

José María Grande

Director técnico de UMI. opinioneye@recoletos.es

La salud laboral de la mujer

La incorporación masiva de la mujer al mercado laboral no ha traído una liberación o menor carga de las labores domésticas, más bien al contrario.

Sin duda alguna las mujeres españolas han recorrido un largo camino en las últimas décadas en lo que se refiere a igualdad en el ámbito laboral. Si bien la legislación y los valores sociales han limado los aspectos más importantes y obvios de una situación inicial de desigualdad, hoy día aún subsisten aspectos en los que la igualdad efectiva dista mucho de haberse alcanzado.

Un ejemplo de ello es la poca atención que se ha prestado hasta ahora a la existencia de una situación específica de la mujer en el puesto de trabajo. En España, como país a la cabeza de siniestralidad laboral en Europa, se ha hablado mucho acerca de la falta de seguridad laboral, especialmente a partir de la promulgación de La Ley de Prevención de Riesgos Laborales hace una década. En general, también es verdad que la cuestión se ha centrado en el análisis de la situación de un colectivo mayoritariamente masculino que desarrolla trabajos de riesgo.

La expresión salud laboral en España a menudo deja de lado aquellos aspectos de carácter psicosocial que se suelen dar en numerosas ocupaciones en el sector servicios. Eso es debido en buena parte a que el criterio que se ha venido utilizando de lo que se entiende como salud en el puesto de trabajo ha sido tradicionalmente muy restrictivo, casi siempre referido a la consideración del concepto como ausencia de enfermedad

No se suele valorar el impacto que sobre el empleo tiene el papel de la mujer en el cuidado familiar

y no como un asunto relativo al bienestar físico, mental y social, tal y como lo define la Organización Mundial de la Salud (OMS).

La salud laboral específica de la mujer también ha sido dejada de lado, al desempeñar muchos trabajos en el sector terciario. Tampoco se suele valorar el impacto que sobre el empleo tiene el papel que tradicionalmente ha desempeñado la mujer en el cuidado y atención de la familia. Este tipo de actividades, si bien no suelen entrañar riesgo físico, pueden tener consecuencias directas en el rendimiento y en la salud física y mental.

En este contexto, es preciso destacar el escaso reconocimiento del trabajo doméstico que tradicionalmente ha sido desarrollado por la mujer. Su incorporación masiva al mercado laboral no ha traído una liberación o menor carga de estas labores, más bien al contrario, ya que a veces se ha producido una sobreacumulación de tareas que en ocasiones se traduce en elevados niveles de estrés.

Es importante señalar que la salud de hombres y mujeres es diferente debido a razones biológicas y sociales. Hasta ahora se ha considerado un

problema resuelto cuando no lo es en absoluto. Las desigualdades en la salud de hombres y mujeres que sobrepasan sus diferencias biológicas han sido poco estudiadas. Si bien es cierto que las mujeres viven más, también está comprobado que presentan más enfermedades crónicas.

De ahí la relevancia del debate de la conciliación y racionalización de los horarios de trabajo y de hacer compatible la vida familiar y laboral. El actual turno de jornada partida perjudica fundamentalmente a la mujer, a quien resulta casi imposible asumir esa doble presencia. Las estadísticas demuestran que las circunstancias actuales contribuyen con frecuencia al absentismo y a una falta de motivación por parte de muchas féminas. Afortunadamente, numerosas empresas se han dado cuenta y han comenzado a adoptar y pro-



mover normas para favorecer la conciliación entre vida profesional y familiar.

Es en este ámbito donde se inscriben medidas como la reducción de jornada por maternidad, la distribución flexible de las horas de lactancia, las ayudas para guarderías o su creación en las propias empresas, el teletrabajo, la flexibilidad horaria, el estudio ergonómico de los lugares de trabajo y la implantación de nuevas tecnologías. Todas constituyen elementos que mejoran la calidad de vida de las trabajadoras y contribuyen al aumento de la productividad.

Estas novedades han requerido un cambio cultural por parte de las empresas que han comprendido la necesidad de un análisis de la situación de la mujer trabajadora. Aunque queda un largo camino por recorrer, lo cierto es que se va en la buena dirección.

Otras opiniones en:

www.expansionyempleo.com/opinion.html

EL OJO CRÍTICO

Plácido Fajardo

Director general de recursos humanos de Telefónica de España. opinioneye@recoletos.es



'Feedback' al Emperador

Dos farsantes artesanos prometieron tejer un traje extraordinario a un vanidoso Emperador. El traje, de propiedades mágicas, sería invisible a los ojos de los estúpidos y de quienes no estuvieran a la altura del cargo que ocupaban. La propuesta fue aceptada y el supuesto traje estuvo listo para ser admirado por todos. Nadie lo veía pero nadie reconocía no verlo, ni siquiera el Emperador, que desfiló desnudo ante su pueblo mostrando orgulloso el invisible vestido, sin que sus sorprendidos súbditos se atrevieran a sacarle del engaño. Sólo un niño tuvo la osadía de gritar que el Emperador iba desnudo, lo que animó a los conciudadanos a desvelar a coro lo que todos veían. El protagonista comprendió que el pueblo tenía razón, aunque se negó a reconocerlo públicamente y prefirió continuar su desfile con la ilusión de pensar que estaba rodeado de estúpidos. Es uno de los cuentos favoritos de mi hija Carola. Lo escribió Hans Christian Andersen a mediados del siglo XIX.

La visión que tenemos de la realidad está mediatizada por un filtro que la atraviesa y la modela. Como en el platónico *Mito de la caverna*, sólo percibimos las sombras de lo que ocurre, tamizadas por la propia subjetividad, y condicionadas por nuestras vivencias, costumbres, educación o prejuicios. Parte de esa realidad la constituyen las impresiones que generamos en los demás con nuestra forma de ser y de comportarnos. Es importante ser muy consciente de ellas. Al final, la suma de opiniones va configurando una idea, más o menos generalizada, sobre cada uno de nosotros. Y para cambiar la realidad, es fundamental poseer un buen diagnóstico de ella, que sea fidedigno y nos permita partir de donde realmente estamos, para aspirar a donde queremos llegar.

Pocas cosas ayudan tanto a ese propósito como el *feedback*, ese anglicismo que ha triunfado en nuestro vocabulario, sin que los tímidos intentos de la traducción española "retroalimentación" (vaya palabreja) hayan conseguido desbancarle. Podríamos decir que consiste en proporcionar información a alguien sobre lo que opinamos, pensamos o sentimos acerca de su persona, sus actitudes, comportamientos o acciones concretas. Se trata de devolver a alguien la impresión que nos produce, por lo que su principal valor reside en que orienta y ayuda a conocer mejor el impacto que causamos en los demás. Requiere sinceridad y generosidad en quien lo da, y también un espíritu abierto y *deportivo* en quien lo recibe. Tanto si es positivo como si es negativo, en nuestra cultura el *feedback* es una rara especie, ya sea por pudor, porque supone esfuerzo, consume tiempo, o incluso porque pensamos que no es necesario -craso error-. Si se trata de corregir algo, dejamos a menudo que las cosas mejoren solas, "ya se dará cuenta por sí mismo", o nos escabullimos y pensamos: "Seguro que alguien terminará diciéndoselo". Del otro lado, cuando somos los destinatarios, la postura defensiva o sarcástica es la primera que nos surge. Como consecuencia, lo que se recibe mal, termina por no darse, y así cada cual se las arregla como puede.

Si la primera fuente de aprendizaje es la observación, hay que abrir los sentidos de par en par. Si demostramos actitud receptiva seguro que el *feedback* irá llegando. Y si no llegara tiene fácil arreglo, simplemente ipidámoslo! Cualquier cosa antes que pasarnos desnudos mientras creemos ir adornados con deslumbrantes ropajes (o cualidades) que no son más que ilusiones de vanidad ante los ojos ajenos.

E&E

Expansión&EMPLEO

EDICIONES REUNITEL S. L.

Paseo de la Castellana, 66, 4.ª planta.
28046 Madrid

C.I.F.: B- 82538059. Depósito Legal: M-6631-200

REDACCIÓN
Redactora Jefe: Pilar Trucios
Jefe de Sección: Quique Rodríguez
Mercado Laboral: Marián Lezaun
Profesión: Montserrat Mateos
Formación: Tamara Vázquez / Raquel Goig
Opinión y Trastienda: Ana Colmenarejo
Web: Ángela Méndez / Carlos Plaza

expansionyempleo@recoletos.es
Tfno.: 91 337 32 20 Fax: 91 337 32 66

PUBLICIDAD
Directora de Publicidad:
Arantxa Sasiambarrera
Jefe de Publicidad: José María Montejo.
RRHH/Empleo/Franquicias:
María José Gordon y María José Zapatero
Tfno.: 91 321 52 26 / 91 337 05 63 / 80 96
Formación/Especiales:
Mónica Fernández y Ana Casalilla
Tfno.: 91 337 00 99 / 0481 / 80 62

Cataluña: Eduardo Jaumot.
Tfno.: 93 227 67 70

Responsable del cierre de Publicidad:
Beatriz González.
Tfno.: 91 337 80 54

COORDINACIÓN
Jefe de Coordinación: Antonio Solanas.
Coordinación: Manuel Bachiller.
Tfno.: 91 337 00 91.
Fax: 91 337 37 84