

PERSPECTIVA SOCIAL Y DE GÉNERO EN EL TRABAJO: RIESGOS LABORALES DIFERENCIADOS EN ENTORNOS DE MANUFACTURA

SOCIAL AND GENDER PERSPECTIVE IN THE WORKPLACE: GENDER-DIFFERENTIATED OCCUPATIONAL RISKS IN MANUFACTURING ENVIRONMENTS

Autor 1 – Luis Alberto Correa Espinosa

Profesional en Salud Ocupacional. Magister en Sistemas Integrados de Gestión
Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-9613-4668>

email. Luis.correa@unad.edu.co

Resumen

El presente trabajo explora la relación entre el género y los riesgos laborales en los entornos de manufactura, considerando cómo las diferencias biológicas, sociales y culturales influyen en la exposición, percepción y gestión de dichos riesgos. A partir de una revisión documental y un análisis exploratorio de casos reportados en América Latina, se examinan las condiciones de trabajo que afectan especialmente a las mujeres, así como las brechas persistentes en la inserción laboral, la prevención del acoso y la promoción de la igualdad de oportunidades. Los hallazgos preliminares evidencian que la falta de perspectiva de género en la gestión del riesgo laboral contribuye a la subrepresentación femenina en sectores de alto riesgo y a una menor efectividad de las políticas de seguridad y salud en el trabajo (SST). El estudio busca aportar elementos teóricos y prácticos para fortalecer la equidad en los sistemas de gestión de SST y promover entornos laborales más inclusivos y seguros.

Palabras Clave

Género; riesgos laborales; manufactura; igualdad; acoso laboral; trabajo decente.

Abstract

This paper explores the relationship between gender and occupational risks in manufacturing environments, analyzing how biological, social, and cultural differences influence exposure, perception, and risk management. Through a documentary review and an exploratory analysis of reported cases in Latin America, it examines working conditions affecting women, as well as the persistent gaps in

labor insertion, harassment prevention, and equal opportunity promotion. Preliminary findings show that the lack of a gender perspective in occupational risk management contributes to women's underrepresentation in high-risk sectors and to the reduced effectiveness of Occupational Safety and Health (OSH) policies. The study seeks to provide theoretical and practical elements to strengthen equity in OSH management systems and promote more inclusive and safe workplaces.

Keywords

Gender; occupational risks; manufacturing; equality; workplace harassment; decent work.

Introducción

El trabajo constituye uno de los principales determinantes sociales de la salud y el bienestar, pero las condiciones en que se desarrolla no afectan de la misma manera a mujeres y hombres. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2025) advierte que los riesgos laborales tienen una dimensión de género que históricamente ha sido subestimada, ya que los modelos tradicionales de evaluación de peligros se construyeron sobre la experiencia masculina en sectores industriales dominados por hombres. Esta omisión ha perpetuado desigualdades estructurales en la seguridad y salud en el trabajo (SST) y ha limitado la efectividad de las políticas orientadas al trabajo decente, especialmente en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 (Igualdad de género) y 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).

En América Latina, la inserción laboral de las mujeres ha crecido en sectores considerados de alto riesgo, como la manufactura, la metalmecánica y el transporte. Sin embargo, este avance no siempre se acompaña de condiciones laborales equitativas ni de medidas específicas para atender las particularidades biológicas, sociales y ergonómicas que enfrentan las trabajadoras (Novick et al., 2022; Ministerio del Trabajo de Colombia, 2023). De hecho, los estudios muestran una sobrerrepresentación femenina en puestos de alta demanda física o repetitiva, baja remuneración y escasa autonomía, lo que incrementa su exposición a trastornos musculoesqueléticos, riesgos psicosociales y violencia laboral (Nabi et al., 2021; Cruz Arroyo, 2019).

En los entornos de manufactura, estos riesgos se expresan con mayor claridad. Investigaciones realizadas en el ámbito europeo y latinoamericano evidencian que las mujeres presentan tasas superiores de lesiones musculares y fatiga crónica debido a diseños ergonómicos no adaptados a su morfología, cargas repetitivas y ambientes térmicos inadecuados (González Gómez, 2011; Biswas et al., 2021; Universidad Nacional de Colombia, 2021). Al mismo tiempo, persiste la invisibilidad

estadística de muchas ocupaciones feminizadas —como costura, empaque o control de calidad— en los sistemas de vigilancia de SST, lo que dificulta su reconocimiento como trabajos de riesgo (Migliore et al., 2021).

La dimensión psicosocial también refleja brechas de género. Las mujeres trabajadoras enfrentan con mayor frecuencia acoso laboral y discriminación por razón de sexo, fenómenos que inciden directamente en su salud mental, satisfacción laboral y desarrollo profesional (Matud Aznar, 2013; Fiorini, 2022; ONU Mujeres, 2022). En respuesta, instrumentos internacionales como el Convenio 190 de la OIT (2019) han establecido el derecho a un entorno de trabajo libre de violencia y acoso, con enfoque preventivo y de reparación.

Desde una mirada de política pública, la OISS (2025) y la OPS (2022) resaltan la urgencia de transversalizar la perspectiva de género en los sistemas nacionales de SST, incorporando la variable sexo-género en la identificación de peligros, evaluación de riesgos y diseño de programas preventivos. En Colombia, la Política Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género (2023) propone la inclusión de indicadores diferenciados y la capacitación de los comités paritarios en temas de acoso y corresponsabilidad laboral-familiar.

En este contexto, el presente trabajo tiene como objetivo analizar los riesgos laborales diferenciados por género en entornos de manufactura, a partir de una revisión documental de estudios recientes y de informes institucionales iberoamericanos. El propósito es contribuir a la comprensión de cómo las desigualdades de género se reproducen en la organización del trabajo y ofrecer recomendaciones preliminares que orienten políticas más inclusivas y efectivas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Metodología

El presente estudio adopta un enfoque cualitativo de tipo exploratorio y documental, orientado a identificar y analizar los principales riesgos laborales diferenciados por género en los entornos de manufactura. Esta metodología resulta apropiada para abordar fenómenos sociales complejos en los que intervienen dimensiones culturales, organizacionales y normativas, más allá de los factores técnicos tradicionalmente considerados en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST) (Biswas et al., 2021; OISS, 2025).

La revisión se centra en publicaciones científicas, institucionales y normativas editadas entre 2010 y 2025, seleccionadas en bases de datos indexadas como Scielo, RedALyC, Scopus y PubMed, así como en fuentes de organismos internacionales —OIT, OISS, OPS y ONU Mujeres— y documentos oficiales del Ministerio del Trabajo de Colombia. Se emplearon combinaciones de palabras clave

en español e inglés: género, riesgos laborales, manufactura, acoso laboral, trabajo decente, occupational health, gender differences, manufacturing industry.

Los criterios de inclusión fueron:

- Estudios o informes que analizan riesgos laborales desde una perspectiva de género o en contextos industriales o manufactureros.
- Publicaciones con acceso público o institucional, preferiblemente de revistas indexadas o entidades reconocidas.
- Trabajos que aborden diferencias biológicas, sociales o ergonómicas en la exposición o percepción del riesgo.

Se excluyeron fuentes que abordaran exclusivamente riesgos laborales desde una óptica técnica o que no incorporaran variables de género o diversidad.

El proceso de análisis consistió en una lectura crítica de cada documento, seguida de una codificación temática que permitió agrupar la información en cuatro ejes:

1. Riesgos laborales y género.
2. Inserción laboral de mujeres en sectores de alto riesgo.
3. Igualdad y acoso laboral.
4. Marco normativo y cumplimiento de los ODS 5 y 8.

Cada eje fue interpretado a partir de las categorías emergentes de la literatura: exposición diferencial al riesgo, sesgos en el diseño del trabajo, impacto psicosocial del acoso y brechas institucionales en la aplicación normativa (González Gómez, 2011; Cruz Arroyo, 2019; OIT, 2019; Novick et al., 2022).

La triangulación de fuentes permitió garantizar validez interpretativa y consistencia temática, al contrastar evidencia científica, marcos legales y experiencias de políticas públicas. Los resultados se organizan de manera narrativa, priorizando la comprensión del fenómeno más que su cuantificación, con el fin de aportar insumos teóricos y prácticos para fortalecer la inclusión de la perspectiva de género en la SST.

Resultados

1. Riesgos físicos y ergonómicos con enfoque de género

Los estudios revisados coinciden en que las mujeres están expuestas a riesgos físicos y ergonómicos subvalorados en los entornos de manufactura. A pesar de realizar tareas con una exigencia física similar o superior a la de los hombres, la diseñación ergonómica de los puestos de trabajo —herramientas, alturas de mesa, pesos máximos de carga— se basa en parámetros antropométricos masculinos

(Biswas et al., 2021; González Gómez, 2011; Universidad Nacional de Colombia, 2021).

Esta desadaptación genera una mayor prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en cuello, hombros y zona lumbar, además de fatiga crónica, estrés térmico y accidentes por sobreesfuerzo (Nabi et al., 2021; Tessier-Sherman et al., 2014).

La evidencia latinoamericana refuerza este hallazgo: en países como Colombia, Chile y Argentina, las trabajadoras de la industria textil y metalmecánica reportan una mayor incidencia de dolor osteomuscular y ausentismo relacionado con tareas repetitivas, posturas prolongadas y exposición al ruido y al calor (Novick et al., 2022; OPS, 2022). Sin embargo, estos problemas suelen ser invisibilizados por los sistemas de vigilancia ocupacional, que aún no registran indicadores diferenciados por sexo o género (OISS, 2025).

2. Riesgos psicosociales, acoso laboral y violencia de género

El análisis documental evidencia que los riesgos psicosociales afectan de manera diferenciada a las mujeres, especialmente en ambientes de trabajo jerárquicos o masculinizados. Estudios como los de Matud Aznar (2013) y Fiorini (2022) señalan que las trabajadoras sufren con mayor frecuencia acoso laboral, hostigamiento sexual y violencia simbólica, fenómenos que generan consecuencias directas sobre la salud mental, la motivación y la permanencia en el empleo.

La OIT (2019), mediante el Convenio 190, establece que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen violaciones a los derechos humanos y amenazas a la igualdad de oportunidades. No obstante, su implementación en América Latina avanza lentamente. En Colombia, a pesar de existir normativa sobre el acoso laboral (Ley 1010 de 2006), la aplicación con enfoque de género aún es incipiente, y muchas trabajadoras desconocen los canales de denuncia (Ministerio del Trabajo, 2023; ONU Mujeres, 2022).

Asimismo, se observan efectos indirectos del acoso y la desigualdad en la carga mental de las mujeres, quienes suelen asumir tareas invisibles o no remuneradas, como la conciliación familiar o el acompañamiento emocional de equipos, lo que incrementa la percepción de agotamiento y desmotivación (Cruz Arroyo, 2019; Blanco, 2019). La falta de políticas de apoyo psicológico y liderazgo inclusivo profundiza estas brechas psicosociales.

3. Inserción laboral y brechas estructurales

La inserción de mujeres en sectores industriales representa un avance hacia la equidad, pero los obstáculos persisten. Los informes del Banco Interamericano de Desarrollo (Piras, 2006) y del Ministerio de Trabajo argentino (Novick et al., 2022) muestran que las mujeres tienen menor acceso a cargos técnicos o de liderazgo,

reciben menor salario por igual tarea y enfrentan barreras en la capacitación técnica continua.

En el contexto manufacturero, la segregación horizontal mantiene a las mujeres concentradas en procesos de ensamble, control de calidad y empaque, mientras los hombres predominan en mantenimiento, maquinaria pesada y supervisión (Manufacturing Institute, 2022; Institute for Women's Policy Research, 2023). Esta segmentación laboral refuerza la desigual distribución del riesgo, dado que las tareas feminizadas suelen estar asociadas con movimientos repetitivos, monotonía y presión de tiempo, lo que aumenta el riesgo ergonómico y psicosocial.

La OISS (2024) subraya que la ausencia de formación técnica con enfoque de equidad limita la movilidad laboral de las mujeres y perpetúa su vulnerabilidad frente a las condiciones de trabajo. De allí la necesidad de incorporar políticas de inclusión que aborden no solo el acceso, sino también la permanencia y promoción con igualdad de condiciones.

4. Marco normativo y avances en la institucionalización del enfoque de género

En el plano normativo, América Latina ha avanzado en la adopción de instrumentos internacionales que promueven la equidad en el trabajo. Además del Convenio 190 de la OIT (2019), los países iberoamericanos han desarrollado políticas de equidad y protocolos de prevención del acoso laboral y sexual. En Colombia, la Política Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género (2023) integra lineamientos para incorporar la perspectiva de género en el diseño y ejecución de programas de SST, incluyendo la sensibilización en comités paritarios y la formación de liderazgos femeninos en ambientes industriales.

La OISS (2025) y la OPS (2022) coinciden en que la institucionalización del enfoque de género en SST requiere tres pilares fundamentales:

1. Datos desagregados por sexo y tipo de riesgo, que permitan evidenciar desigualdades reales.
2. Capacitación técnica con enfoque inclusivo, dirigida a profesionales de SST y mandos medios.
3. Mecanismos de vigilancia y evaluación participativa, con representación femenina en los comités de seguridad y salud.

Estos avances, aunque progresivos, enfrentan desafíos estructurales relacionados con la cultura organizacional y la persistencia de estereotipos de género. No obstante, se observa un creciente interés académico e institucional en promover una gestión preventiva con enfoque diferencial, lo que representa una oportunidad para consolidar políticas más integrales y sostenibles.

Conclusiones

El análisis permitió evidenciar que los riesgos laborales no se distribuyen de manera homogénea entre hombres y mujeres, sino que están mediados por factores biológicos, sociales y organizacionales. En los entornos de manufactura, la falta de diseño ergonómico con perspectiva de género genera una mayor vulnerabilidad física en las trabajadoras, quienes presentan tasas más altas de fatiga, lesiones musculoesqueléticas y accidentes derivados de la repetitividad o la manipulación inadecuada de cargas. Esta situación se ve agravada por la escasa inclusión de variables de sexo y género en los diagnósticos y registros oficiales de seguridad y salud en el trabajo (González Gómez, 2011; OISS, 2025).

En el plano psicosocial, persisten manifestaciones de acoso, discriminación y desigualdad de oportunidades, especialmente en sectores industriales tradicionalmente masculinizados. Los estudios revisados confirman que las mujeres enfrentan mayores niveles de hostigamiento y violencia simbólica, lo cual repercute en su salud mental y en su estabilidad laboral (Matud Aznar, 2013; Fiorini, 2022; ONU Mujeres, 2022). Estas situaciones evidencian la necesidad de fortalecer los mecanismos institucionales de prevención, atención y sanción del acoso laboral desde un enfoque de género.

La brecha en la inserción laboral femenina en sectores de alto riesgo se mantiene como un reto estructural. Aunque la participación de las mujeres ha aumentado, continúan enfrentando limitaciones en el acceso a cargos técnicos, formación especializada y liderazgo. Las políticas de igualdad deben superar la visión asistencialista y orientarse hacia la transformación cultural y estructural de las organizaciones, promoviendo la participación activa y equitativa en todos los niveles de decisión (Novick et al., 2022; Ministerio del Trabajo, 2023).

En el ámbito normativo, los avances impulsados por instrumentos internacionales como el Convenio 190 de la OIT (2019) y las políticas nacionales de equidad laboral representan un marco fundamental, pero su implementación efectiva requiere fortalecer la transversalización de la perspectiva de género en los sistemas de gestión de SST. Ello implica desarrollar indicadores específicos, garantizar la representación femenina en los comités de seguridad y promover la formación continua en liderazgo inclusivo y comunicación no violenta.

Finalmente, este estudio reafirma la importancia de concebir la seguridad y salud en el trabajo como un derecho con enfoque diferencial, en el que la prevención no solo proteja la integridad física de los trabajadores, sino que también promueva la equidad, la dignidad y la justicia social. Integrar el enfoque de género en la gestión de la SST no solo mejora las condiciones laborales de las mujeres, sino que aumenta la productividad, la sostenibilidad y la cohesión organizacional, contribuyendo de manera directa al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 y 8.

Referencias

1. Biswas, A., Smith, P., & Koehoorn, M. (2021). *Sex and gender differences in occupational hazard exposures: A scoping review. Annals of Work Exposures and Health*, 65(3), 262–276.
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8627292/>
2. Cruz Arroyo, V. B. (2019). *Violencia laboral: Análisis de los factores de riesgo y género. Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 30(4), 51-67.
<https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252019000400051>
3. Fiorini, E. R. B. (2022). *Acoso laboral con enfoque de género y satisfacción laboral: Estudio en población española. Revista Latinoamericana de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(3), 45-61.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8374639.pdf>
4. González Gómez, M. F. (2011). *Salud laboral y género: Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 57, 14-26.
<https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2011000500007>
5. Matud Aznar, M. P. (2013). *Acoso laboral en mujeres y hombres. Salud de los Trabajadores*, 21(1), 27-38. <https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-01382013000100003>
6. Ministerio del Trabajo de Colombia. (2023). *Política Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género*.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/221355/Politica-Equidad-Laboral-Genero-2023.pdf>

7. Nabi, M. H., et al. (2021). *Musculoskeletal disorders among female garment workers. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3034. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063034>

8. Novick, M., Rojo Brizuela, D., & Gandini, L. (2022). *La inserción laboral de las mujeres en tres sectores productivos estratégicos de Argentina*. Ministerio de Trabajo Argentina.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/la_insercion_laboral_e_las_mujeres_en_tres_sectores_productivos_estrategicos_de_arg.pdf

9. OISS. (2025). *Seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género: Desafíos y avances en Iberoamérica*. <https://oiss.org/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-con-perspectiva-de-genero-desafios-y-avances-en-iberoamerica/>

OIT. (2019). *Convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo*.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

10. ONU Mujeres. (2022). *Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para empleadores*. <https://www.unwomen.org/es/resources/report/violencia-y-acoso-en-el-trabajo>