

Mujeres en el trabajo: desafíos y riesgos

Women at work: challenges and risks

Blanca Judith Lavoignet Acosta, Fabiola Cruz Núñez y
Guadalupe Santes Saavedra

Resumen

Reconocer las diferencias de género en la fuerza laboral es crucial para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Estas diferencias implican la necesidad de comprender los peligros, riesgos y aplicar soluciones efectivas (Organización Internacional del Trabajo, 2021). Aunque se han logrado avances, la OIT destaca la necesidad de hacer más en este aspecto.

Las mujeres y hombres enfrentan riesgos físicos y psicológicos diferentes debido a los trabajos que realizan, los roles que desempeñan y las expectativas y responsabilidades asociadas. Esto requiere medidas de control y prevención específicas. Para lograr políticas y estrategias de seguridad y salud en el trabajo efectivas para ambos géneros, es fundamental contar con información detallada sobre la relación entre la salud laboral y los roles de género (OIT, 2021).

Este artículo tiene como objetivo ofrecer una visión realista de la salud laboral de las mujeres, abordando las diferencias de género, las condiciones de trabajo y los riesgos asociados, entre otros temas relevantes. Tanto las desigualdades de género como otros factores mencionados deben ser considerados al desarrollar estrategias de prevención y políticas de seguridad y salud laboral para las mujeres.

Palabras clave: género en el trabajo, salud laboral, desigualdades de género, prevención de riesgos laborales, políticas de seguridad y salud.

CÓMO CITAR ESTE TEXTO

Lavoignet Acosta, Blanca Judith, Cruz Núñez, Fabiola y Santes Saavedra, Guadalupe. (2023, mayo-junio). Mujeres en el trabajo: desafíos y riesgos. *Revista Digital Universitaria* (RDU), 24(3). <http://doi.org/10.22201/cuaieed.16076079e.2023.24.8>.

Universidad Nacional Autónoma de México, Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia (CUAIEED)

Este es un artículo de acceso abierto bajo la licencia de Creative Commons 4.0



Abstract

Recognizing gender differences in the workforce is crucial to ensure the safety and health of workers. These differences involve the need to understand hazards, risks, and apply effective solutions (International Labour Organization, 2021). While progress has been made, the ILO emphasizes the need to do more in this regard.

Men and women face different physical and psychological risks due to the jobs they perform, the roles they play, and the associated expectations and responsibilities. This requires specific control and prevention measures. To achieve effective workplace safety and health policies and strategies for both genders, detailed information on the relationship between occupational health and gender roles is essential (ILO, 2021).

This article aims to provide a realistic view of women's occupational health, addressing gender differences, working conditions, and associated risks, among other relevant topics. Both gender inequalities and other mentioned factors should be considered when developing prevention strategies and policies for women's safety and occupational health.

Keywords: gender in the workplace, occupational health, gender inequalities, workplace risk prevention, safety and health policies.

Blanca Judith Lavoignet Acosta

Universidad Veracruzana (UV)

Licenciada en Enfermería, maestra en Enfermería con Énfasis en Administración de Servicios de Enfermería y doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Está adscrita a la Facultad de Enfermería de la Universidad Veracruzana, región Poza Rica-Tuxpan, y es docente de tiempo completo categoría C, perfil PRODEP, productividad nivel VI. Es integrante del núcleo del CA Prácticas de Salud y Educación, LGAC Salud y Educación, con funciones sustantivas de docencia, gestión, tutoría y producción académica-científica (*áreas de salud, educación e investigación*), con ponencias a nivel nacional e internacional.

 blavoignet@uv.mx

 orcid.org/0000-0001-9501-5392

Fabiola Cruz Núñez

Universidad Veracruzana (UV)

Licenciada en Enfermería, maestra en Ciencias de Enfermería y doctora en Educación. Está adscrita a la Facultad de Enfermería de la Universidad Veracruzana, región Poza Rica-Tuxpan, y docente de tiempo completo categoría C, perfil PRODEP, productividad nivel VI. Es líder del CA Prácticas de Salud y Educación, LGAC Salud y Educación, con funciones sustantivas de docencia, gestión, tutoría y producción académica-científica (*áreas de salud, educación e investigación*), con ponencias a nivel nacional e internacional.

 facruz@uv.mx

 orcid.org/0000-0002-0498-7645

Guadalupe Santes Saavedra

Universidad Veracruzana (UV)

Licenciada en Enfermería, maestra en Ciencias de Enfermería y doctora en Desarrollo Educativo. Está adscrita a la Facultad de Enfermería de la Universidad Veracruzana, región Poza Rica-Tuxpan y es docente de tiempo completo categoría B, perfil PRODEP, productividad nivel IV. Es integrante del núcleo del CA Prácticas de Salud y Educación, LGAC Salud y Educación, como docente en enfermería, sus funciones sustantivas son docencia, gestión, tutoría y producción académica-científica (*áreas de salud, educación e investigación*), con ponencias a nivel nacional e internacional.

 gsantes@uv.mx

 orcid.org/0000-0001-5237-0570

Introducción

El desarrollo de esta investigación nace desde una perspectiva como profesionales del área de la salud y como formadoras de recursos humanos; surge de lo observado y escuchado en los ambientes de trabajo, pero principalmente, se gesta de los contextos y la exposición a riesgos laborales que padecieron las trabajadoras durante la pandemia por la COVID-19, en donde se hizo visible el frágil entorno en el que se desempeñan.

Sumado a lo anterior, es relevante indicar, la gravedad de la existencia en el inconsciente colectivo de nuestro país, de estereotipos sustentados en una cultura de dominio del hombre sobre la mujer, lo que se traduce en desigualdades de condiciones laborales, por ello, la diferencia de género es una asignatura pendiente a considerar para mejorar las áreas de trabajo.

Ante dicho panorama, el objetivo de este trabajo es brindar una visión sobre la salud laboral de las mujeres que incluye tópicos centrales como: condiciones de trabajo, riesgos físicos y de género, hostigamiento y acoso sexual, salud reproductiva, embarazo y lactancia.

Cuando se habla de salud laboral y mujer, es indispensable abordar la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, ya que, para que en una institución de trabajo sea efectiva la prevención, debe contemplar las diferencias biológicas entre mujeres y hombres (Secretaría de Salud Laboral

y Medio Ambiente, 2019). Desde sus características físicas, las mujeres cuentan con menor: estatura, peso, masa muscular, grosor de piel, consumo metabólico, capacidad pulmonar y función endocrina, etc. Dichas características tienen un impacto distinto al de los hombres, en condiciones de toxicidad frente a algunos químicos, en la exigencia física y respuesta al estrés en los espacios de trabajo.

Con respecto a las desigualdades de género, se hace referencia a contrastes sociales entre mujeres y hombres, que en su mayoría reflejan injusticia en contra de la mujer (Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, 2019). El trabajo asalariado para mujeres, de ciertos sectores y en puestos específicos, puede presentar condiciones precarias, brecha salarial, así como dificultades de promoción o ascenso. Asimismo, en algunas áreas, las mujeres se enfrentan a exposición de riesgos que por las diferencias físicas con los hombres tienen repercusiones en su salud. Cabe resaltar problemáticas específicas de las mujeres en el espacio de trabajo, como el acoso sexual, la doble presencia, las dificultades en el embarazo y la lactancia (Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, 2019).

En la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015, el indicador de salud percibida no se distribuía de forma homogénea entre mujeres y hombres: un 4% de las trabajadoras revelaron tener mala salud, por el contrario, este porcentaje se reduce al 2% entre los varones. Las trabajadoras, en comparación con los hombres, presentan mayores afecciones a la salud: cansancio general, ansiedad, cefaleas, fatiga

visual, dolor de extremidades, cuello y espalda, y problemas de la piel; excepto los problemas de audición que afectan más a hombres (López, 2020).

Condiciones de trabajo

En los años ochenta inició la investigación en salud ocupacional, que contemplaba la evaluación de factores ambientales como: ruido, frío, sustancias químicas y si estos tenían relación con enfermedades que en ese momento presentaban los trabajadores, lo que trajo como consecuencia rechazo al estudio en algunos sectores, ya que se reveló que la precariedad en las condiciones de trabajo podían ser causantes de enfermedades (Valls-Llobet, 2010, p. 79).

Las evidencias de que las condiciones ambientales en el lugar de trabajo podrían producir problemas de salud, hizo surgir una nueva especialidad médica denominada salud ocupacional o laboral, sin embargo, los estudios sólo giraban en torno a la medición de la salud en hombres y no en mujeres. Valls-Llobet refiere que existen dos motivos, por los que es necesario abordar la salud laboral de las mujeres de forma específica: 1) que la mayoría de las mujeres se desempeñan en profesiones segregadas en función del sexo o "feminizadas", particularmente en el sector servicios, con trabajos mal remunerados y precarios (Valls-Llobet, 2006 citado en Valls-Llobet, 2010, p. 79), y 2) que las mujeres generalmente soportan una doble carga (empleo y responsabilidades domésticas-familiares), (Valls-Llobet, 2010, p. 79).

Una condición de trabajo es toda característica que puede influir en la generación de riesgos, y se enmarcan con las condiciones de empleo y de vida. Se distinguen entre: condiciones físicas en que se realiza el trabajo, medioambientales y formas de organizar el trabajo (OIT, 2013, p. 4, hoja informativa 2). Hay condiciones de trabajo inseguras, por ejemplo las máquinas no protegidas, o categorías de riesgos que son peligrosas, entre ellas los químicos (líquidos, sólidos, polvos, humos, vapores y gases); físicos, donde se encuentran ruidos, vibraciones, insuficiencia de iluminación, radiaciones y temperaturas extremas; y biológicos, como bacterias, virus, desechos infecciosos e infestaciones.

En otro campo están los psicológicos, ocasionados por la falta de control sobre la tarea, alta demanda mental, ritmo, presión, mala organización del trabajo, doble carga de trabajo (remunerado y no remunerado), discriminación, acoso sexual; y finalmente, los riesgos por no aplicar los principios de la ergonomía (OIT, 2013, p. 4, hoja informativa 2).

Un tópico que se resalta es la feminización de la pobreza, que constituye un indicador directo de las diferentes condiciones de vida y el difícil acceso de las mujeres a los recursos y a la toma de decisiones (OIT, 2013, p. 2, hoja informativa 2).

Perspectiva de género

Los determinantes sociales en el área laboral son aquellas circunstancias en que las personas se encuentran desarrollando su trabajo, con las que

nacieron, crecieron y se desenvuelven; pueden representar diferencias injustas que se pueden evitar, causadas por el nivel socioeconómico, la cultura, la educación o el género. Estos determinantes interactúan en diferentes niveles de organización e influyen en el estado de salud de los trabajadores (Jesús-González, 2018, p. 54).

El género, como determinante social, debe distinguirse de sexo (atribución biológica de ser hombre y mujer). Género alude a los rasgos asignados a ser hombre o mujer en una sociedad, es decir, adquiridos en el proceso de socialización; en este tienen cabida responsabilidades, comportamiento, valores, gustos, limitaciones, actividades y expectativas (Jesús-González, 2018, p. 54).

En México, el Instituto Mexicano de las Mujeres (INMUJERES), a través de investigaciones con perspectiva de género, plasma que la participación económica de las mujeres ha incrementado en el trabajo extra doméstico: la tasa de participación económica femenina en 2001 fue

de 35.9%, en tanto que la tasa de los hombres correspondió al 75.1%, sin embargo, aún es menor la participación femenina en el ámbito laboral (Instituto Nacional de las Mujeres, s.f. citado en Jesús-González, 2018, p. 55).

Por su parte, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), reporta que durante el trimestre enero-marzo de 2017, la población de 15 años y más en un 59.2% del total fueron económicamente activos, de los cuales 77 de cada 100 hombres se ubicaron en estas edades; en el caso de las mujeres, 43 de cada 100 estaban en esta situación (INEGI, 2017 citado en Jesús-González, 2018, p. 55).

Aunque exista un incremento de mujeres en el mercado laboral, es evidente que no existe una equidad entre ambos sexos, la diferencia salarial se considera un indicador de la variable económica que indica la situación de desventaja (INEGI, 2017 citado en Jesús-González, 2018, p. 55), (ver figura 1).



Figura 1. Mujeres en el ámbito laboral. Crédito: elaboración propia.

Salud

En el espacio laboral se establece una relación entre el trabajo y la salud, que puede generar estados negativos a partir de las condiciones en que se efectúan las actividades, entre ellos, malestar, intranquilidad, enfermedades, lesiones e incluso la muerte. Dicha relación establece la necesidad de prevenir los riesgos laborales: esta es la base de la seguridad y la salud en el trabajo (OIT, 2013, p. 1, hoja informativa 1). De este modo, salud y seguridad en el trabajo, debe entenderse como una disciplina que engloba diversas temáticas especializadas, para prevenir las consecuencias negativas mencionadas. Para ello, es prioritario promover el bienestar físico, mental y social de las personas en sus ocupaciones, con la prevención de los efectos adversos en la salud, originados por las mismas condiciones del trabajo (accidentes y enfermedades), cuidar la seguridad en el espacio laboral, así como mantener un entorno adaptado a las necesidades físicas y mentales de las y los trabajadores (OIT, 2013, p. 2, hoja informativa 1).

En los trabajos ocupados por mujeres predominan riesgos vinculados con posturas inadecuadas, largas jornadas de pie, movimientos repetitivos, manipulación de objetos y la organización del trabajo (Brunel y Moreno, 2004, p. 8). Lo anterior ocasiona daños de aparición lenta y progresiva, como las lesiones en el cuello, brazos y alteraciones a la salud psíquica, no reconocidas legalmente como enfermedades y consecuentemente no visibilizadas

en su relación con el trabajo (Brunel y Moreno, 2004, p. 8). Estos trastornos no son menores, ya que la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, señala que el 78,9% de las mujeres presentan algún malestar relacionado con su actividad laboral (Maqueda, et al. 2001 citado en Brunel y Moreno, 2004, p. 15).

Valls-Llobet (2010, p. 79-80), sostiene que las manifestaciones más graves en el cuerpo humano derivadas de las condiciones ambientales en el trabajo son la aparición de diversos tipos de cáncer, así como disrupción endocrina¹, trastornos de la menstruación, alteraciones en la salud reproductiva y dolor crónico, ocasionados por exposiciones a sustancias químicas o campos electromagnéticos.

El síndrome del túnel carpiano, frecuente en el sexo femenino, es un ejemplo de las diferencias de exposición en las tareas de un mismo trabajo entre los dos sexos y pone de manifiesto aspectos biológicos, ya que está relacionado con problemas hormonales, como la deficiencia de progesterona o la función tiroidea (Valls-Llobet, 2010, p. 82).

En su reporte sobre morbilidad en 2016, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), describe los principales accidentes laborales según el tipo de lesión y ocupación, estos se pueden observar en la siguiente tabla:

¹ Modificación de la homeostasis o equilibrio hormonal.

Tipo de lesión	Casos	Ocupación
Traumatismos superficiales	39,694	Barredoras, trabajadoras de limpieza (excepto en hoteles y restaurantes), demostradoras, despachadoras, promotoras y cocineras, etc.
Luxaciones, esguinces y desgarres	38,286	
Heridas	15,742	
Fracturas	7,304	
Traumatismos	3,551	
Quemaduras y corrosiones	2,788	
Cuerpo extraño	398	
Amputaciones	479	
Intoxicaciones	102	

Tabla 1. Morbimortalidad sobre accidentes laborales. Crédito: Jesús-González, 2018, p. 55.

Cabe mencionar, que el trabajo remunerado y no remunerado involucra la exposición a riesgos de seguridad, higiene, ergonómicos y psicosociales, pero los accidentes y enfermedades del trabajo doméstico-familiar no se analizan ni previenen de manera generalizada, a pesar de que el ámbito doméstico puede ser una fuente de exposición a sustancias químicas peligrosas, por ejemplo el trabajo de limpieza y su relación con el asma, o bien, la exposición a afectaciones relacionadas con el cuidado de personas mayores o con discapacidad que, además de un esfuerzo físico y mental, suponen una carga emocional (Secretaría de Salud Laboral, 2012, p. 34).

Salud reproductiva

Se cree que hablar sobre riesgo reproductivo se limita a la atención sobre la mujer embarazada, el feto y el recién nacido, pero la investigación y el avance científico han demostrado que la salud reproductiva debe

abordarse desde una perspectiva más global y que, superando los roles y mitos de género, tanto hombres como mujeres están expuestos en el trabajo a riesgos que pueden alterar la información genética y repercutir en la reproducción (OIT, 2013, p. 1, hoja informativa 5).

La exposición a ciertos agentes químicos, físicos o biológicos pueden perjudicar los óvulos o el espermatozoides y de este modo disminuir la fertilidad u ocasionar esterilidad, producir malformaciones y enfermedades, como cáncer en los órganos reproductores (OIT, 2013, p. 2, hoja informativa 5).

Algunos factores de riesgo para la función reproductora de las mujeres son: los choques, vibraciones, ruido, radiaciones ionizantes, fatiga (postura de pie, trabajo con máquinas, carga física y mental) y sustancias tóxicas (plomo, mercurio, cadmio, plaguicidas y pesticidas). El trabajo nocturno, jornadas extensas y el trabajo de alta tensión también pueden influir en la función reproductora de ambos sexos (OIT, 2013, p. 2, hoja informativa 5), (ver figura 2).

Figura 2. Factores de riesgo (fatiga). Crédito: elaboración propia.



Embarazo y lactancia

Las mujeres embarazadas, recién paridas o en periodo de lactancia, integran un grupo de trabajadoras vulnerables a riesgos laborales, como consecuencia de los cambios biológicos que se suscitan en sus cuerpos, que acentúan los riesgos presentes en los lugares de trabajo y la posibilidad de dañar la salud de los recién nacidos (OIT, 2013, p. 4, hoja informativa 5). También deben atenderse los cambios fisiológicos y psicológicos, presentes en estas condiciones de vida, para adaptar los entornos de trabajo y promover ambientes positivos para las trabajadoras en estado de embarazo (OIT, 2013, p. 4, hoja informativa 5). Lo anterior con la intención de evitar la exposición de las mujeres en estado de gravidez a agentes externos que puede provocar la muerte fetal, alteraciones en el desarrollo embrional, enfermedades en la infancia, e incluso problemas de salud en la etapa adulta (OIT, 2013, p. 4-5, hoja informativa 5).

Asimismo, ciertas condiciones de trabajo (fatiga, estrés, tóxicos, ambientales, etc.) pueden reducir la capacidad de lactar e incluso interrumpir la lactancia, además, la

exposición a algunos contaminantes (tóxicos, radiaciones ionizantes, entre otros) ponen en riesgo la salud de sus bebés (OIT, 2013, p. 5, hoja informativa 5), (ver figura 3).

Hostigamiento, acoso sexual y violencia

El acoso sexual es considerado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) como una conducta no deseada de naturaleza sexual que se presenta en el lugar de trabajo, que ocasiona que la persona se sienta ofendida, humillada e intimidada. Es un término relativamente reciente que describe un problema antiguo (OIT, 2013, p. 1, hoja informativa 4).

La OIT y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres, identifican al acoso sexual como una manifestación de discriminación de género y una forma específica de violencia contra ellas, es una violación de los derechos fundamentales de las(os) trabajadoras, y constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo, una inaceptable situación laboral (OIT, 2013, p. 1, hoja informativa 4).

La violencia contra la mujer es comprendida como toda acción o conducta que afecta al sexo femenino que puede tener como resultado su muerte, sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, coacción o privación de libertad, en la vida pública y privada. La violencia es la manifestación más grave de la discriminación contra las mujeres (OIT, 2013, p. 2, hoja informativa 4).

Figura 3. Condiciones laborales (exposición a riesgos). Crédito: elaboración propia.



El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras, uno de ellos es el chantaje, que condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral para que acceda a comportamientos de connotación sexual forzada (OIT, 2013, p. 2, hoja informativa 4). Estos comportamientos pueden ser de naturaleza física, verbal y no verbal (OIT, 2013, p. 2, hoja informativa 4). La investigación muestra que la mujer joven, económicamente dependiente, soltera o divorciada y con estatus de inmigrante, es más vulnerable al acoso sexual. El acosador puede estar en distintos estratos de la escala laboral, como propietarios, directivos, empleados, clientes y compañeros, así como, presentarse entre personas del mismo sexo con una tendencia ascendente (OIT, 2013, p. 3, hoja informativa 4), (ver figura 4).

El encontrarse en posiciones de menor poder pone en riesgo a las mujeres de ser víctimas de acoso sexual, sin embargo, también sucede cuando se les percibe como competidoras por el poder (OIT, 2013, p. 3, hoja informativa 4). El

hostigamiento sexual perjudica las condiciones de trabajo y es un factor de riesgo que aparece en investigaciones de salud ocupacional (OIT, 2013, p. 3, hoja informativa 4); sus repercusiones son psíquicas (estrés, traumas emocionales, ansiedad, depresión, nerviosismo, baja autoestima), y físicas (dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión) (OIT, 2013, p. 4, hoja informativa 4).

Conclusiones

La OIT ha venido impulsando la mejora de la salud en el ámbito laboral, reconoce que la disponibilidad de los servicios de seguridad y salud del trabajo es un derecho individual, ha promovido acuerdos y recomendaciones que pretenden mejorar la situación ocupacional de las mujeres (González, 2011).

Sin embargo, las políticas y prácticas de prevención existentes que ponen énfasis en los riesgos relacionados con los accidentes de trabajo, aun en las empresas afectan más a las mujeres, no se identifican, ni evalúan y no se actúa sobre ellos para erradicarlos o disminuirlos.

Es fundamental que las trabajadoras compartan sus problemas sobre las condiciones de trabajo, anteriormente detalladas, así como tomar en cuenta su opinión para la búsqueda de soluciones, esto se puede traducir en beneficios a nivel individual, social y laboral.

Es indudable que, aunque en algunos países del mundo se han visto avances en relación con la salud laboral, aún queda

Figura 4. Mujeres jóvenes, independientes y profesionistas en el ámbito laboral. Crédito: elaboración propia.



mucho por hacer, sobre todo en nuestra sociedad. Alguna vez te has preguntado desde tu trinchera ¿cómo puedes mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores?, es momento de que mujeres y hombres tomemos conciencia y asumamos la responsabilidad que nos corresponde, para crear entornos laborales saludables, en donde se permee una cultura de paz, inclusión, libre de violencia, y con equidad e igualdad de género, para construir una sociedad mejor.

Referencias

- ❖ Brunel, S. y Moreno, N. (2004). *Salud, mujeres y trabajo. Guía para la mejora de las condiciones de salud y trabajo de las mujeres* (Secretaría Confederal de la Mujer de [cc.oo.](#) y Secretaría confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral de [cc.oo.](#) Fernández de la Hoz). Paralelo Ediciones. <http://istas.net/descargas/saludmujeres.pdf>
- ❖ González, G. 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. *Med Segur Trab.*, 57(Suplemento 1), 1-262. <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion5.pdf>
- ❖ Grandjean, P. y Landrigan, P. J. (2006). Developmental neurotoxicity of industrial chemicals. *Lancet*, 368(9553), 2167-78. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(06\)69665-7](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(06)69665-7)
- ❖ Instituto Mexicano del Seguro Social (2012-2014). *Memorias estadísticas* <https://bit.ly/3MI9Jj0>
- ❖ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2017). *Base de datos participación económica*. <https://bit.ly/44QCyeg>
- ❖ Instituto Nacional de las Mujeres (s.f.). *Ocupaciones femeninas no tradicionales. Situación en el año 2000*. Consultado el 17 de marzo de 2022. <https://bit.ly/3MiATqr>
- ❖ Jesús-González, L. (2018). Salud laboral con perspectiva de género. *Sanid Milit Mex.*, 72(1), 54-57. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rsm/v72n1/0301-696X-rsm-72-01-54.pdf>
- ❖ López, B. M. (2020). Por una mirada de género en salud laboral. *Revista de Salud Laboral de ISTAS-CCOO*, 83. <https://bit.ly/3Mh9fds>
- ❖ Maqueda, J. et al. (2001). IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, INSHT. Madrid.
- ❖ Organización Internacional de Trabajo (OIT) (2013). *Condiciones de trabajo, riesgos y género*. Género, salud y seguridad en el trabajo, hoja informativa 2, 1-8. <https://bit.ly/3MivpMm>
- ❖ OIT (2013). *El hostigamiento o acoso sexual*. Género, salud y seguridad en el trabajo, hoja informativa 4, 1-8. <https://bit.ly/2FIQXaz>
- ❖ OIT (2021). *Género y seguridad y salud en el trabajo*. <https://bit.ly/3MI27g4>
- ❖ OIT (2013). *La perspectiva de género en salud y seguridad en el trabajo*. Género, salud y seguridad en el trabajo, hoja informativa 1, 1-8. <https://bit.ly/2XTiKEB>
- ❖ OIT (2013). *Salud reproductiva, protección del embarazo y lactancia*. Género, salud y seguridad en el trabajo, hoja informativa 5, 1-8. <https://bit.ly/3NYL7Ob>

- ❖ Secretaría de Salud Laboral (2012). *Condiciones de trabajo en las mujeres y su impacto en la salud*. (Estudios Comisiones Obreras de Madrid). Ediciones GPS Madrid. <https://bit.ly/42qc41u>
- ❖ Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente (2019). *Mujer y Salud en el Trabajo*. Tu salud no está en nómina. <http://tusaludnoestaennomina.com/mujer-y-salud-laboral/#Que-es>
- ❖ Valls-Llobet, C. (2006). *Mujeres invisibles*. Editorial de Bolsillo.
- ❖ Valls-Llobet, C. (2010). *Salud laboral de las mujeres y medio ambiente*. *Cuadernos de Debate Internacional Ecología Política*, 79-85. <https://www.ecologiapolitica.info/?p=4575>