

El segundo cuerpo. Extracto del libro de Karen Messing

*En su libro *Le deuxième corps. Femmes au travail, de la honte à la solidarité* (publicado por Écosociétés, 2021, traducido del inglés al francés por Geneviève Boulanger), Karen Messing repasa varias décadas de investigación y debate sobre la salud de la mujer en el trabajo remunerado. Basándose en sus investigaciones con trabajadoras de sectores muy diversos (jardinería, técnicos de telecomunicaciones, cuidadoras, etc.), pone de relieve la insuficiencia de las condiciones de trabajo y de las medidas de prevención de riesgos laborales.*

No se trata sólo de cuestionar el modelo implícito del trabajador, concebido siempre como un hombre grande y fuerte, sino también de tener en cuenta las relaciones de poder en el entorno profesional, en particular la dominación de los hombres (jefes, pero también compañeros) sobre las mujeres.

¿Cómo avanzar?

En mi opinión, las feministas que hacen hincapié en la "igualdad" tienen razón al argumentar que las mujeres y los hombres no son criaturas de dos especies diferentes, y que sus características cognitivas, físicas y emocionales forman una amplia gama de rasgos en la que los límites entre los sexos son tan borrosos como variables.

También estoy de acuerdo con otras científicas feministas como Anne Fausto-Sterling y Jeanne Mager Stellman en que las diferencias biológicas no sólo están determinadas por el código genético, sino también por los condicionamientos, las experiencias y las desigualdades de género en la dieta, el ejercicio, las normas estéticas, el uso del tiempo y muchos otros factores. Respeto las conclusiones de Ruth Hubbard y Anne Fausto-Sterling de que muchas personas con cariotipos XX o XY no pueden definirse biológicamente de forma clara como pertenecientes exclusivamente a uno u otro sexo.

Por lo tanto, me parece legítimo defender que el sexo genético o incluso la identidad de género no deberían determinar la distribución de tareas y puestos de trabajo en el mercado laboral. Sin embargo, al igual que las feministas que insisten en la "diferencia", creo que ciertos rasgos fisiológicos de género contribuyen a distinguir a la mayoría de las personas que se identifican como "mujeres" de la mayoría de las personas que se identifican como "hombres", y que estas diferencias pueden desempeñar un papel en la protección de la salud laboral.

Sin embargo, como ya he mencionado, la teoría no es lo mío; prefiero dejar el debate a las feministas que se sienten más cómodas con estas cuestiones. En cualquier caso, nuestra conclusión será probablemente la misma: las mujeres técnicas de comunicación, amas de casa y cuidadoras necesitan que las cosas cambien, y rápido. Pero, ¿cómo podemos ayudarles? Para que el lugar de trabajo sea más seguro y justo tanto para las mujeres como para los hombres, hay tres vías de cambio: recopilación de información, mejor gestión del personal y, sobre todo, fortalecimiento de los lazos de solidaridad entre las trabajadoras (y con quienes abogan por sus derechos).

Recopilación de información: para que las reivindicaciones políticas se traduzcan en soluciones que respondan realmente a los intereses de las trabajadoras manuales con bajos ingresos, primero hay que plantearse algunas preguntas concretas. ¿Las tareas que tienen que hacer están adaptadas al cuerpo femenino? ¿Cómo facilitar su realización? ¿Cuáles son las particularidades del cuerpo femenino y en qué medida se tienen en cuenta en el lugar de trabajo? ¿Podría mejorarse la situación de las trabajadoras replanteando el diseño de sus lugares de trabajo? Si existe un riesgo para la salud, ¿cuáles son los mecanismos implicados? (Por ejemplo, si la salud de las trabajadoras se ve amenazada por la exposición a disolventes debido a la interacción hormonal, o si los rostros de las trabajadoras, que suelen ser más pequeños, quedan directamente a la altura de los botes de pintura abiertos).

En resumen, se necesita una base sólida de conocimientos científicos y técnicos para progresar. Pero antes de seguir adelante, conviene hacer una aclaración: hoy en día, los ergónomos y diseñadores de puestos de trabajo suelen darse por satisfechos si los parámetros físicos del puesto permiten al 95% de la plantilla realizar las tareas asignadas. En mis investigaciones, oigo hablar a menudo de este 95% de trabajadores "felicés". En la práctica, sin embargo, es posible que un trabajo pueda ser realizado por el 95% de la plantilla, pero sólo una minoría (normalmente hombres) de esta gran mayoría se sienta cómoda en su entorno laboral. Por eso es importante promover el acceso a una mayor variedad de herramientas y equipos y a mobiliario ajustable.

Gestión del personal: Aunque las diferencias de género mencionadas anteriormente pueden considerarse debilidades o desventajas, también se pueden obtener muchos beneficios de esta diversidad. Una gestión inteligente de los recursos humanos debe aspirar a crear equipos regulares con competencias complementarias que trabajen en un entorno de colaboración. Los bomberos masculinos me dijeron una vez que no querían mujeres en sus equipos porque querían compañeros fuertes que los sacaran del peligro si les afectaba el humo. Sin embargo, estos trabajadores fueron los primeros en admitir que este tipo de situación rara vez se producía.

De hecho, para ser eficaz, un equipo de bomberos debe contar con personas grandes y fuertes, otras más pequeñas y rápidas, y otras con buenas dotes analíticas. Lo que hemos descubierto, por desgracia, es que cuando las mujeres entran en lugares de trabajo dominados por hombres, se les anima a comportarse lo más parecido posible a sus colegas masculinos. A este respecto, los sindicatos pueden hacer bien en animar a

los empresarios a promover la diversidad para aprovechar las competencias particulares de todos.

Reforzar la solidaridad: para millones de trabajadoras con bajos ingresos que han sufrido opresión, accidentes y lesiones en el trabajo, que los hombres y las mujeres sean iguales o diferentes puede no haber supuesto una gran diferencia. Diferentes o no, ya no queremos avergonzarnos de nuestros cuerpos en el trabajo. Estamos hartas de oír los mismos chistes de siempre sobre nuestros pechos, nuestra menstruación o nuestra menopausia. Queremos que nuestros cuerpos dejen de ser vistos como "diferentes" o "atípicos". Hay una gran variedad de cuerpos humanos perfectamente normales, incluido el nuestro. En el trabajo, queremos que el cuerpo de las mujeres y sus necesidades se tengan en cuenta de la misma manera que se tienen en cuenta las necesidades de los hombres (aunque a su vez en este aspecto también suele haber mucho margen de mejora).

Hoy, las trabajadoras deben unir sus fuerzas para exigir los cambios necesarios. Cuando dejemos de avergonzarnos de ser mujeres, podremos empezar a defender nuestros intereses, con el apoyo de los sindicatos, que pueden garantizar la protección de un mayor número de trabajadoras. Más allá de las consideraciones teóricas, a las trabajadoras con bajos ingresos les interesa exigir medidas concretas que tengan en cuenta sus diferencias biológicas (pero sin reforzar los estereotipos) y que promuevan tanto la igualdad como la salud de las mujeres. Tienen derecho a exigir un entorno de trabajo adaptado al "segundo cuerpo" y propicio al trabajo en equipo.

Los cambios necesarios pueden adoptar muchas formas. Puede significar replantearse el entorno de trabajo en términos de una amplia gama de cuerpos humanos, incluidos los de mujeres y hombres de diferentes edades u orígenes étnicos. Puede significar prestar especial atención a las condiciones que fomentan la colaboración entre los miembros del personal. O prestar atención a la diversidad humana y a las formas en que puede acomodarse y utilizarse. Pero a veces la intervención necesaria va más allá de un entorno laboral concreto y se adentra en la esfera política.

¿Diferentes normas para mujeres y hombres?

La búsqueda de un equilibrio entre la igualdad y la salud de la mujer en el trabajo no es algo nuevo. En el pasado, por ejemplo, las mujeres han tenido que tomar decisiones difíciles en relación con el trabajo nocturno[1]. Debido a la supuesta menor resistencia de las mujeres y a los roles sociales tradicionales en los que llevan la peor parte del cuidado de los niños, muchos países han prohibido que las mujeres trabajen de noche en las fábricas. Algunos sindicatos también han pedido una legislación que exima a las mujeres de los turnos de noche.

Las pruebas científicas sugieren que el trabajo nocturno es perjudicial para la salud de la mayoría de las personas, ya que interfiere con los biorritmos y aumenta el riesgo de obesidad[2] y de diversas enfermedades[3]. A las madres que trabajan de noche les puede resultar especialmente difícil recuperarse durante el día, por lo que acumulan déficits de sueño perjudiciales. Por tanto, como feminista, parece que podemos acoger

con satisfacción una legislación que reduzca los efectos perjudiciales del trabajo nocturno en la salud de las mujeres.

Pero no tan rápido, porque este tipo de legislación también impide que las mujeres consigan buenos empleos o trabajen en equipos mejor remunerados. Y la ley es arbitraria: en el sistema sanitario y otros sectores percibidos como típicamente femeninos, no existen medidas para "proteger" a las mujeres de los perjuicios del trabajo nocturno. Y las leyes dirigidas específicamente a las mujeres pueden reforzar los estereotipos de género, permitiendo a las mujeres (pero no a los hombres) estar más disponibles para sus familias, al tiempo que reducen su acceso a la igualdad económica. Entonces, para respetar nuestros valores feministas, ¿debemos oponernos a ellos?

Otro ejemplo son las normas de salud y seguridad en el trabajo. Las autoridades suelen consultar a ergónomos para saber cuánto peso pueden levantar las mujeres en comparación con los hombres. De hecho, manejar una carga equivalente tiene un mayor impacto físico en la mayoría de las mujeres. Por ello, muchas feministas reclaman normas y criterios de empleo diferenciados por género[4]. Pero, ¿es realmente mejor dividir así el mercado laboral en dos? ¿No cerrará este enfoque algunas puertas a las mujeres? ¿Y cómo reaccionarán los hombres más pequeños y menos robustos o las mujeres más grandes y fuertes? ¿Querrán todas estas personas cambiar de categoría? ¿Y dónde deben clasificarse las personas que se definen como no binarias?

Las normas laborales basadas en el género plantean los mismos problemas que algunas competiciones deportivas en las que las mujeres "excesivamente" dotadas atléticamente, a menudo negras, tienen que someterse a pruebas de "feminidad"[5]. El debate sobre el nivel "aceptable" de testosterona en los deportistas masculinos y femeninos es complejo y sigue evolucionando a medida que conocemos mejor los entresijos de la producción hormonal humana[6]. Si se establecen normas diferenciales en algunos lugares de trabajo, ¿demandarán algunas mujeres por el derecho a someterse a las normas masculinas y ganar así un salario más alto? ¿Preferirán algunos hombres guiarse por normas femeninas para evitar el dolor de espalda?

En cualquier caso, el estado actual de los conocimientos es claramente insuficiente para establecer normas específicas por sexo o género. Y hay muchos otros determinantes además de los cromosomas XX o XY que provocan diferencias fisiológicas que afectan al trabajo. Muchos factores socioeconómicos también desempeñan un papel importante en el desarrollo del cuerpo humano[7], y algunos genes "neutros" también afectan a los atributos físicos de una persona.

¿Sería conveniente revisar también las normas aplicadas a los y las trabajadoras inmigrantes de origen asiático oriental, que suelen ser más bajas y delgadas que las norteamericanas o las europeas? ¿Deberíamos llegar al extremo de realizar pruebas de ADN a los empleados para determinar el umbral aceptable de exposición a sustancias tóxicas en función de su origen étnico documentado[8]? ¿O sería mejor optar por normas laborales más generales y volver a poner en manos de los empresarios la

responsabilidad de ofrecer igualdad de acceso al empleo y un entorno laboral adecuado para todos? ¿Cómo reaccionarían los directivos de las empresas?

¿Cómo conseguir que los empresarios creen entornos de trabajo seguros y saludables? La respuesta no es sólo una cuestión de ciencia, sino de justicia organizativa y acción política. Como he dicho antes, lo primero y más importante es que las mujeres dejemos de avergonzarnos de nuestro cuerpo. En segundo lugar, trabajar para valorar la diversidad y el trabajo en equipo, y exigir herramientas y equipos adecuados a las necesidades de todo el personal, mujeres y hombres. A continuación, fomentar la solidaridad y el apoyo mutuo siempre que sea posible. Por último, debemos centrarnos en los cambios necesarios en el mercado laboral, un proyecto que es tanto político como científico.

*

Notas

[1] Oficina Internacional del Trabajo, "The Prohibition of Women's Night Work in Industry: Current Thinking and Practice", en General Survey of the Reports Concerning the Night Work (Women) Convention, 1919 (No. 4), the Night Work (Women) Convention (Revised), 1934 (No. 41), the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948 (No. 89), and the Protocol of 1990 to the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2009.

[2] M. Sun, W. Feng, F. Wang et al, "Meta-Analysis on Shift Work and Risks of Specific Obesity Types", Obesity Reviews, vol. II. 19, nº 1, 2018, pp. 20-48.

[3] Jeanette Therning Jørgensen, Sashia Karlsen, Leslie Stayner et al, "Shift Work and Overall and Cause-Specific Mortality in the Danish Nurse Cohort", Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, vol. II, p. 1. 43, no. 2, 2017, pp. 117-126

[4] Cox y Messing, "Legal and Biological Perspectives on Selection Tests", op. cit.

[5] Roger Pielke Jr. y Madeleine Pape, "Science, Sport, Sex, and the Case of Caster Semenya" (Ciencia, deporte, sexo y el caso de Caster Semenya), Issues in Science and Technology (Cuestiones de ciencia y tecnología), vol. I, p. 1. 36, nº 1, otoño de 2019, pp. 56-63.

[6] Kaye N. Ballantyne, Manfred Kayser y J. Anton Grootegoed, "Sex and Gender Issues in Competitive Sports: Investigation of a Historical Case Leads to a New Viewpoint", *British Journal of Sports Medicine*, vol. II. 46, no. 8, 2012, pp. 614-617.

[7] Anne Fausto-Sterling, "Bare Bones of Sex: Part 1 - Sex and Gender", *Signs*, vol. II. 30, n.º 2, 2005, pp. 1491-1527; Hana Brzobohatá, Vaclav Krajíček, Zdenek Horák y Jana Velemínská, "Sexual Dimorphism of the Human Tibia through Time: Insights into Shape Variation Using a Surface-Based Approach", *PLoS One*, vol. II, p. 1. 11, n.º 11, 2016, p. e0166461, <doi: 10.1371/ journal.pone.0166461>.

[8] Mi formación como genetista me permite argumentar que es absurdo intentar definir la etnia de una persona como una combinación de tal o cual porcentaje de tronco europeo, asiático, etc., mediante análisis de ADN, dado que todos los continentes están ocupados por emigrantes de diversos orígenes y que los espacios geográficos sólo pueden caracterizarse por la frecuencia de determinadas formas de genes (alelos) y no por su presencia o ausencia absolutas. Por definición, no se puede reconocer la frecuencia de un alelo concreto en un individuo, ya que sólo hay uno o dos alelos para cada gen.