



Identify the training needs in occupational safety and health with a gender perspective in delegates of prevention

Necesidades de formación en seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género en delegadas y delegados de prevención

Liliana del Carmen Jiménez González¹  

¹ JL Integral de Desarrollo Empresarial y Asesoría, FP. JL IDEA. Directora. Araure – Estado Portuguesa, Venezuela.

Recibido: 23-05-2026 | Revisado: 16-07-2026 | Aceptado: 23-09-2026 | Publicado: 24-09-2026

Autor de correspondencia: Liliana del Carmen Jiménez González 

ABSTRACT

The purpose of this work is to identify the training needs in occupational safety and health with a gender perspective to Prevention Delegates, in the Municipality of Páez, Portuguesa State, Venezuela. In order to exercise their role, it is important to understand their daily environment in the workplace in relationship to the occupational safety and health training contents available; in addition to verifying whether they receive gender-oriented information in the regular Training Programs available to them in the companies. A qualitative research is carried out, of the interpretative hermeneutic - phenomenological model, with a gender focus, with intentional sampling, involving eight prevention male and female Delegates from eight different work centers. The technique used for data collection was the semi-structured interview to Prevention Delegates by means of open-type questions and observation, to determine the level of education received in the workplace, and their overall knowledge about the workplace; as well as it their relations and perceptions regarding the risks. As results it has been determined that sexual division at the workplace persists, the Delegates of Prevention do not have the necessary education to exercise their functions, or to perceive the risks at the workplace and its health effects; there is discrimination against women and they have difficulties in reconciling the work - health - family relationship.

Keywords: Education, Gender and Health, Occupational Health, Personal Development.

RESUMEN

Este trabajo tuvo como propósito identificar las necesidades de formación en seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género en Delegadas y Delegados de Prevención, Municipio Páez, Estado Portuguesa, Venezuela. Para ejercer su rol es importante conocer la realidad laboral que viven en su centro de trabajo con relación a los contenidos de formación en seguridad y salud en el trabajo, si perciben las diferencias en el trabajo y las repercusiones en la salud, según género; además de verificar si en los Programas de Formación que reciben está presente contenidos de género. Se realiza una investigación cualitativa, del modelo interpretativo hermenéutica - fenomenológica, con enfoque de género, con muestreo intencional, participando ocho Delegados y Delegadas de Prevención de ocho centros de trabajo. La técnica de recolección de datos fue la entrevista semi-estructurada, mediante el guion de preguntas de tipo abiertas, de observación, para determinar cómo ha sido esa formación, y el conocimiento de su centro de trabajo, sus relaciones y percepciones en cuanto a los riesgos. Como resultados tenemos que persiste la división sexual del trabajo, no cuentan con la formación necesaria para ejercer sus funciones, ni percibir los riesgos y los efectos a la salud, existe discriminación de la mujer y tienen dificultades para la conciliación de la relación trabajo - salud - familia.

Palabras clave: Formación, Salud y Género, Salud Laboral, Desarrollo de Personal.

INTRODUCCIÓN

Lo femenino y lo masculino se conforman a partir de una relación mutua, cultural e histórica; el género es una categoría de análisis que trata de visibilizar las relaciones desiguales a partir de las características biológicas y fisiológicas que diferencian a los hombres de las mujeres, construidas con base a modelos culturales en función del sexo, las normas socialmente establecidas, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada considera propios del hombre o de la mujer; como bien lo advierte Acevedo “Actualmente observamos un patrón universal de segmentación y segregación de la fuerza de trabajo según el sexo”(1). (p. 7).

Hombres y mujeres en todo el mundo viven realidades diferentes en el trabajo y en los riesgos a los que están expuestos, en sus relaciones laborales y familiares, dentro de sus comunidades y hasta en lo cultural, siendo que, en la mayoría de las veces, las mujeres suelen estar en una situación de desventaja respecto de los hombres; muy a pesar de los innumerables avances en las legislaciones que se han promulgado en defensa de los derechos humanos, la seguridad y la salud laboral, las diversas formas de construcción de identidades entre hombres y mujeres, permanecen casi inamovibles las diferencias que derivan en desigualdades y discriminación, que aún repercuten en el desarrollo laboral y la salud de las mujeres, la equidad y la igualdad de género.

De modo amplio podría aceptarse que constituyen reflexiones sobre género todas aquellas que se hicieron en la historia sobre las consecuencias y significados que tiene pertenecer a cada uno de los sexos y romper con estos paradigmas sociales han representados luchas de muchas mujeres trabajadoras a lo largo de los años, investigaciones de mujeres y hombres dedicados a la salud y seguridad industrial, las ciencias jurídicas y políticas, tales como la escritora inglesa Virginia Woolf y Simone de Beauvoir, el caso del Padre de la Salud Ocupacional, Dr. Bernardo Ramazzini, el Dr. Oscar Betancourt y la Dra. Yohama Caraballo, por mencionar algunos, ejemplo.

En este mismo orden de ideas, Salas(2) señala que fue hasta finales de la década de 1970 y principios de los años 1980 que el género como categoría de análisis comenzaría a utilizarse en las investigaciones históricas acerca del trabajo y la mujer. Además, la puesta en práctica del análisis “Perspectiva de Género” y la necesidad de sensibilización ha permitido definir y demostrar que las relaciones de desigualdad entre los géneros tienen sus efectos de producción y reproducción de la discriminación, adquiriendo expresiones concretas en todos los ámbitos de la vida: el trabajo, la familia, la política, las organizaciones, el arte, las empresas, la salud, la ciencia, la sexualidad, la historia.

Lo anteriormente expuesto demuestra que las trabajadoras son las precursoras llamadas a generar los cambios, tal como se ha demostrado en la historia. La República Bolivariana de Venezuela ha suscrito y ratificado convenios y tratados internacionales que se les ha dado cumplimiento y fortalecimiento, como lo describe Acevedo(3), siendo los más relevantes: a) El Cairo (1994): Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo. Mejoramiento de la Condición de la Mujer. Derechos Reproductivos. b) Convención Interamericana de Belem DoPará (1994): Para la Erradicación de la Violencia en contra de las Mujeres. c) Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995): Igualdad entre Hombres y Mujeres para el Siglo XXI. d) CEDAW (1979): Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación hacia las Mujeres (p. 1). e) Cumbre del Milenio de la Organización de las Naciones Unidas en el año 2000, donde se acordó alcanzar para el 2015, las 8 Metas del Milenio.(4), y por medio de la formación continua en perspectiva de género.

Es así que Acevedo menciona que, debido a la asignación diferencial de oficios y tareas productivas a hombres y mujeres, por sus atributos naturales (biológicos) y culturales (sociales) tradicionalmente, el sexo masculino se ha identificado con fuerza física, seguridad, autoridad; y, el sexo femenino con docilidad, delicadeza, protección, fertilidad, esto no es otra cosa que la división sexual del trabajo.(5) Por ello, el conocimiento y la formación continua son imprescindibles para trabajar sobre las realidades que marcan diferencias en las relaciones de trabajo, la exposición a los factores de riesgos y cómo identificarlos, la doble presencia (trabajo – hogar) de las trabajadoras, la formación diferenciada por género y puestos de trabajo por roles, el derecho a la maternidad y a la lactancia, la desigualdad en las oportunidades laborales por razón de edad, la discriminación por sexo, color de piel, la sexualidad.

Por lo tanto, las facultades y atribuciones del Delegado y la Delegada de Prevención son el punto de partida de la voluntad de los trabajadores y las trabajadoras, y para ejercer estas funciones, no sólo tiene que “saber”, sino que también ha de “saber hacer” y “querer hacer”. Estos tres procesos (conocimientos, habilidades, actitudes) conforman la aptitud necesaria para la realización óptima de sus tareas, y surgen de la vertiente de formación con perspectiva de género; parafraseando el argumento de Colás y Jiménez, la conciencia fácilmente conduce a la reflexión sin acción. (...),

pero la conciencia crítica facilita un análisis contextualizado de situaciones problemáticas, lo que permite a las personas transformar esa realidad(6)(p. 423). Es decir, en otras palabras, que la transformación, por lo tanto, proviene de una perspectiva crítica, y se ha demostrado que la formación con perspectiva de género así lo logra.

Con esta investigación se describe la realidad laboral que viven las Delegadas y Delegados de Prevención con relación a los contenidos de formación, conocer sus percepciones en cuanto a las repercusiones en la salud en su centro de trabajo, explorar la existencia de contenidos con perspectiva de género en la formación recibida, así mismo, identificar contenidos de formación en seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género propuestos por ellos; todo reviste de importancia debido a que, de la formación en seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género podrán conocer y reconocer las relaciones sociales de trabajo, la identidad y la orientación sexual, la relación de trabajo productivo – reproductivo, y la división sexual del trabajo, casos de discriminación y la virilización de las mujeres en puestos de trabajo.

Realidades de cómo lograr una mayor equidad de género mediante una mejor participación económica y social de la mujer, reducir la brecha salarial (hombre – mujer), aumentar la participación de la mujer en niveles decisorios dentro de instituciones públicas y privadas, mejorar la salud y la calidad de vida de las mujeres y hombres, el desarrollo de la vida familiar y la laboral, van de la mano con la existencia de una estructura institucional con la capacidad de gestión y el desarrollo de la conciencia de género a través de la formación en seguridad y salud laboral con perspectiva de género para los delegados y las delegadas de prevención, representa un paso previo fundamental para poder llegar a analizar críticamente la realidad.

Por lo tanto, para que las y los Delegados de Prevención puedan reconocer sus realidades laborales, la estructura legal que existe, los procedimientos normativos e institucionales que están disponibles, las distintas formas de organización y división del trabajo, los riesgos laborales y peligros a la salud de los medios y procesos de producción, las posibles enfermedades y/o accidentes ocupacionales, ejercer sus derechos al trabajo, a la salud reproductiva y la no discriminación, es necesario la conciencia crítica para fomentar la propia conciencia de género y, al mismo tiempo, comprometerse como agentes activos de la transformación de normas sociales a través de la formación continua con perspectiva de género.

Dentro de todo este marco que da origen al interés de la autora que pretende explorar las necesidades de formación en seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género en delegadas y delegados de prevención, Municipio Páez, Estado Portuguesa, Venezuela, 2024, como se prevé en este artículo, se realiza a través de una revisión sistemática, con el fin de conocer los elementos existentes y con ello considerar las acciones más efectivas para alcanzar el mejoramiento dentro de los entornos laborales, reconociendo así el impacto que generan en los trabajadores la formación con perspectiva de género.

MÉTODOS

A través de la investigación cualitativa y mediante el modelo interpretativo de la hermenéutica-fenomenológica con enfoque de género se realiza el análisis de las experiencias de los entrevistados, con el propósito de identificar las necesidades de formación en seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género en Delegadas y Delegados de Prevención, Municipio Páez, Estado Portuguesa en Venezuela.

Procedimiento para la Construcción Metodológica

Como técnica de recolección de la información se utilizó la entrevista semi-estructurada, aplicando de instrumento un guion de preguntas orientadoras de tipo abiertas, dando la flexibilidad al informante para que relatará de la manera más cómoda su experiencia sobre la realidad de su centro de trabajo mediante la orientación al tema investigado. La entrevista se divide en tres fases para generar el preámbulo y transferencia de confianza, la primera de ellas es: Primero: se informó verbalmente al Patrono y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de los Centros de Trabajo que convocados y visitados, el por qué y para qué de la realización de la presente investigación y la solicitud de la participación de los Delegados y las Delegadas de Prevención, se orienta la entrevista en ocho preguntas de forma intencional. Segundo: un representante del patrono hace la presentación de la entrevistadora y se da a cada informante el Consentimiento Informado, donde leen detalladamente y se les solicita libre su firma para seguir con el proceso de investigación y la recolección de la información. Fueron 8 participantes (cuatro delegados y cuatro delegadas de prevención), luego se fijan las fechas y horas para llevar a cabo las entrevistas, las cuales se reali-

zaron aproximadamente entre 15 a 20 minutos cada una de ellas.

Obtenida la información en audio, se utilizó un teléfono celular inteligente, se procedió al tercer punto con la transcripción, limpieza y barrido de los discursos, orden de las transcripciones, categorización y codificación del discurso, análisis y resumen final para plasmar las realidades que viven los delegados y delegadas de prevención en sus centros de trabajo, las actividades de formación recibidas, percepción de las repercusiones en la salud en sus centros de trabajo, contenidos con perspectiva de género en los Programas de Formación.

Se analiza bajo la estrategia de la triangulación metodológica, donde al obtener categorías y subcategorías, se compararán las bases teóricas con los aportes realizados por los informantes y la interpretación de la autora, se presentan las conclusiones y recomendaciones.

Selección de Informantes

A través de la técnica de selección de muestreo intencional, se utiliza una convocatoria verbal de invitación a los Delegados y Delegadas de Prevención de quince centros de trabajo de diversas áreas de producción dentro del Municipio Páez, estado Portuguesa, Venezuela, para el año 2024. Estas empresas fueron seleccionadas por la investigadora con el conocimiento previo de que existen registradas Delegadas de Prevención, pero sólo ocho de estos centros de trabajo respondieron a la convocatoria. Así se pudo contar con la participación de ocho informantes, cuyo criterio de inclusión fue el sexo, conformados por cuatro Delegados de Prevención y cuatro Delegadas de Prevención, además de la firma del Consentimiento Informado como elemento de confirmación, de modo que la información suministrada por participantes hombres y mujeres fuese realizada en igualdad de condiciones.

Registro de Información

Para la recolección y el registro de la información se utiliza una grabadora de audio para registrar las experiencias de los informantes, de la mano con la firma del consentimiento informado, explicándoseles el propósito de la investigación, la identidad de la investigadora, qué se iba a realizar, cuánto tiempo durará la participación, el derecho a retirarse del estudio en cualquier momento, haciendo énfasis que por dicha participación no se otorgará beneficios monetarios, garantizando en todo momento la confidencialidad de sus aportes para evitar daños o riesgos para él como participante y/o para la sociedad, su derecho a conocer los resultados de la investigación y solicitar una copia de ellos, y los mecanismos para contactar a la investigadora en caso de tener alguna duda al respecto, contar con un espacio para que el participante estampe su firma y huellas dactilares de manera voluntaria y sin coacción, lo que manifiesta que estuvo de acuerdo en participar en este proceso y que ha entendido el propósito de la investigación, de conformidad con los principios de autonomía, no maleficencia, responsabilidad, justicia y señalados en el Código de Bioética y Bioseguridad FONACIT(7); y posteriormente se realiza la transcripción y limpieza de la información.

Para la preparación editorial de este manuscrito se empleó un modelo de lenguaje de gran escala (inteligencia artificial) como herramienta de asistencia en la conversión de las citas y las referencias al estilo Vancouver, en la homologación de las tablas. La autora lo revisó, verificó y valida la totalidad del contenido, y asumen la responsabilidad plena por la integridad de los datos, la interpretación y las conclusiones de la investigación.

RESULTADOS

Descripción demográfica de las y los participantes

Participaron ocho delegados y delegadas de prevención, correspondiente al Municipio Páez del Estado Portuguesa, Venezuela; provenientes de ocho centros de Trabajo, tal como se muestra en la Tabla 1, cuatro de ellos con identidad de sexo masculino y cuatro de sexo femenino, con la particularidad que dos de ellos manifestaron una orientación homosexual, en el desarrollo de las entrevistas.

La salud y seguridad en el trabajo es una disciplina que abarca múltiples temáticas especializadas para abordar la relación entre trabajo y salud y prevenir las consecuencias negativas del trabajo, y el género es, conceptualizando, la construcción social de lo masculino y lo femenino, alcanzando incluso expresiones sexodiversas en la actualidad. En tal sentido, Acevedo expresa:

“Una visión de género en salud y seguridad en el trabajo contribuye a ampliar y profun-

dizar la caracterización del factor humano del trabajo, al reconocer su carácter sexuado, sus diferencias y necesidades psicobiológicas, sociales y culturales; y las implicaciones de éstas en la organización del trabajo, la actividad de trabajo, las relaciones sociales entre los sexos que se establecen en el proceso de trabajo, las consecuencias en la salud de las trabajadoras y los trabajadores, y la gestión de la seguridad(1)". (p.1).

Tabla 1. Características demográficas de los participantes

Actividad del centro de trabajo	Tiempo como Delegado (a)	Nombre otorgado	Cargo	Género	
				M	F
Taller mecánico	6 meses	Emilia	Asistente administrativo y contable		X
Comercializadora	3 meses	Freddy	Asistente administrativo	X	
Almacenadora	1 año	Yohana	Secretaria		X
Carbonera	8 años (repetido periodos)	Amabilis	Ayudante de almacén	X	
Venta de cauchos	1.5 años	Marlene	Asistente almacén		X
Distribuidora Diesel	8 meses	Carolina	Asistente administrativo		X
Agroindustria	2.5 años (repetido periodos)	Yampier	Asistente de almacén	X	
Arrocera	7 años (repetido periodos)	Carlos	Obrero ensacador	X	
			Totales	4	4

Fuente: elaboración propia (2024).

Las delegadas de prevención son elegidas por sus compañeros de trabajo, pero muchas veces no saben cómo realizar sus funciones, atribuciones y facultades, al no reconocer estas herramientas que otorga la ley queda en letra muerta las bondades de todo el ordenamiento jurídico que ha propulsado los derechos de la mujer y la igualdad de género, quedando relegada la participación en los roles de toma de decisión, en la participación formativa y el cambio social. Asimismo, el delegado de prevención, partiendo de la estructura androcéntrica que aún permanece imperante la división del trabajo en razón del sexo, muestra el leve reconocimiento de la labor productiva y reproductiva de la mujer trabajadora, la igualdad de las oportunidades en formación y la discriminación por sexo y sectores masculinizados.

El enlace entre la estructura del guion establecido por la autora para dar respuesta a los objetivos de la investigación, los discursos y la espontaneidad de los participantes, permitió el descubrimiento de la percepción diferenciada de las realidades laborales, en concordancia con la observación realizada y las expresiones no verbales de las delegadas y delegados de prevención, con la particularidad que dos de ellos manifestaron una orientación homosexual y la referencia de estar ocupando cargos laborales feminizados o masculinizados, evidenciándose el sesgo del género en el trabajo y estar atentos de cómo se expresa la discriminación en razón de la estructura social del trabajo, situación que por demás poco ha cambiado en nuestra sociedad.

De las narraciones dadas por los participantes, se hace la distinción por género para estratificar sus discursos, surgieron categorías, sub-categorías y en algunos casos se evidenciaron expresiones particulares, un resumen de esto se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2. Expresiones de las subcategorías producto de las entrevistas.

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	EXPRESIONES DE LAS SUBCATEGORÍAS	
		Delegadas	Delegados
Formación	Tipos de Formación	.- Lo que he escuchado!	.- Cursos con Bomberos .- Extinción de Incendios
División Sexual de Trabajo	Discriminación por sexo, orientación sexual, política, racial	.- Sobrellevar a los jefes hombres.	.- Existe la jerarquía de cargos .- respeto mutuo.
	Relación trabajo productivo – reproductivo	.- que no sea mujer, que no sea joven, porque para ese puesto se necesita estar.	.- las mujeres también lo pueden hacer
	Relaciones de género	.- igual se trabaja en la casa.	.- Ayudan en las tareas del hogar.

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	EXPRESIONES DE LAS SUBCATEGORÍAS	
		Delegadas	Delegados
Género y Salud Laboral	Sesgo de género en el trabajo	- perciben que es en consenso.- Desconocimiento de los riesgos.- Estrés laboral	- conocimiento general enfatiza el Psicosocial.- falta de concentración por tono de voz
	Percepción de Riesgos laborales diferenciados	- Exigencias del trabajo	
	Virilización de los riesgos	- si meten a una mujer y joven más todavía puede salir embarazada.- estatura. Sexualidad.	- apoyo a las compañeras
Programa de Seguridad y Salud Laboral	Delegado y Delegada de Prevención Conocimiento de perspectiva de género	- Desconocimiento y/o poca formación para ejercerlas.	- Conocimiento medio, debido a los años como delegado.
	Participación en Programas con contenido de género	- No he participado, no existe.- yo pienso que nos va a ayudar a todos, no nada más a la mujer, a todos.	- Mesas de trabajo, participación de los trabajadores.- He escuchado poco.-Pienso que es mentalidad.

Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas (2024).

La interpretación de los resultados de esta investigación fue contrastada con los aportes de la teoría de perspectiva de género y la salud y seguridad en el trabajo y de los estudios previos, es decir, antecedentes de la investigación y los aportes de los informantes claves, de esa forma se organiza el presente relato según la operacionalización de las categorías identificadas en los propósitos de la investigación.

Formación: toma de decisión para aprender en el ser, saber y hacer.

En el mundo académico y laboral se ha considerado un factor que determina los cambios en las estructuras donde se aplica, y es conocido como “Formación”, entendiéndose como el esfuerzo consecuente y planificado por transformar o desarrollar el conocimiento Buckley y Caple (8), las habilidades y las acciones a través del aprendizaje, Del Pozo Delgado (9) y conseguir la actuación adecuada de un individuo o colectivo de una actividad o rango de actividades en su entorno, Vargas Zúñiga (10).

Tipos de Formación

De manera conceptual Formación es el término más usado en la mayoría de las organizaciones, cualquiera sea su tipo; su uso implica que además de incidir en aspectos técnicos (destrezas y conocimientos) e influyen en actitudes, que deben ser compartidas por todos los miembros de la organización, donde no se limita solo al nivel del saber y saber hacer. Vargas Zúñiga(10)la define como un proceso proactivo, sistemático, humanista, dialéctico y participativo, mediante el cual los individuos involucrados directa e indirectamente construyen, adquieren y amplían conocimientos, desarrollan habilidades y mejoran actitudes, para desempeñarse exitosamente como una personalidad madura, no solo en el puesto de trabajo presente y futuro, sino también en las restantes esferas de su círculo de relaciones como ser social. En referencia, los participantes expresaron que los tipos de formación recibidos fueron de la siguiente forma:

“Poca formación, una vez, sobre riesgos de trabajo y uso de medios de protección personal, ...pero hasta ahí, no nos dieron mayor información y hasta ahora no hemos tenido más capacitación en esa área” (Emilia)

“No, para serte sincera no.” (Yohana)

“Hubo un tema, uno que hicimos de cómo usar los cascos, para qué sirven los cascos, para qué sirven los lentes, para qué sirven los guantes, y también hicimos un curso de bomberos que eso fue excelente, porque nosotros trabajamos la mayoría con el tema de inflamable y es nos, es un curso que de verdad son, que nos, son experiencia” (Marlene)

“Tuvimos curso de prevención de incendio...más que todo esa ha sido la primera charla que hemos tenido” (Carolina).

Las Delegadas de Prevención evidencian la formación como charlas en seguridad industrial más no identifican los riesgos dentro de su centro de trabajo, caracterizándose como precaria la formación en este sentido, y ausencia de preocupación en cuanto al manejo del conocimiento. Por otra parte, los Delegados de Prevención manifiestan con más seguridad lo siguiente:

“No. No por el tiempo” (Freddy)

“Sí,...uno de ellos fue el uso de extinguidores..., de la manipulación, de cómo hacerlo, de cómo a la hora de cualquier siniestro, ellos saber qué hacer, y fue importantísimo, nos lo dió... los Bomberos. Otro que fue excelente... fue el de las condiciones inseguras en lugares cerrados y cómo evitarlas, ...” (Amabilis)

“En los años que tengo ejerciendo mi cargo, una sola vez... nos dieron las instrucciones, tuvimos media hora..., una hora de charla..., como era el proceso,... tocaron los puntos más esenciales tanto como de delegado de prevención como las funciones que tiene que ejercer, que es lo que se debe hacer, ... lo que no se debe hacer,...pero las inducciones cuando ingresa personal no se imparte” (Yampier)

“Tuve cursos de seguridad industrial, curso de control y extinción de incendio, en los bomberos, curso de formación como delegado de prevención. y si uno... trata de ... uno se instruye para instruirlos a ellos” (Carlos)

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras(11) establece que la Formación es:

“Artículo 294: A los efectos de esta Ley se concibe como formación colectiva, integral, continua y permanente, la realizada por los trabajadores y las trabajadoras en el proceso social de trabajo, desarrollando integralmente los aspectos cognitivos, afectivos y prácticos, superando la fragmentación del saber, el conocimiento y la división entre las actividades manuales e intelectuales.”

Es por ello que, una visión y formación de género en salud y seguridad en el trabajo ayuda a extender y profundizar el reconocimiento del factor humano del trabajo, al mostrarse de acuerdo a su forma sexuada, visibilizar sus diferencias y necesidades psicológicas y biológicas particulares, así como las sociales y culturales; también las implicaciones de éstas en la organización y la actividad del trabajo, las relaciones sociales entre los hombres y mujeres que se establecen en el proceso de trabajo, las consecuencias en la salud de las trabajadoras y los trabajadores, y la gestión de la seguridad.

División Sexual de Trabajo

La asignación diferencial de ocupaciones surgió de las múltiples narraciones de los participantes, lo que se refiere a responsabilidades y tareas según el sexo de las personas, argumentando atributos y limitaciones naturales por ser hombre o mujer, y las delegadas de prevención se expresan así:

“...me llevo bien con cada uno de mis compañeros de trabajo,... con los jefes siempre uno tiene una que otra diferencia, pero uno las sobrelleva.” (Emilia)

“...en realidad soy la única mujer del grupo, mis jefes son 4 y mi compañero está recientemente integrando el equipo, y pues,...me deja a veces un poquito en desventaja...” (Carolina)

“exacto, excelente diría yo, la relación con mis compañeros de trabajo,... luego todos esos comentarios yo los llevo pues, en escrito a las reuniones que tengo con la parte patronal, en cierta manera ellos son muy colaboradores con nosotros” (Amabilis)

“...con mis compañeros bien, lo máximo, y con mis superiores es respeto mutuo” (Carlos).

Las relaciones de género se conforman en razón a que se ha restringido el acceso de las mujeres en determinados trabajos, sin embargo, ha quedado demostrado en la historia que las mujeres han desempeñado trabajos que tradicionalmente eran asignados a los hombres y viceversa, por necesidades productivas coyunturales, quedando evidenciado en los discursos de las trabajadoras:

“Bueno, fui contratado para estar en el puesto de asistente administrativo” (Freddy)

“Ahorita, mis funciones son, por estos momento, a nivel de transporte, pendiente de los camiones” (Marlene)

Discriminación edad / orientación sexual / política / Racial: realidades conocidas

La discriminación ocurre cuando se trata de manera desigual a las personas según su género, edad, inclinación política, racial, por tanto, en esta investigación los informantes manifestaron no haber sufrido de discriminación de género en algunas etapas de su vida laboral, pero sí refieren conocer experiencias de terceros, y han sido expresadas en diferentes formas que se describen a continuación:

“...he sabido de que no contratan mujeres de cierta edad ejemplo: de 20 años a 30, 35... Que estén en el proceso de casarse o tengan pareja, porque la tendencia es que salgan embarazadas, si ocurre, entonces les han hecho firmar su renuncia, para que la empresa no tenga que estar cumpliendo con lo de ley que es el post y pre...” y “...pero si me he dado cuenta que los cargos gerenciales los ocupan hombres, más no mujeres...” (Carolina)

“...fíjate, nosotros aquí tenemos una persona lesbiana trabajando y no, no hay, para ella es el

mismo respeto, la tratamos igual como todos” (Yohana)

“...me toco hablarlo porque de verdad que...por negro, por negro no! Yo creo que ese negro tiene su nombre”, otros casos como: “de discriminación por embarazo (debido a los reposos pre y post natales). “Será que hay que presentar un papel que diga que ya no voy a tener más hijos...” La protección legal ha afectado a las mujeres... ... presencié que buscan a mujeres homosexuales que –supuestamente- no saldrían embarazadas” “Ni me discriminan ni los discrimino... ...una tiene que escuchar al obrero” (Marlene)

“...eso mayormente sucede cuando vienen votaciones, presidenciales, que el patrón quiere que gane tal... no... uds votan por tal porque yo soy de tal y no quiero que ustedes voten por... por que si no lo boto” (Carlos)

La Ley Orgánica Contra la Discriminación Racial, publicada en Gaceta Oficial del 19 de diciembre de 2011(12), promulgada con el objeto de establecer los mecanismos adecuados para prevenir, atender, erradicar y sancionar la discriminación racial en cualquiera de sus manifestaciones, garantizando a toda persona y grupos de personas, el goce y ejercicio de sus derechos y deberes consagrados en la Constitución(13)(...), haciendo frente a la discriminación por razones de género, por la edad, la orientación política o sexual que surgen de las diferencias entre hombres y mujeres que se construyen a nivel social, que coartan los derechos humanos y civiles de las trabajadoras y los trabajadores, al desarrollo de sus capacidades en función de sus conocimientos y actitudes y no por su edad o carga familiar.

Relación trabajo productivo – reproductivo: aplica para ambos

La cultura patriarcal predominante sitúa a la mujer en las responsabilidades familiares, en su gran mayoría, aun cuando tengan responsabilidades laborales que les ocupe gran parte del día, también realizan labores domésticas, no reciben ayuda familiar o de otros miembros, la participación de los hombres es poco notoria, así lo expresan las delegadas de prevención y algunos delegados en sentido dicen participar con su pareja en tareas del hogar:

“En mi casa tengo trabajo y bastante”, “porque muchas veces le digo: ¡¡¡pero ayúdame!!! Porque me canso (Emilia).

“Súper agotada. Por su puesto. Yo soy una persona muy activa porque vivo metida en un gimnasio por eso, para botar el estrés, pero, claro, sigo trabajando, salgo de mi trabajo, pero sigo trabajando en la casa” “a veces y a regañadiente, pero todo lo hago soy yo” (Yohana)

“tuve épocas que me tocaba trabajar, tenía una pareja y estem... también intenté estudiar, entonces tuve que abandonar los estudios”, pues todas las cositas no las puedo hacer desde las 6 hasta las 9 de la noche no me alcanza para hacer todas”, “Los hombres llegan a que los atiendan”. (Carolina)

“Fuimos cuatro hermanos varones con formación machista. ... pero yo hago ruedo, lavo, etc”. (Amabilis).

Las medidas de armonización entre las responsabilidades laborales y familiares ayudan a prevenir los conflictos y evitar consecuencias a la salud del trabajador/trabajadora o a su exclusión laboral, de allí que en el Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares(14)los Estados Partes reconocen que, para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia.

Relaciones de género

Las resoluciones de los conflictos es un aporte importante a toda relación, si bien existen las diferencias físicas entre hombres y mujeres, debe existir además el reconocimiento de diferentes formas de pensar, comunicarnos y accionar con un mismo propósito: armonía y respeto; así lo expresan los delegados y las delegas de prevención:

“Debe haber respeto y colaboración entre hombres y mujeres” (Marlene)

“Todos deben aportar a la solución de los problemas” (Freddy)

Género y Salud Laboral:

La introducción de la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral implica, como cita Lamas(15)“...reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual. Es evidente que esa diferencia constituye el inicio de los complementos que necesita la sociedad; por ello Dejours citado por Acevedo(5)destaca la importancia de las relaciones de género en el trabajo como un componente interactuante con los factores objetivos (lo real

de la tarea) y los aspectos subjetivos (lo real del inconsciente), del discurso de los participantes emergieron las siguientes subcategorías.

Sesgo de género en el trabajo

Las diferencias biológicas entre hombres y mujeres siempre existirán, pero éstas no limitan las habilidades y capacidades del individuo como tal, así como de las posibilidades reales de realizar cualquier actividad de trabajo, ya que existen herramientas y mecanismos que permiten complementar esa realización, y así se expresan los delegados y las delegadas de prevención:

“pues a una mujer no la ven en ese campo (Administradora) como para que se defienda bajo esos ambientes, y entonces pues, siempre en esa empresa contrataban era hombres” la realidad es otra. “la mujer es más detallista.... No deja cabos sueltos” (Carolina)

“Sólo hay dos mujeres en oficina y en operario todos varones” (Yohana)

“En planta sólo hay hombres... no hay mujeres en planta sino en administración” (Amabilis)

“Hay siete hombres en operativo y tres en administración” (Yampier)

“No hay mujeres en mi departamento...trabajo en almacén” (Marlene)

Percepción de Riesgos laborales diferenciados: ¿y de qué nos cuidamos?

Desconocer o conocer poco tienen el mismo impacto: afectan a la salud de las delegadas y los delegados de prevención, y al evaluar las cargas de trabajo y los riesgos a los que están expuestos, tales como: físicos, químicos, disergonómicos, psicosociales, pueden resultar tan peligrosas como aquellas de las cuales se les excluye por subestimar o sobreestimar; resultando expresiones como las siguientes:

“...por mi estatura.. me han dicho: no te montes en la silla, al arreglar la cartelera... puedo sufrir un riesgo cuando enchufo las computadoras porque yo las desenchufo todos los días, ellas hacen chispas, me dicen..” (Yohana).

“Se ha desarrollado una cultura preventiva y de igualdad de género, gracias a las leyes nuevas” (Carolina)

“...uno de los más importantes sería el psicosocial, ... Otro sería también el riesgo de trayecto, pero no sería tan importante, el cual no es muy riesgoso en su empresa porque tienen transporte asignado” (Freddy)

“...me ha sido útil para enfrentar situaciones de riesgo, el uso de la maquinaria, por ejemplo, el molino de martillo, como no tenía protector de las correas, ... por poco se golpea con la correa del molino.. se evita un accidente” (Yampier)

Virilización de los riesgos

El trabajo productivo es considerado un asunto de hombres, de los públicos que conlleva esfuerzos físicos, desafíos, valentía, agresividad, características identificadas culturalmente con la masculinidad, pero la sociedad sigue categorizando al hombre por la fuerza y a la mujer por lo dócil y débil, entonces encontramos expresiones como:

“las mujeres sí pueden trabajar aquí, ... pero no han venido a buscar trabajo (carbonera)... porque lo puede ejercer tanto la mujer como el hombre, hay no hay fortaleza, no levantamos peso, no hacemos nada, ahí lo que hay es que tener habilidad conocimiento, mentalidad, y tanto la mujer como el hombre lo tienen” (Amabilis)

“...o que no se sentía capacitada para llevar.... sabes que ser administrador o gerente de administración en una empresa implica tomar la batuta...” (Carolina)

En los actuales momentos ya para las mujeres el hecho de ir a trabajar implica un reto, romper con la regla de la figura masculina que provee, representaciones que han sido etiquetas sociales de roles en ámbitos muy diferenciados (hogar y trabajo), con multiplicidad de exigencias físicas, emocionales y psicológicas.

Programa de Seguridad y Salud Laboral

De acuerdo a la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud (NT-01-2008)(16) es una herramienta que permite la descripción de los procesos de trabajo, ya sean de producción o de servicios. Identificación y evaluación de los riesgos y procesos peligrosos. Planes de trabajo para abordar riesgos y procesos peligrosos existentes. En la profundización de los elementos de Participación - Aplicación que resguardan el ejercicio de las facultades y atribuciones del delegado y la delegada de prevención, se evidenció en los discursos de los participantes que en sus centros de trabajo no había construcción del mismo y otros manifestaron estar en proceso de construcción.

Delegada y Delegado de Prevención: Conocimiento sobre las facultades y atribuciones

Se evidencia en el discurso de las Delegadas de prevención una fuerte debilidad en el conocimiento de sus facultades y atribuciones, a pesar de que la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)(17) la cual fue promulgada en el año 1986, y con las acentuadas políticas de Estado del Gobierno del Presidente Hugo Chávez, se logró promover avances en materia humana, social y laboral, desde mayo de 2002. Posteriormente se modifica y publica en Gaceta Oficial N° 38.236 del 26 de julio de 2005, la nueva ley que introdujo importantes cambios como lo son: inclusión como accidentes de trabajo los ocurridos in itinere o de trayecto y la aplicabilidad a los servicios de trabajadores residenciales, y uno de los principales ejes es: elección de Delegados de Prevención.

Las actividades y decisiones que en materia de prevención de riesgos laborales puedan llevarse a cabo se logran a través del ejercicio de este derecho, para que sea efectivo, ha de ser canalizado por los Delegados/as de Prevención, como un derecho colectivo del conjunto de los trabajadores y trabajadoras, es un derecho no una obligación serlo. Surge de la información suministrada por las delegadas de prevención en relación a sus experiencias en el ejercicio, que no posee los conocimientos de las facultades y sus atribuciones, una de las delegadas se mostró dudosa ante la pregunta y las demás se expresan de esta manera:

“tengo un año como delegada, se maneja todo perfecto.” (Yohana)

“Tengo dos años como delegada,...bien, excelentes, porque cuando se hicieron las votaciones, ..., éramos cuatro personas, en los cuales son cuatro hombres y una mujer, que era yo. Y a pesar de todo, fui la que votaron por mí, no votaron por los hombres.” (Marlene)

“...tengo ocho meses como delegada, como está reciente, estamos iniciándonos en lo que va a ser el cargo de delegada, preparándonos de acuerdo con los cursos que nos esté coordinando la formación como delegada, y pero sí, yo me veo relativamente en un buen comienzo, para lo que va ser este cargo” (Carolina)

Por otro lado, los Delegados de prevención en cambio se expresaron un poco más informados y conscientes de la tarea que sus compañeros le asignaron al ser elegidos:

“..Tengo tres meses como delegado y bueno, hasta ahora ha sido poca porque por el tiempo que tengo” (Freddy).

“Tengo ocho años como delegado, he repetido... yo quisiera que todos los trabajadores tuvieran cierta responsabilidad o ... conocimiento de lo que es los delegados de prevención, lo que son las normativas de Inpsasel porque así ellos conocen con más tranquilidad, cómo ejercer su trabajo, ..., cómo realizar una producción, en una forma segura, cómo evitar las condiciones inseguras,...”, (Amabilis)

“Tengo dos años y medio aproximado como delegado,... estamos creando, organizando otro comité porque la delegada patronal, ella se retiró.. (Yampier)

“Tengo ocho años como delegado de prevención,..., han sido buenas, tratando de equilibrar todo en pro del trabajador, evitar accidentes, de tener charla con los trabajadores para tener armonía en el ambiente laboral” (Carlos)

Formación con perspectiva de género: camino por andar

Un enfoque sensible a la materia de género reconoce que, dados los distintos trabajos que realizan los hombres y mujeres, los roles que desempeñan en la sociedad, sus expectativas y responsabilidades, las mujeres y los hombres pueden verse expuestos a riesgos físicos y psicológicos que en ciertos casos requieren diferentes medidas de control y prevención. Este enfoque mejora también la comprensión de la manera en que la división del trabajo según el género, las diferencias biológicas, los modos de empleo, los papeles sociales y las estructuras sociales contribuyen en su conjunto a riesgos del trabajo específicos de género.

Para que las políticas y las estrategias de Seguridad y Salud en el Trabajo sean efectivas tanto para mujeres como para hombres, debe tenerse en cuenta esta dimensión y dichas políticas deben basarse en información más detallada sobre la relación entre la salud en el trabajo y los roles de género.

Conocimiento de Perspectiva de Género en salud y seguridad en el trabajo

Las delegadas y delegados de prevención son los protagonistas de los cambios sociales en materia de seguridad y salud en el trabajo, y la búsqueda de ese equilibrio e igualdad de género radica en su conocimiento, por eso nace como una categoría emergente a la que responden de la siguiente manera:

“Pienso que la perspectiva de género es la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo”

(Emilia)

“La visión de género se refiere a la igualdad entre hombres y mujeres” (Yohana)

“...no entiende lo que es la perspectiva de género” (Marlene)

“pienso que es la igualdad de género, es decir, que todo hombre y toda mujer puedan ejercer cualquier tipo de función indiferentemente ya sea hombre o ya sea mujer” (Freddy)

“...he escuchado la visión de género en los cursos y en las redes sociales” (Amabilis)

“No había escuchado el término de perspectiva de género” (Yampier)

“No conozco sobre perspectiva de género” (Carlos)

“...he escuchado muy poco, verdad...lo poco que he leído y he visto por televisión con motivo del día de la mujer...” (Carolina)

Por los testimonios de los informantes se evidenció que existe un desconocimiento histórico de los logros que han tenido las mujeres en cuanto al reconocimiento de sus derechos, a las legislaciones que se han promulgado y a los mecanismos para hacerlos valer.

Programas con contenido de género como herramienta

Surge de la intención de la investigadora en conocer la apreciación de los entrevistados en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en la formación que reciben en sus centros de trabajo, arrojando lo siguiente:

“...hay que abrirle sentido a los hombres para que nos ayuden” (Emilia)

“Debe incorporarse la perspectiva de género en la formación para un cambio de conciencia del empleador.. con esto también vamos a complementar esa parte que hay muchas fallas en nuestro país, ah que todavía que estamos en pañales con respecto a este tema” (Carolina)

“bueno, no, yo pienso que eso ya es mentalidad...Hombres y mujeres tienen igual capacidad para desempeñarse en el trabajo” (Freddy)

“La visión de género es una herramienta para el respeto y la confianza hacia los trabajadores sin distinción” (Yampier)

“las mujeres pueden desempeñarse en un trabajo mejor que un hombre ... soy feminista... claro, se evitaría mucho la discriminación en si por el sexo débil, que es, supuestamente, llamada la mujer, que no debería ser así, si sería en forma positiva.” (Carlos)

“...claro que sí, eso no hay tela de juicio, no hay discusión, ... porque un trabajador o una trabajadora, con perspectiva de género, en una empresa, mientras exista una relación la comunicación entre ellos, que exista la igualdad ellos están tranquilos, ... tanto en la familia, en el hogar como en el trabajo, y pienso que debe existir a nivel de todos....(..)” (Amabilis)

La necesidad de la incorporación con perspectiva de género en la formación de seguridad y salud en el trabajo para delegados y delegadas de prevención pueden lograr la conciliación del trabajo, la vida personal y la familia, si se plantea a todos los niveles como respuesta a una nueva realidad social y por la incorporación de la mujer al trabajo. Por ello, es necesario abordar esta problemática cumpliendo con la normativa y las reformas legislativas promulgadas a tal fin.

DISCUSIÓN

Los hallazgos de esta investigación evidencian la persistencia de una marcada división sexual del trabajo, expresada en la asignación diferenciada de cargos, la feminización y masculinización de determinados puestos y la virilización de los riesgos. Este resultado coincide con lo planteado por Acevedo(18), quien sostiene que la flexibilización laboral profundiza la segmentación del trabajo según el sexo y sus consecuencias sobre la salud de las trabajadoras. En la misma línea, Acevedo(5) describe la división sexual del trabajo como la asignación de oficios y tareas a partir de atributos biológicos y culturales, mientras que Lamas(15) advierte que una cosa es la diferencia sexual y otra las atribuciones sociales que se construyen a partir de ella. Los discursos de las delegadas y los delegados de prevención confirman que estas construcciones siguen operando en los centros de trabajo estudiados.

En cuanto a la formación, los resultados muestran que las delegadas y los delegados de prevención reciben una capacitación precaria, esporádica y centrada en aspectos operativos de la seguridad industrial, insuficiente para el ejercicio pleno de sus facultades y atribuciones. Esta evidencia contrasta con la concepción de formación como un proceso sistemático, humanista y permanente que proponen Vargas Zúñiga(10), Buckley y Caple(8)y Del Pozo Delgado(9). En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo(19) subraya que la formación sindical con perspectiva de género es una herramienta indispensable para que trabajadoras y trabajadores reconozcan los riesgos diferenciados y transformen sus condiciones de trabajo.

Un descubrimiento particularmente relevante es el desconocimiento que las delegadas manifiestan respecto de sus facultades y atribuciones, en contraste con los delegados, quienes se mostraron algo más informados. Este patrón concuerda con Chourio(20), quien evidenció la baja participación y representación de las mujeres en la gestión de las organizaciones sindicales venezolanas, lo que relega su intervención en los espacios de toma de decisión. Tal desigualdad limita el potencial transformador que la figura del delegado y de la delegada de prevención posee dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

En la dimensión de género y salud laboral, los participantes evidenciaron una percepción diferenciada y, con frecuencia, subestimada de los riesgos, así como un escaso reconocimiento de sus repercusiones sobre la salud. Resultados semejantes reportó Pérez(21) en su estudio sobre el enfoque de género en el saber y las prácticas de médicas y médicos especialistas en salud ocupacional, donde el sesgo de género condiciona la identificación y la valoración de los riesgos. Ello confirma que la invisibilización de los riesgos asociados al trabajo femenino y la sobreestimación de los vinculados al trabajo masculino constituyen barreras para una prevención equitativa.

Los datos también revelan un desconocimiento generalizado del concepto de perspectiva de género y la ausencia de contenidos de género en los programas de formación desarrollados en los centros de trabajo. Frente a ello, Seda(22) demostró que la incorporación de la formación en género mejora las actitudes y la capacitación para el abordaje de las desigualdades, lo que respalda la necesidad de integrar estos contenidos en los programas dirigidos a delegadas y delegados de prevención. En consonancia, Colás y Jiménez(6) señalan que la conciencia crítica de género es la que facilita el análisis contextualizado de las situaciones y la transformación de la realidad.

Finalmente, las dificultades para conciliar la relación trabajo-salud-familia, expresadas sobre todo por las delegadas a través de la doble presencia, remiten a la necesidad de transversalizar la perspectiva de género en las políticas de seguridad y salud en el trabajo. Stiegler(23) define esta estrategia —el *gender mainstreaming*— como la incorporación sistemática de las condiciones y necesidades de mujeres y hombres en todas las decisiones, mientras que el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo(14) reconoce la corresponsabilidad familiar como condición para la igualdad. La sensibilización propuesta por Salas(2) y la visión de género en la salud y la seguridad en el trabajo planteada por Acevedo(1) constituyen, por tanto, el camino para que las delegadas y los delegados de prevención ejerzan plenamente su rol transformador.

CONCLUSIONES

Realizada la investigación y aplicado el guion de entrevista, se conoció mediante la información dada por los participantes que no existen en los programas de formación desarrollados en los centros de trabajo la inclusión de la perspectiva de género que les permita visualizar mediante la igualdad de condiciones las actividades laborales de los trabajadores y las trabajadoras.

De cara a ejercer las atribuciones y facultades que la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat)(17) y su Reglamento Parcial establecen para los representantes de los trabajadores, se hace necesario develar esas diferencias que se encuentran marcadas dentro de la organización del trabajo en la sociedad.

Se comprueba el influencia de la actividad realizada por los trabajadores sobre la realizada por las trabajadoras, así como también hay una mayor exigencia y alta responsabilidad en éstas por el rol de la doble presencia, las repercusiones sobre la salud aún no se perciben más allá de lo que es propio socialmente impuesto y lo que realmente debe ser considerado peligroso tanto para hombres como para mujeres, los riesgos a los que están expuestos y cómo afectan a la salud los procesos de trabajo.

Lamentablemente existe una marcada división sexual del trabajo, así como una carente conciencia por parte de las trabajadoras en cuanto al potencial que tienen como Delegadas para participar activamente en el cambio que propicia el rol que deben ejercer, razón por la cual no se muestran contenidos propuestos por los Delegados y Delegadas en pro de desarrollar formaciones con visión de género.

REFERENCIAS

1. Acevedo D. Género, salud y seguridad en el trabajo. En: Promoción de la seguridad integral en el trabajo. Maracay: Universidad de Carabobo; 2016. p. 1-24.
2. Salas C. Guía metodológica para la sensibilización en género: una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. Vol. 2. México D. F.: Instituto Nacional de las Mujeres; 2008.
3. Acevedo D. Instrumentos nacionales de políticas públicas para la igualdad de género. En: Curso básico de socialismo, feminismo y género. Módulo III, Lectura 3. Caracas: Ministerio del Poder Popular para la Mujer e Igualdad de Género; 2009.
4. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Objetivos de Desarrollo del Milenio: avances en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: CEPAL; 2010.
5. Acevedo D. El trabajo y la salud laboral de las mujeres en Venezuela. Una visión de género. 2ª ed. Cap. II. Valencia: Universidad de Carabobo; 2015. p. 24.
6. Colás P, Jiménez R. Tipos de conciencia de género del profesorado en los contextos escolares. Rev Educ. 2006;(340):415-44.
7. Fondo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. Código de Bioética y Bioseguridad. 3ª ed. Caracas: FONACIT; 2008.
8. Buckley R, Caple J. La formación: teoría y práctica. Madrid: Díaz de Santos; 1991.
9. Del Pozo Delgado P. La formación de formadores. Madrid: EUDEMA Universidad; 1993.
10. Vargas Zúñiga F. Competencias clave y aprendizaje permanente: tres miradas a su desarrollo en América Latina y el Caribe. Montevideo: OIT/Cinterfor; 2007.
11. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N.º 6.076 Extraordinario; 30 de abril de 2012.
12. Ley Orgánica contra la Discriminación Racial. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N.º 39.823; 19 de diciembre de 2011.
13. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N.º 36.860; 30 de diciembre de 1999.
14. Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Ginebra: OIT; 1981.
15. Lamas M. Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. Cuicuilco Rev Esc Nac Antropol Hist. 2000;7(18):84-106.
16. Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo NT-01-2008. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N.º 39.070; 1 de diciembre de 2008.
17. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (reforma). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N.º 38.236; 26 de julio de 2005.
18. Acevedo D. Flexibilidad, división sexual del trabajo y salud laboral. Maracay: Instituto de Altos Estudios "Dr. Arnoldo Gabaldón"; 2014.
19. Organización Internacional del Trabajo, Centro Internacional de Formación. Salud y seguridad en el trabajo desde la perspectiva de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas. Turín: OIT; 2010.
20. Chourio M. Igualdad de género en la gestión y representación de las organizaciones sindicales venezolanas [tesis de maestría]. Maracaibo: Universidad del Zulia; 2011.
21. Pérez A. Enfoque de género en el saber y las prácticas en salud ocupacional de médicas y médicos especialistas. Aragua, Venezuela [trabajo especial de grado]. Maracay: Instituto de Altos Estudios "Dr. Arnoldo Gabaldón"; 2017.
22. Seda J. Formación en género en los estudios de enfermería: actitud y capacitación para el abordaje de la violencia de género [tesis doctoral]. Sevilla: Universidad de Sevilla; 2012.
23. Stiegler B. Género, poder y política: 10 preguntas y respuestas sobre el concepto de gender mainstreaming. Bonn: Friedrich Ebert Stiftung; 2003.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a todos los hombre y mujeres que permitieron compartir su voz con esta investigación, a los investigadores, estudios previos, al Ing Mauro Páramo y la Licenciada Estela Hernández por su confianza y apoyo.

FINANCIACIÓN

La autora no recibió financiación para el desarrollo de esta investigación.

CONFLICTOS DE INTERÉS

La autora declara que no existe ningún conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Redacción - borrador original: Liliana del Carmen Jiménez González.

Redacción - revisión y edición: Liliana del Carmen Jiménez González.