Actas "XII Congreso Internacional de Ergonomía de la Sociedad Chilena de Ergonomía (SOCHERGO), Copiapó 2021: La intervención ergonómica para la transformación del trabajo"

AREA TEMÁTICA: ERGONOMÍA Y GÉNERO

P4-C01

¿QUÉ ROL TIENEN LOS ERGÓNOMOS EN LA EVOLUCIÓN SOCIAL DE LAS EMPRESAS?

AUTOR: PhD. Karen Messing[1]
1. Professeure émérite, Université du Québec à Montréal, Canadá
Correspondencia: messing.karen@uqam.ca

Palabras claves: Género, Ergonomía, Trabajo, Equidad

En principio, el ergónomo adapta el trabajo a todos los trabajadores y trabajadoras, sean cuales sean sus características y capacidades. Pero, en la práctica, "todos" puede significar "todas" las personas cuyas necesidades son visibles para los directivos, los inspectores, el sindicato o el propio ergónomo. Las mujeres, las personas de raza, las personas de menor estatus social y las personas mayores pueden ser ignoradas a la hora de diseñar, analizar o transformar un puesto de trabajo.

Para garantizar la pertinencia de su análisis, el ergónomo puede realizar análisis específicos para poner de manifiesto la existencia de dificultades que afectan a ciertas poblaciones. Por ejemplo, las notificaciones de accidentes o enfermedades profesionales pueden analizarse en función del sexo, el estatus migratorio, la edad o la pertenencia a un grupo racial.

Podemos dibujar un retrato de los puestos de trabajo en función de estas características demográficas, y situarlos según su posición en la línea de producción, tal y como lo han analizado, por ejemplo, Nicole Vézina en la transformación de aves de corral en la industria agroalimentaria y Marie-Eve Major en la transformación de la centolla. Se demuestra que las mujeres se sitúan a menudo en el medio de la cadena, su ritmo de trabajo es empujado por un grupo mayoritariamente masculino aguas arriba, y arrastrado por un grupo mayoritariamente masculino aguas abajo, con consecuencias en términos de trastornos músculo-esqueléticos.

Por lo tanto, los entornos de trabajo de las mujeres pueden experimentarse de forma muy diferente a los de los hombres, y pueden presentar riesgos diferentes. Sabemos que la segregación de los sectores industriales, las profesiones y las posiciones jerárquicas expone a mujeres y hombres a riesgos que pueden diferir.

Dentro de la misma profesión, las tareas asignadas formal o informalmente también pueden diferir según el género. E incluso cuando realizan tareas supuestamente idénticas, las mujeres y los hombres pueden adoptar modos de operatorios diferentes, en función de sus características fisiológicas y antropométricas, e incluso porque su margen de maniobra es diferente.

Por ejemplo, en Canadá, los camareros y las camareras no trabajan en los mismos restaurantes. Un restaurante más "elegante" tendrá más hombres que un restaurante del tipo "rápido". Cuando son camareras, es más frecuente que se les asignen tareas adicionales de "limpieza": llenar los saleros, limpiar las mesas, ir a buscar los vasos de agua.

Según los estudios, ellas caminan mucho más rápido y durante más tiempo que sus colegas masculinos, porque llevan menos platos al mismo tiempo, pero también porque ellas reciben menos propinas por cliente. En la limpieza comercial y de servicios, a las mujeres también se les asignan diferentes tareas. Lavan más a menudo los inodoros, y menos a menudo limpian con máquinas. En el ámbito de la jardinería, se dedican más a deshierbar y menos a conducir máquinas (cortacéspedes, excavadoras). En los cuidados a

los pacientes, pueden utilizar estrategias diferentes para trasladar a los pacientes.

Se dispone de menos datos sobre la distribución de las exposiciones por raza, pero se sabe que los trabajadores y las trabajadoras de color están más expuestos a determinadas exposiciones tóxicas. Por ejemplo, algunos están más expuestos a las radiaciones ionizantes que sus colegas blancos. Durante la pandemia, los trabajadores y trabajadoras de color o los inmigrantes estuvieron más expuestos a las infecciones por COVID que los blancos y los nativos. Además, estas personas pueden experimentar un trato desigual en el trabajo, hasta el punto de llegar a un racismo explícito. Del mismo modo, pueden observarse cambios en las asignaciones de trabajo a lo largo de la carrera, o en función de la edad.

¿Qué deben hacer los ergónomos cuando ven este tipo de injusticia? Aunque, por el momento, las asociaciones de ergónomos no han registrado ningún principio ético al respecto, estos son obstáculos para el trabajo colectivo y para la salud mental y física en el trabajo. En colaboración con los sindicatos, los organismos gubernamentales y los empresarios, el ergónomo puede, tras una investigación, emitir recomendaciones orientadas a reducir las desigualdades en el trabajo. Ni que decir tiene que estas recomendaciones deben ser debatidas y validadas seriamente con las partes interesadas, debates que no serán fáciles.

REFERENCIAS

Angelon-Gaetz KA, Richardson DB, Wing S. Inequalities in the nuclear age: impact of race and gender on radiation exposure at the Savannah River Site (1951-1999). New Solut. 2010;20(2):195-210.

Brousseau, L. et coll. 2020.. 2020. COVID-19 : Étude de séroprévalence chez des travailleurs de la santé de centres hospitaliers au Québec. Institut national de la santé publique du Québec. https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/3084-seroprevalence-travailleurs-sante-covid19.pdf

Chung-Bridges K, Muntaner C, Fleming LE, Lee DJ, Arheart KL, LeBlanc WG, Christ SL, McCollister KE, Caban AJ, Davila EP. Occupational segregation as a determinant of US worker health. Am J Ind Med. 2008 Aug;51(8):555-67.

Hawkins D. Differential occupational risk for COVID-19 and other infection exposure according to race and ethnicity. Am J Ind Med. 2020 Sep;63(9):817-820

Laperrière È, Messing K, Bourbonnais R. Work activity in food service: The significance of customer relations, tipping practices and gender for preventing musculoskeletal disorders. Appl Ergon. 2017 Jan;58:89-101.

Lortie M. Structural analysis of occupational accidents affecting orderlies in a geriatric hospital. J Occup Med. 1987 May;29(5):437-44.

Major ME, Vézina N. The Organization of Working Time: Developing an Understanding and Action Plan to Promote Workers' Health in a Seasonal Work Context New Solut. 2017 Nov;27(3):403-423.

Mergler D, Brabant C, Vézina N, Messing K. The weaker sex? Men in women's working conditions report similar health symptoms. J Occup Med. 1987 May;29(5):417-21.

Messing K, Stock S, Côté J, Tissot F. Is sitting worse than static standing? How a gender analysis can move us toward understanding determinants and effects of occupational standing and walking. J Occup Environ Hyg. 2015;12(3):D11-7.

Okechukwu CA, Souza K, Davis KD, de Castro AB. Discrimination, harassment, abuse, and bullying in the workplace: contribution of workplace injustice to occupational health disparities. Am J Ind Med. 2014 May;57(5):573-86.

Teiger C, Villatte, R. Conditions de travail et vieillissement différentiel Travail Et Emploi. N° 16, 1983/04-06, 27-36.

Atacama Journal of Health Sciences

Actas "XII Congreso Internacional de Ergonomía de la Sociedad Chilena de Ergonomía (SOCHERGO), Copiapó 2021: La intervención ergonómica para la transformación del trabajo"

(VERSIÓN ORIGINAL/ VERSION ORIGINALE)

AREA TEMÁTICA: ERGONOMÍA Y GÉNERO

P4-C01

QUEL ROLE POUR L'ERGONOME DANS L'ÉVOLUTION SOCIALE DES ENTREPRISES?

AUTEUR: PhD. Karen Messing[1]
1. Professeure émérite, Université du Québec à Montréal, Canadá
Correspondance: messing.karen@uqam.ca

Mots clés : Genre, Ergonomie, Travail, Équité

En principe, l'ergonome adapte le travail pour tous les travailleurs et travailleuses, quelles que soient leurs caractéristiques et capacités. Mais, en pratique, « tous » peut se résumer à «toutes» les personnes dont les besoins sont visibles pour les gestionnaires, les inspecteurs, le syndicat, ou l'ergonome lui-même. Les femmes, les personnes racisées, les personnes de statut social inférieur, les personnes plus âgées peuvent être ignorées quand on conçoit, analyse ou transforme un poste de travail.

Pour s'assurer de la pertinence de ses analyse, l'ergonome peut faire des analyses spécifiques pour faire ressortir l'existence de difficultés qui concernent certaines populations. On peut par exemple analyser les rapports d'accidents de travail ou de maladies professionnelles selon le sexe, le statut migratoire, l'âge ou l'appartenance à un groupe racisé. On peut faire le portrait des postes de travail selon ces caractéristiques démographiques, et les situer selon leur positionnement dans la ligne de production, tel qu'analysé par exemple par Nicole Vézina dans la transformation de la volaille ou Marie-Eve Major dans la transformation du crabe. On y voit que les femmes se situent souvent dans le milieu de la chaîne, leur rythme de travail poussé par un ensemble surtout masculin en amont, et tiré par un ensemble surtout masculin en aval, avec des conséquences en ce qui concerne les troubles musculosquelettiques.

Les environnements de travail des femmes peuvent donc être vécus très différemment des environnements des hommes, et peuvent présenter des risques différents. Nous savons que la ségrégation des secteurs industriels, des professions, des positions hiérarchiques expose les femmes et les hommes à des risques qui peuvent différer. À l'intérieur d'une même profession, les taches assignées formellement ou informellement peuvent aussi différer selon le genre. Et même en faisant des tâches supposément identiques, les femmes et les hommes peuvent adopter des modes opératoires différents, en fonction de leurs caractéristiques physiologiques et anthropométriques, ou encore parce que leur marge de manœuvre diffère.

Par exemple, au Canada, les serveurs et les serveuses de restaurant ne travaillent pas dans les mêmes restaurants. Un restaurant plus « chic » va avoir plus d'hommes qu'un restaurant de type « rapide ». Quand elles sont serveuses, elles peuvent plus souvent être assignées aux tâches supplémentaires de « ménage » : remplir les salières, nettoyer les tables, chercher les verres pour l'eau. Selon des études, elles marchent beaucoup plus vite et pendant plus longtemps que leurs collègues masculins, parce qu'elles portent moins d'assiettes en même temps, mais aussi parce qu'elles reçoivent moins de pourboires par client. Dans le nettoyage des commerces et services, les femmes sont aussi affectées à des tâches différentes. Elles font plus souvent le lavage des toilettes, moins souvent le nettoyage avec des

machines. Dans l'aménagement paysager, elles font plus souvent le désherbage et là aussi, elles conduisent moins souvent des machines (tondeuse, pelleteuse). Dans les soins aux patients, elles peuvent utiliser des stratégies différentes pour déplacer les patients.

Moins de données sont disponibles sur la distribution des expositions selon la racisation, mais on sait que les travailleurs et travailleurs de couleur sont plus exposés à certaines expositions toxiques. Par exemple, certains sont plus exposés aux radiations ionisantes que leurs collègues blancs. Pendant la pandémie, les travailleurs et travailleuses de couleur ou immigrants étaient plus exposées aux infections COVID que les personnes blanches et natives. De plus, ces personnes peuvent vivre des inégalités de traitement au travail, allant jusqu'au racisme explicite. De même, une évolution des assignations de tâches peut être observée au cours de la carrière, ou en fonction de l'âge.

Quelle démarche pour l'ergonome qui décèle ce type d'injustice? Bien que, pour le moment, aucun principe d'éthique n'ait été consigné à cet égard par les associations d'ergonomes, il s'agit d'entraves au travail collectif et à la santé mentale et physique au travail. En collaboration avec des organisations syndicales, des agences gouvernementales et des employeurs, l'ergonome peut, après investigation, émettre des recommandations visant à diminuer les inégalités au travail. Il va sans dire que ces recommandations doivent être sérieusement discutées et validées avec les acteurs du milieu – des discussions qui ne seront pas faciles.

RÉFÉRENCES

Angelon-Gaetz KA, Richardson DB, Wing S. Inequalities in the nuclear age: impact of race and gender on radiation exposure at the Savannah River Site (1951-1999). New Solut. 2010;20(2):195-210.

Brousseau, L. et coll. 2020.. 2020. COVID-19 : Étude de séroprévalence chez des travailleurs de la santé de centres hospitaliers au Québec. Institut national de la santé publique du Québec. https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/3084-seroprevalence-travailleurs-sante-covid19.pdf

Chung-Bridges K, Muntaner C, Fleming LE, Lee DJ, Arheart KL, LeBlanc WG, Christ SL, McCollister KE, Caban AJ, Davila EP. Occupational segregation as a determinant of US worker health. Am J Ind Med. 2008 Aug;51(8):555-67.

Hawkins D. Differential occupational risk for COVID-19 and other infection exposure according to race and ethnicity. Am J Ind Med. 2020 Sep;63(9):817-820

Laperrière È, Messing K, Bourbonnais R. Work activity in food service: The significance of customer relations, tipping practices and gender for preventing musculoskeletal disorders. Appl Ergon. 2017 Jan;58:89-101.

Lortie M. Structural analysis of occupational accidents affecting orderlies in a geriatric hospital. J Occup Med. 1987 May;29(5):437-44.

Major ME, Vézina N. The Organization of Working Time: Developing an Understanding and Action Plan to Promote Workers' Health in a Seasonal Work Context New Solut. 2017 Nov;27(3):403-423.

Mergler D, Brabant C, Vézina N, Messing K. The weaker sex? Men in women's working conditions report similar health symptoms. J Occup Med. 1987 May;29(5):417-21.

Messing K, Stock S, Côté J, Tissot F. Is sitting worse than static standing? How a gender analysis can move us toward understanding determinants and effects of occupational standing and walking. J Occup Environ Hyg. 2015;12(3):D11-7.

Okechukwu CA, Souza K, Davis KD, de Castro AB. Discrimination, harassment, abuse, and bullying in the workplace: contribution of workplace injustice to occupational health disparities. Am J Ind Med. 2014 May;57(5):573-86.

Teiger C, Villatte, R. Conditions de travail et vieillissement différentiel Travail Et Emploi. N° 16, 1983/04-06, 27-36.