



El enfoque de género en los sistemas de salud y seguridad en el trabajo (ocupacional)

The Gender Approach in Occupational Health and Safety Systems



Autor: Marlyn Cano Marroquín



mas

safety

Seguridad y
Estrategia

Gemini (Google AI 2025)

El enfoque de género en los sistemas de salud y seguridad en el trabajo (ocupacional)

Licenciada

Marlyn Jeazbeth Cano Marroquín

Jefa Unidad de Género

Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República.

mjcanom@alumno.uspg.edu.gt

Recibido: 14-05-2025

Aceptado: 30-09-2025

Publicado: 15-12-2025

Resumen

En los últimos años, el rol que desempeñan las mujeres dentro del contexto económico, político, social y cultural, ya sea en el ámbito público o privado, ha ido cambiando y posicionando a las mujeres en un papel más dinámico. Por ello, en la presente investigación, se pretende evidenciar la importancia de la incorporación del enfoque de género en los sistemas de salud y seguridad ocupacional, que procuran reducir la ocurrencia de riesgos, lesiones y enfermedades asociadas a las trabajadoras. Además, se busca promover más investigaciones en torno a la importancia de implementar estrategias diferenciadas sensibles al género, que permitan el empoderamiento de las mujeres y promuevan su participación en puestos de toma de decisiones.

Abstract

In recent years, the role played by women in the economic, political, social and cultural context, whether in the public or private sphere, has been changing and positioning women in a more dynamic role. For this reason, this research aims to demonstrate the importance of incorporating the gender approach in occupational health and safety systems in order to reduce the occurrence of risks, injuries and diseases associated with gender roles. In addition, it seeks to set a precedent for the Guatemalan labor sector to generate more research on the importance of implementing gender-sensitive strategies that allow the empowerment of women and promote their participation in decision-making positions.

Palabras Clave

- Enfoque de género
- Salud y seguridad en el trabajo
- Desigualdades de género
- Riesgos y factores asociados a los roles de género

Key Words

- Gender approach
- Occupational Health and Safety
- Gender Inequalities
- Risks and factors associated with gender roles

Introducción

Las mujeres han logrado incursionar, cada vez más, en el entorno laboral y competir en las esferas que históricamente han estado segregadas. Estos espacios han sido masculinizados, se asignaba a las mujeres aquellas actividades relacionadas a los cuidados y las labores domésticas. Pero, debido a los avances en materia de igualdad y equidad de género en el ámbito laboral ha incrementado su participación. Esto también ha permitido evidenciar una serie de factores que vulneran el desarrollo integral de las mujeres en estos entornos, por tal razón se consideró pertinente, abordar la importancia de incorporar el enfoque de género en los sistemas de salud y seguridad en el trabajo, con el objetivo que generen estrategias que permitan el desarrollo inclusivo e igualitario entre hombres y mujeres que coadyuve al empoderamiento de las mujeres y su participación en espacios de toma de decisión y pasen de un rol pasivo a un rol más activo en el mercado laboral y en el desarrollo económico del país.

Desarrollo del estudio

Justificación

La falta de estudios del impacto de las desigualdades de género en el ámbito laboral no permite generar las condiciones adecuadas para garantizar la protección tanto de los derechos laborales de las y los trabajadores como también generar las mismas condiciones de desarrollo y bienestar en un ambiente laboral; por lo tanto en materia de salud y seguridad en el trabajo no contar con estos estudios no permite la generación de marcos regulatorios adecuados que protejan la salud y seguridad de las mujeres en el ámbito laboral, lo que impacta negativamente en el desempeño y clima laboral e incrementa los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

Por tal razón es necesario investigar sobre la importancia de incorporar el enfoque de género en los sistemas de salud y seguridad en el trabajo (ocupacional), como se ha mencionado anteriormente no contar con estos estudios a nivel

nacional y a su reciente investigación, con el fin de lograr fundamentarla, y se estará desarrollado desde un enfoque descriptivo-documental, ya que posee componentes analíticos que a través de los instrumentos y técnicas de investigación permitirán determinar la importancia de incorporar el enfoque de género en los sistemas de salud y seguridad en el trabajo.

Metodología

Debido a que la investigación es de carácter descriptiva documental como instrumentos de investigación para la recopilación de información se realizó la revisión de diversos documentos que permitan fundamentarla, se realizó una revisión y cotejo de la información consultada para garantizar que está permitiera responder al objetivo general de la investigación, el cual es determinar la importancia de incorporar el enfoque de género en los sistemas de salud y seguridad en el trabajo.

Contexto

a. Avance de la integración de la mujer en el mercado laboral

En el marco de los derechos humanos de las mujeres, el debate se ha tornado en la importancia de generar las condiciones que permitan abrir espacios laborales que históricamente habían sido masculinizados, hoy en día el debate se centra en temas como el salario, la presencia de las mujeres en cargos de tomas de decisiones y la corresponsabilidad en los temas domésticos y de cuidados.

Es ese contexto, los movimientos feministas, durante el siglo XX hasta la fecha, han realizado una serie de demandas para alcanzar la efectiva y real igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, estos movimientos han cobrado auge debido al apoyo que les han dado diferentes organizaciones que buscan fortalecer el

desarrollo político, económico, social y cultural de la sociedad, dentro de estas instituciones se encuentran: La Organización Internacional del Trabajo (OIT) alerta de las desigualdades existentes en la actualidad y de la importancia de incluir la perspectiva de género en la gestión empresarial. ONU Mujeres, quien resalta la importancia de incorporar dentro de las agendas políticas como una acción prioritaria la lucha para acabar con la violencia de género en todas sus formas así como que “la participación en la vida política sea igualitario tanto para mujeres y niñas como para hombres y niños, ya que esto es fundamental también lograr la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo ya posiciones de liderazgo y toma de decisiones a todos los niveles” (Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, Gobierno de España, 2019).

Asimismo, dentro de los avances en materia del empoderamiento de las mujeres dentro del ámbito laboral y económico, se encuentran las recomendaciones emanadas de la Plataforma de Acción de Beijing, resultante de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en 1995, y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, considerada como la declaración fundamental de los derechos de la mujer. La esencia de estos acuerdos quedó reafirmada en la Agenda de Desarrollo Sostenible y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos para el 2030, así como en las resoluciones del Consejo de Seguridad, 1325 (2000) sobre la mujer, la paz y la seguridad, y 1820 (2008) sobre la violencia sexual en conflictos (ONU Mujeres & ASIES, 2021, p.11).

De acuerdo con Ocaña, G. (2022) quien cita a Zabludovsky (2015, 70), indica que el panorama mundial del entorno laboral producto tanto de los esfuerzos realizados por los movimientos feministas como las acciones realizadas por los organismos internacionales, “las mujeres que ocupan cargos de funcionarias o puestos directivos de mando medio en el sector privado apenas alcanzan 29%, mientras que en el sector público esta cifra es más elevada alcanzando 39%. En el sector privado, en las posiciones más altas esta participación disminuye a 13 %, mientras en puestos de presidencia o dirección general de la compañía apenas alcanzan 5 %”.

En la búsqueda de reforzar las acciones que implementa la OIT y con los avances en la incorporación de acciones para fortalecer los derechos de las mujeres en todos los ámbitos y buscar la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, pidió a la Oficina que prepare, para su 349.ª reunión (octubre-noviembre de 2023), la Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo 2024-2030 y el plan de acción para su aplicación, donde dentro de sus principios rectores “Enfoque centrado en las personas, inclusivo y con perspectiva de género” (OIT, 2023).

La Estrategia Global en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2030, “tiene por objeto ayudar a los mandantes de la OIT a progresar más rápidamente en la promoción, el respeto y la realización progresiva del derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable en todo el mundo y en última instancia, contribuir a reducir el número de muertes, las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y los costos socioeconómicos asociados”, además que resalta la importancia de implementar un enfoque integral e inclusivo a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo adaptado al ámbito laboral donde interactúan las mujeres, el cual debe estar centrado en las personas, ser inclusivo y con perspectiva de género (OIT, 2023).

Por la importancia que ha tomado el tema, en el año 2023 la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), inicio el proceso de abordaje e incorporación del enfoque de género en la prevención de riesgos laborales como parte inherente a la gestión empresarial, y que la misma fuera tenida en cuenta en las futuras Directivas Europeas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que la falta de consideración de género del trabajador en las evaluaciones de riesgo derivan que en una menor atención y recursos a la prevención de los riesgos laborales que afectan a las mujeres trabajadoras (Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, Gobierno de España, 2019, pp. 4-5).

b. Las mujeres en el ámbito laboral

De acuerdo con investigaciones de la Oficina Internacional del Trabajo (2010) citados por Organización Mundial de la Salud (2011), las mujeres representan el 40% de la población activa remunerada a nivel mundial, donde los países desarrollados como los Estados Unidos de América, las mujeres representan casi la mitad de la totalidad de los trabajadores, pero en muchos países en desarrollo ese porcentaje es mucho menor. Esa disparidad entre hombres y mujeres se ve reducida a medida que la proporción de mujeres con trabajo remunerado aumenta y la proporción de hombres con trabajo remunerado disminuye. Según el estudio realizado por el Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral (2021), muchas mujeres que ingresan al mundo laboral, enfrentan brechas salariales desfavorables, discriminación y condiciones inapropiadas en los sectores más precarios, mayor riesgo de violencia y acoso en los entornos de trabajo.

Asimismo, en su estudio el observatorio, resalta que a nivel mundial, el índice de participación de las mujeres en la población activa, laboralmente hablando, se aproxima al 49%. En cambio, el de los hombres es del 75%, según la Organización Internacional del Trabajo.

Por otro lado, la situación de las mujeres en Guatemala, en los últimos años, respecto a su participación laboral, el acceso a los ingresos propios y otros indicadores de calidad de empleo que se utilizan para medir el empoderamiento económico muestra un estancamiento en comparación con los países de la región que ha presentado avances significativos, donde en Guatemala la participación laboral de las mujeres representa un 37% (ONU Mujeres, 2021).

De acuerdo con los datos obtenidos en la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2022 -ENEI- (2022), en Guatemala, la tasa global de participación laboral de las mujeres es de 22.7%, mientras que para los hombres es de 37.5%, lo que refleja la desigualdad en la contratación y acceso al empleo que afecta a las mujeres.

Históricamente, las mujeres han enfrentado desafíos significativos en el mercado laboral guatemalteco, donde

la mujer además de no contar con las mismas garantías laborales y de salud que los hombres, también deben enfrentar la carga de una doble jornada, esto por la división sexual de trabajo que aún persiste en la sociedad guatemalteca, donde a la mujer se le continúa delegando tareas de cuidado, razón por la cual, la carga laboral de la mujer es mayor que la del hombre, en ese contexto, la ENEI 2022, señala que las mujeres invierten en promedio 4.9 horas diarias para que hacer del hogar, mientras que los hombres solamente 0.9 horas en promedio al día. Esto agudiza las desigualdades por razón de género y limita las posibilidades de crecimiento económico de las mujeres, y además incrementa los riesgos laborales asociados a los factores de los roles de género.

Según los indicadores del Ranking de Brecha de Género, el cual mide la brecha de desigualdad de género en la participación de las mujeres y los hombres en la economía y el entorno laboral, su participación política, el acceso a la educación y esperanza de vida, identificó que Guatemala tiene una brecha de género del 65.9%, lo que sitúa a Guatemala en el puesto número 117, de los 155 del ranking de Brecha de Género (Expansión, 2023).

Lo anterior, también tiene un impacto significativo en el sector de la seguridad social, es decir del acceso a los servicios de salud, la mayoría de las trabajadoras laboran en el sector informal (71%) y no cuentan con seguridad social. Aunque 30% de la población ocupada labora en el sector formal, únicamente 18% tiene acceso al seguro social, dejando al resto sin cobertura (ONU Mujeres & ASIES, 2021, p. 13).

c. Impacto de la desigualdad de género en la salud y seguridad en el trabajo

El enfoque de género es una mirada teórica que nos permite comprender las brechas que persisten en nuestra sociedad, a partir de la definición de roles entre hombres y mujeres. Una característica común de asignación de roles es la asociación que existe entre género y presencia en espacios públicos y privados de la sociedad (Gerencia de Gestión del Conocimiento de Mutual de Seguridad CChC y el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS, 2019).

De acuerdo con esa definición, la asignación de roles diferenciados entre hombres y mujeres a lo largo de la vida ha responsabilizado,

casi en exclusiva, a las mujeres del cuidado de la familia y la realización de las tareas domésticas y a los hombres del trabajo asalariado como proveedores de recursos para la familia, históricamente definida por la división sexual del trabajo y las desigualdades sociales de género (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS, 2012).

Lo anterior se ve marcado por la segregación de la población activa en función del sexo, clasificándola en segregación horizontal. Este fenómeno se ve reflejado en dos aspectos asociados a los estereotipos de género: la distribución laboral diferenciada por sexo y la concentración en determinados sectores de actividad, es decir, los espacios del mercado laboral tanto formal como informal asociados a la construcción, desarrollo económico, están liderados por los hombres, mientras que el de las mujeres está enfocado a los sistemas de cuidados y labores más domésticas; y la segregación vertical hace referencia a los techos de cristal, donde generalmente los puestos de toma de decisión y con mejores ingresos salariales son para los hombres, mientras que en su mayoría las mujeres se emplean en jornadas a tiempo parcial, y con frecuencia se encuentran marginadas o excluidas de las redes formales e informales, las cuales son esenciales para el crecimiento y la promoción profesional en el ámbito empresarial (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, s.f., p.6).

Por consiguiente, la segregación del trabajo por razones de género es un punto de partida importante para identificar los riesgos para las mujeres y los hombres en los ambientes laborales y esto permite comprender las desigualdades en el ámbito laboral.

Resultados obtenidos

La segregación laboral por razones de género está estrechamente vinculada a los factores de riesgos asociados a los roles de género y estos prevalecen en los riesgos asociados a factores psicosociales.

De acuerdo con el estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, s.f), los factores de riesgo psicosociales son situaciones o condiciones del trabajo que pueden afectar tanto la salud mental como la salud física de las personas.

Asimismo, en dicho estudio, la OIT identifica los principales grupos de riesgos psicosociales:

1. Sobrecarga de demandas mentales y emocionales en el ámbito laboral;
2. La falta de control, de posibilidades de influir y de oportunidades de desarrollo en el trabajo;
3. La ausencia de apoyo social y la deficiencia en la calidad del liderazgo;
4. La baja o insuficiente retribución por el trabajo realizado;
5. Doble jornada o presencia.

Discusión de resultados

Para lograr la prevención de los riesgos asociados a las desigualdades de género, se deben implementar acciones positivas de acuerdo con la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) y en el Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, donde se habla de “acciones especiales para ayudar a las personas que por su edad, sexo, discapacidad, responsabilidades familiares o situación social necesitan protección o apoyo adicional” (OIT, s,f).

Entre las acciones positivas que se proponen en el Convenio 111 de la CEDAW, citadas en la Hoja informativa “Género, salud, seguridad en el trabajo” No. 3 de la OIT; están:

- Fomentar la inclusión de mujeres en ocupaciones y sectores tradicionalmente masculinos;
- Aumentar su participación en la toma de decisiones sobre salud y seguridad en el trabajo en todos los niveles, mediante la reserva de cuotas en los órganos de participación.

Las medidas preventivas deben orientarse a:

- Promover el apoyo entre trabajadoras y trabajadores, así como de sus superiores, para incentivar la

- Aumentar las oportunidades para aplicar los conocimientos, así como favorecer el desarrollo profesional y de carrera.
- Garantizar el respeto y un trato justo hacia todas las personas e impulsar acciones que eliminen la discriminación.
- Fomentar la claridad y la transparencia en la organización, brindando la información necesaria para realizar las tareas para adaptarse a los cambios, y facilitar la participación de las trabajadoras y los trabajadores.
- Promover un equilibrio entre la vida familiar y laboral.
- Ajustar la carga laboral a la duración de la jornada.

Con el propósito de generar estrategias que permitan la incorporación del enfoque de género en la salud y seguridad en el trabajo, en la presente investigación se propone la elaboración del Plan para la prevención de riesgos laborales con enfoque de género, el cual debe contener una serie de herramientas que permita identificar los factores de riesgos asociados a la desigualdad de género en el ámbito laboral, evaluar todos los puestos de trabajo, e identificar las acciones o medidas preventivas que pueden adoptarse para minimizar o evitar los riesgos laborales.

Para garantizar su implementación se debe gestionar coordinaciones entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social –MINTRAB-, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS- y la Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM- para realizar un plan de sensibilización, concientización e información, para lograr alcanzar a todas las instituciones tanto del ámbito público como privado.

Otro factor importante para garantizar el alcance y la viabilidad de este plan radica en tomar en cuenta medidas administrativas que permitan un cambio de la cultura organizacional, crear los mecanismos e instrumentos que sean necesarios y que validen y respalden el plan, de igual manera evitar el lenguaje sexista, dejar los estereotipos formados por la división sexual del trabajo, y brindar capacitaciones con enfoque de género que permitan establecer un compromiso de todas las partes. Contar con dicho instrumento permitirá:

- La prevención de los riesgos laborales con enfoque de género, que promueva la igualdad y equidad entre hombres y mujeres para reducir la brecha de desigualdad.
- Lograr un cambio en la cultura organizacional de las entidades o empresas que implementen el plan.
- Generar las condiciones necesarias para que la mujer pueda ser tomada en cuenta en los mismos sectores y espacios de toma de decisión que los hombres.

Conclusiones

El desarrollo de la investigación permitió identificar las siguientes conclusiones:

1. Para lograr una equiparación tanto en el contexto laboral como en el contexto económico, es necesario conocer las necesidades diferenciadas que existen entre los hombres y mujeres, muchas veces asociadas a los roles que han sido asignados históricamente a las mujeres, minimizando su potencial y capacidades para lograr incursionar en un mundo laboral privilegiado para los hombres, limitando su desarrollo integral. Es por ello, que para lograr incorporar una mirada diferenciada en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo, permitirá crear espacios donde las mujeres puedan competir en un mundo globalizado pero más inclusivo e igualitario, esto debido que se incorporan acciones que benefician tanto a los hombres como a las mujeres.
2. Incorporar el enfoque de género y crear mecanismos y herramientas para su abordaje, permite generar estrategias que reduzcan el impacto de los efectos de las desigualdades, al mismo tiempo, que permite conocer los riesgos asociados al género, e implementar estrategias que minimice el riesgo y con ello generar espacios inclusivos e igualitarios entre hombres y mujeres coadyuvando así al desarrollo integral de las mujeres.
3. A pesar de que Guatemala cuenta con una serie de herramientas e instrumentos para salvaguardar los derechos laborales en materia de salud y seguridad, es necesario incorporar el enfoque de género, con el fin de identificar las necesidades diferenciadas para coadyuvar la integración de las mujeres en el ámbito económico, político, cultural, laboral y de salud.

Recomendaciones

Abordar las consideraciones sobre las desigualdades en cualquiera de las esferas de la sociedad, tendrá repercusiones en su desarrollo, económico, político, cultural y social, por tal razón, es imperativo realizar las siguientes recomendaciones:

1. Que las instituciones rectoras en la temática en salud y seguridad en el trabajo, como la transversalización del enfoque de género, fortalezcan la creación de mecanismos que permitan un abordaje más integral y generar estrategias en pro del desarrollo integral de las mujeres y hombres en todos los sectores de la sociedad tanto en el ámbito público como privado.
2. Actualizar sus mecanismos y herramientas para la incorporación del enfoque de género prevención de los riesgos laborales asociados a las desigualdades de género y la mujer pueda desempeñarse en cualquier mercado laboral reconociendo su capacidad y habilidades.
3. Promover la generación de conocimiento a través de la inversión en las investigaciones con enfoque de género en todos los contextos: Político, económico, social y cultural, con el objetivo de generar espacios estratégicos de toma de decisión para el desarrollo integral de las mujeres.

Referencias bibliográficas

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2006). *Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo*. Recuperado el 30 de septiembre de 2024, de https://osha.europa.eu/sites/default/files/Informe_-_Las_cuestiones_de_genero_en_relacion_con_la_seguridad_y_la_salud_en_el_trabajo.pdf
- Asociación de Investigación y Estudios Sociales -ASIES- y Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, -ONU Mujeres-. (2021). *Trabajo de Investigación, el Progreso de las Mujeres en Guatemala: Transformar la economía para realizar los Derechos*. Recuperado el 29 de agosto de 2024, de http://asies.org.gt/pdf/el_progreso_de_las_mujeres_en_guatemala.pdf
- Área de Empoderamiento Económico Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres. (2019). *Estrategia Nacional de Empoderamiento Económico de las Mujeres en Guatemala*. Recuperado el 29 de agosto de 2024, de <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Imagenes/Paginas/MELTY/PILAR%201/P1%2006%20-%20Estrategia%20Nacional%20de%20Empoderamiento%20Economico%20de%20las%20Mujeres.pdf>
- Gerencia de Gestión del Conocimiento Mutuo de Seguridad CChC & el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). (2019, Marzo). *Mujer y Salud Laboral: Una Guía para la acción*. Recuperado el 20 de septiembre de 2024, de <https://www.issa.int/sites/default/files/documents/2020-07/Mujeres%20y%20salud%20Laboral%20una%20gu%C3%ADa%20para%20la%20acci%C3%B3n.pdf>
- Expansión. (2023). Guatemala *Índice Global de la Brecha de Género*. Recuperado el 22 de octubre de 2024, de <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/guatemala>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). (2012). *Guía sindical mujeres, trabajo y Salud*. Recuperado el 03 de agosto de 2024, de <https://istas.net/descargas/GUIA%20SALUD.pdf>
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Dirección General para la Igualdad de Oportunidades (s.f). *Herramienta de apoyo No. 10: "Salud y Riesgos Laborales con Perspectiva de Género"*. Recuperado de: https://www.igualdadnlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/herramienta-de-apoyo-n-10-salud-y-riesgos-laborales-con-perspectiva-de-genero_r2.pdf
- Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral (2021.). *Ámbito laboral adverso para las mujeres guatemaltecas*. No.3. Recuperado el 03 de septiembre de 2024, de

<https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/wp-content/uploads/2021/10/Observatorio-C.A.-de-Violencia-Laboral-Guatemala-No-3-julio-septiembre-2021.pdf>

Ocaña, G. A. (2022). *Desigualdad de género en el ámbito laboral de los países de América Latina en los estudios de revistas académicas de género de los últimos diez años*. (Tesis de Maestría Profesional). Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador). Recuperado el 25 de septiembre de 2024, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8599/1/T3760-MGTH-Oca%C3%B1a-Desigualdad.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. Hoja informativa 3. Recuperada el 15 de septiembre de 2024, de file:///G:/Maestria%202024/wcms_227402.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado el 26 de agosto de 2024, de <https://www.ilo.org/es/resource/policy/estrategia-global-en-materia-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Organización Mundial de la Salud. (2011). *Crear lugares de trabajo saludables y equitativos para hombres y mujeres: guía para empleadores y representantes de los trabajadores*. Recuperado el 03 de agosto de 2024, de <https://iris.who.int/handle/10665/79825>

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019). *Gobierno de España. La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales*. Recuperado el 30 de septiembre de 2024, de https://www.ugt.es/sites/default/files/folletogenero_web.pdf



Licenciada Marlyn Jeazbeth Cano Marroquín

Licenciada en Relaciones Internacionales, por la Universidad de San Carlos de Guatemala, 2012. Magíster Artium en Economía con especialización en Comercio Internacional, por la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala 2016.

Actualmente funge como Jefa de la Unidad de Género de la Secretaria de Bienestar Social de la Presidencia de la República.



Copyright (c) Marlyn Jeazbeth Cano Marroquín

