Naturland
ACADEMY

Trabajo seguro para las mujeres

Una perspectiva de género sobre la salud y la seguridad en el trabajo en las cadenas de valor agrícolas

Última actualización 10/2026



Hoja informativo

Naturland

Aunque las mujeres constituyen una parte esencial de la mano de obra agrícola en todo el mundo, persisten desigualdades estructurales entre mujeres y hombres. Estas desigualdades se reflejan no solo en las diferencias salariales, sino también en el acceso a la seguridad social, la protección laboral y la distribución de responsabilidades y tareas. Al igual que en muchos otros sectores, las mujeres que participan en los sistemas agroalimentarios perciben ingresos inferiores a los de los hombres (aproximadamente el 82 % del salario de los hombres), tienen una mayor probabilidad de estar expuestas a condiciones laborales precarias y representan la mayor parte de la mano de obra en actividades de transformación fuera de la explotación agricola. Sin embargo, la discriminación por razón de género en el lugar de trabajo también puede manifestarse de formas más sutiles y difíciles de identificar.

En este documento informativo, abordaremos los desafíos más frecuentes relacionados con la igualdad de género en los entornos de trabajo agrícolas, así como recomendaciones y medidas prácticas que pueden contribuir a crear ambientes laborales más seguros, inclusivos y equitativos.

1 Equipo de protección personal individual (EPP) y equipo de trabajo

Desafío: A nivel mundial, gran parte de los equipos de protección individual (EPP) y otros equipos de trabajo han sido diseñados históricamente tomando como referencia características corporales masculinas de Europa o América del Norte. En consecuencia, muchas mujeres, así como los hombres de otras regiones del mundo, pueden tener dificultades para encontrar equipos que se adapten adecuadamente a sus características físicas. Esta situación puede dar lugar a ajustes inadecuados del equipo, posturas de trabajo poco ergonómicas y una reducción de la protección ofrecida. Asimismo, algunas máquinas o herramientas pueden resultar más difíciles de manejar para algunas mujeres debido a diferencias fisiológicas promedio, como una menor fuerza física o un menor tamaño de las manos.

Recomendaciones:

- Proporcionar EPP adaptados a diferentes características corporales, por ejemplo, guantes, calzado o prendas de protección adecuados para distintas tallas y constituciones físicas.
- Diseñar e instalar la maquinaria y los puestos de trabajo de forma que puedan utilizarse cómodamente por personas de diferentes estaturas y capacidades físicas, evitando posturas perjudiciales para la salud.

2 Jornada laboral y turnos

Desafío: El trabajo en turnos nocturnos no solo se asocia con altos niveles de estrés, alteraciones del sueño y dificultades para conciliar la vida laboral y familiar. Además, puede generar aislamiento social y afectar negativamente al bienestar de los trabajadores. En el caso de las mujeres, diversos estudios han señalado una posible asociación entre el trabajo nocturno prolongado y un mayor riesgo de determinadas enfermedades, incluido el cáncer de mama. Asimismo, los desplazamientos nocturnos pueden incrementar la exposición a situación de inseguridad o violencia.

Recomendaciones:

- Incorporar los riesgos relacionados al horario laboral en la política de salud y seguridad en el trabajo, definiendo medidas de mitigación.
- Ofrecer horarios de trabajo flexibles cuando sea posible y comunicar cualquier cambio con suficiente antelación, especialmente a las trabajadoras con responsabilidades familiares.
- Garantizar condiciones seguras de acceso al lugar de trabajo, especialmente cuando este se encuentre en una zona aislada o lejos de los núcleos urbanos, mediante mayor presencia policial, iluminación pública adecuada o un servicio de transporte ofrecido por la empresa.



82%

de los salarios de los hombres los ganan las mujeres en los sistemas agroalimentarios.

3 Saneamiento e higiene

Desafío: La menstruación continúa siendo un tema tabú en muchos lugares. La ausencia de instalaciones sanitarias adecuadas puede ocasionar malestar físico y psicológico, aumentar el riesgo de infecciones y afectar negativamente al bienestar y la asistencia laboral de las trabajadoras.

Recomendaciones:

- Disponer de duchas, aseos y vestuarios separados por sexos o, cuando ello no sea posible, garantizar espacios individuales que puedan cerrarse con llave.
- Garantizar en todo momento el acceso a los aseos.
- Mantener los aseos en condiciones higiénicas apropiadas y equiparlos con papeleras, agua corriente limpia y, de ser posible, productos de higiene menstruales gratuitos.

4 Maternidad

Desafío: Las mujeres embarazadas y las madres lactantes pueden estar expuestas a riesgos derivados de determinadas actividades laborales. Además, en algunos casos pueden enfrentarse a barreras relacionadas con la estabilidad laboral y las oportunidades profesionales.

Recomendaciones:

- No solicitar pruebas de embarazo durante el proceso de contratación ni despedir a las mujeres durante el embarazo o la baja por maternidad.
- Adaptar las tareas de las mujeres embarazadas a sus necesidades y condiciones de salud. Por ejemplo, evitar los trabajos peligrosos o aquellos que impliquen levantar cargas pesadas, estar expuestas a temperaturas extremas u otras tareas que puedan causarles daño.
- No exigir a las mujeres embarazadas o lactantes a trabajar por la noche.
- Facilitar el regreso al mismo puesto o a uno equivalente tras la baja por maternidad.
- Proporcionar espacios adecuados para la lactancia o la extracción de leche materna en condiciones higiénicas y de privacidad.

LAS NORMAS DE NATURLAND

Igualdad de género y protección de las trabajadoras en la norma de responsabilidad social de Naturland:

- **Igualdad de trato:** No existe discriminación sistemática de las trabajadoras por motivos de género (entre otros) en lo que respecta a la remuneración (salarios, prestaciones sociales y otras prestaciones) ni a las oportunidades profesionales (formación, ascensos).
- **Colaboración respetuosa:** No se producen casos de abuso verbal, acoso sexual o violencia física entre trabajadores y trabajadoras, ni entre estos y otras personas de la empresa (por ejemplo, como práctica disciplinaria).
- **Trabajadoras vulnerables:** Las mujeres embarazadas y las madres lactantes quedan excluidas de los trabajos potencialmente nocivos.
- **Instalaciones sanitarias:** Se dispone de instalaciones sanitarias suficientes y separadas por sexos.
- **Alojamiento:** Si se proporciona alojamiento a las trabajadoras, este cuenta con instalaciones sanitarias seguras, incluyendo duchas con cierre o instalaciones separadas para hombres y mujeres.
- **Protección de las trabajadoras:** Las trabajadoras cuentan con medidas de protección adecuadas frente a situaciones de discriminación o vulnerabilidad, incluyendo la protección durante el embarazo, la prevención del acoso sexual, las agresiones verbales o no verbales, la disponibilidad de aseos y vestuarios separados, la prohibición de pruebas obligatorias de embarazo o VIH, así como la aplicación de prácticas de contratación justas.



Figura 1 **En un ambiente de confianza y apoyo, las mujeres alzarán la voz para abordar cuestiones que les afectan.**

5 Tareas típicas de cada género

Desafío: Los datos globales reflejan que las mujeres se dedican predominantemente al procesamiento de alimentos, más que a su producción. Las tareas relacionadas con ello conllevan riesgos diferentes: Mientras que los hombres se ven expuestos con mayor frecuencia a riesgos para la salud más visibles debido al calor, el ruido, las vibraciones o las cargas pesadas, las mujeres suelen realizar tareas que aparentemente son más seguras, pero que también pueden causar daños a largo plazo. Sus tareas suelen requerir permanecer de pie durante mucho tiempo o incluyen movimientos repetitivos y posturas incómodas durante largos periodos, por ejemplo, en actividades de clasificación, limpieza o trituración. Esto puede provocar trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo (TME), que con frecuencia no se reconocen ni se gestionan adecuadamente como enfermedades o afecciones relacionadas con el trabajo.

Recomendaciones:

- Tener en cuenta los riesgos «invisibles» que provocan TME en la política de salud y seguridad y en la evaluación de riesgos para la salud.
- Identificar e implementar medidas adecuadas para reducir el riesgo de las tareas repetitivas; por ejemplo, introducir «pausas ergonómicas» periódicas en las que el cuerpo pueda cambiar de postura y liberar la tensión, proporcionar puestos de trabajo ajustables (por ejemplo, de altura regulable) y EPP diseñado a diferentes características físicas.
- Sensibilizar a las trabajadoras sobre estos riesgos menos visibles.
- Impartir periódicamente formación en ergonomía, para ayudar a las trabajadoras a desempeñar sus tareas de forma segura, maximizar la calidad del trabajo y reducir el riesgo de sufrir TME.

6 Retos invisibles de las mujeres

Desafío: Las mujeres ocupan con menor frecuencia puestos de responsabilidad o cargos desde los que puedan expresar sus necesidades, participar en la toma de decisiones o ejercer funciones directivas. Esto contribuye a que determinados problemas de salud, seguridad y bienestar que afectan específicamente a las mujeres pasen desapercibidos o no se aborden adecuadamente.

Recomendaciones:

- Identificar a una persona (preferiblemente una mujer) que cuente con la confianza de las trabajadoras con la que ellas puedan dialogar sobre sus retos, y recibir asesoramiento sobre los procedimientos para abordarlos, como los mecanismos de reclamación.
- Crear un comité de género encargado de identificar, analizar y dar seguimiento a las cuestiones relacionados con la igualdad del género y con la salud y seguridad en el trabajo.
- Fomentar la participación de las mujeres y promover espacios de libre expresión. Esto solo será posible en un entorno de confianza donde nadie tema sufrir represalias, discriminación o consecuencias negativas por participar.
- Sensibilizar a las mujeres sobre la importancia de conocer sus derechos.

7 Mecanismos de reclamación sensibles al género

Desafío: Las desigualdades existentes tanto en la sociedad como dentro de las propias empresas, pueden dificultar que las mujeres denuncien situaciones de discriminación sin temor a consecuencias negativas. Por eso, muchos casos no llegan a denunciarse y las estructuras desiguales tienden a perpetuarse.

Recomendaciones:

- Implementar un mecanismo eficaz de reclamación que no solo respalde la igualdad de género dentro de la empresa, sino que también ayude a sacar a la luz otras formas de discriminación o violaciones de derechos.
- Ofrecer múltiples vías de acceso al mecanismo, incluyendo métodos formales e informales en los idiomas locales. Publicar toda la información relevante a través de canales dirigidos específicamente a mujeres y niñas.
- Garantizar la transparencia del proceso, de modo que todas las trabajadoras comprendan qué pueden esperar al presentar una reclamación, desde el inicio hasta el final.
- Formar al personal encargado de gestionar las quejas y reclamaciones en temas relacionados con la igualdad de género y discriminación.
- Asegurar que el proceso no concluya únicamente con una indemnización económica, sino que también contribuya a identificar las causas y a impulsar mejoras continuas dentro de la empresa.[2]

8 Políticas y formación

Por último, para que todas estas soluciones sean eficaces, deben plasmarse por escrito, aplicarse y, por supuesto, todas las trabajadoras deben conocer las iniciativas de su empresa. Por eso es fundamental desarrollar políticas laborales claras basadas en una evaluación exhaustiva de la situación real y actual dentro de la empresa. Sin embargo, no toda la discriminación es fácil de identificar; a menudo se produce de forma sutil o incluso inconsciente. Se puede evitar pasar por alto estos puntos ciegos si se considera el desarrollo de las políticas como una acción colaborativa, por ejemplo, con la participación del comité de igualdad de género.

Las políticas y los procedimientos deben prevenir y abordar la discriminación. Esto puede incluir políticas sobre el permiso parental, una política de juventud y/o una política de género. En la siguiente fase, se deben desarrollar e impartir cursos de formación para las trabajadoras sobre sus derechos y oportunidades, tal y como se establecen en dichas políticas. Aunque las mujeres constituyen uno de los principales grupos destinatarios de estas iniciativas, el fortalecimiento de capacidades debe dirigirse a personas de todos los géneros especialmente a los que ocupan puestos de supervisión, mando intermedio o dirección. En última instancia, las políticas y la formación pueden servir de nexo, pero la eficacia de una política depende en gran medida de su aplicación real y de su integración en la cultura empresarial.

↪ **Avanzar hacia un lugar de trabajo más sensible a las cuestiones de género requiere mucha experiencia y no se consigue de la noche a la mañana. No obstante, no dude en empezar con pequeños pasos, siguiendo un enfoque de abajo hacia arriba, con el objetivo de apoyar a las mujeres y las adolescentes y hacer que se sientan seguras en su lugar de trabajo.**



Figura 2 **El comité de género de LIMBUA se reúne cada trimestre y sus miembros son elegidos democráticamente.**

EJEMPLO PRÁCTICO

El comité de género de LIMBUA

LIMBUA, miembro de Naturland en Kenia dedicado a la producción y comercialización de productos de aguacate, mango y macadamia, aborda la igual de género desde dos ámbitos estrechamente relacionados: las condiciones laborales de trabajadoras y su colaboración con las agricultoras y las comunidades agrícolas. Su Estrategia de Género y Juventud tiene como objetivo reducir las barreras existentes es, garantizar la igualdad de acceso al empleo y a las oportunidades de desarrollo, y reforzar la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

Como parte de su estrategia, LIMBUA cuenta con un comité de género elegido democráticamente. Este comité promueve la igualdad de oportunidades, aborda cuestiones relacionados con la discriminación y sensibiliza sobre los derechos de los trabajadores y los temas de género. Además, colabora con el comité de reclamaciones en el tratamiento de casos relacionados con temas de género. Entre sus responsabilidades se incluyen la formación y la sensibilización del personal y la elaboración de una evaluación anual de riesgos de género. Los casos reportados se remiten al Comité de Evaluación y Resolución, responsable de evaluar los informes, aplicar las medidas correctivas necesarias y garantizar el cumplimiento de la legislación keniana y las políticas de la empresa.

La Estrategia de Género y Juventud también contempla medidas de apoyo dirigidas a las agricultoras, como cursos de formación sobre diversos temas, asistencia para el establecimiento de huertos domésticos y, para aquellas que cumplan los requisitos establecidos y para los hogares encabezados por mujeres, la instalación de sistemas de biogás.

Fuentes

Evidensia, ISEAL, CGIAR (2024): *Gender-positive action for food system employment. Paper 1: Practical considerations for gender-positive employment in agri-food systems.*

International Labour Organization (2013): *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health.* Working Paper. Geneva.

Kenya National Commission on Human Rights (KNCHR) (2024): *Guidance Note for Gender Responsive Operational Level Grievance Mechanisms.* Nairobi.

UNI Global Union (2015): *The need for a gender perspective on occupational health & safety. Practical guide for delegates.* Nyon.

Citación

[1] Hansen, Pedersen (2024): Night shift work and breast cancer risk – 2023 update of epidemiologic evidence.

[2] La ONU ha definido una serie de *principios rectores* para garantizar la eficacia de los mecanismos de reclamación.

Créditos fotográficos

Portada: Naturland/Christian Nusch; Figura 1: Naturland/Christian Nusch; Figura 2: LIMBUA

Para facilitar la lectura y dado que este documento se centra en las mujeres, utilizamos el género femenino genérico. Se incluyen así todos los demás géneros.

Naturland
Verband für ökologischen Landbau e.V • Association for Organic Agriculture
Kleinhaderner Weg 1 • 82166 Gräfelfing • Germany
academy@**naturland.org**