



Organización
Internacional
del Trabajo

**SEGURIDAD
+ SALUD
PARA TODOS**



Resumen ejecutivo

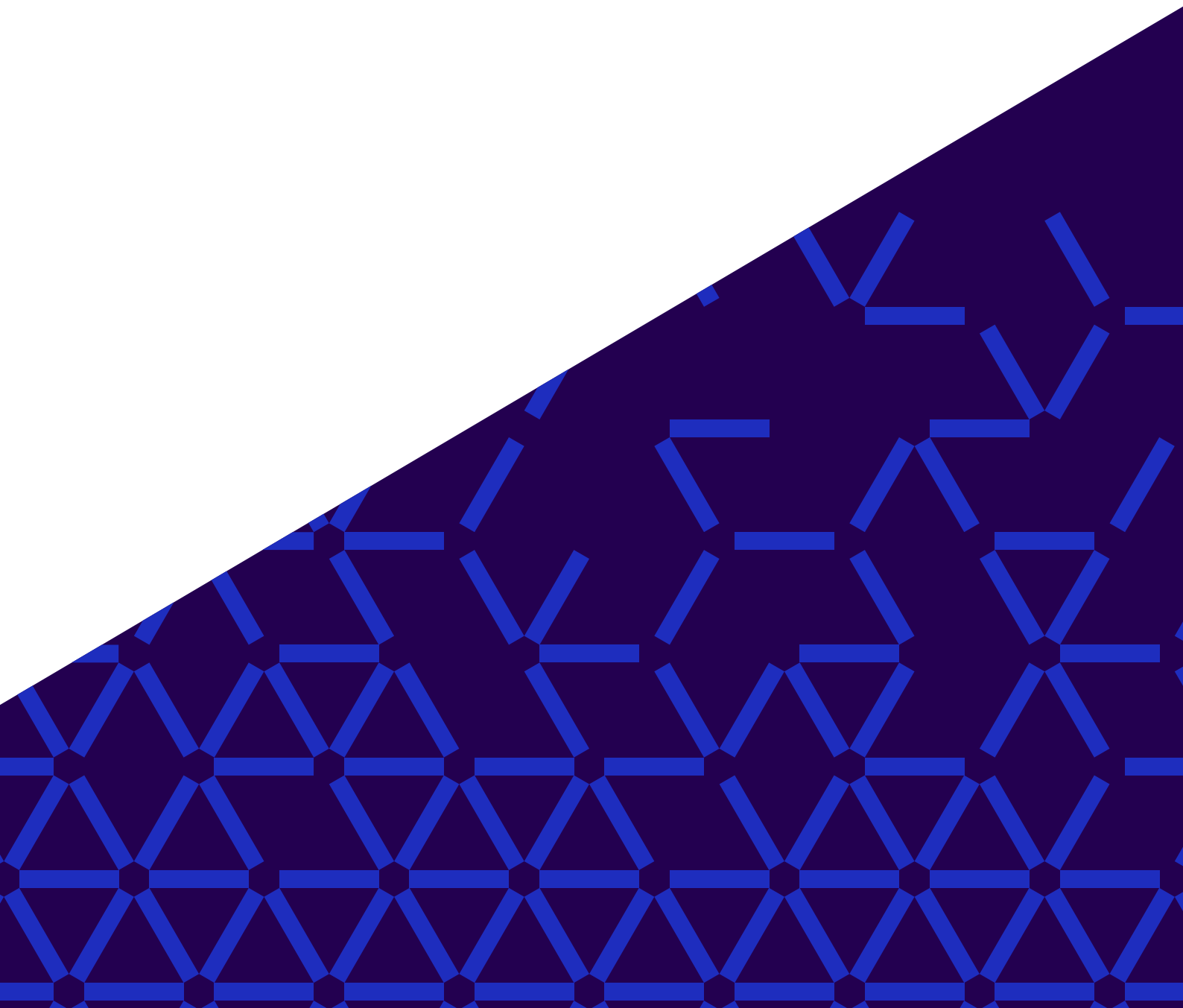
- ▶ **El papel y el impacto de la masculinidad en la seguridad y la salud de los trabajadores de la construcción en Madagascar**

Informe del estudio

Resumen ejecutivo

- ▶ El papel y el impacto de la masculinidad en la seguridad y la salud de los trabajadores de la construcción en Madagascar

Informe del estudio





Contexto

El sector de la construcción y las obras públicas (BTP, por sus siglas en francés) empleaba a unas 165.000 personas en Madagascar en 2018, el 86% de ellas en la economía informal. El sector está dominado por los hombres (98%), y las mujeres representan solo el 2% de todos los trabajadores del sector. Los trabajadores de la construcción son la categoría socioprofesional más expuesta a los riesgos laborales y la más propensa a sufrir accidentes relacionados con el trabajo. Según los datos facilitados por la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNAPS) en 2020, alrededor del 12% de los accidentes registrados en Madagascar se producen en el sector de la construcción y las obras públicas.

Atendiendo a la dimensión de género, este estudio analiza en qué medida la masculinidad (en el sentido de masculinidad hegemónica, es decir, la forma de ser hombre más valorada social y simbólicamente en una época y un lugar determinados) influye positiva o negativamente en la seguridad y la salud de los trabajadores de la construcción. Sobre la base de los resultados de la encuesta, se proponen recomendaciones específicas de mejora.

Este trabajo se llevó a cabo en el marco del programa insignia de la OIT [Seguridad y Salud para Todos](#), a través de su proyecto [Vision Zero Fund \(VZF\)](#) para mejorar la seguridad y la salud de los [trabajadores de la construcción en Madagascar](#).

Enfoque metodológico

Para los fines de este estudio, se llevó a cabo una encuesta cualitativa en Madagascar entre enero y abril 2023, utilizando una metodología innovadora de la OIT para analizar el papel y el impacto de la masculinidad en la seguridad y la salud de los trabajadores del sector de la construcción, en particular en las obras de construcción.

Los métodos utilizados para la encuesta sobre el terreno fueron la observación y las entrevistas individuales y en grupo, incluida la fotoelicitación, que consiste en utilizar fotografías de situaciones laborales para estimular reflexiones culturalmente pertinentes. En la selección de la población encuestada para las entrevistas se tuvieron en cuenta los marcadores sociales pertinentes para el estudio: género, edad, antigüedad en el trabajo, actividad profesional, situación laboral (trabajo manual, dirección) y origen geográfico. A continuación, las entrevistas y las notas basadas en las observaciones se sometieron a un análisis temático en profundidad.

La elección de los lugares de observación estuvo determinada por una serie de criterios, entre ellos la naturaleza del lugar de trabajo, su ubicación, su tamaño en términos de número de trabajadores y el grado de formalización de la empresa. Se observaron cuatro lugares de trabajo de distintos tamaños: dos gestionados por empresas formales (una multinacional y otra nacional en la región de la capital) y dos por empresas informales (una en la región de la capital y otra en la región de Manakara).

Tras un análisis en profundidad de los datos recopilados, los resultados del estudio se presentaron en un taller tripartito celebrado en Antananarivo en abril de 2024. Los participantes formularon recomendaciones y sugerencias sobre actividades de seguimiento para abordar los problemas detectados.

Principales resultados del estudio

La construcción se considera una profesión masculina

La primera conclusión clave del estudio es que los oficios de la construcción se consideran esencialmente masculinos, tanto en sentido literal como figurado.

La obra: un espacio reservado a los hombres

Existe una clara división sexual del trabajo, tanto funcional como física, con el «lugar de trabajo» (el espacio exterior) reservado a los hombres y la «oficina» (el espacio interior) reservado a las mujeres.

La noción de «obra» abarca los oficios emblemáticos de la construcción: albañilería (incluidos los jornaleros), herrería, carpintería, herrajes, soldadura, etc. Se trata de los oficios estructurales, es decir, los responsables del carácter monumental de la construcción y fuente de gratificación y orgullo. Para los trabajadores entrevistados, las mujeres no tienen cabida.

Para mantenerlas al margen, los hombres no expresaron una hostilidad abierta, sino que esgrimieron numerosos argumentos. El primero refleja una postura paternalista: hay que proteger a las mujeres de los trabajos duros, sucios o peligrosos y de todos sus riesgos inherentes. El segundo, más radical, se basa en argumentos biológicos, que invocan las diferencias fisiológicas entre los sexos y la supuesta incapacidad física de las mujeres para realizar lo que se considera un “trabajo de hombres”. Se trata de un arquetipo de la masculinidad hegemónica, en el cual el trabajo de la construcción es «un trabajo para tipos duros», entendiendo por tales a los hombres «de verdad». Por extensión, esto excluye también a los hombres debilitados por la edad. Los encuestados también invocan los efectos sobre el cuerpo de las mujeres de trabajar en una obra: las actividades «dañarían los pechos de las mujeres» o «les impedirían cumplir con sus deberes maritales debido al cansancio», por ejemplo, lo que no es aceptable desde su punto de vista.

En los escasos casos en que había diversidad de género en el lugar de trabajo, los hombres afirmaron que «se encargan» de librar a las mujeres de situaciones laborales que consideran inadecuadas para ellas, trazando así una nueva frontera de género en el espacio social del lugar de trabajo al asignar a las mujeres tareas que los hombres destinan «para ellas».

Por último, los trabajadores de la obra hicieron hincapié en su gusto por el riesgo para reivindicar y defender este territorio profesional reservado para ellos. El trabajo en la construcción se presenta como intrínsecamente arriesgado, y se dice que la disposición a asumir riesgos es una cualidad intrínsecamente masculina. Un hombre que dude demasiado antes de comprometerse en una actividad arriesgada podría ser cuestionado por sus compañeros en cuanto a su «verdadero» género. Así pues, se anima a los hombres a «ir a por todas» para ajustarse a las normas del trabajo en grupo.

Desde esta perspectiva, la «vocación» de las mujeres es trabajar en oficinas y/o en funciones periféricas de mantenimiento o suministro. Sin embargo, las entrevistas revelaron que las ingenieras escapan a este estereotipo de género. Las mujeres que desempeñan funciones directivas parecen más aceptadas que las que trabajan en las obras.

La diversidad de género como fuente de desorganización laboral

La resistencia a que las mujeres trabajen en la construcción es, por tanto, muy fuerte. Lo que está en juego aquí es la necesidad de los trabajadores de la construcción de preservar su hegemonía colectiva considerando la presencia de las mujeres únicamente a través de una lente de género -y no profesional-.

De hecho, el estudio reveló que la diversidad de género en una obra de construcción era una fuente de tensiones. Los testimonios indicaron que los hombres se “sacrifican” para realizar ciertas tareas consideradas arduas en lugar de las mujeres (soldar en un espacio reducido, por ejemplo). Además de negar la igualdad profesional, los hombres también criticaron el hecho de que a las mujeres se les ahorre el “trabajo sucio”.

La adhesión a un “círculo cerrado” masculino en el lugar de trabajo también se considera una condición necesaria para una mayor productividad, ya que mantiene su cohesión colectiva. Para los trabajadores entrevistados, la diversidad de género supondría una pérdida de capacidad productiva y de motivación, con la posibilidad de que las mujeres fueran vistas como objetos de deseo sexual y, por tanto, como una fuente de perturbación o incluso de “libertinaje”. Incluso formulada en broma, no deja de ser una estrategia de resistencia a la diversidad de género en el lugar de trabajo, lo que da testimonio de las importantes barreras que deben superar las mujeres en la construcción.

Encontrar su lugar como mujer en un entorno profesional dominado por hombres: un reto a largo plazo

Una entrevista con una joven soldadora ilustró cómo la masculinidad funciona como una barrera que defiende el territorio profesional.

Los oficios de la construcción se aprenden principalmente en el trabajo y, por tanto, requieren que un trabajador experimentado transmita sus conocimientos a un nuevo empleado en situaciones prácticas. Dada la hegemonía masculina imperante, un hombre con la cualificación necesaria debe estar dispuesto a transmitir su experiencia a una mujer. En este caso concreto, el hombre que iba a convertirse en formador de la joven trató primero de poner a prueba su motivación informándole de que era un trabajo muy duro, que presentaba como incompatible con tener hijos. De este modo, se llama inmediatamente la atención sobre su identidad de género y se da a entender una incompatibilidad “natural” con la profesión.

Posteriormente, durante la formación, su mentor prefirió enseñarle técnicas de soldadura que él mismo consideraba más apropiadas para una mujer, en lugar de otras. Por lo tanto, si el acceso a la profesión es posible, no es un acceso pleno: las mujeres están limitadas a posiciones subordinadas en la jerarquía de las competencias profesionales.

Una vez entrenada, la joven soldadora no tenía margen de error. Tenía que demostrar constantemente sus habilidades rechazando cualquier trato de preferencia, además de demostrar su resistencia física. Su deseo de igualdad de trato en el grupo de trabajo le obligaba también a minimizar su identidad de género y a exigir que se le considere “un hombre como ellos”. Su integración en el grupo era por tanto relativa, en la medida en que implicaba una cierta “tutela”, al tener que ponerse bajo la protección de un mentor o hermano mayor (*zoky lahy*) con el que estaba en deuda. Esta relación paternalista combinaba los efectos de las relaciones intergeneracionales y de género. De este modo, se colocaba en una posición de doble subordinación, ya que tenía que seguir las instrucciones tanto de su superior jerárquico oficial como, implícitamente, de su mentor.

Como lo confirmó el relato de otra joven que trabajó como albañil durante dos años, trabajar como mujer en un entorno predominantemente masculino también significa estar expuesta al acoso y a las bromas sexistas, e incluso a la violencia sexual. Para evitar que esto interfiriera en su trabajo, la soldadora se vio obligada a adaptarse, por ejemplo, ignorando las miradas, actitudes y comentarios de sus compañeros, y aceptando las costumbres del grupo, como el consumo de alcohol, aunque sin comprometerse ella misma. En todos los casos, dependía de ella adaptarse y hacer los esfuerzos necesarios para no destacar demasiado del grupo y garantizar su integración profesional, sin negar su identidad de género. Son muchos mandatos contradictorios que gestionar sola.

Limitaciones de la producción y actitudes ante el riesgo

Riesgos del oficio

Los trabajadores observados durante la encuesta se dedican a la manipulación manual de cargas pesadas y están expuestos a riesgo de caídas. Trabajan en un entorno ruidoso y sucio, a menudo atestado de materiales y equipos peligrosos. Al trabajar principalmente al aire libre, están expuestos a la intemperie (calor, lluvia, viento, frío). También pueden trabajar en espacios reducidos, estrechos y mal ventilados, la mayor parte del tiempo en posturas incómodas o incluso desequilibradas. Trabajan en altura en situaciones que no siempre son seguras (falta de andamios, barandillas, arneses de seguridad). Los trabajadores también manipulan productos tóxicos sin la protección adecuada.

Las condiciones de trabajo en una obra de construcción también dependen de la coordinación de los distintos oficios y de las numerosas decisiones relativas a la organización del trabajo, lo que da lugar a un alto grado de imprevisibilidad. Los horarios varían en función de los imperativos de producción, lo que a veces da lugar al *tâcheronnage* (trabajo a destajo), en el que el tiempo de trabajo depende del número de tareas que haya que realizar. Esto se conoce en malgache como *vita mody* (literalmente: te vas a casa cuando has terminado las tareas asignadas). El ritmo de trabajo inducido por esta práctica acentúa la toma de riesgos por parte de los trabajadores y hace que el trabajo sea aún más arduo. Los efectos nocivos de la *vita mody* se acentúan enormemente con la emulación colectiva, ya que todos se esfuerzan por terminar su jornada laboral al mismo tiempo.

En este contexto, ¿cómo se tienen en cuenta las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo en las actividades cotidianas de los trabajadores, y qué recursos se movilizan para hacer frente a los riesgos?

Una aceptación consciente, aunque a veces limitada, de los riesgos, en función de la categoría del trabajador

En muchas entrevistas, los trabajadores mencionaron la naturaleza peligrosa y ardua de sus trabajos y las probables consecuencias negativas para su salud. Sin embargo, por miedo a perder su empleo, sobre todo en ausencia de contrato laboral, los trabajadores aceptan conscientemente los riesgos. La exigencia de cumplir los plazos es la principal razón aducida para hacer caso omiso de las medidas de seguridad. Incluso en las empresas formales, la productividad y los plazos tienen prioridad sobre el cumplimiento de las normas de seguridad y salud.

Sin embargo, la amenaza de despido no afecta a todos los trabajadores de la misma manera. Los trabajadores cualificados (albañiles, herreros, carpinteros, soldadores) son muy solicitados por los empresarios, mientras que los peones son fácilmente sustituibles. Estos últimos, sobre todo en el sector informal, son por tanto los más vulnerables a la hora de aceptar las condiciones de trabajo impuestas. Para garantizar su empleabilidad, algunos pueden incluso verse animados a asumir más riesgos para ser considerados “valientes” y reconocidos como tales por sus compañeros.

Algunas categorías de trabajadores también están dispuestas a aceptar empleos no cualificados en el sector de la construcción, sean cuales sean las condiciones. Es el caso, en particular, de los trabajadores inmigrantes procedentes del interior del país. Para muchos de ellos, trabajar como obreros en una obra de construcción significa una remuneración regular, lo que consideran una mejora con respecto a sus actividades anteriores como pescadores o agricultores

Integración y banalización del riesgo

El estudio reveló que los trabajadores son conscientes de los riesgos a los que se exponen. En consecuencia, no existe una negación del riesgo como tal, sino más bien un consentimiento de la asunción de riesgos, consolidado por estrategias defensivas basadas en la interiorización de normas sociales relativas a la masculinidad, que hacen que los riesgos sean tolerables.

Las entrevistas con los trabajadores indican que éstos ponen en práctica toda una serie de mecanismos, más o menos conscientes, para relativizar y trivializar el peligro que entrañan, y para “dar sentido a los daños físicos y psicológicos, al dolor, a la asunción de riesgos y al miedo que engendran”.

La primera “técnica” consiste en limitar el tiempo de exposición al peligro y/o al dilema ético derivado de la imposibilidad de realizar una tarea con seguridad en ausencia de medidas de protección. Se trata de “no pensar en ello” y “disimular”, es decir, “sabes que la situación no se cumple”, “no olvidas que estás expuesto al peligro”, pero “no puedes mostrarlo demasiado”. Así que, ante los mandatos contradictorios, los trabajadores “se encargan” de hacer su trabajo a pesar de todo. Al mismo tiempo, se encuentran en desventaja a la hora de quejarse a su empleador por las condiciones de trabajo, ya que han fingido que la situación es aceptable para ellos.

Por otra parte, los entrevistados indicaron que el dominio de los gestos profesionales engendrado por el hábito (*fahazarana*) les permite controlar los riesgos. A este respecto, existe una distinción importante entre el riesgo en sí mismo y el riesgo personal. La asunción de riesgos se relativiza por la convicción de los trabajadores de que tienen suficiente pericia profesional, junto con una confianza en sí mismos construida como expresión de masculinidad y consolidada por el hábito, para poder actuar sin seguir las medidas de control de riesgos, siempre y cuando éstas existan. También, los accidentes laborales se atribuyen al descuido o a la falta de profesionalidad. La inexperiencia se identifica como la causa probable de accidentes y lesiones. A veces, estos incidentes se consideran incluso una etapa formativa -y, por tanto, necesaria- en el aprendizaje de la profesión.

Equipos de protección individual: ¿para qué?

En muchas empresas informales, los trabajadores se quejaban de la falta de equipos de protección individual (EPI) proporcionados por la empresa. Sin embargo, también se observó que, cuando se disponía de EPI, algunos trabajadores se mostraban paradójicamente reacios a usarlos, incluso en las obras donde era obligatorio. En algunos casos, los EPI se utilizan para fines distintos de los previstos. Por ejemplo, los cascos se utilizan como recipientes para buscar agua para humedecer el hormigón, o para transportar clavos o mortero.

Los trabajadores explicaron su reticencia a llevar EPI por la incomodidad que estos causan, sobre todo cuando hace calor (cascos, chalecos) o durante determinadas operaciones de manipulación (guantes). Pero, sobre todo, señalaron que son más eficaces sin sus EPI, que van en detrimento de la productividad. Detrás de esta reticencia a utilizar los EPI se esconde la idea de que un buen profesional no los necesita realmente, que un cierto endurecimiento del cuerpo los convierte en opcionales. La idea de proteger la integridad corporal viene entonces a socavar la imagen que se tiene de un “buen profesional”.

También existe una clara diferencia entre las empresas del sector formal y las del sector informal, ya que estas últimas no ponen equipos de seguridad a disposición de sus empleados. En el sector informal, los EPI

se consideran implícitamente un atributo de las grandes empresas que importan normas internacionales a Madagascar, y la no utilización de EPI se considera, por el contrario, como parte del “estilo malgache”. De este modo, el uso de EPI parece menos legítimo, lo que justifica las “adaptaciones” locales y atribuye más valor a las destrezas manuales utilizando los medios disponibles que a la toma de medidas adecuadas y la adopción de conocimientos especializados.

Por último, los trabajadores consideran que su pericia adquirida por la costumbre (*fahazarana*) les exime de utilizar EPI. Desde esta perspectiva, el uso de EPI está reservado a los trabajadores que tienen poca confianza en sus conocimientos profesionales y a las pocas mujeres que trabajan en las obras. Así pues, no usar EPI parece ser otro marcador masculino distintivo. En este caso, la idea subyacente es que sólo los hombres están en condiciones de asumir riesgos y, por tanto, prescinden de los EPI y de otros medios de protección. En esencia, cuando se dispone de EPI, su uso o no dependerá en primer lugar de los hábitos de trabajo implícitos del grupo. Si su uso no forma parte de los hábitos aceptados por el grupo, entonces habrá muchas formas de resistencia tácita y un individuo será reacio a desviarse de las normas del grupo y destacar entre los demás. Por lo tanto, aquí el colectivo puede tener claramente un efecto disuasorio.

Relaciones con el cuerpo y la salud

Existen muy pocos dispositivos institucionales para cubrir las enfermedades y accidentes profesionales y, cuando existen, rara vez son utilizados por los pocos trabajadores del sector afiliados al sistema de protección social. Ello se debe al coste del acceso a la atención sanitaria y, sobre todo, a la pérdida de ingresos que supone inevitablemente dejar de trabajar. Así las cosas, ¿cómo expresan los trabajadores de la construcción la relación con su cuerpo y su salud en el marco de su actividad profesional?

Soportar el sufrimiento como ética profesional

Los testimonios de los trabajadores expresan una voluntad de soportar el sufrimiento, constitutiva de una cultura masculina en el trabajo, que se manifiesta de varias maneras.

En primer lugar, tienden a reprimir toda conciencia de las consecuencias a largo plazo de sus condiciones de trabajo sobre su salud, sobre todo porque la mayoría de los asalariados son jóvenes, o incluso muy jóvenes, y por tanto todavía ignoran los problemas que pueden afectar al organismo con el paso del tiempo como consecuencia del desgaste profesional. Así pues, la juventud les permite soportar los riesgos inherentes a su trabajo, sobre todo cuando las consecuencias negativas de las condiciones de trabajo sobre la salud no son inmediatamente perceptibles, como puede ser el caso, por ejemplo, de la exposición a productos químicos. La idea de ser “capaz de soportar” (*mahazaka*) se basa en la observación empírica de que, por el momento, no hay efectos visibles de las dolencias relacionadas con el trabajo.

La mayoría de los trabajadores entrevistados describieron dolores frecuentes, casi diarios, al tiempo que minimizaban sus efectos. Inherente al trabajo que realizan (cargar, levantar, proyectar hormigón, repetir los mismos movimientos), el dolor era considerado inevitable y aceptado con resignación por la mayoría de los encuestados. En algunos casos, incluso se negaba por completo o se excluía del trabajo productivo, como si fuera casi un deber no expresar el propio sufrimiento en los momentos de actividad. Las caídas de altura se mencionaron varias veces, y lo sorprendente fue el estribillo común sobre la naturaleza “inofensiva” de tales accidentes y la minimización de sus consecuencias.

Cuando no se evitaba o soslayaba el tema, resultaba que las lesiones y los dolores corporales eran frecuentes. Sin embargo, dado que se producían a diario, se aceptaban como parte integrante del trabajo. Del mismo modo, la naturaleza ardua del trabajo se relativizaba debido a su carácter inevitable. Los trabajadores no tienen más remedio que hacerle frente, como si fueran obligaciones.

Una vez más, la noción de hábito (*fahazarana*) se esgrime regularmente como forma de hacer frente a

estas limitaciones. Esto significa reprimir la expresión del dolor físico y mostrar una ética profesional de resistencia ante el sufrimiento.

Esta relación con el cuerpo y el sufrimiento es también un aspecto de las relaciones sociales horizontales, en las que los fallos físicos pueden ser castigados colectivamente por los compañeros: los trabajadores impiden “juguetonamente” que los demás aflojen dando patadas al primero que da muestras de aflojar. Esta práctica ilustra perfectamente la transmisión y consolidación de valores morales propios del grupo (aguantar, no quejarse). Se trata de no ser identificado por los compañeros como perezoso (*tay kafe*). Construir y consolidar este tipo de resistencia ni siquiera requiere el mandato del personal de supervisión.

Minimización de los problemas de salud

En segundo lugar, llama la atención cómo la continuidad de la actividad prima sobre el cuidado de los compañeros, incluso en las empresas formales. Al trabajar siempre cerca del personal de supervisión, y en un entorno muy dominado por los hombres, los trabajadores reprimen sus emociones por miedo a ser vistos como holgazanes y/o como “afeminados”. Se trata de ajustarse a las prácticas vigentes en el grupo de trabajo: renunciar a las bajas por enfermedad evita la acusación de pereza, promueve una “ética del trabajo duro” y preserva así la propia imagen masculina de “buen profesional”. La ausencia de indemnización en caso de baja por enfermedad es también un fuerte incentivo para seguir trabajando, a fin de no perder ingresos, incluso en las empresas formales en las que los trabajadores están afiliados al sistema de protección social.

Cuando una lesión es demasiado obvia para ignorarla, y los recursos *ad hoc* proporcionados por el empleador son insuficientes, los trabajadores se las arreglan con lo que tienen a mano. A falta de calzado, a veces se utilizan sacos de cemento para proteger los pies magullados, y es habitual el uso de cinta de electricista como esparadrapo. Los remedios son a veces peores que la herida, por ejemplo, utilizar ceniza de cigarrillo para curar una herida o un trapo empapado en aceite para “ahumar” un pie herido y así “prevenir el tétanos”.

Los trabajadores pueden ser conscientes de los riesgos asociados a sus actividades, pero a menudo desconocen sus causas y las consecuencias para la salud. Esto es especialmente cierto en el caso de la exposición a sustancias químicas. Se dice, por ejemplo, que comer yogur y plátanos protege contra los humos tóxicos de la soldadura; la carne y la fruta tienen un efecto profiláctico contra los efectos nocivos del cemento; y el alcohol limpia el organismo del polvo inhalado. Se ha observado también el consumo de estupefacientes y alcohol, tanto para incrementar el rendimiento laboral como para aliviar el miedo, incluido el vértigo al trabajar en altura. Sin embargo, esto en realidad aumenta el riesgo de caídas y otros accidentes.



Conclusiones y recomendaciones

El análisis de todo el material recopilado revela que las actitudes masculinas predominantes repercuten negativamente en la seguridad y la salud de los trabajadores de la construcción en Madagascar, y estas actitudes están arraigadas en las relaciones sociales en el trabajo. En este sentido, la masculinidad es un factor de empleo en entornos donde las normas y valores masculinos se movilizan al servicio del compromiso productivo y la resistencia ante el sufrimiento, dando lugar a múltiples situaciones de asunción de riesgos y exposición al peligro.

Por tanto, esta dimensión de género debe tenerse en cuenta en las siguientes intervenciones para mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores del sector de la construcción de Madagascar:

1

Reforzar la cultura de la prevención desde una edad temprana

- ▶ Integrar la SST en la educación técnica y la formación profesional.
- ▶ Integrar la prevención como asignatura general, del mismo modo que la educación cívica, empezando en la escuela primaria y progresivamente a lo largo de todo el plan de estudios.

2

Realizar periódicamente actividades de formación y campañas de sensibilización centradas en el cambio de cultura

- ▶ Garantizar una mejor apropiación de las instrucciones de prevención mediante la repetición diaria de determinados principios.
- ▶ En las empresas formales, en las que las preocupaciones en materia de SST son objeto de políticas internas, reiterar la prioridad concedida a la SST por encima de cualquier otra consideración relativa a la productividad o a las limitaciones del calendario laboral.
- ▶ Para los trabajadores reticentes a llevar los EPI adecuados cuando estén disponibles, organizar campañas de sensibilización basadas en grupos de discusión heterogéneos (en términos de cualificación, antigüedad y edad); utilice el material fotográfico y videográfico producido para informarles de las consecuencias de no llevar EPI, por ejemplo en módulos de sensibilización sobre los daños invisibles de los entornos de trabajo, como los problemas auditivos o los trastornos pulmonares relacionados con la inhalación de polvo de cemento o humos de soldadura; en general, promueva la seguridad y la salud y en el trabajo.
- ▶ En los módulos de sensibilización, insistir en que el cuidado de la salud y de la integridad física no va en absoluto en detrimento de la identidad “viril” (masculina hegemónica) e incluso es una dimensión esencial para seguir garantizando la sostenibilidad de los medios de subsistencia de una familia; formar también a los supervisores de obra para evitar cualquier estigmatización en términos de cuestionamiento de la identidad de género.
- ▶ Poner en marcha actividades de sensibilización a cargo de personas mayores adecuadamente formados, garantes y validadores de las normas y valores del grupo, o de cualquier otra persona con una posición de ascendencia social reconocida.
- ▶ Utilizar mensajes sencillos y concretos durante las campañas de sensibilización que aborden directamente las preocupaciones de los trabajadores de la obra y les hablen a ellos (por ejemplo, cuáles podrían ser las consecuencias concretas de un accidente en la vida de un trabajador y su familia).

- ▶ No imponer métodos o mensajes inspirados en la cultura occidental, sino dar prioridad a las normas y valores malgaches, por ejemplo utilizando adagios o proverbios malgaches que aboguen por la prevención.

3**Reforzar de los sistemas de inspección de SST**

- ▶ Continuar las inspecciones realizadas por la Inspección de Trabajo en las obras.
- ▶ Promover un enfoque basado en el diálogo entre la inspección de trabajo y las empresas inspeccionadas.
- ▶ Iniciar controles o apoyo por parte de otras entidades menos “formales” (por ejemplo, representantes de los trabajadores formados en SST, que pueden tener un punto de vista diferente).
- ▶ Reforzar la capacidad de las organizaciones de trabajadores y empresarios para promover la SST en el lugar de trabajo.

4**Fomentar una mayor integración de las mujeres en las profesiones técnicas, especialmente en las escuelas de formación profesional**

- ▶ Promover las cualidades generalmente aceptadas de las mujeres que encuentran su lugar en los oficios de la construcción.
- ▶ Utilizar ejemplos concretos de mujeres que ya trabajan en la obra para demostrar que es posible.
- ▶ Poner en marcha mecanismos que permitan a las mujeres romper el silencio en torno al acoso.
- ▶ Promover la diversidad de género en el lugar de trabajo: generalizar la presencia de mujeres en los centros de trabajo.

5**Actuar en el sector informal**

- ▶ Promover la formalización de las empresas y la afiliación a la medicina del trabajo y a la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNAPS).
- ▶ Aumentar las visitas de inspección en el sector informal.
- ▶ Reforzar la sensibilización en el sector informal con mensajes adecuados.
- ▶ Recopilar más datos sobre las circunstancias de los trabajadores autónomos/informales, lo que podría ayudar a indicar soluciones (por ejemplo, introducir un régimen de protección social adecuado a su situación).

6**Mejorar el acceso a los servicios de salud y cuidados**

- ▶ Facilitar el acceso a servicios de salud laboral de calidad con funciones preventivas (por ejemplo, para vigilar la salud laboral de los trabajadores y apoyar los esfuerzos de concienciación).
- ▶ Ofrecer formación sistemática en primeros auxilios.
- ▶ Permitir a los trabajadores acceder a una atención adecuada por parte de personal sanitario cualificado.





**Servicio de Seguridad y Salud
en el Trabajo y Entorno de Trabajo**

Organización Internacional del Trabajo

Route des Morillons, 4
CH-1211 Ginebra 22
T: +41 (0) 22 799 6715
F: +41 (0) 22 799 6878
E: labadmin-osh@ilo.org

ilo.org/topics-and-sectors/safety-and-health-work/safety-health-all