

EL 30% DE LAS MUJERES CONSIDERA QUE SU TRABAJO PUEDE SUPONER UN RIESGO PARA SU SALUD

El Departament de Treball i Indústria de la Generalitat considera que, actualmente, el grado de sensibilidad en relación al género que presentan los diferentes sistemas de información es muy bajo y, entre ellos, en el Registro de Accidentes de Trabajo

La última de las sesiones sobre género y prevención de riesgos laborales que organizó la Fundación Prevent analizó la vigilancia de la salud en las empresas desde la perspectiva de género

Barcelona, 26 de diciembre de 2006

El 30% de las mujeres trabajadoras considera que su trabajo puede suponer un riesgo para la salud y un 18,2% confiesa que se ha sentido discriminada por razón de sexo en cuanto a salario o posibilidades de promoción en su empresa en algún momento de su vida, según se desprende de la jornada 'Los riesgos laborales desde una perspectiva de género. Mujer, salud y trabajo', organizada hoy por la Fundación Prevent, con la colaboración del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones, MC MUTUAL y el bufete de abogados Cuatrecasas.

Durante su intervención, la directora del Institut de Serveis a la Comunitat de l'Agència de Salut Pública de Barcelona, Lucía Artazcoz, explicó que *"la perspectiva de género en riesgos laborales no es hablar de salud laboral de la mujer, sino de hombres y mujeres con realidades biológicas diferentes que ocupan distintos lugares en el trabajo y en la sociedad"*.

En este sentido, apuntó que la mayoría de estudios para determinar niveles de riesgos del trabajo se han realizado en hombres jóvenes y extrapolado a las mujeres, por lo que abogó por la elaboración de estudios específicos en mujeres. *"Género no significa únicamente separar el análisis de datos por hombres y mujeres, sino ser sensibles y capturar los riesgos reales de la población trabajadora y ver si son distintos según el sexo"*, indicó Artazcoz, quien añadió que las dificultades para la conciliación de la vida laboral y familiar no deben formar parte de la evaluación de riesgos porque desvían el interés de los riesgos laborales, sino que deben estar presentes en la negociación de los convenios colectivos, en la que debería haber una mayor presencia de mujeres.

Por su parte, la jefa del Área de Planificación y Seguimiento del Plan de Actuación del Gobierno de la Generalitat, Nuria Cañellas, manifestó que *"hay que pasar de las medidas proteccionistas a las medidas igualitarias"* en materia de género y apostó por *"introducir la atención integral ante las necesidades de las mujeres en los planes de salud y prevención de riesgos, diseñar políticas de reducción de riesgos y revisar la normativa para introducir medidas específicas"*.

Cañellas destacó que el 80% de los asalariados a tiempo parcial son mujeres, lo que supone una precariedad laboral mayor, y apuntó como riesgos específicos de género

el acoso sexual, la doble presencia en el trabajo y en la vida familiar y otros condicionantes como el salario, puesto que la mujer cobra entre el 25 y el 30% menos que el hombre. *“Es necesario visualizar las condiciones de trabajo y salud de las mujeres porque lo que no se reconoce, no existe”*, sentenció.

Embarazo no es enfermedad laboral

La doctora Mariàngel Costas, de la Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball (SCSMT), abogó por la realización de un seguimiento periódico de la salud de los trabajadores para llevar a cabo la prevención, tanto en el control del trabajador como en el de su ambiente de trabajo, que permita identificar trabajadores/as especialmente sensibles y agregó que, *“cuando un trabajo se feminiza, se infravalora”*.

La aportación de la Dra. Costas supone una valoración de los diferentes aspectos diferenciales que, desde el punto de vista del género, encuentra el profesional sanitario al llevar a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras: la constitución y características biológicas, aspectos socioculturales y económicos, factores personales y organizativos que en muchas ocasiones sitúan a la mujer en desventaja, respecto a su salud general y laboral.

También destacó la importancia de conocer mejor aquellos riesgos laborales que pueden hacer necesaria la adaptación de las condiciones o del puesto de trabajo a la situación de embarazo o lactancia o en su caso, a la supresión de éste. Siempre, teniendo en cuenta que embarazo no es sinónimo de enfermedad, pero que la mujer en periodo de gestación o lactancia se convierte en especialmente sensible y hay que velar por evitar los riesgos para ella y el niño.

Asimismo, la doctora Dolores Solé, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), subrayó que *“el embarazo no es sinónimo de problemas para la mujer ni de enfermedad”* e instó a los médicos del trabajo a intervenir para evitar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de la embarazada, a facilitar un embarazo saludable en activo y la lactancia y a proteger la paternidad y maternidad potencial de los trabajadores.

En este sentido, apuntó, como medidas para evitar los riesgos a una trabajadora embarazada ante la posibilidad de problemas, la adaptación del puesto de trabajo a las condiciones particulares de la mujer, la restricción de tareas, el cambio de puesto de trabajo y, como último recurso, la suspensión del contrato por embarazo de riesgo, aunque lamentó que esta última opción sea la primera para muchas empresas. *“No hay que olvidar que una mujer embarazada traerá al mundo y cuidará de la población trabajadora futura”*, apostilló.

Finalmente, Núria Laseca, del Departament de Treball i Indústria de la Generalitat, relató la falta de calidad e imprecisión en la complementación de las notificaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cuestión esta que no permite su posterior análisis en profundidad. El sistema está pensado desde *“las consecuencias y no tanto desde las exposiciones”*, indicó Laseca, quien añadió que este hecho *“condiciona la sensibilidad para captar las diferencias entre las condiciones trabajo de hombres y mujeres”*.

Laseca aseguró, a modo de ejemplo, que más del 80% de las enfermedades profesionales pasan por el sistema público de salud (el 4% en el caso de enfermedades mortales), por lo que son tratadas como patologías comunes y no como contingencias profesionales y precisó que el sistema está pensado para cuantificar hechos acotados en el tiempo y no para detectar procesos, interfiriendo por tanto, en el análisis de las patologías laborales de las mujeres, dado su carácter

evolutivo, silente y tendente a la cronicidad. Por todo ello, concluyó que *“el sistema habría de ser capaz de identificar las desigualdades relacionadas con el género y facilitar así propuestas de intervención específicas”*.

Sobre FUNDACION PREVENT

Fundación Prevent, es una entidad sin ánimo de lucro, constituida con el objetivo de promover y contribuir al fomento de una verdadera Cultura Preventiva, que garantice un futuro entorno laboral más seguro, derivado de una mayor concienciación social. Contribuye a la prevención de riesgos laborales desde diversas vertientes: la formación, la concienciación entre los trabajadores y empresarios de la importancia de la seguridad laboral, el apoyo a la investigación y la inserción laboral de personas que sufren una discapacidad debido a un accidente laboral.

Sobre MC MUTUAL

MC MUTUAL, nacida de la fusión de Mutual Cyclops y Midat Mutua, es la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales número 1 de España, y la que atesora más años de experiencia en el sector. Sus orígenes se remontan a la primera mutua que empezó a operar en el mercado en el año 1901. Los más de 2.500 profesionales de MC MUTUAL trabajan con la vocación de llegar a las empresas que necesitan agilidad, profesionalidad y un trato cercano en términos de salud laboral, y están enfocados a proteger a los más de 1.300.000 trabajadores con el mejor servicio y con más de 170 centros de atención repartidos por todo el territorio español. La entidad también dedica sus esfuerzos a escuchar y a apoyar a los empresarios para ayudarles a reducir la siniestralidad laboral.

Sobre CUATRECASAS

Cuatrecasas es uno de los despachos jurídicos líderes en la Península Ibérica y está especializado en las distintas áreas del derecho de empresa. Cuenta con oficinas propias en las principales ciudades españolas y portuguesas, así como en Bruselas, Nueva Cork y Sao Paulo. Nuestra firma está integrada con el prestigioso despacho portugués Gonçaves Pereira, Castelo Branco e Associados, y ambas firmas tienen suscritos sendos acuerdos de alianza con Machado Myer Sedacz e Opice, en Brasil, y Pérez Alati, Grondona, Benites, Artensen & Martínez de Hoz, en Argetina.