

# Nota informativa 4

## Perspectiva de género en la salud laboral

La normativa legal en prevención de riesgos laborales identifica la situación de embarazo o de lactancia natural como de especial sensibilidad a la hora de evaluar los riesgos laborales.

Ya que es la única referencia legal a una posible diferenciación por género en materia de salud laboral, se desprende que hace 24 años el legislador entendía que la maternidad era la única circunstancia objetiva que en realidad podría tenerse en cuenta para abordar de diferente forma la gestión de los riesgos entre varones y mujeres en los centros de trabajo.

Conforme ha ido aumentando la seguridad y

la higiene en el trabajo, incrementando de forma muy notable las medidas que atajan los riesgos estudiados por estas disciplinas, la ergonomía y la psicología han ocupado un justo papel más relevante y diversos estudios han centrado su atención a la posibilidad de que la perspectiva de género en estas disciplinas arroje buenas ideas para conseguir mejorar la prevención.

Recientemente en nuestro país se ha ido configurando una nueva preocupación por la perspectiva de género en general, que se va a extender desde el ámbito de la Hostelería y con apoyo en el diálogo social, principalmente a materias ergonómicas y psicosociales.

FINANCIADO POR:



Fue en el ámbito de la Hostelería, donde las mujeres que trabajan en la limpieza de las habitaciones y tareas de planchado son abrumadoramente más numerosas que los hombres, el Sector donde de forma más preocupante se vislumbró que la gestión de los riesgos musculoesqueléticos, así como la necesidad de articular algunos protocolos que eviten el riesgo de sufrir acoso o violencia por parte de clientes, era más necesario.

Por ello, en el marco del diálogo social se abordó en 2017 la necesidad de reforzar la evaluación de dichos riesgos principalmente en sectores feminizados, con altísima frecuencia de movimientos repetitivos, carga de trabajo y gestión mental complicada.

El Partido Socialista introdujo el pasado año una Proposición no de Ley, que aprobó el Congreso, para instar a la evaluación desde la perspectiva de género, citando expresamente en la Exposición de Motivos, la situación sectorial antes mencionada.

Al igual que sucede con la retribución salarial, es pertinente valorar la conveniencia de introducir esta perspectiva en los riesgos laborales, ya que puede contribuir a que los análisis de los riesgos sean más ceñidos a las características propias de la persona que está desempeñando cada actividad.

Es obvio que la evaluación ha de tener en cuenta el físico y las posibles circunstancias de

la organización del trabajo y de la resolución de conflictos psicosociales que pueden envolver al trabajador o trabajadora. Pues bien, en determinados puestos, el género no es baladí, sino que expone a determinadas situaciones más a las mujeres que a los hombres.

Una de las situaciones donde la diferencia de género, en relación con la siniestralidad, es más evidente, es la estadística de accidentes de tráfico, que sufren casi un tercio más las mujeres que los hombres.

Aunque habría que analizar caso por caso, lo cierto es que la desigual distribución de roles en el hogar, fruto de la cultura latina, hace que muchas mujeres trabajadoras hayan de compatibilizar con prisa la atención del hogar y el cuidado de mayores o menores con más frecuencia que los hombres. Esta prisa, unida a la carga mental de la conciliación complicada en los casos de ausencia de corresponsabilidad en el hogar, puede explicar los datos de siniestralidad de tráfico, que computan como accidente de trabajo a efectos de Seguridad social, si bien la prevención resulta casi imposible por parte de la empresa.

Sí es cierto que desde la perspectiva empresarial adoptar medidas como la entrada o salida flexible, así como apostar por la utilización del transporte colectivo de los

FINANCIADO POR:



trabajadores pueden ayudar a que esa prisa en el tráfico no desemboque en accidentes de gravedad.

Por todos estos factores, entendemos que la prevención va a desarrollar cada vez con más amplitud una perspectiva de género, mucho más allá de los aspectos meramente relativos a la maternidad biológica.

Así lo hemos plasmado desde CEIM en el V Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid y se refleja de forma muy precisa en la Programación Territorial de la Inspección de Trabajo.

La negociación colectiva sería un ámbito adecuado para abordar la situación de la

prevención desde una perspectiva de género. Ahora que las empresas de más de 50 trabajadores se verán compelidas a efectuar un análisis salarial por género, quizá fuera bueno que desde el diálogo social a nivel nacional, pudiera pensarse en que en los sectores feminizados ha de analizarse la conveniencia de identificar claramente las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de forma que se pudieran identificar factores diferenciales por razón de sexo. Ello serviría para planificar de forma más eficaz la actividad preventiva, en su caso, a nivel sectorial.

FINANCIADO POR:



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.

