La prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género.

Autor:

Sandra Pérez Ruiz

Licenciada en Derecho
Inspectora de Trabajo y S.S. y Jefa del Área especializada en Materia de Igualdad

Para encontrar referencias normativas al principio de igualdad en la actividad preventiva, deberíamos remitirnos al artículo 15 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales, que recoge los principios generales que deben inspirar la acción preventiva en las empresas, del que podemos destacar el establecido en su letra g) "planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo". En este mismo precepto, en su letra d), se hace referencia al principio de adaptar el trabajo a la persona; no obstante, tanto en este artículo como en el resto de la mencionada Ley 31/1995 no se hace referencia explícita al género, sino a las características concretas de las personas.

Se da una escasa sensibilidad en el marco legal actual hacia la perspectiva de género y hacia cuestiones de salud laboral que afectan específicamente a las mujeres trabajadoras, salvo que se vinculen expresamente a los aspectos reproductivos y de crianza. Así pues, la mencionada Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, no ha profundizado suficientemente en la dimensión de género, más allá de la maternidad y la lactancia.

Por otra parte, el artículo 3.1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención define la evaluación de riesgos laborales como el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. Por tanto, si la desigualdad de género se entiende como un riesgo laboral intrínseco en les organizaciones, o como un factor que afecta directamente a los riesgos laborales, de esta norma también se desprende la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riegos laborales.

El artículo 5.3 del mismo cuerpo legal Real Decreto 39/1997 dispone que cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en normas UNE, normas internaciones o guías técnicas de entidades de reconocido prestigio. En consecuencia, las recomendaciones y los criterios técnicos emanados por entidades de reconocido prestigio pueden servir como referencia normativa para justificar la incorporación de la perspectiva de género en la actividad preventiva.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027 se configura como un marco de referencia para el desarrollo de políticas de prevención de riesgos laborales en nuestro país, en consonancia con las directrices internacionales y europeas en esta materia, en particular, con el Marco estratégico de la Unión Europea (UE) para la salud y seguridad en el trabajo 2021-2027.

La EESST 2023-2027 adquiere un compromiso firme con el logro y consecución de los siguientes objetivos:

- Mejorar la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, los cambios demográfico y climático desde la óptica preventiva.
- Mejorar la gestión de la seguridad y salud en las pymes. Una apuesta por la integración y la formación en prevención de riesgos laborales.
- Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad.
- Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.
- Fortalecer el sistema nacional de seguridad y salud para afrontar con éxito futuras crisis.

Se pone de manifiesto que es necesario avanzar en el conocimiento de los riesgos y daños a la salud desde la perspectiva de género y visibilizar riesgos que pudieran no valorarse lo suficiente e incluso no ser tenidos en cuenta, tanto en actividades feminizadas como masculinizadas

Respecto a los riesgos específicos por género, podríamos decir que, en los trabajos ocupados mayoritariamente por mujeres, predominan los riesgos relacionados con las posturas de trabajo inadecuadas, trabajos repetitivos, manipulación de numerosos objetos de poco peso, largas jornadas de pie y riesgos relacionados con la organización del trabajo. Es por ello que los riesgos a los que están expuestas, en mayor medida las mujeres, principalmente producen daños que aparecen de manera lenta y progresiva, como son las lesiones muscoesqueléticas y las alteraciones de la salud psíquica, no reconocidas legalmente como enfermedades profesionales y, consecuentemente, no visualizadas en su relación con el trabajo.

Por el contrario, en los trabajos ocupados, mayoritariamente por hombres, predominan los riesgos relacionados con la seguridad y la manipulación de objetos de elevado peso, quemaduras o caídas. A consecuencia de ello, en los puestos ocupados de forma más predominante por los hombres son mucho más frecuentes las lesiones relacionadas con los accidentes de trabajo, que se reconocen más fácilmente por su relación inmediata entre la causa y el daño. De hecho, en el año 2020, los hombres presentaron un índice de accidentes de trabajo 2,2 veces superior al de las mujeres.

En la práctica, en la mayoría de las empresas se evalúan principalmente los riesgos de seguridad e higiénicos, y en menor medida, los ergonómicos. A mayor abundamiento, son muchas menos las empresas que realizan evaluaciones de riesgos psicosociales

Para hacer efectivo el derecho a la salud de manera equitativa e igualitaria, la salud de las mujeres y la salud de los hombres no debe ser tratada de la misma forma, sino que se deben tener en cuenta dos tipos de factores diferenciales:

- Las diferencias biológicas: son las que tienen su origen en el sexo, ya que hombres y mujeres nacemos diferentes. Por ejemplo, los hombres suelen ser más altos y con mayor porcentaje de masa muscular, mientras que las mujeres son menos altas y acumulan más tejido adiposo.

- Las desigualdades sociales: no están originadas por el sexo, sino por el género. El concepto de género se refiere a todas aquellas características, actitudes y comportamientos que una sociedad asigna de forma distinta a hombres y mujeres. Por ejemplo, el trabajo doméstico y el cuidado de la familia tradicionalmente se han vinculado a las mujeres, mientras que el trabajo productivo ha recaído sobre los hombres.

Estas diferencias biológicas y sociales están también presentes en el ámbito laboral. La socialización de género y los estereotipos sobre lo femenino y lo masculino influyen en la percepción y asunción de los riesgos laborales por parte de mujeres y hombres en su puesto de trabajo.

En general, los equipos, las herramientas y la ropa de trabajo no están adaptados a las características anatómicas de hombres y mujeres. Es cierto que poco a poco las empresas están incorporando cambios para adaptar los equipos a una plantilla más diversa, pero sólo respecto a la talla y no al género.

Por tanto, aproximarnos a la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género implica integrar el análisis de género en todas las facetas de la gestión de la salud laboral para identificar y abordar las desigualdades específicas que pueden afectar, de forma diferente, a hombres y mujeres en su puesto de trabajo.

Nos encontramos en una sociedad muy sensibilizada con la necesidad de eliminar las brechas de género existentes, pero la seguridad y la salud en el trabajo no puede quedar excluida en este avance en la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Por ello, resulta prioritario:

- Revisar el marco normativo para integrar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.

- Sensibilizar sobre la necesidad de integrar la perspectiva de género de forma real y eficaz en las políticas preventivas.

- Promover la integración de la perspectiva de género en todas las disciplinas preventivas al evaluar los riesgos y establecer prioridades de actuación.

- Impulsar la acción sobre los riesgos específicos de género, con especial atención a las actividades feminizadas y precarizadas.