

Planes de igualdad: avanzamos en la salud laboral con enfoque de género

MONTSE LÓPEZ Y BERTA CHULVI

Las medidas preventivas con enfoque de género son también las grandes ausentes, pero los planes de igualdad firmados recientemente abren un nuevo camino para la acción sindical.

Ya disponemos de datos epidemiológicos solventes para afirmar que una buena parte de los riesgos laborales afectan de manera distinta a hombres y mujeres. Tenemos ejemplos en todas las categorías de riesgos. Por ejemplo, en materia de riesgos psicosociales, la exposición al riesgo de la doble presencia (la necesidad de responder al mismo tiempo a las demandas del trabajo doméstico y del trabajo asalariado) es cinco veces superior entre las mujeres (26,32% de la población femenina asalariada) que entre los hombres (5,12%). Frente al riesgo químico encontramos diferencias en cuanto a las exposiciones y también en cuanto a los efectos: las mujeres se ven más afectadas que los hombres debido a diferencias fisiológicas, como un mayor contenido en grasa, o diferencias bioquímicas, vinculadas a procesos hormonales. En cuanto a las lesiones musculoesqueléticas, observamos también diferencias importantes: las lesiones en nuca y cuello son más frecuentes entre las mujeres, como también lo son las lesiones en las piernas.

En un camino en el que hay mucho por hacer, se abren nuevas posibilidades para la acción sindical con la redacción y aprobación de los planes de igualdad que son obligatorios en todas aquellas empresas con más de 250 personas empleadas. Los 10 planes de igualdad negociados y firmados desde la Federación de Comercio, Hostelería y Turismo (FECOHT) apuntan ya las luces y las sombras de este camino. Las luces son las medidas de salud laboral que se están introduciendo. Como explica Rosalía Pascual, "en todos los planes exigimos un paquete de medidas de salud laboral, en un trabajo coordinado con la Secretaría de Salud Laboral". "Por ejemplo, en el firmado en Carrefour, NH Hoteles o Mercadona la primera medida que introdujimos fue exigir que se hiciera una revisión de la evaluación de riesgos con perspectiva de género. Las empresas nos dicen que ya lo tienen, pero nosotras decimos que no es cierto. Las compañías alegan que evalúan el puesto y que con eso es suficiente, y nosotras no lo aceptamos defendiendo que en un mismo puesto los riesgos son diferentes para hombres y mujeres".

Además se está tratando de introducir medidas mucho más concretas que afectan a áreas específicas de salud reproductiva y vigilancia de la salud, entre otras. "Por

ejemplo –afirma Rosalía–, estamos exigiendo que se cumpla la normativa y, efectivamente, que en hoteles exista una zona de descanso para embarazadas y lactantes diferente del comedor de personas. También estamos solicitando, en los planes de igualdad, que el personal de pisos que desarrolla su trabajo en las habitaciones que los hoteles reservan para fumadores, sean objeto de un plan de vigilancia específico para detectar los posibles efectos de estas exposiciones. Estamos actuando en muchos campos y la salud laboral de las mujeres es un tema prioritario en el que necesitamos formación y apoyo".



Las sombras son las enormes dificultades que tiene implantar la perspectiva de género en la acción sindical. Rosalía plantea que habrá problemas para hacer el seguimiento de los planes aprobados: "O formamos a los delegados de prevención en perspectiva de género o formamos a las secretarías de la mujer en salud laboral", señala. La necesidad de un trabajo coordinado es en su opinión una cuestión clave en estos momentos. "Yo creo que el sindicato todavía no se ha dado cuenta del potencial que tienen los planes de igualdad para cambiar las condiciones de trabajo: tocamos todos los palos, intervenimos en muchos más ámbitos que en la negociación colectiva, los planes se han de publicar en el BOE y son acuerdos firmes que incluyen medidas concretas y, además, en la fase de diagnóstico tenemos acceso a una información sobre cómo organiza el trabajo la empresa que es muy difícil de obtener por otras vías".