

¿Por qué es importante una prevención con perspectiva de género?

Porque así lo establecen la legislación y las políticas

públicas.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de trabajo y ocupación (refundida).

- **Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.**
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).**
- **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.**

- **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**
- **Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social.**
- **Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.**
- **Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.**
- **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.**

Porque hay desigualdades de género en el mercado de trabajo y en la salud laboral.

La necesidad de una perspectiva de género en la seguridad y salud en el trabajo nacen de las desigualdades de género presentes en el ámbito laboral.

- El término desigualdad de género hace referencia aquellas situaciones en las que las mujeres se ven en posición de desventaja por razones de sexo o género.
- Este trato desigual y discriminatorio surge de una concepción androcentrista del mundo donde se toma de referencia la figura masculina y no se tienen en cuenta otras realidades o necesidades.
- De esta concepción androcentrista surgen unas prácticas sociales, políticas y culturales que posicionan a la mujer en posiciones de desigualdad y vulnerabilidad. Siendo causa y consecuencia los estereotipos de género, roles de género, creencias y prejuicios, reparto del poder desigual etc...
- En consecuencia cuando las mujeres entran al sistema laboral tienen que enfrentarse a una estructura masculina, que privilegia el trabajo productivo y dificulta su compatibilidad con las otras esferas de la vida como el trabajo reproductivo, el ocio y la participación política

- **Las diferenciación entre sexos (El diseño de los puestos de trabajo, la organización de los espacios y del tiempo, los equipos y las herramientas, se ha pensado, mayoritariamente, siguiendo un modelo masculino de trabajador)**
- **La segregación horizontal del mercado de trabajo (división sexual)**
- **La segregación vertical del trabajo (diferentes condiciones de trabajo para hombres y para mujeres)**
- **La precariedad laboral (que se concentra en un mayor número de mujeres)**
- **La división sexual del trabajo y la asignación tradicional del empleo y el ámbito reproductivo a cada uno de los sexos**

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO.

- **La división sexual del trabajo se refiere a la manera en que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo. La distribución social de las tareas parte de la construcción social y cultural que crea un sistema sexo/género y divide en trabajo productivo y reproductivo; bajo esta perspectiva se les asigna a los hombres el espacio público (trabajo productivo) y a las mujeres, el espacio privado (trabajo de reproducción). La asignación descrita es una construcción social, interiorizada a tal grado que se considera que los roles tradicionales corresponden, en realidad, a la naturaleza y capacidades de hombres y de mujeres.**
- **De esta concepción deriva la segregación horizontal del mercado y la segregación vertical del mercado laboral**

La Organización Mundial del Trabajo, explica la segregación ocupacional como una prueba de desigualdad, que incluye estratificación social en cuanto al poder, las cualificaciones y las ganancias; es decir, es la asignación de las tareas laborales estereotipadas. Esta diferenciación impide a las personas desarrollarse laboral o profesionalmente en actividades no atribuibles a su sexo/género.

Esta forma de desigualdad que afecta principalmente a las mujeres puede ser horizontal; es decir cuando los trabajos masculinizados están ocupados por ellos (minería, construcción, servicios financieros, entre otros) y los trabajos feminizados están ocupados por ellas (servicios comunales y sociales, secretariales, servicios educativos, de salud y cuidados, entre otros).

También existe la segregación vertical, cuando hombres y mujeres tienden a ocupar categorías diferentes dentro de un mismo trabajo (cargos de dirección, coordinación de áreas, altos mandos y subordinados), donde ellos ocupan, por lo general, jerarquías más altas y con mejores salarios.

Como podemos observar la segregación ocupacional por género, se traduce en exclusión social de las mujeres porque las ubican, en términos generales, en ocupaciones con menos reconocimiento social y condiciones de trabajo desfavorables.

¿Para qué?

mujeres
FUNDACIÓN

Para reducir: los riesgos psicosociales y ergonómicos, la exposición a agentes químicos, físicos y biológicos.

Hombres y mujeres se exponen a riesgos distintos y desarrollarán problemas de salud diferentes. En el caso de las mujeres, a menudo se trata de efectos que aparecen a largo plazo y que son de etiología multicausal, donde se combinan diversos factores de riesgo laboral y extralaboral para generar el daño. Los hombres, en cambio, sufren más accidentes traumáticos.

En muchas ocasiones, no se presta atención a las condiciones laborales que afectan a la salud de las mujeres y sólo se hace en materia reproductiva. Pero, así como los accidentes de trabajo no son exclusivos de los hombres, tampoco se deberían centrar los problemas de salud laboral de las mujeres únicamente con la reproducción.

Por tanto, hay que abordar todas estas diferencias para dar respuesta a las distintas realidades del mundo laboral, investigando las áreas donde se encuentran las mujeres trabajadoras, no subestimar los riesgos laborales a los que se exponen, fomentar su participación en las cuestiones de salud laboral y garantizar que las medidas adoptadas sean apropiadas.

Algunos de las condiciones a tener en cuenta para evitar la afectación de las mujeres en el ámbito laboral son:

- Adecuar los lugares de trabajo, equipos, herramientas, equipos de protección individual (EPI) y ropa, teniendo en cuenta la variabilidad humana.
- Mostrar interés en los factores de riesgo psicosocial que afectan en mayor medida a las mujeres, tales como: exigencias psicológicas del trabajo, control en el trabajo, apoyo social en el trabajo, compensaciones del trabajo y la doble presencia.
- Evaluar y realizar propuestas para reducir las exposiciones a los riesgos psicosociales
- Formación en hábitos posturales en el trabajo.
- Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y recogida de datos, impulsando las investigaciones y los estudios específicos sobre los riesgos físicos, químicos y ambientales y sus efectos en la salud de las mujeres

Para erradicar la violencia de género en el ámbito laboral.

La violencia de género en el ámbito laboral es un tipo de violencia que viene motivada por el sexo de una persona, ésta no se habría producido si la persona no hubiera prestado sus servicios a la empresa. Las causas están asociadas a las desigualdades estructurales de género, las relaciones de trabajo o la cultura organizativa, entre otros.

Las manifestaciones más frecuentes son:

- Acoso sexual:
- Acoso por razón de sexo:

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) penaliza como infracción muy grave el acoso sexual y la desconsideración de la dignidad de las mujeres trabajadoras por parte de la empresa.

Según un estudio realizado por el Instituto de la Mujer, el 9,9% de las mujeres trabajadoras han sido acosadas sexualmente en el trabajo.

**Para garantizar la prevención de la salud reproductiva,
el embarazo y la lactancia.**

Aunque al hablar de la salud laboral de las mujeres se piensa básicamente en la salud reproductiva. Las medidas de prevención de riesgos laborales dirigidas a la protección del embarazo y la lactancia deben protegerse y ampliarse para una cobertura tanto de la madre como del feto, ya que son vulnerables a la exposición de determinados factores externos que pueden ser nocivos para su salud.