



Pilar Losada
Acción Sindical PSEC
FE CC.OO.

MUJERES

La salud desde el género: una perspectiva necesaria

Es una realidad que, aún hoy, existe un gran retraso en la consideración de la perspectiva de género en aspectos relacionados con la salud pública y en mucha mayor medida en lo que se refiere a la salud laboral

INTRODUCIR la perspectiva de género pasa por reconocer y asumir los condicionamientos sociales, culturales y biológicos para poder generar políticas que contemplen estas realidades que necesariamente han de desembocar en una igualdad de derechos teniendo en cuenta estos condicionamientos.

Las tareas que realizan las mujeres están menos valoradas socialmente que las que desempeñan los hombres. Un ejemplo claro es la invisibilidad del trabajo reproductivo –trabajo de la casa, cuidado de la familia, etc.- que tiene una función fundamental para el mantenimiento del bienestar social. La falta de este reconocimiento y de su protección social son causantes, entre otras cosas, de que, en el mercado laboral, exista una asimetría en cuanto a las condiciones de trabajo y de poder entre mujeres y hombres, que nos lleva a la injusticia social.

La creciente desregulación del mercado de trabajo no hace sino incrementar todas las desigualdades que la mujer viene sufriendo desde hace mucho tiempo, pero más acusadamente, si cabe, desde su incorporación masiva al mundo laboral retribuido. La doble presencia –es decir el hecho de que la mujer tiene doble jornada, por un lado la estrictamente laboral y por otro, la jornada relativa al trabajo doméstico no retribuido- es un elemento añadido de vital importancia que agrava la situación de las mujeres en un contexto social nada sensibilizado con el tema y que además tiene una repercusión de primer orden en la salud laboral de este colectivo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en vigor desde enero de 1996, abre un nuevo espec-



tro normativo que se ha venido completando a través del desarrollo de reales decretos que regulan aspectos concretos contemplados en dicha ley.

Aparece, pues, un nuevo marco que establece un cambio cualitativo en cuanto a la concepción de los riesgos laborales dando prioridad absoluta a la cultura preventiva –basada en la justicia de las relaciones laborales, tanto cuando se hacen visibles, como cuando son invisibles- y dejando en el pasado la cultura indemnizatoria –basada en la injusticia y sin ningún planteamiento de género.

Esta herramienta tan importante, si bien es verdad que en la teoría plantea una perspectiva de género, en la práctica también adolece, aunque cada vez en menor medida, de regulaciones específicas que estén formuladas, teniendo en cuenta el sesgo de género, aunque las intenciones implícitas estén claras.

Esta consideración no es baladí, ya

que la mayoría de los estudios y el propio conocimiento científico en aspectos de salud pivota en un espectro androcéntrico –los estudios e investigaciones que se realizan en la medicina, sin ir más lejos, se llevan a cabo sobre una población mayoritariamente masculina, extrapolar los resultados y conclusiones por igual a hombres y mujeres, sin tener en cuenta las diferencias biológicas y psicológicas de ambos sexos- razón por la que no existe visibilidad sobre morbilidad diferencial (enfermedades diferenciadas). Esto condiciona el hecho de que las normativas que se desarrollan no contemplen dichas diferencias –por ejemplo al evaluar los riesgos y posteriormente al llevar a cabo la vigilancia de la salud- y que, como consecuencia de ello, no se puedan establecer políticas preventivas diferenciadas.

Los riesgos psicosociales tienen un carácter prioritario a la hora de determinar qué tipo de riesgos afectan en mayor medida al colectivo femenino, además de otros riesgos muy importantes, como las exposiciones a tóxicos que provocan disrupciones endocrinas y que afectan directamente al sistema reproductivo –en mujeres y en hombres. Estos riesgos psicosociales se evidencian provocados por diferentes factores como son la doble jornada y las desigualdades sobre condiciones de trabajo (bajos salarios, categorías más bajas, dificultades en la promoción, escaso control y alta exigencia sobre las tareas, diferencias salariales, etc.). Todo ello viene dado por un modelo cultural y social impuesto por hombres y que se sostiene gracias a una escasez de políticas sociales de igualdad.