

Desigualdad en los efectos generados por la crisis del COVID-19.

Fecha: julio 2020

Autora: **María José Torijano Peral.**

Departamento de Prevención y Desarrollo de la Cultura Salud



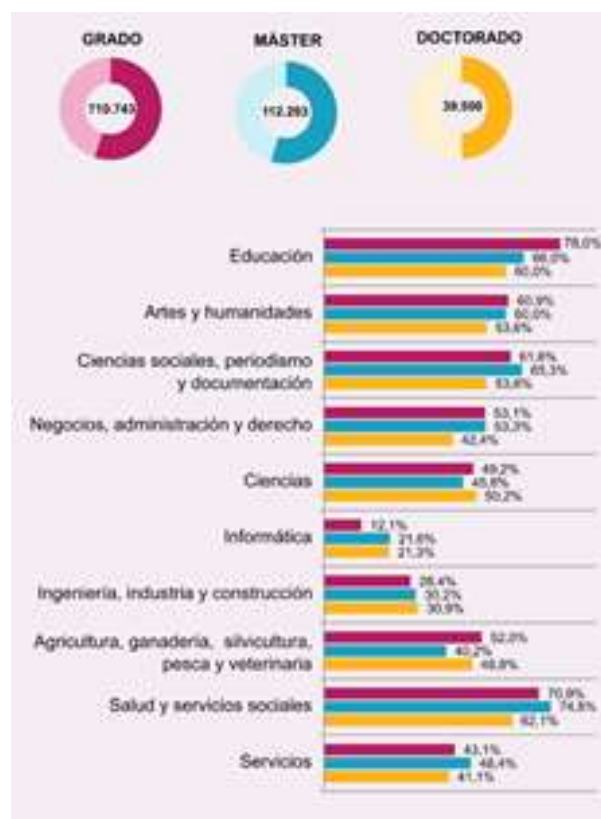
Después de varios meses de confinamiento que han provocado un cierto estancamiento de las economías afectadas por la pandemia del COVID-19, empezamos a comprobar los efectos que está provocando a nivel social haciendo que las desigualdades que ya existían se agraven.

En primera línea de esas consecuencias negativas se encuentran las mujeres que asumen con mayor porcentaje los roles sanitarios y de cuidados de personal dependiente, bien sea en el ámbito familiar o laboral.

A día de hoy, la proporción de hombres que estudia en la Universidad carreras sanitarias es mucho menor que la de mujeres. Según datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional referidos al curso 2017-2018, esta desproporción se calcula que está en torno a un 67% de mujeres matriculadas en medicina frente al resto de hombres.

La desproporción en enfermería alcanza un 84% para profesionales de esta rama, según datos del Instituto Nacional de Estadística.

De este modo, en esta crisis sanitaria en primer lugar, son las mujeres quienes están dando una respuesta masiva, realizando aportes fundamentales a la contención de este virus. Como consecuencia, este colectivo está más expuesto a los riesgos de esta pandemia.



Riesgos diferenciados en la Crisis COVID-19

Según la Organización Mundial de la Salud, las mujeres están sufriendo diferentes riesgos:

1. Debido a su mayor proporción dentro del sector sanitario y cuidados asistenciales, se enfrentan en primera línea de batalla contra la enfermedad y por tanto tienen un mayor riesgo de contagio.
2. Debido a que los trabajos remunerados y no remunerados de cuidado familiar son asumidos por mujeres, el impacto económico será mayor para ellas.

3. Al tener que permanecer obligatoriamente en casa, las mujeres se han visto más expuestas al riesgo de violencia en sus hogares.
4. Una parte importante de los recursos sanitarios destinados a proteger a las mujeres e hijos se han derivado a los requerimientos sanitarios generales, que en ese momento eran más acuciantes.

"Por lo tanto, si bien debe prestarse atención para garantizar las condiciones de seguridad para TODAS las personas que prestan cuidados, las enfermeras y cuidadoras requieren especial atención — no sólo en el acceso al equipo de protección personal, sino también en el acceso a los servicios básicos de salud materna—. Estas necesidades, que pueden obviarse fácil e involuntariamente, son esenciales para garantizar el buen desempeño de las mujeres."



¿Esta situación es nueva?

Podemos decir, sin miedo a equivocarnos que no, esta situación está lamentablemente normalizada. De unos pocos años a esta parte, los organismos internacionales encargados de velar por el cumplimiento de las normas laborales, están incidiendo en que necesitamos de forma rápida implantar medidas para tratar de reducir esta desigualdad hasta llegar al trabajo decente para todas las personas. Nada menos que dos objetivos de desarrollo sostenible se refieren a estos dos temas prioritarios para todos los gobiernos:



Con buena intención, habíamos pensado que mantener una posición neutral en las evaluaciones de riesgos o bien en los estudios sobre riesgos, iba a generar igualdad en el trabajo. Ahora somos conscientes de que necesitamos hacer evaluaciones de riesgos por puesto de trabajo y por género, ya que las patologías detectadas, los riesgos generados, los valores límite de exposición a contaminantes químicos, físicos y biológicos y por tanto las exposiciones a dichos contaminantes son diferentes para hombres y mujeres. Fisiológicamente y antropomórficamente somos distintos, por tanto, necesitamos particularizar tanto los riesgos que sufrimos como la probabilidad y consecuencias.



Evaluación de riesgos con perspectiva de género

Tenemos claro que debemos realizar evaluaciones de riesgos adaptadas para los puestos de trabajo, tal como la campaña Vision Zero postula, no sirve de nada poseer una evaluación de riesgos genérica, no adaptada a cada empresa ni a cada riesgo que nadie lea, que tengamos en el armario por si la Inspección de Trabajo se presenta.

Debemos empezar a tener en cuenta varios aspectos que consideramos clave, uno de los más importantes es la comunicación. Necesitamos empezar a hablar con los trabajadores y trabajadoras, son ellos los que mejor conocen los riesgos de su trabajo, son ellos los que pueden darnos las claves para mitigar esos riesgos y para decirnos la prioridad de acciones que debemos implantar.

Con los datos recabados separados por grupos de riesgo de hombres y mujeres, deberemos identificar los riesgos prevalentes para cada uno de esos grupos. En estas conversaciones con las trabajadoras podremos listar las verdaderas tareas que se realizan y el verdadero contexto laboral. Existen diferentes métodos que podemos emplear para realizar estas conversaciones, como pueden ser los círculos de prevención, métodos de cartografía de riesgos también llamados mapping de riesgos, etc...

“Women are not small men”

Otro aspecto importante es la inclusión de las mujeres en los grupos de tomas de decisión así como en los Comités de Seguridad y Salud, debemos revisar las políticas de seguridad, incluyendo específicamente el compromiso de integrar el género en objetivos y procesos además de vincular la seguridad y salud laborales con cualquier medida por la igualdad adoptada en el trabajo.

Una parte importante de incluir la perspectiva de género en la prevención de la empresa es integrándola en la cultura, como parte del ADN diferenciador de la compañía, para ello la formación en igualdad de género en todos los estratos de la empresa, empezando por los directivos, hasta los técnicos de prevención, recursos humanos y llegando a todo el personal, será fundamental para que la igualdad sea una realidad y no algo añadido de forma poco natural o simplemente por 'marketing', porque queda bien...

Puesta en práctica de soluciones

En **Fraternidad-Muprespa** sabemos que tenemos mucho camino por recorrer para lograr una inclusión real de los riesgos que nos afectan. Nosotros ya nos hemos puesto en marcha con el proyecto de Integración del género en la prevención de riesgos laborales **INGEPRE**, que tiene como objeto fundamental sentar las bases para una efectiva integración de la perspectiva de género en el ámbito preventivo a medida para la empresa asturiana.

¿Cómo hacerlo? Llevando a cabo medidas preventivas que sumen en los niveles de seguridad y salud de las trabajadoras; entre ellas, destacamos las focalizadas en la organización del trabajo, por ser medidas transversales y aplicables sea cual sea el sector en el que se trabaje, entre otras:

- Una jornada adecuada, en cuanto a su duración, y con unas pausas ergonómicamente estudiadas.
- Fomentar la participación y la comunicación paritaria.
- Proporcionar toda la información individualizada necesaria, adecuada y a tiempo para facilitar los cambios y adaptaciones de puestos de trabajo.
- Fomentar la claridad y la transparencia organizativa definiendo los puestos de trabajo y tareas asignadas desde la perspectiva de quien los ocupa o desempeña.
- Explicar la importancia de las funciones que realiza la trabajadora en su día a día, su repercusión, el valor que aporta a la compañía, y las características añadidas que ella les confiere.
- Controlar la carga y el ritmo de trabajo de manera que se acople, en la medida de lo posible, al desarrollo personal y profesional de la trabajadora en sus distintas etapas de la vida.
- Permitir un crecimiento profesional permitiendo la adquisición de habilidades suficientes, siendo conscientes de que el trabajo provee oportunidades para aplicar sus habilidades y conocimientos y también para desarrollar y aprender nuevas habilidades.
- Asegurarse de que las tareas sean compatibles con las capacidades y los recursos personales y proporcionar la formación necesaria para realizarlas de forma competente por parte de las trabajadoras.
- Asegurar el cumplimiento de las obligaciones del empresario en caso de maternidad, durante los periodos de lactancia, o en los periodos de Cuidado de Menores con Enfermedades Graves, sin que ello suponga una discriminación laboral sumergida.

Como conclusión vemos que las medidas propuestas son conocidas y aplicables, es decir, no necesitamos hacer nada nuevo, simplemente necesitamos poner en valor el tiempo que un Técnico de Prevención dedica a una evaluación de riesgos real.

Una evaluación de riesgos con perspectiva de género conllevará más tiempo que una evaluación genérica, pero sabemos que esa evaluación servirá para mejorar desigualdades, no para permanecer en un armario olvidada.