

Diez años sin Ley efectiva de Igualdad



Por Pilar Bartolomé, secretaria de Salud Laboral del CESM

REDACCION MEDICA. Lunes, 06 de marzo de 2017, a las 17:20

La Calidad de Vida Laboral (CVL) abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son los horarios, la retribución, el medio ambiente laboral, las posibilidades de carrera profesional, las relaciones humanas, etc., que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. En definitiva, se trata de reconciliar los aspectos del trabajo que tienen que ver con experiencias humanas y con los objetivos organizacionales.

Dentro de este contexto y concepto, y después de diez años, más de la mitad de las autonomías están trabajando, aún, en elaborar unas estrategias específicas para **promover la igualdad entre hombres y mujeres en el sector sanitario**. En un mundo laboral donde más del 60% de los profesionales son mujeres, se encuentran todavía problemas a la hora de ser contemplada, y ver concedida, la prestación por “riesgo en su embarazo”, como consecuencia de su desempeño laboral, en casi la mitad servicios autonómicos de salud.

El motivo, **leyes de conciliación que no se cumplen**, decretos y procedimientos que no se desarrollan, aplicación de normas que se demoran, prestaciones que llegan tarde, cuando no son negadas en un constante peloteo entre la inspección y la administración sanitaria.

Todavía se hacen **guardias de 24 horas, con noches incluidas, sin pausas y en servicios donde están sometidas a riesgos a radiaciones y contagios**, según recoge, en algún informe de alguna Inspección de Trabajo tras repetidas denuncias. Se llega a hablar de **condiciones penosas**, sobre todo en lo que se refiere al trabajo nocturno, en turnos de 17 a 24 horas que realizan normalmente las embarazadas, **donde ni siquiera existe un lugar adecuado de descanso previsto para gestantes**. O se les ve en servicios considerados como de alto riesgo biológico, como los bloques quirúrgicos, urgencias, Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), pediatría, medicina interna o áreas médico-quirúrgicas.

Los informes de adaptación al puesto que se entregan a las embarazadas son genéricos y prácticamente idénticos en la mayoría de los casos, no realizándose estudios individualizados, atendiendo al puesto concreto de trabajo y a sus funciones específicas en el servicio (no siempre coincide la denominación del contrato con sus funciones reales).

Existen igualmente graves deficiencias, carencias o irregularidades, en la Evaluación de Riesgos, hasta el punto de que **ni siquiera se cuenta con un listado de puestos de trabajo exentos de riesgos para la maternidad**, como obliga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Todo esto lleva a una **situación que las aboca**, en la mayoría de los casos, **a darse**

de baja por enfermedad, con la pérdida de derechos laborales y salario, a fomentar un "irregular" absentismo laboral en las empresas, entre el 2 y el 20 por ciento, cuyo coste, derivado de ese absentismo, en la UE es de 20.000 millones de euros. Desde CESM se sigue reivindicando medidas que realmente lleven a conciliar la salud laboral y la vida familiar.

Como dice la OMS, se han de desarrollar "*políticas de prevención primaria para la protección de la reproducción y la salud en ambos géneros en todos los estadios de la vida reproductiva del trabajador*". Una exigencia que, por ser estatal la Ley de Igualdad y de Salud Laboral, sería adecuado que en el Consejo Interterritorial se definieran unas líneas básicas globales, para evitar diferencias entre las comunidades. No ha de ser un tribunal de justicia quien legisle.

A las dificultades para conciliar que tenemos todos en este país, se suman dos muy importantes en cuestión de género: un **reparto de roles históricamente asumido**, en el que la mujer es la cuidadora y el hombre el proveedor de bienes; y unas bajas de maternidad y **permisos de paternidad escasos y desiguales**.

Igualmente se ha de "despenalizar" las exenciones de guardia, las prestaciones por embarazo de riesgo y bajas por maternidad. El Constitucional establece que no se pueden tratar como cualquier otra licencia o permiso ya que supondría una discriminación por razón de sexo.

En el caso de los profesionales sanitarios cuentan con otro obstáculo que les diferencia de otras profesiones: ser **estatutarios**. Deben acudir al juzgado de lo contencioso administrativo, no a uno laboral para dirimir sus diferencias.

Todavía se oye, 'Pobrecito el niño, que su madre se va a trabajar'. ¿Y por qué no cuando es el padre el que se va?

[Los Presupuestos de 2017 dedican 235 millones de euros a sufragar un aumento de dos semanas](#) en los **permisos de paternidad**, lo que permitirá a los padres disfrutar de un total de **cuatro semanas** intransferibles y no obligatorias.

Hay movimientos que demuestran que las cosas están cambiando. Pero no existe igualdad, el padre que quiere conciliar lo tiene tan difícil como la madre, ella en el ámbito laboral y él además en el social.

Mientras los permisos no sean iguales e intransferibles se seguirá discriminando positivamente a la mujer. Cuanto más desigual es la carga y distribución de tareas, mayor es la **brecha de género** en el mercado laboral. [La equiparación de los permisos de maternidad y paternidad](#) es una de las medidas clave para romper este desequilibrio en las empresas y en las familias. Los niños aprenden por imitación. Si ven a ambos padres cuidándose e implicándose por igual, cuando sean mayores no concebirán otra manera de hacerlo.

Es necesario implementar políticas familiares donde la visión ya no sea individual sino que se tenga en cuenta al ciudadano como miembro de una familia y con las peculiares relaciones que se derivan de ella. El objetivo final debería ser que la **prevención** se extendiera además de la protección de la maternidad y el embarazo a la salud reproductiva en su conjunto tanto de hombres como de mujeres.

Las consecuencias de todo ello sería una adecuada política de protección de la

maternidad y fomento de la natalidad sin discriminaciones normativas entre **comunidades, estamentos, categorías, residentes y profesionales** de plantilla.

Es necesario, incorporar la perspectiva de género en la prevención del riesgo laboral, ya que sin una adecuada protección a la maternidad y la lactancia, no puede existir una auténtica igualdad en las condiciones de trabajo, facilitando además todos los pasos del proceso para su obtención.

La Administración ha de atender a los principios del ordenamiento jurídico que imponen a los poderes públicos “**promover no solo la igualdad formal, sino también la igualdad real y efectiva**”.