

Mejorar la atención a la salud laboral de las mujeres, oportunidad para convertir el bienestar femenino en un motor de progreso social y económico

- El documento 'Una nueva MIRADA en la salud laboral de la mujer', impulsado por el Instituto Español de Analistas, la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (AEEMT) y la compañía Organon, propone adaptar la prevención y los reconocimientos médicos a la variable de sexo - género y la edad y reforzar la coordinación entre empresas, medicina del trabajo y sistema sanitario.
- Expertos en medicina del trabajo, economía, derecho laboral y recursos humanos plantean una hoja de ruta para avanzar hacia entornos laborales más equitativos, inclusivos y saludables como estrategia a la vez sanitaria y empresarial.
- Fátima Báñez, presidenta de la Fundación CEOE y ex ministra de Trabajo, ha reforzado la importancia de la presencia femenina en el entorno del trabajo y su efecto transformador de la sociedad en general.

Madrid, 30 de septiembre de 2026. En España había 10,45 millones de mujeres trabajando en 2025, lo que representa el 46,6% de las personas ocupadas¹. Por lo tanto, la adopción de estrategias preventivas adaptadas, programas de salud y bienestar basados en evidencias científicas, medidas de flexibilidad laboral y una mejor identificación de los riesgos específicos de la salud de las mujeres puede contribuir a reducir el absentismo, favorecer la retención y atracción del talento y mejorar la competitividad empresarial. Así mismo, una mayor coordinación de las empresas, los expertos de la Medicina del Trabajo y del Sistema Nacional de Salud puede generar eficiencias y ahorros, y por tanto mejorar la sostenibilidad de nuestro sistema sanitario.

Esta es una de las principales conclusiones de Una nueva MIRADA en la salud laboral de la mujer, el documento impulsado por la compañía farmacéutica Organon, la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (AEEMT) y el Instituto Español de Analistas, presentado en el Espacio Madrid Talento. El documento analiza las diferencias que afectan a las mujeres en materia de salud laboral y plantea propuestas y medidas para trasladarlas a la prevención, la práctica sanitaria y la gestión empresarial.

Las mujeres suponen el 51% de los partes de enfermedad profesional con baja y el 56% de aquellos que no generan baja. En total, en 2025 se notificaron 30.713 partes de enfermedad

¹ [Informe sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo en 2025](#) , elaborado por el SEPE.

profesional, de los que 16.669 correspondieron a mujeres y 14.044 a hombres². Estos datos demuestran el potencial transformador de acciones concretas para mejorar la salud integral de las mujeres, partiendo de una nueva perspectiva para entender mejor sus diferencias.

Asimismo, este nuevo acercamiento puede ser muy positivo para reducir los efectos de las enfermedades que afectan en mayor medida a las mujeres en el trabajo, como la migraña o la depresión; o las que se manifiestan de forma diferente, como las cardiovasculares; y a las enfermedades y condiciones que les son propias, como la endometriosis o la menopausia.

Impacto de las mujeres como activo del mercado laboral

La jornada se ha iniciado con la participación de **Antonio Sánchez Díaz**, director general de Planificación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Madrid y responsable de Madrid Talento. A continuación, **Fátima Báñez**, presidenta de la Fundación CEOE y ex ministra de Trabajo, ha ofrecido una charla magistral en la que ha abordado la evolución del mercado laboral y los cambios que han acompañado a la presencia de la mujer en el empleo. Durante su intervención, Báñez ha destacado que “el empleo es la mayor herramienta para luchar contra la desigualdad y el sustento real de nuestro modelo de bienestar”, y ha señalado como “la gran transformación histórica del mercado de trabajo” la incorporación masiva de la mujer, que las ha convertido en protagonistas del progreso y el desarrollo de España. Asimismo, ha defendido que “la agenda de España debe ser la agenda del talento: atraerlo, motivarlo y fidelizarlo, contando con el talento en toda su diversidad”, y ha subrayado la importancia de disponer de información rigurosa sobre el mercado laboral para orientar tanto las decisiones empresariales como las de los gobiernos. “Hoy nos estamos jugando la organización del trabajo para incrementar la productividad y la competitividad. Y tenemos que hacerlo cuidando siempre de las personas”, ha concluido.

La primera mesa de debate ha analizado las principales conclusiones del informe desde las perspectivas sanitaria, empresarial y económica. **Manuel Anxo Blanco**, director ejecutivo de Asuntos Públicos, Acceso al Mercado y Comunicación de Organon España, ha situado el origen del proyecto en el propósito de Organon, mejorar la salud integral de las mujeres, y ha destacado la importancia de trasladar las evidencias sobre las diferencias de salud entre mujeres y hombres a acciones concretas: “ya tenemos suficientes evidencias científicas, ahora hay que lograr cambios en la práctica clínica para obtener resultados tangibles. En el contexto de la salud laboral, si los médicos del trabajo adoptan esta visión y más empresas instauran políticas internas para mejorar la salud de sus empleadas, crecerán ambas, las mujeres y las empresas”.

Por su parte, la Dra. **Lourdes Jiménez Bajo**, médico del trabajo y vocal de la Junta Directiva de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (AEEMT), ha puesto el foco en la necesidad de ampliar la mirada sobre la salud laboral de las mujeres más allá del embarazo y la maternidad y de reforzar la coordinación entre la medicina del trabajo, el sistema sanitario y las empresas.

² [Informe anual anexo 2025.pdf](#) Ministerio de Trabajo y Economía Social. Observatorio de Enfermedades Profesionales (CEPROSS) y de Enfermedades Causadas o Agravadas por el Trabajo (PANOTRATSS). Informe Anual 2025. Madrid, 28 de abril de 2026

El análisis se ha completado con la perspectiva económica de **Francisco Uría**, director de Análisis y Estudios del Instituto Español de Analistas, quien ha manifestado que, en los últimos años, se está produciendo un fuerte incremento de la población activa femenina en España, lo que constituye una noticia muy positiva: "Sería extremadamente conveniente remover todas las barreras que puedan dificultar la incorporación o la permanencia de las mujeres en ese mercado laboral, lo que tiene que venir acompañado de medidas de conciliación familiar y también de todas las cuestiones relacionadas con la salud de las mujeres". De no adoptar las medidas necesarias, ha alertado Uría, podría haber efectos negativos en su incorporación y permanencia, entre otros el absentismo, el exceso de rotación o la falta de productividad.

Medidas para transformar la salud laboral de la mujer

Bajo el título *De la evidencia a la acción. Propuestas para transformar la salud laboral de la mujer*, la segunda mesa ha abordado cómo trasladar las conclusiones del informe a medidas concretas desde la medicina del trabajo, la gestión empresarial, la economía y el ámbito jurídico. La Dra. **Pilar Fernández-Figares Vicioso**, directora médica de Servicios Sanitarios del Grupo El Corte Inglés y miembro de la Junta Directiva de la AEEMT, ha destacado el papel de la formación y la sensibilización para incorporar la perspectiva de sexo y género a la práctica de la medicina del trabajo en las organizaciones, así como el valor de la prevención en términos de productividad, talento y sostenibilidad. "La evaluación y prevención de riesgos laborales se ha desarrollado históricamente utilizando como referencia estudios realizados con poblaciones masculinas, por lo que es el momento de actualizar las estrategias preventivas, e incluso generar nuevas evidencias científicas. Así mismo es importante tener más en cuenta los riesgos presentes en sectores con elevada presencia femenina, como pueda ser la carga mental, el trabajo emocional, la bipedestación prolongada o la doble carga laboral y familiar".

Desde el ámbito empresarial, **Fernando Jiménez Ruiz**, director de Recursos Humanos de Organon España, ha abordado la integración de la salud y el bienestar en las políticas internas y su impacto en la atracción y retención del talento. "Las diferencias de salud de las mujeres ya son ampliamente conocidas, por lo que lo importante es pasar a la acción. En Organon tenemos iniciativas enfocadas a mejorar la salud integral de las mujeres, como chequeos y analíticas específicas para ellas. También somos conscientes de cómo otros elementos impactan en la salud, como el estrés o el rol de "cuidadoras" en su entorno, por lo que implantamos medidas que mejoran la flexibilidad, como nuestro modelo de trabajo híbrido, o la ampliación de los permisos retribuidos ante determinadas situaciones personales, familiares y del hogar, facilitando la conciliación y la co-responsabilidad. Nuestras encuestas internas demuestran que, con nuestro propósito y con estas y otras acciones, nuestros compañeros están orgullosos de trabajar en Organon, lo que sirve además de atracción de nuevos talentos".

Por su parte, **Inmaculada Domínguez Fabián**, profesora titular de Economía Financiera de la Universidad de Extremadura, ha analizado el impacto económico de estas medidas sobre la productividad y los procesos de incapacidad temporal, tanto para las empresas como para la Seguridad Social: "Analizar y diseñar políticas que tengan en cuenta las diferencias de salud entre hombres y mujeres en el ámbito laboral supone una gran ventaja a nivel macroeconómico, puesto que reduciría tanto el gasto sanitario como el de las prestaciones generadas por las contingencias, tanto comunes como profesionales. Además, hay que tener en cuenta que a mayor salud se podrán tener carreras laborales de mayor duración y estabilidad y ello hará también que el sistema de pensiones sea más contributivo. Si todo ello es importante para los trabajadores por cuenta ajena, especial análisis merecen las situaciones

de los autónomos y autónomas y de las empleadas del hogar a la hora de promocionar la salud en el trabajo”.

El debate se ha completado con la perspectiva de la profesora **Eva María Blázquez Agudo**, catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III, de Madrid, quien ha repasado la evolución del marco jurídico y los ámbitos en los que todavía existe margen para adaptar la protección a la realidad laboral de las mujeres. Esta experta ha afirmado que “todavía queda mucho camino en el ámbito de la prevención de riesgos con perspectiva de género, poniendo especial énfasis en la protección de la salud mental, la relación de las enfermedades con el trabajo y la especial situación de las mujeres con discapacidad”.

La salud laboral como una cuestión de estrategia empresarial

La jornada ha concluido con las intervenciones de Lola Solana, presidenta del Instituto Español de Analistas, y Juan Vera Prieto, director general de Organon España, quienes han puesto en valor el carácter multidisciplinar del proyecto y la importancia de la colaboración de todos los agentes del entorno laboral para lograr mejores resultados.

Lola Solana, presidenta del Instituto Español de Analistas, ha destacado que “incorporar la salud laboral de la mujer a la gestión de las organizaciones significa también hablar de productividad, talento y competitividad. Medir mejor los riesgos y comprender cómo afectan de forma diferente a mujeres y hombres permite tomar decisiones más eficaces, reducir costes evitables y gestionar mejor el talento”.

Por su parte, **Juan Vera Prieto**, director general de Organon España, ha incidido en la dimensión estratégica de la salud laboral de las mujeres y en la necesidad de convertir las conclusiones del informe en actuaciones concretas desde las empresas, las instituciones y los profesionales implicados: “Las empresas las forman sus equipos humanos, y al entender esto, se hace evidente que el bienestar de cada trabajador es una prioridad con impacto directo en los resultados de la empresa. Cuidar de la salud de las mujeres se convierte así en estrategia empresarial, y tiene un efecto expansivo, por el impacto que las mujeres tienen en toda la sociedad. Y cuantas más empresas lo veamos así, mejores resultados podremos obtener”.

Puedes consultar el documento ‘**Una nueva MIRADA en la salud laboral de la mujer**’ completo [aquí](#).

Sobre el Instituto Español de Analistas

El Instituto Español de Analistas es una asociación profesional sin ánimo de lucro que agrupa a 1.400 profesionales del análisis. Su objetivo es dar respuesta a las necesidades y tendencias que marcan el día a día tanto del mercado como de la profesión. Cuenta con nueve delegaciones ubicadas en Madrid, Cataluña, Andalucía– que extiende su ámbito de actuación a la Ciudad Autónoma de Melilla–, País Vasco, Galicia, Comunidad Valenciana, Aragón, Navarra y La Rioja, Canarias y Baleares.

El Instituto Español de Analistas está formado por tres entidades que trabajan para cumplir con el objetivo marcado: la Fundación de Estudios Financieros, que es el centro de análisis del Instituto; la Escuela FEF, que es una escuela de formación dirigida a profesionales y estudiantes del sector; y Lighthouse, el servicio de análisis fundamental que cubre los “valores huérfanos” de la Bolsa española.

www.institutodeanalistas.com

Para más información contactar con Roman:

Natalia Estepa: 646639918 n.estepa@romanrm.com

Belén Hernández: 638434937 b.hernandez@romanrm.com

Montse Gironès: 679004471 m.girones@romanrm.com

Sobre Organon

Organon (NYSE: OGN) es una compañía global independiente dedicada a la salud con la misión de ayudar a mejorar la salud integral de las mujeres a lo largo de sus vidas. La diversa cartera de productos de Organon ofrece más de 70 medicamentos y productos para la salud de la mujer, biosimilares y una gran franquicia de medicamentos originales ya establecidos en una amplia variedad de áreas terapéuticas. Además de los productos actuales de Organon, la compañía invierte en soluciones innovadoras y en investigación para impulsar futuras oportunidades de crecimiento en la salud de las mujeres y en biosimilares. Organon, con sede en Jersey City, (Nueva Jersey, EE. UU.), tiene una presencia global con un alcance geográfico significativo, y capacidades comerciales de primer orden, con aproximadamente 10.000 empleados en todo el mundo.

Para obtener más información sobre la Compañía: www.organon.com/spain. También puedes seguirnos en [Twitter](#) y [LinkedIn](#).

Para más información:

Ana Lemos / Fabiola Vásquez

Cícero Comunicación T. 91 750 06 40 / 692 17 15 12
ana.lemos@cicerocomunicacion.es
fabiola.vasquez@cicerocomunicacion.es

Sobre AEEMT

La Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (AEEMT) es la sociedad científica de referencia que agrupa a los médicos especialistas en Medicina del Trabajo en España. Fundada en 1983, su misión es impulsar el desarrollo científico y profesional de la especialidad, promover la investigación, la formación continuada y contribuir a la mejora de la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. La AEEMT colabora con instituciones sanitarias, administraciones públicas, sociedades científicas y agentes sociales para fomentar entornos laborales más saludables, seguros y sostenibles, poniendo el foco en la prevención, la promoción de la salud y la evidencia científica aplicada al ámbito laboral.

Para más información:

www.aeemt.org/web/