

Desigualdades de género en las condiciones de trabajo, empleo y salud laboral en España *

Gender inequalities in terms of work conditions, employment and occupational health

RAÚL PAYÁ CASTIBLANQUE
Dpto. de Sociología y Antropología Social
Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de Valencia
Av. Tarongers, 4b, 46021 Valencia
Raul.paya@uv.es
[HTTPS://ORCID.ORG/0000-0002-7967-8660](https://orcid.org/0000-0002-7967-8660)

PERE J. BENEYTO CALATAYUD
Dpto. de Sociología y Antropología Social
Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de Valencia
Av. Tarongers, 4b, 46021 Valencia
Pere.J.Beneyto@uv.es
[HTTPS://ORCID.ORG/0000-0003-0052-590X](https://orcid.org/0000-0003-0052-590X)

Este artículo está sujeto a una: [la "Creative Commons Reconocimiento-No Comercial" \(CC-BY-NC\)](#).

DOI: 10.24197/st.2.2019.23-49

RECIBIDO: 03/12/2018
ACEPTADO: 11/02/2019

Resumen: El presente da cuenta de una investigación sobre las desigualdades de género en las condiciones de trabajo, empleo y salud laboral, en base a la explotación de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, realizada en 2015 por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuyos microdatos hemos analizado mediante modelos de regresión logística ajustados por situación familiar y niveles educativos y estratificados por situación ocupacional y sector de actividad. Los resultados obtenidos demuestran que las mujeres presentan mayor probabilidad de

Abstract This article gives an account of a research on gender inequalities in terms of work conditions, employment and occupational health, based on the exploitation of the National Survey of Working Conditions, conducted in 2015 by the National Institute for Safety and Hygiene in the Work, whose microdata we have analyzed through logistic regression models adjusted by family situation and educational levels and stratified by occupational situation and sector of activity. The results obtained show that women are more likely to have worse employment conditions, greater exposure to psychosocial

*

tener peores condiciones de empleo, mayor exposición a riesgos psicosociales y de sufrir mayor sintomatología psicósomática. Por contra, los hombres se encuentran más expuestos a riesgos físicos y químicos y con mayor probabilidad de sufrir lesiones, accidentes de trabajo y problemas auditivos. Identificadas las desigualdades de género, se proponen políticas públicas para proteger y mejorar la seguridad y salud de las mujeres trabajadoras.

Palabras clave: Género, riesgos psicosociales, sintomatología psicósomática, discriminación indirecta.

risks and to suffer greater psychosomatic symptoms. In contrast, men are more exposed to physical and chemical risks and are more likely to suffer injuries, work accidents and hearing problems. Identified gender inequalities, public policies are proposed to protect and improve the safety and health of working women.

Keywords: Gender, psychosocial risks, psychosomatic symptomatology, indirect discrimination

1.- INTRODUCCIÓN

El impacto de la crisis económica sobre la precarización del empleo y la desregulación de las relaciones laborales ha provocado un repunte de la siniestralidad laboral en nuestro país¹, incluyendo tanto los riesgos tradicionales de carácter físico y ergonómico como los nuevos y emergentes de origen psicosocial.

En este segundo caso, los factores coyunturales (recesión económica, reforma laboral) operan sobre otros de carácter estructural (división sexual del trabajo, segregación ocupacional, brecha salarial), afectando especialmente a las mujeres trabajadoras y dando como resultado la aparición de nuevas desigualdades de género en las condiciones de trabajo, empleo y salud laboral.

En consecuencia, la investigación sobre las causas, efectos y alternativas de los riesgos laborales de tipo psicosocial (EU-OSHA, 2007; Kivimäki, et al. 2000) resulta especialmente relevante, tanto por su impacto cuantitativo (coste económico, bajas por enfermedades psicosomáticas) como por lo que afecta a la calidad del trabajo y los derechos de las trabajadoras y trabajadores, tal y como ponen de manifiesto diversos estudios internacionales realizados en los últimos años.

Según estimaciones de la Comisión Europea, el coste anual generado por la atención al estrés y patologías mentales relacionadas con el trabajo se sitúa entre el tres y el cuatro por cien del PIB de la UE (Levi, 2002). Estudios llevados a cabo en distintos estados miembros confirman el impacto de las enfermedades psicosomáticas sobre sus economías. De hecho, en Suecia, las bajas por enfermedad derivadas del estrés y la tensión mental supusieron el 14% de las contingencias registradas en 1999, con un coste económico de 2,7 mil millones de euros (Koukoulaki, 2004). En Holanda, se estimó que las ausencias derivadas de trastornos psicológicos representan aproximadamente el 22% (3 mil millones de euros) del conjunto de contingencias laborales (Koningsveld, et.al, 2013) y en Reino Unido, el estrés, la depresión y la ansiedad provocaron la

¹ Según datos oficiales la tasa de incidencia de la siniestralidad laboral (accidentes de trabajo con baja laboral por cada 100.000 trabajadores) habría aumentado desde los 2.949 accidentes registrados en 2012 a los 3.364 en 2017, lo que supone un incremento del 14,1%, siendo aún mayor (+18,7%) en el caso de las mujeres. (Ministerio de Empleo, *Anuario de Estadísticas Laborales*)

pérdida de 11,4 millones de jornadas laborales no trabajadas en el periodo 2008-2009 (HSE, 2010).

Asimismo, numerosas investigaciones apuntan a que las condiciones de empleo precarias afectan con mayor prevalencia a las mujeres trabajadoras impactando negativamente sobre su salud mental (Krieger, 2003; Messing y Mager, 2006), poniendo de manifiesto el impacto que, a estos efectos, genera la intersección entre las dimensiones de género, situación ocupacional y prevalencia de trastornos psicosomáticos (Hankivsky y Christoffersen, 2008; Hankivsky, 2012 y Arias, et al., 2017), a los que cabe añadir las desigualdades derivadas de los diferentes roles de género en el ámbito de las tareas reproductivas (Artazcoz, et al. 2011; Arcas, Novoa y Artazcoz, 2013).

Por su parte, la división sexual del trabajo influye en la seguridad y salud laboral, en la medida en que la segregación horizontal (Castaño et al., 1999; Ibáñez, 2008) hace que mujeres y hombres, que ocupan distintos puestos de trabajo, estén expuestos a diferentes riesgos laborales (Vogel, 2015: 68), apuntando los estudios realizados en España, a que las mujeres se encuentran expuestas con mayor prevalencia a los riesgos psicosociales y los hombres a los físicos y químicos causándoles más lesiones y accidentes de trabajo (Artazcoz, Escribà y Cortés, 2004), al tiempo que la pervivencia de una cultura patriarcal y de dominación masculina, distorsiona las relaciones humanas y laborales, generando el mantenimiento, cuando no el incremento, de intolerables índices de discriminación, acoso y violencia sexual contra las mujeres (Campos, et.al., 2012).

Es en este contexto en el que se sitúa nuestra investigación, dirigida a analizar la emergencia de nuevas desigualdades de género en las condiciones de trabajo y empleo en relación con el impacto diferencial de los riesgos laborales, especialmente los de carácter psicosocial, con el objetivo de aportar evidencia empírica suficiente que contribuya al necesario debate social y la implementación de las correspondientes políticas públicas orientadas a proteger y mejorar la seguridad y la salud laboral en nuestro país, especialmente la de las mujeres trabajadoras.

2.- METODOLOGÍA

Desigualdades de género en las condiciones de trabajo, empleo y salud laboral

Los datos, cuya explotación y análisis presentamos seguidamente, proceden de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (en adelante ENCT, 2015) realizada entre marzo y septiembre de 2015 por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 2015), como parte de la 6ª *European Working Conditions Survey* (EWCS), promovida por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, sobre una muestra representativa de 43.850 personas (3.364 en España) de 16 o más años de edad, estratificada por comunidades autónomas y con un error muestral para un nivel de confianza del 95,5% (dos sigmas) de $\pm 1,72\%$.

Variables estudiadas

Partiendo del cuestionario de la ENCT-EWCS, integrado por 106 preguntas, hemos identificado un total de 52 indicadores (*tabla 1*) agrupados en tres dimensiones de análisis: *condiciones de empleo y trabajo* (10 indicadores), los que estudian las diferencias en la exposición a *factores de riesgo laboral* [físicos (3), químicos y biológicos (3), ergonómicos (5) y psicosociales (19)] y aquellos que miden las desigualdades sobre los *problemas de salud derivados del trabajo* [trastornos físicos (4), patologías psicosomáticas (6) y contingencias profesionales (2)].

Las variables construidas con una única pregunta del cuestionario con más de dos categorías de respuesta fueron dicotomizadas por la mediana para identificar si se disponía de buenas o malas condiciones de empleo, estar expuesto o no a factores de riesgo laboral y referir problemas de salud. Los indicadores construidos con más de una pregunta fueron sumados y dicotomizados por la mediana, como en el caso anterior. La consistencia interna del indicador resultante fue medida a través del Alfa de Cronbach mostrando mayor consistencia en la medida que el valor se aproxima a uno, considerándose aceptable para estudios confirmatorios a partir de 0,6 (George y Mallery, 2003).

Tabla 1.- Indicadores de empleo, trabajo y salud laboral

Indicador	Alfa de Cronbach
Condiciones de empleo	
Con contrato temporal	-.ª
Sin contrato	-.ª
Bajos salarios (<800 €)	-.ª

Trabajo a tiempo parcial	-. ^a
Trabajar 35 o menos horas/semana	-. ^a
Trabajar 40 o más horas/semana	-. ^a
Horarios atípicos	0,71
Actividades de cuidados	
Cuidados de hijos	-. ^a
Tareas del hogar	-. ^a
Cuidados de ancianos / discapacidad	-. ^a
Factores de riesgo físicos	
Ruido	-. ^a
Vibraciones	-. ^a
Temperaturas	0,62
Factores de riesgos químicos y biológicos	
Respirar humos y vapores	0,57
Contacto dérmico con químicos	-. ^a
Materiales infecciosos	-. ^a
Factores de riesgo ergonómico	
Posiciones dolorosas o fatigantes	-. ^a
Manipulación manual de cargas	-. ^a
Levantar o mover personas	-. ^a
Trabajar sentado	-. ^a
Movimientos repetitivos	-. ^a
Condiciones de trabajo y factores de riesgo psicosocial	
Exigencias Cuantitativas	0,69
Falta de control tiempos de producción	0,62
Exigencias Cognitivas y Sensoriales	0,51
Falta de claridad de rol	-. ^a
Mala calidad de Liderazgo	0,89
Exigencias Emocionales	0,74
Baja Autonomía	0,74
Baja Participación e influencia	0,80
Imposibilidad de promoción	-. ^a
Dificultad de desarrollo de habilidades	-. ^a
Trabajo monótono	-. ^a
TIC	-. ^a
Apoyo social	0,82
Inseguridad en el empleo	-. ^a
Discriminación	0,82
Violencia Física	-. ^a
Acoso e Intimidación	-. ^a
Ofensas verbales, amenazas y comp. humillantes	0,79
Atención y/o Acoso sexual	0,68
Problemas de salud relacionados con el trabajo	
Trastornos físicos	
Lesiones	-. ^a
Problemas auditivos	-. ^a
Problemas de la piel	-. ^a
Trastornos musculoesqueléticos	0,75
Sintomatología psicósomática	
Estrés	-. ^a
Ansiedad	-. ^a
Cansancio general	-. ^a
Dolor de cabeza y fatiga visual	-. ^a
Trastornos del sueño	0,86
Agotamiento emocional	0,86

Desigualdades de género en las condiciones de trabajo, empleo y salud laboral

Daños derivados del trabajo	
Accidentes	- ^a
Enfermedades	- ^a

Fuente.- INSHT: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT-6ª EWCS)

^a Indicadores contruidos con una única pregunta del cuestionario.

Covariantes

Las variables de ajuste utilizadas fueron cuatro características sociodemográficas (nivel educativo, situación ocupacional, sector de actividad de la empresa y la situación familiar).

Las variables de estratificación fueron, por un lado, la situación ocupacional y por otro, el sector de actividad de la empresa (agrario, industria, construcción y servicios). Asimismo, se mantuvo el ajuste por nivel educativo y la situación familiar en ambas estratificaciones.

La estratificación de situación ocupacional (trabajadores/as manuales y no manuales) fue utilizada en el estudio como una variable de aproximación a la clase social (Krieger , Williams y Moss, 1997) ya que, los datos están disponibles en la ENCT (2015). La clasificación fue realizada teniendo en consideración las categorías establecidas por la Sociedad Española de Epidemiología orientada hacia la propuesta socialneoweberiana centrada en el análisis de las relaciones sociales producidas en el mercado de trabajo. En contraposición de la teoría neomarxista que se basa en las relaciones de producción (bienes de capital) y de organización (autoridad) (Domingo, et al. 2013).

De esto modo se consideró trabajadores/as no manuales: los directores/as, técnicos/as y profesionales intelectuales, de apoyo y empleados/as contables y de administración. Las ocupaciones consideradas manuales fueron: trabajadores/as de servicios, artesanos/as, operarios/as de instalaciones de maquinaria y elementales.

Por último, tal y como se ha indicado en la introducción, la segregación horizontal hace que existan profesiones fuertemente feminizadas en el sector servicios y otras actividades, masculinizadas en la industria y la construcción, que hace interesante el análisis de los estratos por sector de actividad.

Análisis estadístico

En primer lugar, se realizó un análisis descriptivo de las diferencias de género sobre las características sociodemográficas identificadas. En segundo lugar, se calcularon las prevalencias de los 52 indicadores

referentes a las condiciones de empleo, de seguridad y de salud laboral, para hombres y mujeres, calculándose también, la *odds ratio* cruda (ORc) y ajustada (ORa) por las cuatro covariables sociodemográficas, con sus correspondientes intervalos de confianza del 95%(IC95%), estableciendo los hombres como categoría de referencia, realizados a través de modelos de regresión logística individuales y múltiples. Asimismo, las (ORa) fueron estratificadas por clase social ocupacional y sector de actividad empresarial manteniendo el nivel educativo y las situación familiar como variables de ajuste. Por último, cabe mencionar, que fueron eliminados del cálculo de los indicadores las repuestas “no sabe” y “no contesta”. Los análisis estadísticos se realizaron a través del software de análisis SPSS versión 24.

3.- RESULTADOS

Una primera aproximación descriptiva a las características sociodemográficas de la muestra de la ENCT (*tabla 2*) pone de manifiesto que las mujeres poseen un nivel educativo superior (30,7% terciario), en ocupaciones no manuales (43,7%) y del sector servicios (87,1%), mientras que los varones se encuentran más representados en el sector de la construcción (12,5%), industrial (17,5%), agrario (7,8%) y en trabajos manuales (63,3%). Asimismo, en la esfera privada, las mujeres presentan mayor prevalencia en las unidades familiares monoparentales (11,5%) y los hombres en las unipersonales (29,3%).

Tabla 2.- Características sociodemográficas

Covariables sociodemográficas ^a	Hombres (n ^o =1714) N ^o (%)	Mujeres (n ^o = 1650) N ^o (%)	P-valor ^b
Nivel educativo			0,010
Primario	199 (11,6)	167 (10,1)	
Secundario	1.064 (62,3)	974 (59,2)	
Terciario	446 (26,1)	505 (30,7)	
Situación Familiar			<0,001
Unipersonal	575 (33,5)	436 (26,4)	
Familia sin hijos	373 (21,8)	358 (21,7)	
Monoparental	36 (2,1)	224 (13,6)	
Nuclear	731 (42,6)	632 (38,3)	
Sector de Actividad			<0,001
Agrario	134 (7,8)	51 (3,1)	
Industrial	300 (17,5)	143 (8,7)	
Construcción	212 (12,5)	18 (1,1)	
Servicios	1065 (62,2)	1.436 (87,1)	
Clase Social Ocupacional			<0,001
Manuales	1.078 (63,3)	928 (56,3)	
No Manuales	626 (36,7)	721 (43,7)	

Fuente.- INSH: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT-6^a EWCS)

^a Se excluyeron las respuesta “no sabe” y “no contesta”.

^b Cálculo del Chi Cuadrado de Pearson respecto a hombres y mujeres.

Desigualdades de género en las condiciones de trabajo, empleo y salud laboral

Desigualdades de género en las condiciones de empleo y la esfera privada.

En relación a las condiciones de empleo (*tabla 3*), las mujeres presentan mayor probabilidad de trabajar sin contrato (ORa=1,92 ; IC95%: 1,39-2,64), a tiempo parcial (2,79; 2,32-3,35), con jornadas de trabajo inferiores a 35 horas semanales (2,46; 2,11-2,87) y con bajos salarios (2,46; 2,11-2,87), mientras que los hombres lo hacen en jornadas de trabajo superiores a 40 horas semanales (0,45; 0,39-0,53) y con horarios atípicos (0,67; 0,57-0,77). Por otro lado, las mujeres presentan mayor prevalencia en el trabajo en la esfera reproductiva no remunerada, tanto en el cuidado de hijos (1,68; 1,37-2,06), de ancianos y personas dependientes (1,76; 1,36-2,27) como en la realización de trabajos del hogar (7,65; 6,17-9,49).

Tabla 3.- Desigualdades de género en las condiciones de empleo y la esfera reproductiva.
(Prevalencias y odds ratio crudos y ajustados)

Indicador ^a	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	ORc ^c (IC95%)	ORa ^d (IC95%)
	N ^b	N ^b	n(%)	n(%)		
Condiciones de empleo (esfera productiva)						
Con contrato temporal	1.355	1.435	409 (30,2)	383 (26,7)	0,84 (0,71-0,99) ^e	0,95 (0,80-1,14)
Sin contrato	1.355	1.435	71 (5,2)	125 (8,7)	1,73 (1,28-2,33) ^e	1,92 (1,39-2,64) ^e
Bajos salarios (<800 €)	1.714	1.650	232 (13,5)	518 (31,4)	2,92 (2,46-3,47) ^e	3,19 (2,65-3,85) ^e
Trabajo a tiempo parcial	1.674	1.603	233 (13,9)	496 (30,9)	2,77 (2,33-3,30) ^e	2,79 (2,32-3,35) ^e
Trabajar 35 o menos horas/semana	1.714	1.650	386 (22,5)	719 (43,6)	2,66 (2,29-3,09) ^e	2,46 (2,11-2,87) ^e
Trabajar 40 o más horas/semana	1.714	1.650	1215(70,9)	816(49,5)	0,40 (0,35-0,46) ^e	0,45 (0,39-0,53) ^e
Horarios atípicos	1.711	1.645	1211 (70,8)	1005 (61,1)	0,65 (0,56-0,75) ^e	0,67 (0,57-0,77) ^e
Actividades de cuidados (esfera reproductiva)						
Cuidados de hijos	1.714	1.650	649 (37,9)	800 (48,5)	1,54 (1,35-1,77) ^e	1,68 (1,37-2,06) ^e
Tareas del hogar	1.714	1.650	1046 (61)	1531 (92,8)	8,22 (6,66-10,14) ^e	7,65 (6,17-9,48) ^e
Cuidados de ancianos / discapacidad	1.714	1.650	113 (6,6)	176 (10,7)	1,69 (1,32-2,16) ^e	1,76 (1,36-2,27) ^e

Fuente.- INSHT: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT-6ª EWCS)

OR: odds ratio; IC95%: intervalo de confianza del 95%.

^a Se excluyeron los «no sabe» y los «no contesta».

^b Número total de hombres y mujeres incluido en el estudio.

^c ORc: odds ratio cruda de mujeres respecto a hombres.

^d ORa: odds ratio de mujeres respecto a hombres ajustada por nivel de educación, clase ocupacional, sector de actividad y situación familiar.

^e P<0,05.; ^f P<0,01.; ^g P<0,001

La estratificación de la muestra conforme a situación ocupacional y sector de actividad (*tabla 4*) permitió identificar que las trabajadoras manuales y del sector servicios presentaron mayor probabilidad de trabajar sin contrato (2,47; 1,77-3,45 y 2,56; 1,72-3,80, respectivamente) mientras que los hombres mostraron mayor prevalencia en la

contratación temporal en el sector de la construcción (0,24; 0,06-0,95). Asimismo, tanto las trabajadoras manuales como las no manuales presentaron mayor probabilidad de percibir bajos salarios (4,03; 3,28-4,42 y 2,29; 1,59-3,31, respectivamente) y a tiempo parcial (3,57; 2,88-4,42 y 2,16; 1,59-2,98 respectivamente), como también, en el sector industrial y de servicios, donde las mujeres refirieron con mayor prevalencia obtener bajos salarios (5,40; 2,88-10,12 y 2,99; 2,43-3,69 respectivamente) y trabajar a tiempo parcial (4,44; 2,37-8,30 y 2,66; 2,16-3,26 respectivamente).

Por su parte, las jornadas mayores a 40 horas semanales son más probables en los trabajadores manuales (0,32; 0,26-0,38) y no manuales (0,55; 0,44-0,96), en el sector industrial (0,38; 0,22-0,63) y de servicios (0,46; 0,39-0,54). Como también, trabajar en horarios atípicos, tanto para los trabajadores manuales (0,75; 0,62-0,92) como para los no manuales (0,59, 0,47-0,74) en todos los sectores de actividad, salvo el agrario.

Por contra, el tiempo decido a tareas reproductivas es significativamente superior en las mujeres trabajadoras, observando las máximas diferencias en el sector industrial tanto en el cuidado de hijos (3,10; 1,62-5,93) como en la atención de ancianos y personas con discapacidad (3,17; 1,47-6,87), mientras que las trabajadoras manuales y del sector agrario muestran mayor prevalencia en la realización de tareas del hogar (9,33; 7,09-12,27 y 79,53; 10,5-599,7, respectivamente). Dicha distribución diferencial de género se mantiene tanto para las trabajadoras manuales como las no manuales en los cuatro sectores de actividad (*tabla 4*).

Tabla 4.- Situación ocupacional y sector de actividad
(Odds ratios ajustados por nivel educativo y situación familiar)

Indicador ^a	Situación ocupacional OR ^a (IC95%)		Sector de actividad OR ^a (IC95%)			
	Manuales	No Manuales	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
Condiciones de empleo (esfera productiva)						
Con contrato temporal	0,84 (0,68-1,03)	1,07 (0,80-1,44)	0,53 (0,22-1,28)	0,92 (0,54-1,58)	0,24 (0,06-0,95) ^d	1,10 (0,91-1,35)
Sin contrato	2,47 (1,77-3,45) ^f	0,48 (0,19-1,23)	1,00 (0,24-4,19)	1,50 (0,44-5,14)	----- ^c	2,56 (1,72-3,80) ^f
Bajos salarios (<800 €)	4,03 (3,28-4,96) ^f	2,29 (1,59-3,31) ^f	1,20 (0,57-2,50)	5,40 (2,88-10,1) ^f	2,97 (0,83-10,65)	2,99 (2,43-3,69) ^f
Trabajo a tiempo parcial	3,57 (2,88-4,42) ^f	2,16 (1,56-2,98) ^f	1,39 (0,62-3,08)	4,44 (2,37-8,30) ^f	2,03 (0,51-8,06)	2,66 (2,16-3,26) ^f
Trabajar 35 o menos horas/semana	3,39 (2,79-4,12) ^f	1,98 (1,55-2,51) ^f	0,81 (0,39-1,66)	3,14 (1,81-5,42) ^f	3,90 (1,32-11,51) ^f	2,44 (2,06-2,91) ^f
Trabajar 40 o más horas/semana	0,32 (0,26-0,38) ^f	0,55 (0,44-0,69) ^f	1,26 (0,62-2,56)	0,38 (0,22-0,63) ^f	0,40 (0,14-1,13)	0,46 (0,39-0,54) ^f
Horarios atípicos	0,75 (0,62-0,92) ^e	0,59 (0,47-0,74) ^f	0,73 (0,30-1,75)	0,51 (0,34-0,78) ^f	0,33 (0,11-0,96) ^e	0,59 (0,50-0,71) ^f
Actividades domésticas (esfera reproductiva)						
Cuidados de hijos	1,72 (1,34-2,21) ^f	1,73 (1,25-2,40) ^f	1,94 (0,76-4,98)	3,10 (1,62-5,93) ^f	2,55 (0,65-10,00)	1,58 (1,25-2,00) ^f
Tareas del hogar	9,33 (7,09-12,27) ^f	6,52 (4,65-9,15) ^f	79,53 (10,5-599,7) ^f	6,82 (3,6-12,91) ^f	6,18 (1,36-28,1) ^a	6,83 (5,38-8,67) ^f
Cuidados de ancianos/	1,95 (1,43-2,65) ^f	1,52 (0,99-2,33)	1,77 (0,64-4,85)	3,17 (1,47-6,87) ^e	3,54 (0,67-18,80)	1,55 (1,16-2,08) ^e

Desigualdades de género en las condiciones de trabajo, empleo y salud laboral

discapacidad						
--------------	--	--	--	--	--	--

Fuente.- INSH: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT-6ª EWCS)

OR: odds ratio; IC95%: intervalo de confianza del 95%.

a Se excluyeron los "no sabe" y los "no contesta".

b ORa: odds ratio de mujeres respecto a hombres ajustada por nivel de educación y situación familiar.

c Número de trabajadores/as insuficiente para realizar la regresión logística.

d P<0.05.; e P<0.01.; f P<0.001

Desigualdades de género en las condiciones de trabajo

Riesgos Físicos, Químicos y Biológicos

Atendiendo ahora a las desigualdades de género en las condiciones de trabajo (tabla 5), constatamos que los hombres se encuentran expuestos con mayor prevalencia a los riesgos físicos, tales como, el ruido (0,44; 0,35-0,55), las vibraciones (0,21; 0,16-0,28) y las temperaturas extremas (0,58; 0,44-0,63), así como a los riesgos químicos en la inhalación de humos y vapores (0,35; 0,27-0,45).

Tabla 5.- Desigualdad de género en las condiciones de trabajo y factores de riesgo laboral (Prevalencias y odds ratio crudos y ajustados por características sociodemográficas)

Indicador ^a	Hombres N ^b	Mujeres N ^b	Hombres n(%)	Mujeres n(%)	ORc(IC95%)	ORa ^d (IC95%)
Factores de riesgo físicos						
Ruido	1.712	1.643	354 (20,7)	149 (9,1)	0,38 (0,31-0,47) ^e	0,44 (0,35-0,55) ^e
Vibraciones	1.712	1.641	355 (20,7)	72 (4,4)	0,17 (0,13-0,29) ^e	0,21 (0,16-0,28) ^e
Temperaturas	1.704	1.644	534 (31,3)	280 (17)	0,45 (0,38-0,53) ^e	0,58 (0,44-0,63) ^e
Factores de riesgos químicos y biológicos						
Respirar humos y vapores	1.707	1.637	292 (17,1)	101 (6,2)	0,32 (0,25-0,40) ^e	0,35 (0,27-0,45) ^e
Contacto dérmico con químicos	1.707	1.642	202 (11,8)	190 (11,6)	0,97 (0,79-1,20)	1,07 (0,86-1,34)
Materiales infecciosos	1.706	1.644	127 (7,4)	150 (9,1)	1,25 (0,97-1,60)	1,21 (0,94-1,56)
Factores de riesgo ergonómico						
Posiciones dolorosas o fatigantes	1.706	1.646	593 (34,8)	523 (31,8)	0,87 (0,76-1,01)	0,97 (0,83-1,13)
Manipulación manual de cargas	1.714	1.650	457 (26,7)	251 (15,2)	0,49 (0,42-0,59) ^e	0,55 (0,46-0,66) ^f
Levantar o mover personas	1.713	1.650	54 (3,2)	178 (10,8)	3,72 (2,72-5,08) ^e	3,16 (2,30-4,36) ^e
Trabajar sentado	1.714	1.650	526 (30,7)	488 (29,6)	0,95 (0,82-1,01)	0,77 (0,65-0,91) ^f
Movimientos repetitivos	1.712	1.646	902 (52,7)	902 (54,8)	1,09 (0,95-1,25)	1,20 (1,04-1,39) ^e
Condiciones de trabajo y factores de riesgo psicosocial						
Exigencias Cuantitativas	1.674	1.602	1028 (61,4)	969 (60,5)	0,96 (0,84-1,11)	1,04 (0,90-1,21)
Falta de control tiempos de producción	1.532	1.489	1140 (74,4)	1012 (68)	0,73 (0,62-0,85) ^e	0,76 (0,65-0,90) ^f
Exigencias Cognitivas y Sensoriales	1.676	1.617	1391 (83)	1224 (75,7)	0,64 (0,54-0,76) ^e	0,58 (0,48-0,69) ^e
Falta de claridad de rol	1.629	1.588	73 (4,5)	80 (5)	1,13 (0,82-1,56)	1,16 (0,83-1,62)
Mala calidad de Liderazgo	1.248	1.250	794 (63,6)	731 (58,5)	0,80 (0,69-0,95) ^f	0,84 (0,71-0,99) ^e
Exigencias Emocionales	1.629	1.577	1093 (67,1)	1147 (72,7)	1,31 (1,12-1,52) ^f	1,03 (0,87-1,21)
Baja Autonomía	1.645	1.575	988 (60,1)	980 (62,2)	1,09 (0,95-1,26)	1,09 (0,94-1,27)
Baja Participación e influencia	1.153	1.119	635 (55,1)	683 (61)	1,28 (1,08-1,51) ^f	1,42 (1,19-1,69) ^e
Imposibilidad de promoción	1.506	1.458	655 (43,5)	731 (50,1)	1,31 (1,13-1,51) ^e	1,42 (1,22-1,66) ^e
Dificultad de desarrollo de habilidades	1.707	1.643	499 (26,3)	582 (35,4)	1,54 (1,33-1,78) ^e	1,82 (1,55-2,14) ^e
Trabajo monótono	1.706	1.649	1199 (70,3)	1189 (72,1)	1,09 (0,94-1,27)	1,19 (1,01-1,39) ^e
TIC	1.709	1.644	566 (62,5)	617 (37,5)	1,21 (1,05-1,40) ^f	0,98 (0,83-1,17)

Apoyo social	1.241	1.165	206 (16,6)	180 (15,5)	0,92 (0,74-1,14)	0,98 (0,78-1,23)
Inseguridad en el empleo	1.436	1.399	379 (26,4)	376 (26,9)	1,02 (0,87-1,21)	1,20 (0,94-1,33)
Discriminación	1.702	1.632	70 (4,1)	75 (4,6)	1,12 (0,80-1,57)	1,18 (0,83-1,66)
Violencia Física	1.702	1.638	18 (1,1)	16 (1)	0,92 (0,47-1,82)	0,75 (0,38-1,50)
Acoso e Intimidación	1.702	1.632	54 (3,2)	42 (2,6)	0,81 (0,53-1,21)	0,72 (0,47-1,09)
Ofensas verbales, amenazas y comp. humillantes	1.703	1.631	163 (9,6)	130 (8)	0,82 (0,64-1,04)	0,70 (0,55-0,90) ^f
Atención y/o Acoso sexual	1.700	1.629	14 (0,8)	26 (1,6)	1,95 (1,02-3,75) ^e	1,70 (0,86-3,35)

Fuente.- INSHT: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT-6^a EWCS)

OR: odds ratio; IC95%: intervalo de confianza del 95%.

^a Se excluyeron los «no sabe» y los «no contesta».

^b Número total de hombres y mujeres incluido en el estudio.

^c ORc: odds ratio cruda de mujeres respecto a hombres.

^d ORa: odds ratio de mujeres respecto a hombres ajustada por nivel de educación, ocupación, sector de actividad y situación familiar.

^e P<0,05.; ^f P<0,01.; ^g P<0,001.

Por su parte, la estratificación por situación ocupacional y de sector de actividad (*tabla 6*), mostró que los riesgos físicos afectaban con mayor prevalencia tanto a los trabajadores manuales como a los no manuales, mientras que por sector de actividad, por un lado, en el agrario y de servicios fue más prevalente la exposición a temperaturas extremas (0,47: 0,24-0,93 y 0,57; 0,46-0,69 respectivamente) y por otro, los trabajadores del sector industrial y de servicios estuvieron expuestos a ruido (0,37; 0,22-0,62 y 0,58; 0,45-0,75 respectivamente) y vibraciones (0,38; 0,23-0,64 y 0,21; 0,16-0,28, respectivamente).

En referencia a los contaminantes químicos y biológicos, las trabajadoras no manuales refirieron mayor exposición a materiales infecciosos (2,04; 1,35-3,08) y en el sector servicios (1,78; 1,30-2,43) mientras que los hombres estaban más expuestos en el sector industrial (0,25; 0,08-0,72). Asimismo, las mujeres estuvieron más expuestas a contaminantes químicos en el sector servicios (1,57; 1,18-2,08) y los hombres en el industrial (0,45; 0,23-0,87).

Riesgos ergonómicos

Las mujeres presentan una mayor probabilidad a estar expuestas tanto en el movimiento de personas (3,16; 2,30-4,36) como en la realización de movimientos repetitivos (1,20; 1,04-1,39). Por el contrario, los hombres refieren mayor probabilidad de trabajar sentados (0,77; 0,65-0,91) (*tabla 5*).

En concreto, las trabajadoras registran mayor exposición a movimientos repetitivos en el sector industrial (1,59; 1,03-2,45) y de servicios (1,27; 1,08-1,49). Asimismo, las trabajadoras no manuales y de servicios se encuentran expuestas con mayor prevalencia a posiciones dolorosas o

Desigualdades de género en las condiciones de trabajo, empleo y salud laboral

fatigantes (1,51; 1,16-1,98 y 1,22; 1,02-1,45, respectivamente), mientras que los hombres lo refirieron en los trabajos manuales y del sector agrario (0,74; 0,62-0,89 y 0,51; 0,26-0,98 respectivamente). Las trabajadoras tanto manuales como no manuales, de la industria (máxima diferencia: 5,31; 1,01-0,64) y del sector servicios se encuentran más expuestas a la manipulación de personas, mientras que los hombres refirieron mayor probabilidad de manipular cargas, siendo mayor las diferencias en la construcción (0,19; 0,04-0,90).

Riesgos psicosociales

Por un lado, las mujeres presentan menor posibilidad de participar e influir en las decisiones organizativas (1,42; 1,19-1,69), de desarrollar nuevas habilidades (1,82; 1,55-2,14), de poder promocionar (1,42; 1,22-1,66), de realizar tareas monótonas (1,19; 1,01-1,39) y tener mayor exposición a exigencias emocionales (ORc=1,31; 12-1,52). Por su parte, los hombres están más expuestos a las exigencias cognitivas y sensoriales (0,58; 0,49-0,69), de no controlar los tiempos de producción (0,76; 0,65-0,90) y sufrir mala calidad de liderazgo (0,84; 0,71-0,99), mientras que las mujeres presentaron mayor probabilidad de sufrir atención sexual y/o acoso sexual (ORc=1,95; 1,02-3,75), los hombres refirieron padecer ofensas verbales, amenazas o comportamientos humillantes (0,70; 0,55-0,90) (*tabla 5*).

La estratificación por situación ocupacional (*tabla 6*) mostró que las trabajadoras manuales estaban expuestas con mayor prevalencia a exigencias emocionales (1,26; 1,04-1,52), poca posibilidad de promoción (1,62; 1,34-1,97), dificultad para desarrollar habilidades (2,09; 1,74-2,52) y sufrir atención y/o acoso sexual (2,56; 1,09-6,04). Mientras que las trabajadoras no manuales refirieron mayor probabilidad de trabajar sin autonomía (1,36; 1,09-1,69), de estar expuestas a las TIC (1,26; 1,00-1,59) y de sufrir discriminación (1,95; 1,04-3,67). Por contra, tanto los trabajadores manuales como los no manuales refirieron tener mayor probabilidad de estar expuestos a exigencias cognitivas y sensoriales (0,58; 0,48-0,72 y 0,60; 0,43-0,83 respectivamente) y los manuales de no controlar los tiempos de producción (0,61; 0,50-0,75).

Para finalizar, la estratificación por sector de actividad (*tabla 6*) mostró como las trabajadoras en el sector de la construcción estaban expuestas

con mayor prevalencia a sufrir falta de claridad de rol (7,28; 1,51-35,18) y en el sector servicios, a una baja participación e influencia en la toma de decisiones (1,34; 10-1,63), poca posibilidad de promocionar (1,60; 1,34-1,92), de desarrollar habilidades (1,60; 1,34-1,92), de realizar tareas monótonas (1,20; 1,00-1,43) y de perder el empleo (1,27; 1,04-1,56). Mientras que los hombres mostraron mayor exposición a no controlar los tiempos de producción en el sector agrario (0,34; 0,15-0,74) y de servicios (0,81; 0,68-0,97). Asimismo, los trabajadores de la construcción y de servicios refirieron mayor exposición a exigencias cognitivas y sensoriales (0,25; 0,07-0,94 y 0,57 0,46-0,70, respectivamente). Por último, los trabajadores de la industria mostraron mayor probabilidad de sufrir una mala dirección (0,59; 0,36-0,95), los del sector agrario de disponer de baja autonomía (0,48; 0,25-0,94) y los de servicios a sufrir ofensas verbales, amenazas y comportamientos humillantes (0,67; 0,52-0,87).

Tabla 6.- Riesgos laborales según situación ocupacional y sector de actividad (Odds ratios ajustados por nivel educativo y situación familiar)

Indicador ^a	Sit. ocupacional OR ^a (IC95%)		Sector de actividad OR ^a (IC95%)			
	Manuales	No Manuales	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
Factores de riesgo físicos						
Ruido	0,32 (0,25-0,41) ^f	0,66 (0,45-0,98) ^d	0,66 (0,24-1,76)	0,37 (0,22-0,62) ^f	----- ^c	0,58 (0,45-0,75) ^f
Vibraciones	0,16 (0,12-0,21) ^f	0,31 (0,17-0,58) ^f	0,50 (0,18-1,39)	0,38 (0,23-0,64) ^f	----- ^c	0,23 (0,16-0,33) ^f
Temperaturas	0,43 (0,35-0,52) ^f	0,61 (0,43-0,86) ^f	0,47 (0,24-0,93) ^d	0,64 (0,41-1,01)	0,18 (0,04-0,84)	0,57 (0,46-0,69) ^f
Factores de riesgos químicos y biológicos						
Respirar humos y vapores	0,31 (0,24-0,41) ^f	0,41 (0,24-0,71) ^e	0,26 (0,06-1,19)	0,20 (0,10-0,41) ^f	0,26 (0,06-1,23)	0,51 (0,38-0,68) ^f
Contacto dérmico con químicos	1,07 (0,84-1,37)	0,90 (0,58-1,39)	0,86 (0,32-2,32)	0,45 (0,23-0,87) ^d	0,64 (0,13-3,05)	1,57 (1,18-2,08) ^e
Materiales infecciosos	0,86 (0,62-1,19)	2,04 (1,35-3,08) ^e	0,58 (0,12-2,81)	0,25 (0,08-0,72) ^e	----- ^c	1,78 (1,30-2,43) ^f
Factores de riesgo ergonómico						
Posiciones dolorosas o fatigantes	0,74 (0,62-0,89) ^f	1,51 (1,16-1,98) ^e	0,51 (0,26-0,98) ^d	0,65 (0,41-1,04)	0,33 (0,10-1,11)	1,22 (1,02-1,45) ^d
Manipulación manual de cargas	0,48 (0,39-0,58) ^f	0,71 (0,48-1,046)	0,45 (0,21-0,96) ^d	0,37 (0,22-0,64) ^f	0,19 (0,04-0,90) ^d	0,71 (0,57-0,87) ^e
Levantar o mover personas	4,96 (3,26-7,55) ^f	2,72 (1,67-4,42) ^f	----- ^c	5,31 (1,01-27,80) ^d	----- ^c	2,94 (2,11-4,09) ^f
Trabajar sentado	0,48 (0,37-0,63) ^f	1,11 (0,89-1,39)	2,55 (0,96-6,81)	2,27 (1,46-3,54) ^f	8,60 (2,72-27,20) ^f	0,60 (0,51-0,72) ^f
Movimientos repetitivos	1,12 (0,93-1,34)	1,24 (0,99-1,55)	1,01 (0,52-1,99)	1,59 (1,03-2,45) ^d	0,46 (0,16-1,30)	1,27 (1,08-1,49) ^e
Condiciones de trabajo y factores de riesgo psicosocial						
Exigencias Cuantitativas	0,91 (0,75-1,10)	1,14 (0,91-1,41)	0,67 (0,33-1,36)	1,13 (0,73-1,74)	0,37 (0,13-1,01)	1,13 (0,96-1,34)
Falta de control tiempos de producción	0,61 (0,50-0,75) ^f	0,95 (0,73-1,23)	0,34 (0,15-0,74) ^e	0,99 (0,58-1,70)	0,46 (0,14-1,50)	0,81 (0,68-0,97) ^e

Desigualdades de género en las condiciones de trabajo, empleo y salud laboral

Exigencias Cognitivas y Sensoriales	0,58 (0,48-0,72) ^f	0,60 (0,43-0,83) ^e	1,05 (0,51-2,15)	0,90 (0,53-1,55)	0,25 (0,07-0,94) ^d	0,57 (0,46-0,70) ^f
Falta de claridad de rol	0,95 (0,64-1,41)	1,75 (0,95-3,23)	0,41 (0,05-3,56)	1,52 (0,63-3,67)	7,28 (1,51-35,18) ^f	1,10 (0,74-1,62)
Mala calidad de Liderazgo	0,82 (0,66-1,01)	0,82 (0,63-1,05)	2,38 (0,85-6,69)	0,59 (0,36-0,95) ^d	0,88 (0,24-3,22)	0,84 (0,69-1,01)
Exigencias Emocionales	1,26 (1,04-1,52) ^d	1,27 (0,97-1,69)	1,05 (0,51-2,15)	1,19 (0,78-1,82)	1,39 (0,45-4,25)	0,99 (0,82-1,20)
Baja Autonomía	1,02 (0,84-1,23)	1,36 (1,09-1,69) ^e	0,48 (0,25-0,94) ^d	0,94 (0,61-1,44)	1,08 (0,37-3,15)	1,13 (0,95-1,33)
Baja Participación e influencia	1,42 (1,13-1,80) ^f	1,37 (1,05-1,77) ^f	0,46 (0,15-1,40)	1,26 (0,76-2,10)	2,16 (0,56-8,33)	1,34 (1,10-1,63) ^e
Imposibilidad de promoción	1,62 (1,34-1,97) ^f	1,18 (0,93-1,50)	0,71 (0,31-1,61)	0,77 (0,49-1,19)	1,97 (0,62-6,23)	1,51 (1,27-1,79) ^f
Dificultad de desarrollo de habilidades	2,09 (1,74-2,52) ^f	1,19 (0,88-1,60)	0,96 (0,50-1,86)	1,63 (1,04-2,54) ^d	2,12 (0,53-8,39)	1,60 (1,34-1,92) ^f
Trabajo monótono	1,16 (0,94-1,45)	1,22 (0,98-1,52)	0,40 (0,19-0,87) ^d	1,50 (0,93-2,42)	1,12 (0,37-3,04)	1,20 (1,00-1,43) ^d
TIC	0,80 (0,62-1,03)	1,26 (1,00-1,59) ^d	6,43 (1,62-25,44) ^d	1,94 (1,22-3,09) ^e	18,29 (4,92-68,00) ^f	0,82 (0,69-0,98) ^d
Falta Apoyo social	1,10 (0,84-1,46)	0,77 (0,54-1,11)	0,24 (0,05-1,13)	0,79 (0,43-1,45)	2,97 (0,69-18,03)	0,99 (0,77-1,28)
Inseguridad en el empleo	1,10 (0,89-1,36)	1,04 (0,77-1,39)	1,06 (0,48-2,36)	1,29 (0,79-2,08)	0,26 (0,06-1,25)	1,27 (1,04-1,56) ^e
Discriminación	0,96 (0,64-1,45)	1,95 (1,04-3,67) ^d	----- ^c	0,94 (0,35-2,55)	----- ^c	1,42 (0,95-2,14)
Violencia Física	0,72 (0,29-1,74)	1,75 (0,52-5,85)	----- ^c	----- ^c	----- ^c	0,69 (0,35-1,38)
Acoso e Intimidación	0,64 (0,37-1,12)	1,16 (0,61-2,21)	----- ^c	0,27 (0,03-2,23)	----- ^c	0,73 (0,47-1,13)
Ofensas verbales y amenazas	0,76 (0,54-1,05)	0,93 (0,64-1,34)	----- ^c	0,56 (0,18-1,72)	2,18 (0,40-11,89)	0,67 (0,52-0,87) ^e
Atención y/o Acoso sexual	2,56 (1,09-6,04) ^d	1,75 (0,58-5,28)	----- ^c	----- ^c	----- ^c	1,73 (0,86-3,47)

Fuente.- INSH: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT-6ª EWCS)

OR: odds ratio; IC95%: intervalo de confianza del 95%.

^a Se excluyeron los "no sabe" y los "no contesta".

^b ORa: odds ratio de mujeres respecto a hombres ajustada por nivel de educación y situación familiar.

^c Número de trabajadores/as insuficiente para realizar la regresión logística.

^d P<0,05. ^e P<0,01. ^f P<0,001.

Desigualdades de género en salud laboral

Mientras que los hombres refieren mayor probabilidad de padecer accidentes de trabajo (ORc=0,63; 0,43-0,93) y de tener problemas auditivos (0,55; 0,40-0,77), las mujeres presentan una prevalencia superior a sufrir trastornos musculoesqueléticos (1,53; 1,32-1,77), problemas de la piel (1,48; 1,11-1,98) y trastornos psicosomáticos como ansiedad (1,52; 1,27-1,84), cansancio general (1,52; 1,31-1,59), dolor de cabeza (1,40; 1,21-1,62), problemas del sueño (1,49; 1,29-1,71) y agotamiento emocional (1,25; 1,09-1,45) (tabla 7)

Tabla 7.- Desigualdades de género en salud laboral (prevalencias y odds ratio crudos y ajustados según características sociodemográficas)

Indicador ^a	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	ORc ^b (IC95%)	ORa ^d (IC95%)
	N ^b	N ^b	n(%)	n(%)		

Problemas de salud relacionados con el trabajo						
Trastornos físicos						
Lesiones	1.712	1.648	119 (7)	103 (6,3)	0,89 (0,68-1,17)	0,92 (0,69-1,22)
Problemas auditivos	1.712	1.649	118 (6,9)	58 (3,5)	0,49 (0,36-0,68) ^e	0,55 (0,40-0,77) ^f
Problemas de la piel			93 (5,4)	126 (7,6)	1,44 (1,09-1,90) ^f	1,48 (1,11-1,98) ^e
Trastornos musculoesqueléticos	1.712	1.649	940 (54,9)	1057 (64,1)	1,47 (1,28-1,69) ^e	1,53 (1,32-1,77) ^e
Síntomatología psicósomática						
Estrés	1.680	1.621	230 (13)	233 (14,7)	1,13 (0,98-1,31)	1,07 (0,92-1,25)
Ansiedad	1.710	1.648	243 (14,2)	350 (21,2)	1,63 (1,36-1,95) ^e	1,52 (1,27-1,84) ^e
Cansancio general	1.710	1.644	674 (39,4)	808 (49,1)	1,49 (1,29-1,70) ^e	1,52 (1,31-1,59) ^e
Dolor de cabeza y fatiga visual	1.712	1.649	534 (31,2)	658 (39,9)	1,46 (1,27-1,69) ^e	1,40 (1,21-1,62) ^e
Trastornos del sueño	1.709	1.648	831 (48,6)	969 (58,8)	1,51 (1,31-1,73) ^e	1,49 (1,29-1,71) ^e
Agotamiento emocional	1.709	1.637	671 (39,3)	744 (45,4)	1,29 (1,12-1,48) ^e	1,25 (1,09-1,45) ^e
Daños derivados del trabajo						
Accidentes	379	440	71 (18,7)	56 (12,7)	0,63 (0,43-0,93) ^f	0,69 (0,46-1,02)
Enfermedades	379	440	120 (31,7)	140 (32,3)	1,03 (0,77-1,38)	1,20 (0,88-1,63)

Fuente.- INSHT: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT-6ª EWCS)

OR: odds ratio; IC95%: intervalo de confianza del 95%.

^a Se excluyeron los «no sabe» y los «no contesta».

^b Número total de hombres y mujeres incluido en el estudio.

^c ORc: odds ratio cruda de mujeres respecto a hombres.

^d ORa: odds ratio de mujeres respecto a hombres ajustada por nivel de educación, clase ocupacional, sector de actividad y situación familiar.

^e P<0,05.; ^f P<0,01.; * P<0,001.

En relación con su situación ocupacional y sector de actividad (*tabla 8*), los trabajadores del sector industrial mostraron mayor probabilidad de sufrir lesiones (0,08; 0,01-0,61) y las mujeres de sufrir enfermedades (3,39; 1,39-8,27). Por otro lado, las mujeres que trabajan en el sector servicios refirieron mayor probabilidad de registrar dolores musculoesqueléticos (1,57; 1,33-1,85), tanto en las trabajadoras manuales (1,42; 1,18-1,71) como en las no manuales (1,64; 1,32-2,04). Asimismo, las trabajadoras no manuales, del sector de la construcción y de los servicios sufrieron mayores problemas de la piel (2,32; 1,42-3,79, 9,45; 1,98-45,01 y 1,52-1,09-2,12, respectivamente). Por contra, los hombres refirieron sufrir problemas auditivos en la industria (0,42; 0,18-0,99) y en los servicios (0,63; 0,43-0,94) ya sea en los trabajadores manuales (0,50; 0,34-0,75) como en los no manuales (0,54; 0,31-0,96).

Tabla 8.- Indicadores de salud laboral
(Odds ratios ajustados por nivel de estudios, situación familiar y estratificados por situación ocupacional y sector de actividad)

Indicador ^a	Sit. ocupacional OR ^a (IC95%)		Sector de actividad OR ^a (IC95%)			
	Manuales	No Manuales	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
Problemas de salud relacionados con el trabajo						
Trastornos físicos						
Lesiones	0,79 (0,57-1,11)	1,46 (0,86-2,47)	1,05 (0,35-3,18)	0,08 (0,01-0,61) ^d	2,43 (0,47-14,46)	0,99 (0,72-1,36)
Problemas auditivos	0,50 (0,34-0,75) ^e	0,54 (0,31-0,96) ^d	0,21 (0,03-1,68)	0,42 (0,18-0,99) ^d	----- ^c	0,63 (0,43-0,94) ^d

Desigualdades de género en las condiciones de trabajo, empleo y salud laboral

Problemas de la piel	1,20 (0,84-1,71)	2,32 (1,42-3,79) ^f	1,68 (0,46-6,08)	0,60 (0,24-1,53)	9,45 (1,98-45,01) ^e	1,52 (1,09-2,12) ^d
Dolores osteomusculares	1,42 (1,18-1,71) ^f	1,64 (1,32-2,04) ^f	0,99 (0,48-2,03)	1,47 (0,51-4,21)	1,53 (0,54-4,29)	1,57 (1,33-1,85) ^f
Sintomatología psicósomática						
Estrés	1,06 (0,88-1,27)	1,11 (0,87-1,41)	1,89 (0,96-3,71)	1,16 (0,74-1,80)	1,15 (0,40-3,31)	1,05 (0,89-1,25)
Ansiedad	1,79 (1,41-2,27) ^f	1,40 (1,06-1,85) ^e	2,02 (0,70-5,86)	1,87 (1,11-3,15) ^d	2,63 (0,75-9,16)	1,40 (1,13-1,75) ^e
Cansancio general	1,52 (1,27-1,82) ^f	1,47 (1,18-1,84) ^f	0,95 (0,50-1,84)	1,50 (1,00-2,24) ^d	0,94 (0,34-2,60)	1,59 (1,36-1,88) ^f
Dolor de cabeza y fatiga visual	1,32 (1,10-1,60) ^e	1,59 (1,27-1,99) ^f	1,17 (0,58-2,39)	0,94 (0,61-1,45)	3,03 (1,08-8,49) ^d	1,47 (1,25-1,74) ^f
Trastornos del sueño	1,51 (1,26-1,80) ^f	1,49 (1,20-1,86) ^f	2,56 (1,30-5,07) ^e	1,31 (0,88-1,97)	2,48 (0,86-7,13)	1,44 (1,23-1,69)
Agotamiento emocional	1,38 (1,15-1,65) ^f	1,17 (0,94-1,46)	1,49 (0,75-2,97)	1,32 (0,88-1,98)	0,85 (0,30-2,35)	1,28 (1,09-1,51) ^e
Daños derivados del trabajo						
Accidentes	0,74 (0,46-1,20)	0,64 (0,32-1,27)	0,91 (0,07-11,52)	0,53 (0,17-1,62)	1,11 (0,09-13,43)	0,66 (0,42-1,04)
Enfermedades	1,08 (0,73-1,60)	1,08 (0,67-1,72)	2,53 (0,44-14,69)	3,39 (1,39-8,27) ^d	0,23 (0,02-3,12)	1,03 (0,73-1,47)

Fuente.- INSH: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT-6ª EWCS)

OR: odds ratio; IC95%: intervalo de confianza del 95%.

^a Se excluyeron los "no sabe" y los "no contesta".

^b ORa: odds ratio de mujeres respecto a hombres ajustada por nivel de educación y situación familiar.

^c Número de trabajadores/as insuficiente para realizar la regresión logística.

^d P<0,05.; ^e P<0,01.; ^f P<0,001.

Cabe registrar, finalmente, que en todos los casos las mujeres refirieron mayor sintomatología psicósomática, observándose las máximas diferencias de ansiedad en la industria (1,87,1,11-3,15), de cansancio general en los servicios (1,59; 1,36-1,88), de dolor de cabeza en la construcción (3,03; 1,08-8,49) y de trastornos del sueño en el sector agrario (2,56; 1,30-5,07).

4-. DISCUSIÓN

La presente investigación ha puesto de manifiesto las desigualdades de género en materia de trabajo y salud laboral de la población española ocupada, en base a la información aportada por la encuesta ENCT-EWCS, según la cual las mujeres presentan mayores probabilidades de tener peores condiciones de empleo (trabajar sin contrato, con bajos salarios y a tiempo parcial), mayor exposición a los riesgos psicosociales (altas exigencias emocionales, baja autonomía, poca posibilidad de promoción "techo de cristal", de desarrollar habilidades, monotonía y sufrir discriminación y atención o acoso sexual) y a algunos riesgos ergonómicos (movimientos repetitivos y manipulación de personas), de lo que se deriva una mayor probabilidad de sufrir patologías

musculoesqueléticas y psicosomáticas (ansiedad, cansancio, dolor de cabeza, trastornos del sueño y agotamiento emocional). Por el contrario, los hombres presentan mayor probabilidad de realizar largas jornadas de trabajo, en horarios atípicos, con mayor exposición a riesgos físicos (ruido, vibraciones y temperatura), químicos (gases y vapores) y ergonómicos (manipulación manual de cargas) refiriendo sufrir más lesiones, accidentes de trabajo y problemas auditivos. Las diferencias más significativas descritas entre hombres y mujeres se dieron en las trabajadoras manuales y en el sector industrial y de servicios.

Trabajar sin contrato, brecha salarial y de cuidados

Se ha observado como las trabajadoras manuales y del sector servicios presentan mayor probabilidad de trabajar sin contrato, lo que puede ser explicado por la mayor presencia femenina en la realización de tareas del hogar (Campos et al., 2012:347), como también, a su menor poder negociador.

Pese a que la normativa nacional y comunitaria establece el derecho a la igualdad retributiva, se ha indentificado la existencia de una importante brecha salarial entre hombres y mujeres, siendo más profunda en las trabajadoras manuales y del sector industrial fuertemente masculinizado.

Entre otros, se consideran que dos factores pueden explicar en gran medida dicha situación. En primer lugar, en la negociación colectiva se tiende a subestimar en la valoración de puestos de trabajo las ocupaciones feminizadas, de tal manera que los hombres obtienen complementos retributivos por penosidad y toxicidad y sin embargo, en trabajos como la limpieza donde las mujeres también están expuestas a productos químicos no se tienen en consideración dichos factores de riesgo. Es por ello, que se propone reforzar la formación de los actores sociales para incluir la perspectiva de género en la negociación colectiva (Sánchez-Mira, 2017). Por otro lado, el hecho de que las mujeres dediquen más tiempo al trabajo reproductivo que al productivo hace asuman en mayor medida modalidades contractuales a tiempo parcial y, en consecuencia, perciban menor remuneración (Conde-Ruiz, 2017).

En este sentido, varias son las propuestas para acabar con la brecha de cuidados. Por un lado, las teorías económicas y neoliberales proponen abolir los permisos maternales y paternales y que la acción social a través de servicios de proximidad preste servicios de apoyo a las familias en el cuidado de hijos pequeños y mayores dependientes (Artazcoza, et. al.,

Desigualdades de género en las condiciones de trabajo, empleo y salud⁴¹
laboral

2004). Desde otra perspectiva se propone mejorar los permisos de paternidad, identificando que si estos están bien remunerados y son intransferibles, los varones tienden a involucrarse más en las tareas domésticas y de cuidados (Reich , Boll, y Leppin, 2012; Romero-Balsas, 2015: p. 92). En esta línea, se sitúa la propuesta de la Directiva del Parlamento Europeo de 26 de abril de 2017 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (Comisión Europea, 2017) que introduce el derecho de los padres a acogerse al permiso de paternidad durante un mínimo de diez días laborables. Dicha propuesta insiste en la intransferibilidad de los permisos e introduce como novedad, una cobertura económica para los permisos paternos o de cuidados que será, como mínimo, equivalente a las bajas por enfermedad (Ballester-Pastor, 2017:76). No obstante, pese a reconocer los importantes avances que dicha propuesta implica, se considera que la Directiva debería establecer la obligatoriedad del permiso parental y no solo su intransferibilidad, ya que, los varones tienden a renunciar a los permisos. Prueba de ello, son las 37.531 prestaciones por excedencias para cuidados de hijos solicitadas por mujeres en 2016 frente a las 2.986 prestaciones ejercidas por varones (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016).

Estas medidas para equilibrar la vida familiar y laboral e igualar las condiciones de empleo y trabajo, se consideran necesarias para reducir la sintomatología psicósomática que sufren con mayor prevalencia las mujeres trabajadoras derivada de la doble carga de trabajo a la que están expuestas (Artazcoz, et al. 2011 y Arcas, Novoa y Artazcoz, 2013).

Desigualdades en las condiciones de trabajo

1) Riesgos ergonómicos y factores de riesgo psicosocial

Los resultados obtenidos en la presente investigación, han mostrado una mayor exposición de las trabajadoras manuales y del sector servicios a levantar o mover personas y de realizar movimientos repetitivos en el sector industrial y de servicios, haciendo que las mujeres estén expuestas de manera continuada, tanto en el trabajo remunerado como en el familiar, a los factores de riesgo ergonómicos y por consiguiente a presentar más patologías osteomusculares (Zwart, Frings-Dresen, y Kilbom, 2001; Strazdins y Bammer, 2004).

En otro orden de cosas, se ha identificado como las trabajadoras manuales y del sector servicios se encuentran expuestas con mayor intensidad a riesgos psicosociales, por cuanto ocupan puestos de trabajo poco cualificados que les permitan desarrollar habilidades, superar el techo de cristal y participar en la toma de decisiones. Estudios previos han mostrado como el empoderamiento en el lugar de trabajo, está inversamente relacionado con el agotamiento emocional y las patologías psicósomáticas (Hochwalder, 2007).

Desde el punto de vista de las políticas públicas, cabe hacer mencn a que los riesgos psicosociales estn protegidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, en adelante LPRL), según la cual *“los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.”* (art. 14.1 LPRL). Sin embargo, no existe en el ordenamiento interno, ni tampoco a nivel supranacional, norma alguna que desarrolle estas previsiones, como sí ocurre con los riesgos físicos (Real Decreto 286/2006 para el ruido, Real Decreto 1311/2005 para las vibraciones, artículo 7 y anexo III del Real Decreto 486/1997 para temperaturas) y químicos (Real Decreto 374/2001) que afectan a profesiones fuertemente masculinizadas tal y como se ha identificado en la presente investigación.

En este sentido, la falta de desarrollo específico, así como el empleo de una terminología diferencial en la regulación de las políticas y orientaciones para reducir los riesgos psicosociales en Europa, ha sido objeto de crítica por diversas investigaciones internacionales, puesto que la imprecisión normativa afecta negativamente en la compresión de los requisitos legales y en la práctica real (Ertel, et. al., 2010). Por su parte, la Comisión Europea evaluó en 2004 el grado de implementación de las obligaciones introducidas en la Directiva Marco en seguridad y salud laboral (Directiva 1989/391/CE) identificando cómo la evaluación y gestión de los riesgos psicosociales estaba sistemáticamente desatendida en las organizaciones (European Commission, 2004). De hecho, la Segunda Encuesta Europea en las Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER-2) (EU-OSHA, 2015), constata cómo, en el caso español, los riesgos físicos fueron evaluados en el 70,9% de los centros de trabajo, los químicos y biológicos en el 92,3% y los ergonómicos en el 91%, frente a sólo el 54,4 % para los psicosociales.

Habida cuenta de las consecuencias derivadas por la falta de desarrollo normativo en materia de riesgos psicosociales, se considera que existe una discriminación indirecta de las mujeres trabajadoras, en tanto que

Desigualdades de género en las condiciones de trabajo, empleo y salud⁴³ laboral

sufren con mayor prevalencia estos riesgos. Por ello, se propone establecer políticas activas que desarrollen la deuda general de seguridad. No obstante, adoptar una estrategia de actuación eficaz en la materia puede colisionar con los postulados de flexibilidad empresarial que se vienen defendiendo desde instancias comunitarias (Ballester-Pastor, 2013).

2) *Atención y/o acoso sexual y discriminación*

La investigación realizada ha puesto de manifiesto que las trabajadoras manuales tienen mayor probabilidad de sufrir atención y/o acoso sexual y las no manuales de referir discriminación, mientras que los hombres ocupados en el sector servicios sufren más ofensas verbales, amenazas y comportamientos humillantes, lo que ratifica las aportaciones de estudios anteriores (Mayhewa y Chappell, 2007).

Pese a la importancia del tema, la Unión Europea solo ha establecido en ese punto políticas no vinculantes o “blandas”. Nos referimos al Acuerdo Marco europeo de los interlocutores sociales sobre el estrés relacionado con el trabajo (2004) y el Acuerdo Marco sobre el acoso y la violencia en el trabajo (2007). Ambos acuerdos coinciden en señalar que los riesgos que pretenden tutelar ya se encuentran incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva Marco, lo que genera obligaciones en materia preventiva para los estados miembros. Sin embargo, tal y como corroboran sus respectivos informes de seguimiento, acusan una menor intensidad protectora respecto a otros factores de riesgo, por cuanto no se dispone de instrumentos específicos de prevención (Ballester-Pastor, 2013, p. 12) sino que sólo se insta a los interlocutores sociales de cada estado a establecerlos a través de la negociación colectiva.

A este respecto cabe señalar que, dado el carácter no vinculante de los acuerdos marco, su impacto en la negociación colectiva de nuestro país sea reducido (*tabla 9*), y ello a pesar de que ambos fueron incorporados a los correspondientes Acuerdos Interconfederales para la negociación colectiva en 2005 y 2008. Asimismo, a nivel cualitativo, las cláusulas convencionales reproducen los acuerdos marco, pero no establecen sistemas de gestión proactivos (UGT-CEC, 2015, p.35).

Tabla 9.- Porcentaje de convenios firmados con cláusulas sobre igualdad (2012-2016)

Años	2012	2013	2014	2015	2016
Medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres	25,89	22,81	28,52	30,64	33,50
Medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas)	7,85	7,93	9,86	9,78	11,81
Medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo	31,46	35,04	32,13	36,30	36,80
Medidas para la protección de las víctimas de violencia de género	21,01	24,30	22,14	26,03	25,44
Medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades no discriminatorias	24,68	23,80	24,44	27,27	26,06

Fuente: Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos. Elaboración propia.

Las patologías psicosomáticas

Mientras que los hombres de la industria declaran tener más problemas auditivos y sufrir más lesiones y accidentes de trabajo, las mujeres tanto manuales como no manuales en los cuatro sectores de actividad, sufren con mayor intensidad patologías psicosomáticas y musculoesqueléticas confirmando los hallazgos de estudios previos (Artazcoza, Escribà y Cortés, 2004).

Por lo que refiere a la política estatal en materia de prestaciones de la Seguridad Social, el Real Decreto 1299/2006 que aprueba el cuadro de enfermedades profesionales contempla únicamente las patologías causadas por agentes físicos, químicos y biológicos que, como hemos observado, afectan a puestos de trabajo masculinizados, mientras que las patologías psicosomáticas y musculoesqueléticas no quedan incluidas, desoyendo a parte de la doctrina científica que viene recomendando su inclusión (Sanchez y Conde, 2008).

La única posibilidad de considerar la etiología laboral de las patologías mentales y por tanto, tener una mejor protección social, es la vía del artículo 156.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015) que establece, que para considerar la laboralidad de las patologías psicosomáticas se debe probar una conexión causal exclusiva entre el trabajo y la enfermedad. Este hecho, hace que muchas de estas enfermedades no puedan ser probadas ante los tribunales, ya que, los jueces y magistrados tienen que valorar hechos de difícil percepción sin considerar suficiente que quede probado que el trabajo sea el que inicie la génesis de la enfermedad, sino que debe ser el único causante, sin que la esfera privada y familiar de la persona intervenga (Sanchez, 2016).

Desigualdades de género en las condiciones de trabajo, empleo y salud⁴⁵
laboral

A tenor de esta configuración, se ha identificado una grave subestimación en el sistema de notificación y registro de protección social, estimándose que “*si se añadieran a las bajas por enfermedades profesionales reconocidas los aproximadamente 400.000 casos anuales de bajas por contingencia común provocadas por causas psicológicas o psiquiátricas, la cifra total aumentaría en casi un 40%*” (Sanchez y Conde, 2008, p.287). Así pues, queda acreditada una nueva discriminación indirecta hacia las mujeres trabajadoras por ser, precisamente, las que más sufren dichas patologías psicosomáticas, por lo que se propone incorporar tales patologías al cuadro de enfermedades profesionales.

5.- CONCLUSIONES

De la investigación realizada se desprende que persisten grandes desigualdades de género en la condiciones de empleo, trabajo y salud laboral que lastran la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, segregan su trayectoria ocupacional y obstaculizan su promoción profesional. Asimismo, las normas que regulan los sistemas de prevención y protección social resultan ineficaces y no protegen correctamente los riesgos psicosociales y las patologías psicosomáticas que afectan con mayor prevalencia a las mujeres.

Se han identificado, asimismo, importantes déficits normativos para cuya superación se propone a los actores sociales e instituciones públicas la implementación y/o desarrollo de estrategias orientadas a la activación de la coresponsabilidad familiar en las tareas reproductivas, el establecimiento de permisos paternales intrasferibles, fijos y remunerados. Se trata, asimismo, de potenciar desarrollos normativos que impulsen la evaluación de riesgos psicosociales y finalmente, integrar los trastornos musculoesqueléticos y patologías psicosomáticas dentro del cuadro de enfermedades profesionales para reconocer con mayor facilidad su etiología laboral .

6.- BIBLIOGRAFÍA

Artazcoza, L., Escribà-Agüirc, V., y Cortés, I. (2004). Género, trabajos y salud en España. *Gaceta Sanitaria*, 18(5), 24-35.

- Arcas, M. M., Novoa, A. M., y Artazcoz, L. (2013). Gender inequalities in the association between demands of family and domestic life and health in Spanish workers. *European Journal of Public Health*, 23(5), 883-888. DOI: 10.1093/eurpub/cks095. Epub 2012 Aug 8.
- Arias, J., Molina, A. J., Fernández, T., Artazcoz, L., y Martín, V. (2017). Mental health, family roles and employment status inside and outside the household in Spain. *Gaceta Sanitaria*, XX-XX. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.11.005>.
- Artazcoz, L., Cortès, I., Borrell, C., y Escribà, V. (2011). Social inequalities in the association between partner/marital status and health among workers in Spain. *Social Science and Medicine*, 72(4), 600-607. DOI: 10.1016/j.socscimed.2010.11.035. Epub 2010 Dec 15.
- Ballester-Pastor, A. (2013). La política de la OIT y de la Unión Europea sobre salud y riesgos psicosociales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1(4), 8-30.
- Ballester-Pastor, A. (2017). La conciliación de responsabilidades: estado de la cuestión a la luz de la propuesta de Directiva de la Comisión Europea 1/ de 26 de abril de 2017. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales.*, 38, 67-92.
- Campos, J., Roda, E., Artazcoz, L., y Benavides, F. G. (2012). Desigualdades de género en salud laboral en España. *Gaceta Sanitaria*, 26(4), 343-351, <http://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2011.09.025>.
- Castaño, C. et al. (1999) *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*. Madrid: Consejo Económico y Social
- Comisión Europea. (2017). *Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo*. Eur-

Desigualdades de género en las condiciones de trabajo, empleo y salud⁴⁷
laboral

Lex: Derecho de la UE. Obtenida en <http://eur-lex.europa.eu/> el 13/04/2018.

Conde-Ruiz, I. J. (2017). Las brechas de género en el mercado laboral. *Investigación y Ciencia*, 494, 72-79.

Domingo , A., Bacigalupec, A., Carrasco, J. M., Espelt, A., Josep, F., y Borrell, C. (2013). Propuestas de clase social neweberiana y neomarxista a partir de la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011. *Gaceta Sanitaria*, 27(3),263-272. DOI: 10.1016/j.gaceta.2012.12.009.

Ertel, M., Stilijanow, U., Iavicoli, S., Natali, E., Jain, A., y Leka, S. (2010). European social dialogue on psychosocial risks at work: benefits and challenges. *European Journal of Industrial Relations*, 16(2),169-183. DOI: 10.1177/0959680110364830.

EU-OSHA. (2015). *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks-Managing Safety and Health at Work*. Publications Office of the European Union. Obtenida en <https://osha.europa.eu/en/surveys-and-statistics-osh/esener> 18/05/2018.

EU-OSHA. (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to ocupacional health and safety*. Office for Official Publications of the European Communities. Obtenida en <http://www.osha.europa.eu> el 3/04/2018.

European Commission. (2004). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions on the practical implementation of the provisions of the Health and Safety at Work Directives 89/391*. Office for Official Publications of the European Communities. Obtenida en https://publications.europa.eu/en/publication-detail/_publication/6f2142cf-e071-4554-b9a6-abcc73e11297/language-en el 18/05/2018

- George, D., y Mallery, P. (2003). *SPSS/PC+step by step: a simple guide and reference*. EEUU: Wadsworth Publishing Co. Belmont, CA
- Hankivsky , O., y Christoffersen , A. (2008). Intersectionality and the determinants of health: a Canadian perspective. *Critical Public Health*, 18(3),271-283, <https://doi.org/10.1080/09581590802294296>.
- Hankivsky, O. (2012). Women's health, men's health, and gender and health: implications of intersectionality. *Social Sciencia and medicine*, 74 (11), 1712-1720. DOI:10.1016/j.socscimed.2011.11.029.
- Hochwalder , J. (2007). The psychosocial work environment and burnout among Swedish registered and assistant nurses: the main, mediating, and moderating role of empowerment. *Nursing & Health Sciences*, 9(3), 205-2011. DOI: 10.1111/j.1442-2018.2007.00323.x.
- HSE-Healt and Safety Executive. (2010). *Sef-reported work-related illness and workplace injuries in 2008/09: results from the Labour forcesurvey*. Sudbury: HSE Books.
- Ibanez, M. (2008) La segregaci3n ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista Española de Investigaciones Sociol3gicas*, 123, 87-122
- INSHT. (2015). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6a EWCS*. Observatorio Estatal de Condiciones de trabajo. Consultado en <http://www.oect.es/portal/site/Observatorio> el 04/03/2018.
- Kivimaki, M., Vahatera, J., Pentti, J., y Ferrie, J. (2000). Factors underlying the efecct of organisational downsizing on health of employees: longitudinal cohort study. *Brithis Medical Journal*, 320, 971-975. doi: <https://doi.org/10.1136/bmj.320.7240.971>.
- Koningsveld, E. A., Zwinkels, W. S., Mossink, J. C., y Thie, X. M. (2013). *Societal Costs of Working Conditions (in Dutch)*. Berlín: Mninistry of Social Affairs and Employment.

Desigualdades de género en las condiciones de trabajo, empleo y salud⁴⁹
laboral

Koukoulaki, T. (2004). Stress prevention in Europe: trade union activities. En S. Iavicoli, P. Deiting, C. Grandi, & M. Lupoli, *Stress at Work Enlarging Europe* (págs. 17-27). Roma: Istituto Superiore per la Prevenzione E la Sicurezza del Lavoro (ISPESL).

Krieger, N., Williams, D. R., y Moss, N. E. (1997). Measuring social class in US public health research: concepts, methodologies, and guidelines. *Annual review of public health*, 18, 341-78.

Krieger, N. (2003). Genders, sexes, and health: what are the connections – and why does it matter? *International Journal of Epidemiology*, 32 (4), 652-657, <https://doi.org/10.1093/ije/dyg156>.

Levi, L. (2002). *Spice of life or kiss of death*. Magazine of the European Agency Safety and Health at work. Consultado en <http://www.mentalhealth.promotion.net> el 3/04/2018

Mayhewa, C., y Chappell, D. (2007). Workplace violence: An overview of patterns of risk and the emotional/stress consequences on targets. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30(4-5), 327-339. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2007.06.006>.

Messing, K., y Mager Stellman, J. (2006). Sex, gender and women's occupational health: the importance of considering mechanism. *Environmental Research*, 101(2), 149-162, DOI: 10.1016/j.envres.2005.03.015.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2016). *Prestaciones de Maternidad y Paternidad (PMA)*. Prestaciones de la Seguridad Social y Paternidad. Consultado en <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2015/PMA/PMA.pdf> el 24/05/2018

Reich, N., Boll, C., y Leppin, J. S. (2012). *Fathers' Childcare and Parental Leave Policies: Evidence from Western European Countries and Canada*. Hamburg: HWWI Institute of International Economics.

- Romero-Balsas, P. (2015). Consecuencias del permiso de paternidad en el reparto de tareas y cuidados en la pareja. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 149, 87-110. DOI:10.5477/cis/reis.149.87.
- Sanchez, C., y Conde, P. (2008). La protección social y los riesgos psicosociales. *Anales de Derecho*, 257-297.
- Sanchez, L. (2016). *La presunción del artículo 115.3 LGSS y el examen judicial de los riesgos psicosociales ¿Relación causa-efecto o efecto sin causa?*. Diario de la Ley:. Consultado en <http://diariolaley.laley.es/content/Inicio.aspx> el 26/02/2018
- Sánchez-Mira, N. (2017). La brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 4, 87-98. DOI: <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.56>.
- Strazdins, L., y Bammer, G. (2004). Women, work and musculoskeletal health. *Social Science & Medicine*, 58(6), 997-1005.
- UGT-CEC. (2015). *La negociación colectiva en Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo a los 20 años de vigencia de la LPRL*. Madrid: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente (UGT-CEC).
- Vogel, L. (2015). *The machinery of occupational safety and health policy in the European Union- History, institutions, actors*. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI).
- Zwart, B. C., Frings-Dresen, M. H., y Kilbom, A. (2001). Gender differences in upper extremity musculoskeletal complaints in the working population. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 74(1), 21-30.