

**Repercusión sobre la incapacidad temporal y la
siniestralidad laboral, de las diferencias de
género en las condiciones de trabajo y en la
exposición a factores psicosociales, entre
trabajadores y trabajadoras en España**

PREMIOS PREVENCIÓN 2016

PSEUDÓNIMO: BUCÉFALO

"La primera obligación de la igualdad es la equidad".

Víctor Hugo (1802 – 1885)

Índice

1. Introducción	4
2. Metodología.....	13
3. Resultados	21
3.1. Composición de la muestra desde el punto de vista del género..	21
3.2. Diferencias de género en variables demográficas	21
3.3. Diferencias de género en las variables laborales: condiciones de trabajo, valoración subjetiva de las mismas y nivel de exposición a riesgos psicosociales en el trabajo.....	26
3.3.1. Características del trabajo y de la relación laboral con la empresa.....	31
3.3.2. Nivel de exposición de los trabajadores de origen iberoamericano a las dimensiones de riesgo psicosocial del método ISTAS.....	46
3.4. Diferencias de género en las variables relacionadas con el estado de salud, siniestralidad laboral e incapacidad temporal	73
4. Discusión	79
Bibliografía.....	91

1. Introducción

En pleno siglo XXI, la desigualdad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres continúa representando un reto para la sociedad a nivel mundial. Los resultados preliminares de la *VI Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo* ponen de manifiesto que la desigualdad de género en cuanto a las condiciones de trabajo y factores psicosociales en el trabajo sigue vigente. [1]

El *estado del arte* en este ámbito geográfico resulta muy pertinente, ya que en muchos aspectos podemos considerar a varios países europeos como el *gold standard* en materia de políticas pro-igualdad. Sin embargo, pese a una paulatina incorporación de la mujer al mercado de trabajo en los países de la UE, persiste aún una importante segregación de este mercado desde el punto de vista del género, existiendo una tendencia a que ambos sexos desarrollen ocupaciones específicas y a que el porcentaje de mujeres que accede a puestos de responsabilidad sea significativamente menor que en el caso de los hombres (segregación jerárquica). En España, el porcentaje de mujeres en posiciones directivas solo alcanza la mitad que entre los hombres; un 3,3% frente a un 6,5%, respectivamente. [2]

La misma situación se repite en el caso de los puestos de nivel intermedio, con un 8,9% de las mujeres y un 15,7% de los hombres que acceden a este nivel. [2]

Pero los trabajadores y trabajadoras de la Unión Europea todavía cuentan con experiencias muy diversas del trabajo en variables que van mucho más allá del tipo específico de ocupación y sector, como el tipo de contratación y la remuneración, manteniéndose la tendencia histórica a peores condiciones de trabajo en el caso de las mujeres. [1]

Otro tipo de variables relevantes al analizar la igualdad de género en el ámbito laboral son los factores psicosociales, aquellas variables de la organización del trabajo y de las relaciones sociales en el medio laboral que afectan de manera negativa a la salud de los trabajadores y trabajadoras. La exposición sostenida a niveles excesivos de tales factores, se asociaría con un desequilibrio persona-trabajo, que en última instancia contribuiría a la aparición de enfermedades, absentismo laboral, pérdida de productividad para las empresas, etc. [3]

Los datos de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2011 revelaban un empeoramiento de varios factores psicosociales en el trabajo respecto a la encuesta anterior, especialmente algunos de los ligados con las demandas o exigencias del trabajo: nivel de atención exigida en la tarea, percepción de tener mucho trabajo y sentirse agobiado, tener que trabajar muy rápido o deber atender varias tareas al mismo tiempo. [2] Factores como el control sobre el propio trabajo resultan críticos cuando analizamos las condiciones de trabajo desde el punto de vista del género, ya que hoy por hoy las necesidades de conciliar el plano familiar y laboral siguen siendo distintas para los trabajadores y las trabajadoras. La última Encuesta Europea de Condiciones de trabajo vuelve a evidenciar un hallazgo reiterado, mientras que las jornadas laborales de los trabajadores varones europeos son más prolongadas que aquellas de las trabajadoras, la relación se invierte cuando se tiene en cuenta la suma de las horas de trabajo no remunerado en el ámbito doméstico. [1] A pesar de contar con datos parciales y/o provenientes de ámbitos geográficos distintos, las diferencias de género en el grado de exposición de la población trabajadora española a factores de riesgo

psicosocial en el trabajo y su potencial contribución a las diferencias existentes en la incidencia de lesiones por accidente de trabajo e incapacidad temporal no han sido suficientemente descritas. [4]

La importancia de analizar todos estos aspectos en cada país reside en la diversidad existente desde el punto de vista cultural, económico y legislativo, entre los distintos países, incluso cuando estos son cercanos. Esta pluralidad hace necesario un diagnóstico de la situación al menos de carácter nacional.

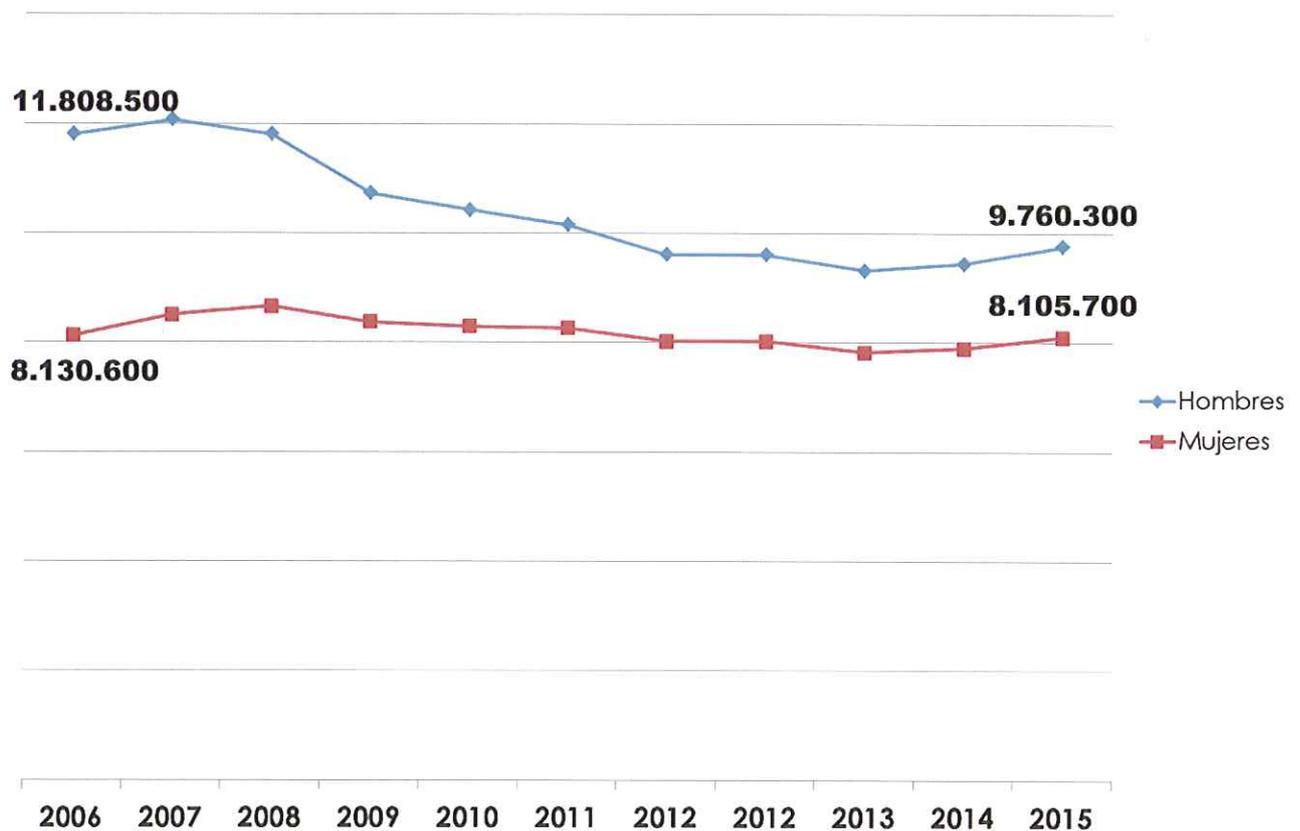
Como se ha mencionado, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, ha sido tradicionalmente más lenta que la de los trabajadores varones. Entre los aspectos menos negativos de la reciente recesión económica global, se ha planteado un aumento del porcentaje relativo de trabajadoras en la población ocupada. Atendiendo a los datos de la Encuesta de Población Activa las mujeres habrían pasado de representar el 37,8% de los ocupados en España, en 2002, a un 45,5% en el año 2015. [5] Sin embargo, las cifras merecen una mirada más atenta con el fin de valorar de forma objetiva el comportamiento del mercado laboral en España durante los últimos años y los efectos presuntamente positivos de la crisis global desde una perspectiva de género.

Cuando atendemos al número de ocupados y ocupadas en España, podemos observar que lejos de haberse producido un incremento del número de mujeres que tienen un trabajo remunerado, los datos podrían describirse en términos de una pérdida más acusada de puestos de trabajo en el caso de los hombres, estrechamente relacionada con la distribución asimétrica de ambos sexos en diferentes sectores de actividad productiva. Así, el estallido de la *burbuja inmobiliaria* habría acarreado una pérdida masiva de empleos en la

construcción y actividades afines, empleos con un predominio muy acentuado de trabajadores varones. Es decir, durante los años de la crisis se habría producido una pérdida de empleos, particularmente acentuada en actividades que venían desarrollando tradicionalmente trabajadores varones. [5] Aunque también habría disminuido el número de mujeres ocupadas, en esta ocasión, la pérdida de puestos de trabajo sería menos dramática, en términos absolutos.

[5]

Figura 1. Evolución del número de ocupados y ocupadas en España (2006-2015).

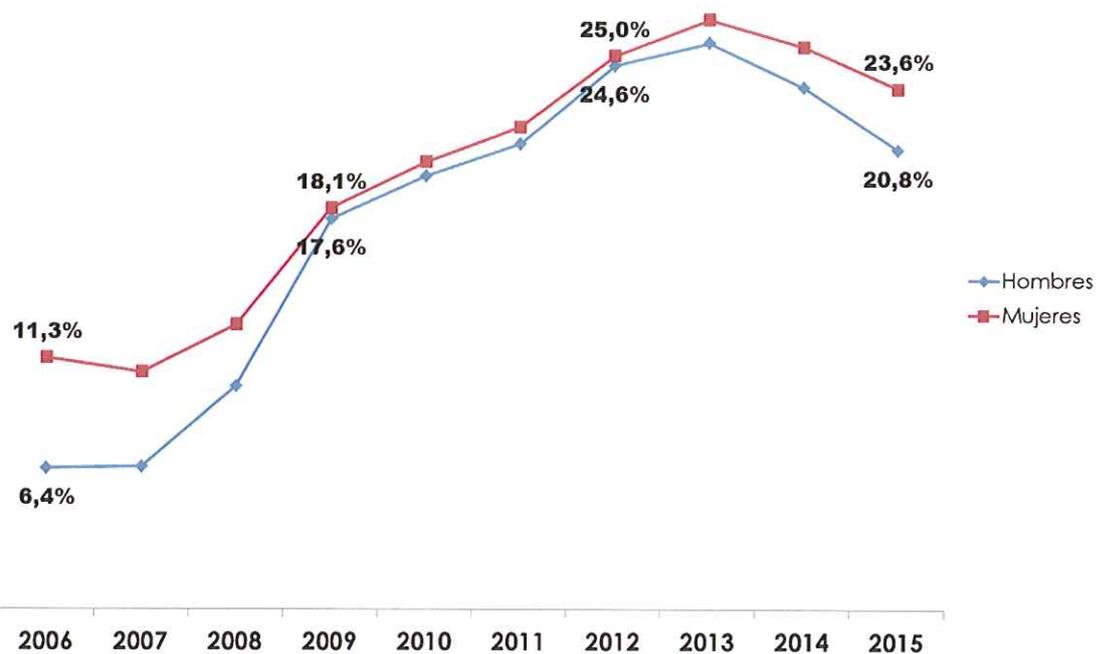


Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

Por lo que se refiere a la evolución del desempleo, es necesario señalar que la tasa de paro siempre ha sido mayor entre las mujeres, incluso durante la crisis.

Aunque la recesión económica parece haberse acompañado de una reducción del diferencial entre hombres y mujeres, la tendencia se invierte a partir del año 2012 y la tasa de paro vuelve a comportarse peor entre las mujeres. [5]

Figura 2. Evolución de la tasa de desempleo en España durante el periodo (2006-2015).

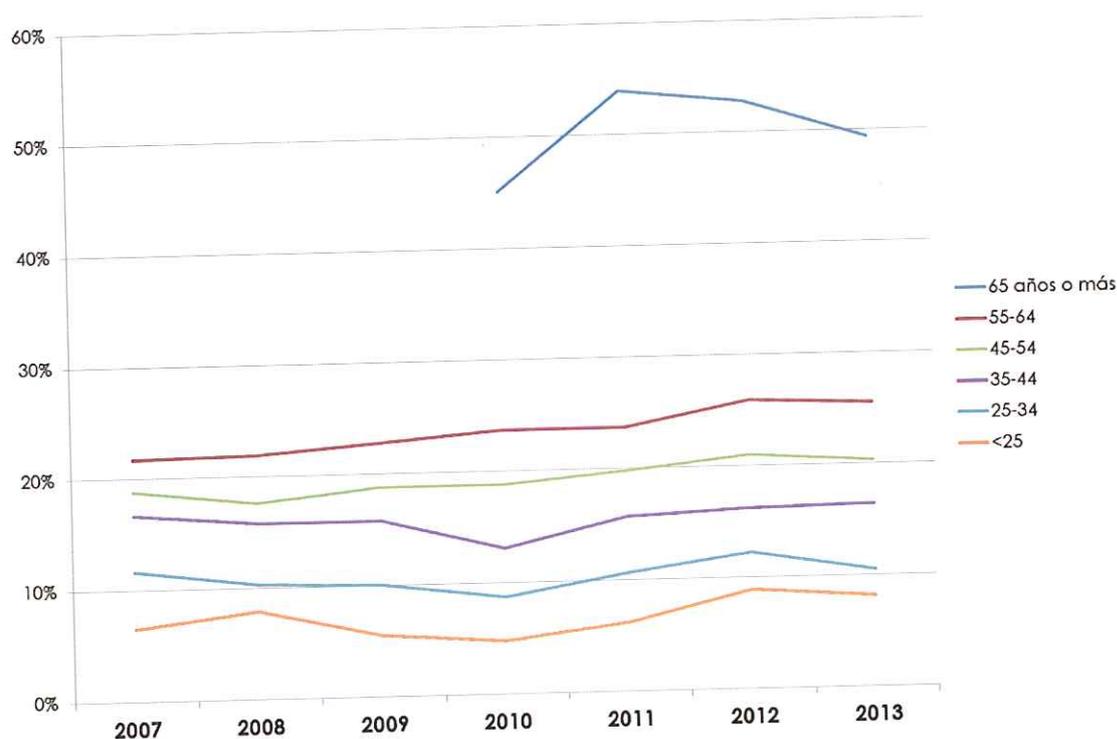


Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

En cuanto al comportamiento de la retribución salarial, la evolución tampoco resulta muy esperanzadora. La *brecha salarial* se refiere a la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres. Este indicador sigue resultando preocupante tanto en la UE-28 (16,1%) como en la Eurozona (16,5%). [6] Por lo que se refiere a España, los salarios de las mujeres también resultan inferiores a los de los hombres. [6] Aunque la brecha salarial tiende a

reducirse entre trabajadores y trabajadoras más jóvenes, la tendencia actual es que la brecha salarial de género se mantenga o experimente un aumento.

Figura 3. Comportamiento de la brecha salarial en función del género en España (2007-2013).



Fuente: Eurostat.

Teniendo en cuenta todos los datos presentados hasta el momento, existen sobradas razones para pensar que lejos de ser un argumento obsoleto, la desigualdad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres, en España y en la UE, continúa existiendo e incluso está evolucionando en un sentido negativo, al menos en algunos aspectos.

Las consecuencias de unas malas condiciones de trabajo y exposición adversa a factores psicosociales en el trabajo no se limitan a su asociación con un amplio espectro de problemas de salud, sino que también se han ligado a un

aumento de la probabilidad de aparición de lesiones por accidentes de trabajo y episodios de incapacidad temporal. [7-9] Tal vinculación sitúa a estas variables, no solo en el ámbito de la prevención de riesgos, sino entre aquellas de la máxima relevancia en el ámbito de los Sistemas de Seguridad Social que deben proporcionar protección en forma de prestaciones económicas a los trabajadores afectados de este tipo de contingencias. Todo ello en un contexto marcado por fenómenos como la globalización de la economía, la presión hacia el aumento de la competitividad empresarial o el envejecimiento de la población, especialmente en los países occidentales, contexto en el que la gestión eficiente de los recursos se sitúa más que nunca como garantía de la estabilidad del sistema. En este sentido, resulta esencial conocer las variables que minimizan o aumentan el riesgo de que el trabajador se vea abocado a una situación más o menos transitoria de incapacidad para trabajar, con el consiguiente coste en términos de pago de prestaciones. Todo ello ha de realizarse desde una perspectiva de género, por dos motivos. En primer lugar, la lucha contra la desigualdad histórica existente entre hombres y mujeres en cuanto a la incorporación de ambos al mercado de trabajo y las diferentes condiciones en que desarrollan su actividad laboral, pasa necesariamente por realizar un buen diagnóstico de la situación. Para alcanzar la equidad es importante hacer aflorar los desequilibrios. En el caso de las variables psicosociales del trabajo existen importantes lagunas de conocimiento que es necesario completar. Por otra parte, estudios previos realizados en población trabajadora española ponen de manifiesto que las variables psicosociales asociadas a un aumento de la siniestralidad laboral y a un incremento del

riesgo de incapacidad temporal podrían ser parcialmente diferentes entre trabajadores y trabajadoras. [7-9]

La falta de apoyo organizativo se refiere a los acontecimientos estresantes en el trabajo que implican a otras personas (p. ej., dificultades para acceder a los supervisores, a los compañeros de trabajo poco motivados y a la falta de oportunidades de promoción) o políticas y procedimientos organizacionales, más que a aspectos de la tarea propiamente dicha. [10] Los niveles elevados de exposición a este tipo de estresores laborales se relacionan con un incremento de las lesiones por accidente de trabajo en trabajadoras, pero no en trabajadores varones. [7] La asociación entre falta de apoyo organizativo y siniestralidad sigue siendo significativa tras tener en cuenta posibles factores de confusión, como la diferente distribución de hombres y mujeres desde el punto de vista del sector de actividad y del puesto que desarrollan. [7] En este mismo sentido, los niveles insuficientes de estima en trabajadores varones, y un bajo apoyo social en trabajo, calidad del liderazgo, altas demandas, un trabajo poco activo y con escasas posibilidades de desarrollo en mujeres, se asocian con un incremento en la incidencia de lesiones por accidente de trabajo durante el año posterior a su medida. [8]

Por lo que se refiere a la incidencia y duración de la incapacidad temporal de origen no laboral, el entorno psicosocial de trabajo podría ser un elemento facilitador para que un empleado se ausente más a menudo, con independencia de las causas de su enfermedad, actuando como un obstáculo más para que un trabajador o trabajadora desempeñe una actividad laboral normal. [9] Nuevamente, un trabajo poco activo y con escasas posibilidades de desarrollo, un pobre apoyo social, la baja calidad del liderazgo o un nivel de

compensaciones insuficientes parecerían ligados a un incremento en la incidencia de episodios de incapacidad temporal por enfermedad común, tanto en hombres como en mujeres. La doble presencia (alta necesidad de conciliar la actividad laboral con el trabajo doméstico) también se relacionaría con la incapacidad temporal por contingencias comunes, pero solo en el caso de las mujeres. [9]

El presente trabajo pretende valorar de forma exhaustiva las diferencias de género en cuanto al grado de exposición a factores psicosociales en el trabajo de una muestra representativa de la población trabajadora en España, así como la contribución relativa de estos factores, las variables demográficas, laborales y el estado general de salud, en las diferencias existentes entre los trabajadores y las trabajadoras en la incidencia de incapacidad temporal, diferenciando entre accidentes y enfermedades de origen laboral y no laboral o común.

2. Metodología

El presente estudio siguió un diseño longitudinal. Mediante un método de muestreo estratificado aleatorio se seleccionó una muestra de 16.639 trabajadores y trabajadoras que aceptaron voluntariamente participar en una investigación acerca de las condiciones y variables psicosociales en el trabajo y su repercusión sobre la siniestralidad laboral y la incapacidad temporal. Se definieron estratos en función del sexo, edad, Comunidad Autónoma (región del país), ocupación y sector de los trabajadores, a partir de la distribución de la población ocupada española según los datos de la Encuesta de Población Activa del 1^{er} semestre de 2006, realizada por el Instituto Nacional de Estadística. [5] Una vez establecida la distribución de los trabajadores en función de las variables de estratificación, dentro de la población trabajadora española, se procedió a reclutar un número de trabajadores y trabajadoras proporcional, de manera que se asegurase que la muestra del estudio resultase representativa de la población ocupada española, al menos en esas variables.

La aproximación a los sujetos se produjo en el momento en el que estos acudían a realizarse un examen de salud laboral a su sociedad de prevención. Se proporcionó a todos información detallada acerca de los objetivos y de la naturaleza del estudio, tanto verbalmente como por escrito, invitándoles a participar de manera voluntaria en el mismo. Aquellos trabajadores y trabajadoras que dieron su consentimiento informado por escrito, procedieron a completar un cuestionario para recoger información detallada acerca de variables demográficas, laborales, del entorno psicosocial del trabajo y de su estado de salud. El cuestionario de evaluación inicial incluyó:

- Cuestiones procedentes de la *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*, elaborada por el *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. [11]
- La versión breve del *método ISTAS*, adaptación española del Cuestionario Psicosocial de Copenhague que evalúa mediante 38 preguntas, 6 dimensiones de riesgo psicosocial: *exigencias psicológicas* (demandas); *trabajo activo y posibilidades de desarrollo* (control); *inseguridad* (inestabilidad); *apoyo social y calidad del liderazgo*; *doble presencia*; y *estima* (compensaciones). Las puntuaciones en las diferentes subescalas permiten clasificar el nivel de exposición al que se encuentra sometido un individuo como desfavorable para la salud, intermedio o favorable. [12-14]
- Cuestiones de elaboración propia.

Además, los y las participantes proporcionaron su consentimiento para obtener los datos relevantes de su examen de salud. Una vez completado el protocolo de cuestionarios, se inició un periodo de seguimiento de un año de duración en el que se evaluó la ocurrencia de episodios de incapacidad temporal en la historia clínica laboral del trabajador o la trabajadora en su Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.

Variables.

- Variables demográficas: sexo, edad, nivel de estudios (básicos, primarios, secundarios, bachillerato o formación profesional, titulación universitaria, estudios de postgrado), estado civil (soltero, casado o vive en pareja, separado o divorciado, viudo); nacionalidad (española o extranjera), tener

hijos (sí /no), número de hijos/hijas (1, 2 o más de 2). La variable sexo constituyó la principal variable explicativa del estudio.

- Variables laborales: sector de actividad económica (Agricultura, ganadería y pesca; Industria; Construcción; Servicios), nivel ocupacional (trabajo “manual”, trabajo “no manual”), ocupación (Fuerzas Armadas; Dirección de las empresas y de las Administraciones Públicas; Técnicos y profesionales científicos e intelectuales; Técnicos y profesionales de apoyo; Empleados de tipo administrativo; Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores; Trabajadores cualificados en agricultura y pesca; Artesanos y trabajadores cualificados de la industria manufacturera, construcción y minería; Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores; Trabajadores no cualificados), tipo de relación laboral con la empresa (asalariado de la empresa; asalariado de una contrata o subcontrata trabajando en la empresa; autónomo), contrato (indefinido, por obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción, interino, de formación, en prácticas, trabajador de una empresa de trabajo temporal, otros) contrato a tiempo parcial vs. a tiempo completo, tamaño de la plantilla (2-9 trabajadores; 10-49 trabajadores; 50-249; 250-499 trabajadores; 500 o más trabajadores), antigüedad en la empresa y antigüedad en el puesto (< 30 días; 1-6 meses; 6 meses-2 años; 2-5 años; 5-10 años; >10 años); tipo de remuneración (salario fijo; salario fijo con parte variable por destajo, prima, comisión, etc.; salario fijo con parte variable en función del número de horas; salario variable sin parte fija); tipo de jornada (jornada partida [mañana y tarde]; jornada continua [turno fijo de mañana]; jornada continua [turno fijo de tarde]; jornada continua [turno fijo

de noche]; horario en turnos rotativos [mañana/tarde]; horario en turnos rotativos [mañana/tarde/noche]; horario en turnos rotativos [otros]; otros), trabaja sábados, domingos y/o días festivos (sábados; domingos y días festivos; no); flexibilidad horaria (horario rígido [horario fijo de entrada y salida del trabajo]; horario flexible [posibilidad de elegir las horas de entrada y salida del trabajo]); tiempo diario invertido en el desplazamiento al trabajo (<30 minutos diarios; 30 minutos -1 hora; 1-2 horas; 2-3 horas; >3 horas diarias); necesidad de prolongar la jornada de trabajo de forma habitual (sí, con compensación económica y/o compensación en tiempo libre; sí, sin compensación; no); razones por las que se tiene que prolongar la jornada de trabajo (sobrecarga de trabajo; escasez de personal; mala organización del trabajo en la empresa o departamento; razones personales; otra razón).

- Variables relacionadas con la valoración subjetiva de las propias condiciones laborales: satisfacción laboral global y satisfacción salarial (muy baja, baja, media, alta, muy alta), malestar asociado al desplazamiento diario al trabajo (muy bajo, bajo, medio, alto, muy alto), cree que sufre estrés laboral (sí /no), cree que el estrés que sufre en su trabajo representa un problema para su salud (sí /no), nivel de estrés laboral percibido (muy bajo, bajo, medio, alto, muy alto), se considera un profesional “quemado” por su trabajo (sí /no); se considera víctima de acoso laboral (sí /no).
- Variables relacionadas con el estrés y el apoyo social fuera del trabajo: sufre estrés por otros problemas distintos de su trabajo (sí /no); nivel de estrés por problemas diferentes al trabajo (muy bajo, bajo, medio, alto, muy

alto); tiene relaciones sociales y satisfacciones personales, que le permiten sobrellevar con éxito los problemas derivados de su trabajo (sí /no).

- Factores psicosociales en el trabajo. la versión breve de la adaptación española del CoPsoQ evalúa 6 variables psicosociales: *demandas psicológicas* (6 ítems), *trabajo activo y posibilidades de desarrollo* (10 ítems), *inseguridad* (4 ítems), *apoyo social y calidad del liderazgo* (10 ítems), *doble presencia* (la necesidad de conciliar el trabajo doméstico y el remunerado; 4 ítems) y *estima* (4 ítems). [12-14] Las puntuaciones en cada escala se categorizan en tres niveles “favorable para la salud”, intermedio” y “desfavorables para la salud”. [12-14] Dicha clasificación se basa en la distribución por terciles de las puntuaciones.
- Variables relacionadas con la salud: refiere antecedentes de incapacidad temporal por cualquier motivo (laboral o no laboral) durante el año inmediatamente anterior a la cumplimentación del cuestionario (sí /no); consumo de tabaco actual (sí /no); hipertensión arterial (diagnóstico previo de hipertensión, tratamiento antihipertensivo previo o presión arterial $\geq 140/90$ mmHg); dislipemia (diagnóstico de dislipemia, tratamiento hipolipemiente previo, colesterol total ≥ 200 mg/dl, LDL ≥ 160 mg/dl, HDL < 40 mg/dl [varones] < 50 mg/dl [mujeres] o triglicéridos ≥ 200 mg/dl); obesidad (Índice de Masa Corporal ≥ 30 kg/m²).
- Incapacidad temporal durante el seguimiento. Tal como se ha descrito se evaluó la ocurrencia de al menos un episodio de incapacidad temporal durante el año posterior a la cumplimentación del cuestionario inicial. La incapacidad temporal se refiere una prestación de la Seguridad Social en

situaciones en que un trabajador o trabajadora afiliado/a se encuentra transitoriamente impedido/a para trabajar mientras recibe tratamiento, debido a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo. [15] La duración máxima de la incapacidad temporal en España es de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presume que durante ellos puede el trabajador o trabajadora ser dado de alta médica por curación. [15] Las mutuas son entidades sin ánimo de lucro colaboradoras con la Seguridad Social en la gestión de diferentes prestaciones. Entre ellas se encuentra la prestación económica por incapacidad temporal, tanto en las contingencias comunes como profesionales, y la asistencia sanitaria debida a lesiones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Como variables del estudio, se diferenció entre episodios de incapacidad temporal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (contingencias profesionales), y por accidentes y enfermedades de origen no laboral (contingencias comunes). La incapacidad temporal se evaluó a través del registro oficial de la mutua colaboradora con la Seguridad Social del trabajador/a.

Análisis estadístico.

El análisis estadístico ha constado de dos fases:

- a) Fase I: comparación entre hombres y mujeres, en todas las variables bajo estudio. Se analizaron las diferencias de género en cuanto a las variables demográficas, laborales, valoración subjetiva de las condiciones de trabajo, el grado de exposición a factores psicosociales en el trabajo, las variables

relacionadas con el estrés y el apoyo social fuera del trabajo y las variables relacionadas con el estado de salud y la incapacidad temporal. Para ello se calcularon porcentajes, haciendo uso de análisis estadísticos para muestras complejas. La comparación entre hombres y mujeres se realizó mediante la corrección de Rao-Scott para muestras complejas.

- b) Fase II: análisis predictivo de los episodios de incapacidad temporal por contingencias comunes y profesionales. Una vez establecidas las diferencias entre trabajadores y trabajadoras en las variables bajo estudio, se realizaron análisis de regresión por etapas, con el objetivo de evaluar las diferencias de género en cuanto a la incidencia de incapacidad temporal durante el seguimiento y los posibles factores asociados a tales diferencias. Para ello, se realizaron sucesivos análisis de regresión logística. En primer lugar, se llevaron a cabo modelos crudos, utilizando la variable sexo como único predictor. Posteriormente, se realizaron modelos ajustados en función de cada uno de los bloques de variables potencialmente explicativas, con el objetivo de evaluar el comportamiento de la *Odds Ratio* (OR) para la variable sexo, al introducir potenciales variables de confusión. Para reducir la eventual colinearidad en los modelos, se hizo una selección de las covariables dentro de cada bloque, teniendo en cuenta criterios teóricos y la existencia de diferencias de género en cada potencial predictor.

Todos los análisis fueron realizados mediante el Paquete estadístico STATA Versión 13.0.

Aspectos éticos.

Como se ha mencionado con antelación, todos los participantes y las participantes recibieron información detallada y escrita acerca de los objetivos del estudio, su carácter voluntario y las condiciones de su participación. Todos/as proporcionaron consentimiento informado por escrito. Los datos obtenidos se trataron de manera confidencial y disociada, siendo utilizados exclusivamente con los fines de investigación descritos. Se cumplieron estrictamente los términos de la Declaración de Helsinki.

3. Resultados

3.1. Composición de la muestra desde el punto de vista del género

Como se ha mencionado con anterioridad, la muestra estuvo constituida por 11.370 trabajadores (68,3%) y 5.269 trabajadoras (31,7%). Esta distribución refleja la tendencia observada en el mercado laboral español a una incorporación de la mujer históricamente más lenta.

3.2. Diferencias de género en variables demográficas

En la tabla 1, se analizan las diferencias existentes entre los trabajadores y trabajadoras, desde el punto de vista de las variables demográficas.

Tabla 1. Diferencias en variables sociodemográficas entre los trabajadores y las trabajadoras de la muestra (n=16.639).

Variables	Hombres	Mujeres	p-valor
Edad			<0,0001
Menos de 25 años	9,28	9,88	
25-34 años	29,34	30,40	
35-44 años	28,30	28,29	
45-54 años	21,38	20,97	
55 años o más	11,70	10,47	
Estado civil			<0,0001
Soltero	33,75	38,08	
Casado/pareja de hecho	61,61	51,95	
Separado/divorciado	4,29	8,62	
Viudo	0,35	1,35	
Tiene hijos	57,57	51,78	<0,0001
Nº de hijos			
1 hijo	46,78	50,54	
2 hijos	41,75	40,49	
3 o más hijos	11,47	9,17	

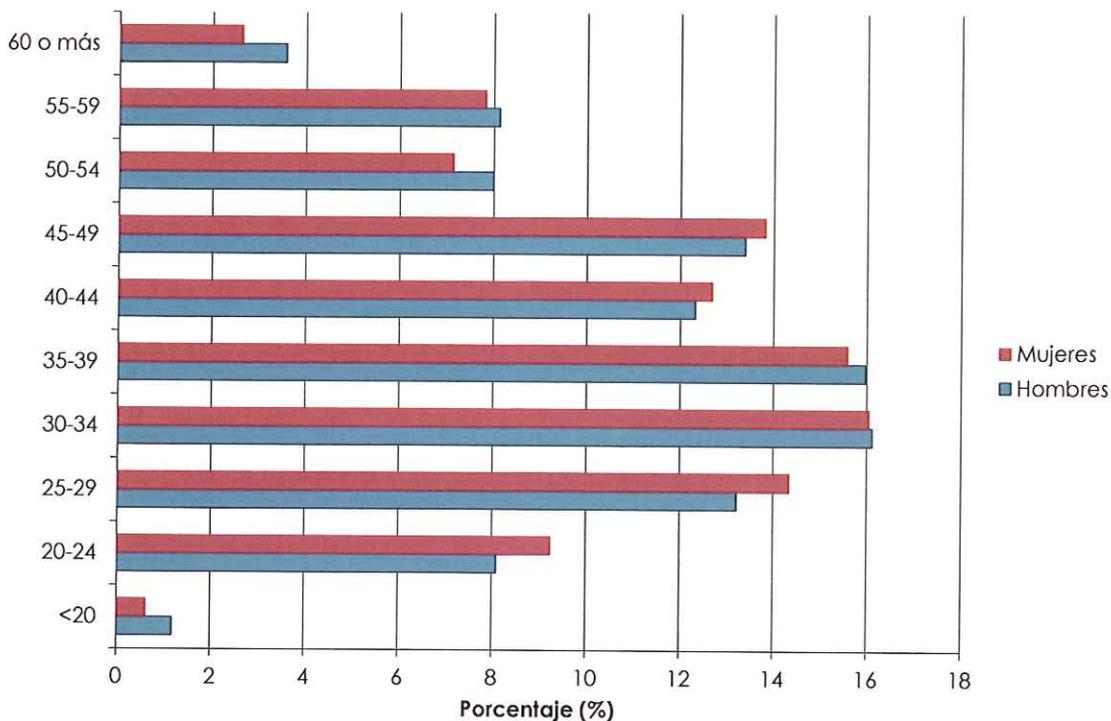
Nivel de estudios			<0,0001
Estudios básicos	10,54	6,26	
Estudios primarios	19,19	12,6	
Estudios secundarios	22,16	17,12	
Bachiller/Formación Profesional	24,76	26,55	
Estudios Universitarios	19,57	32,68	
Estudios de Post-grado	3,78	4,79	
Nacionalidad			0,2845
Española	96,05	95,54	
Otra	3,95	4,46	

Nota: En la tabla se presenta la distribución de cada variable demográfica en función del género, expresada en porcentaje de trabajadores o trabajadoras en cada categoría o nivel de la variable en cuestión. También se muestra el nivel de significación estadística del test de *chi-cuadrado* corregido para un diseño de muestras complejas (*p-valor*). Con este objetivo se utilizó la corrección de Rao-Scott. Se consideraron estadísticamente significativas todas las diferencias en que el valor de *p* fue inferior a 0,05.

Como puede observarse en la tabla 1, existen diferencias significativas entre los trabajadores y las trabajadoras en cuanto a la distribución de las variables edad, estado civil, porcentaje de trabajadores y trabajadoras con hijos y nivel de estudios. Por el contrario no resultaron significativas las diferencias en cuanto al porcentaje de trabajadores y trabajadoras de nacionalidad extranjera.

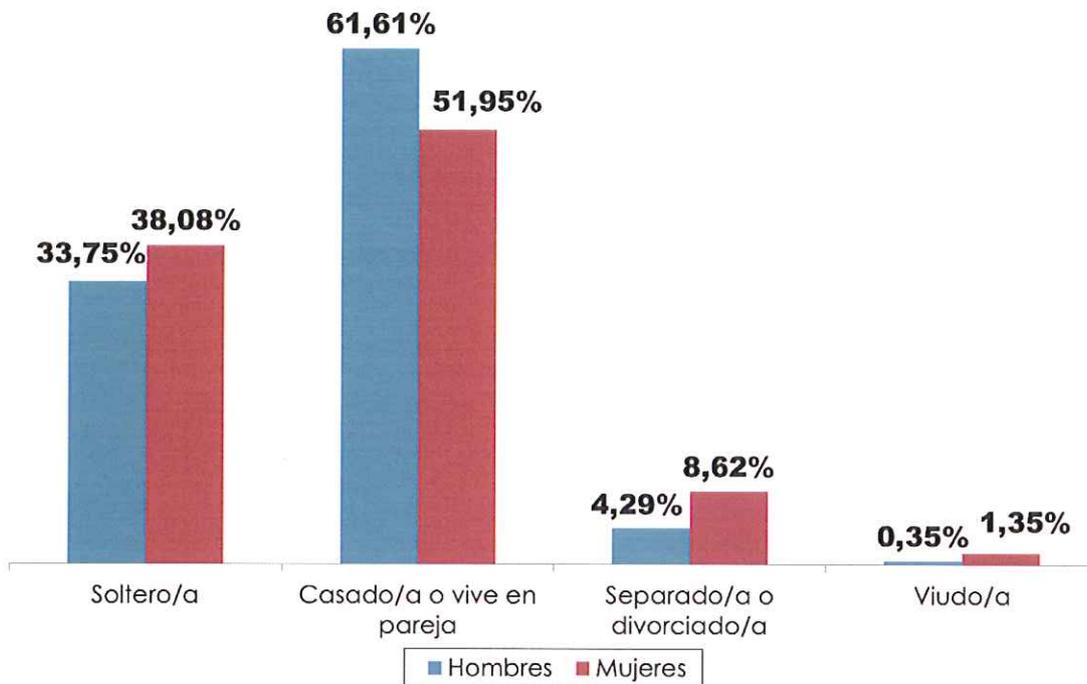
En general, observamos una tendencia a que el colectivo de mujeres trabajadoras sea ligeramente más joven que el de trabajadores varones (figura 4).

Figura 4. Distribución por edad de los trabajadores y trabajadoras de la muestra (n=16.639).



En cuanto al estado civil y a las cargas familiares, también se aprecian diferencias significativas en función del género (figura 5). El porcentaje de mujeres trabajadoras que en la actualidad se encuentran casadas o viven en pareja es diez puntos inferior al de los hombres. Por el contrario, es mayor el porcentaje de trabajadoras que se encuentran solteras, separadas, divorciadas o viudas.

Figura 5. Diferencias en la distribución de la variable estado civil entre trabajadores y trabajadoras (n=16.639).



En la figura 6 puede observarse que el porcentaje de trabajadores con hijos es superior al de las trabajadoras. En este mismo sentido, se observa una cierta tendencia a que el número de hijos sea mayor en el caso de los trabajadores, que entre las trabajadoras (figura 7). Por último, no se observaron diferencias estadísticamente significativas en cuanto al porcentaje de trabajadores y trabajadoras de nacionalidad extranjera ($p=0,2845$).

Figura 6. Porcentaje de trabajadores y trabajadoras con hijos (n=16.639).

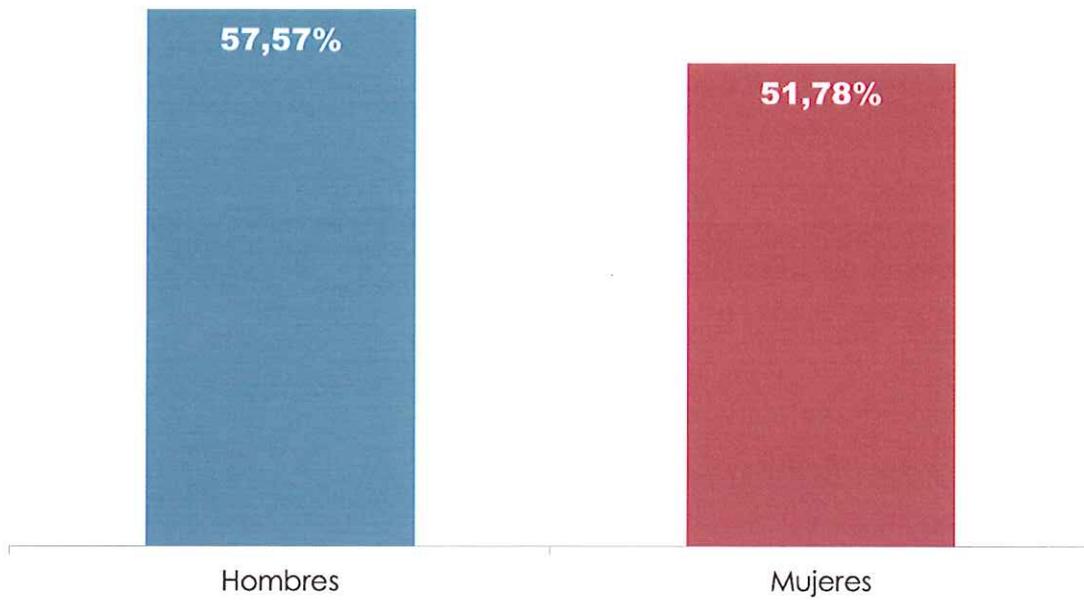
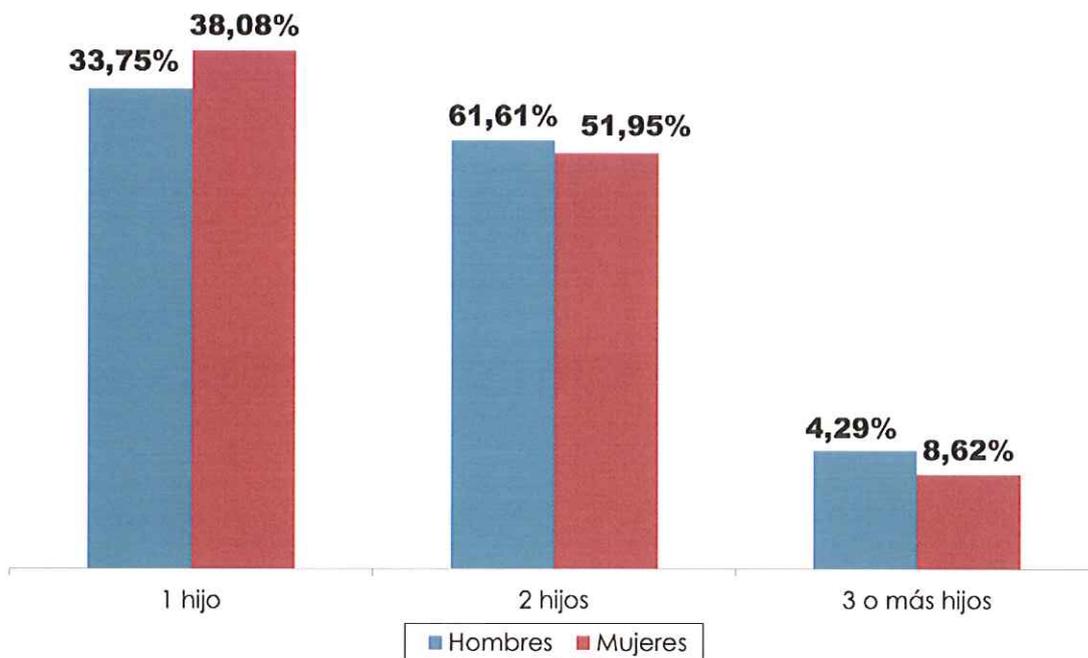
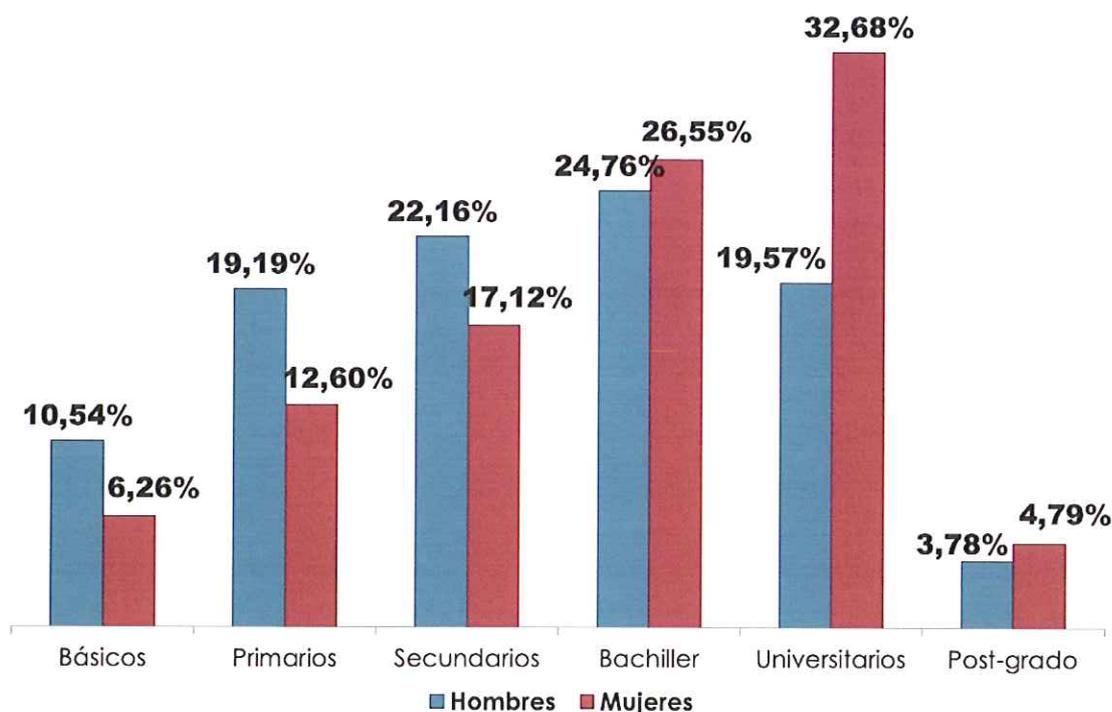


Figura 7. Distribución de la variable nº de hijos (n=7.479).



En la figura 8 se presenta la distribución de la variable nivel de estudios en los trabajadores y las trabajadoras. Como puede apreciarse, existe una tendencia a que las mujeres trabajadoras se encuentren sobre-representadas en los grupos correspondientes a una mayor formación. Por último, no se observaron diferencias estadísticamente significativas en cuanto al porcentaje de trabajadores y trabajadoras de nacionalidad extranjera ($p=0,2845$).

Figura 8. Distribución de la variable nivel de estudios en trabajadores y trabajadoras (n=16.639).



3.3. Diferencias de género en las variables laborales: condiciones de trabajo, valoración subjetiva de las mismas y nivel de exposición a riesgos psicosociales en el trabajo

En la tabla 2 aparecen resumidos los principales resultados en cuanto a las diferencias encontradas entre trabajadores y trabajadoras, en variables

laborales, la valoración subjetiva de las condiciones de trabajo y los riesgos psicosociales en el trabajo.

Tabla 2. Diferencias de género en variables laborales, valoración subjetiva de las condiciones de trabajo y factores psicosociales entre los trabajadores y trabajadoras (n=16.639).

Variables	Hombres	Mujeres	p-valor
Sector de actividad			<0,0001
Agrícola	1,22	0,98	
Industria	22,67	11,26	
Construcción	25,56	7,61	
Servicios	50,55	80,15	
Nivel ocupacional			<0,0001
Trabajo "manual"	65,03	50,82	
Trabajo "no manual"	34,97	49,18	
Ocupación			<0,0001
Fuerzas armadas	0,61	0,11	
Dirección de empresas y de las administraciones públicas	4,12	2,62	
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	8,07	8,10	
Técnicos y profesionales de apoyo	12,04	8,31	
Empleados de tipo administrativo	10,13	30,04	
Trabajadores de los servicios de restauración, personales,	14,8	31,08	
Trabajadores cualificados de agricultura y pesca.	0,94	0,46	
Artesanos y trabajadores cualificados de la industria manufacturera	14,79	2,44	
Operadores de instalaciones, maquinaria y montadores.	23,57	2,21	
Trabajadores no cualificados.	10,93	14,63	
Tamaño de la empresa			0,0095
2-9 trabajadores	18,58	19,96	
10-49 trabajadores	34,15	30,89	
50-249 trabajadores	23,67	24,76	
250-499 trabajadores	6,84	6,27	
500 o más trabajadores	16,77	18,12	
Relación laboral con la empresa			0,0298
Asalariado de la empresa	95,92	96,55	
Asalariado de una contrata o subcontrata trabajando en la empresa	2,57	2,60	
Autónomo	1,51	0,85	
Contratación temporal o indefinida			0,0487
Temporal	24,1	22,36	
Indefinida	75,9	77,64	
Tipo de contrato			<0,0001
Indefinido	75,9	77,64	

Por obra y servicio	15,14	9,40	
Eventual por circunstancias de la producción	2,57	3,59	
Interino	0,93	2,88	
De formación	0,57	0,44	
En prácticas	0,73	0,98	
Trabajador de una empresa de trabajo temporal	1,09	0,94	
Otros	3,07	4,13	
Contratación a tiempo completo vs. parcial			<0,0001
A tiempo completo	94,95	84,07	
A tiempo parcial	5,05	15,93	
Tipo de remuneración			<0,0001
Salario fijo	60,44	73,04	
Salario fijo con parte variable por destajo, prima o comisión	22,57	18,54	
Salario fijo con parte variable en función del nº de horas	14,83	6,55	
Salario variable sin parte fija	2,16	1,86	
Antigüedad en la empresa			<0,0001
Menos de 30 días	6,28	2,966	
1-6 meses	5,54	6,62	
6 meses-2 años	14,94	18,29	
2-5 años	22,4	24,05	
5-10 años	19,67	17,97	
Más de 10 años	31,17	30,1	
Antigüedad en el puesto			<0,0001
Menos de 30 días	4,86	3,06	
1-6 meses	5,99	7,99	
6 meses-2 años	17,61	21,04	
2-5 años	24,55	26,45	
5-10 años	20,30	18,02	
Más de 10 años	26,69	23,45	
Satisfacción salarial			0,0306
Muy insatisfecho	4,55	4,35	
Insatisfecho	21,37	23,69	
Ni satisfecho, ni insatisfecho	34,32	31,97	
Satisfecho	35,99	35,56	
Muy satisfecho	3,77	4,44	
Tipo de jornada de trabajo			<0,0001
Jornada partida (mañana y tarde)	67,47	46,06	
Jornada continua (turno fijo de mañana)	14,81	29,35	
Jornada continua (turno fijo de tarde)	1,57	4,28	
Jornada continua (turno fijo de noche)	1,22	0,79	
Horario en turnos rotativos (mañana/tarde)	5,43	9,95	
Horario en turnos rotativos (mañana/tarde/noche)	3,67	3,68	
Horario en turnos rotativos (otros)	1,26	1,78	
Otros	4,58	4,11	
Trabajo sábados, domingos y festivos			<0,0001
No	68,09	61,62	
Sábados	18,66	21,9	
Domingos y días festivos	13,25	16,46	
Flexibilidad horaria			0,5443

Horario rígido	76,02	76,56	
Horario flexible	23,98	23,44	
Tiempo diario de desplazamiento al trabajo			0,0808
Menos de 30 min.	49,04	51,49	
30 min.-1h	35,3	33,52	
1-2 h	12,17	11,89	
2-3 h	2,43	2,46	
Más de 3h	1,07	0,65	
Malestar asociado al tiempo de desplazamiento al trabajo			<0,0001
Muy alto	3,86	4,49	
Alto	12,45	11,53	
Medio	34,85	31,38	
Bajo	30,12	28,83	
Muy bajo	18,72	23,78	
Prolongación de la jornada laboral			
No	41,57	49,26	<0,0001
Sí, con compensación económica	26,27	14,92	
Sí, sin compensación económica	32,16	35,82	
Razón para prolongar la jornada laboral cuando se prolonga			<0,0001
Por sobrecarga de trabajo	49,06	48,93	
Por escasez de personal	10,1	15,05	
Por la mala organización del trabajo en mi empresa o departamento	9,62	7,76	
Por razones personales	11,78	9,98	
Por otra razón	19,44	18,27	
Satisfacción laboral global			0,3533
Muy insatisfecho	2,35	2,98	
Insatisfecho	10,22	9,88	
Ni satisfecho, ni insatisfecho	55,89	54,84	
Satisfecho	29,10	30,02	
Muy satisfecho	2,45	2,27	
Estrés Laboral			0,0345
Sí	39,8	42,12	
No	60,20	57,88	
Percepción de que el nivel de estrés que experimenta, representa un riesgo para su salud			0,5174
Sí	39,84	39,10	
No	60,16	60,90	
Nivel de estrés laboral percibido			0,9340
Muy bajo	10,57	10,35	
Bajo	31,87	32,65	
Medio	41,23	40,67	
Alto	13,81	13,63	
Muy alto	2,52	2,70	
Sentirse "quemado"			0,2828
Sí	22,04	23,08	
No	77,96	76,92	
Víctima de acoso			0,0235
Sí	6,09	4,81	
No	93,91	95,19	
Estrés por otros problemas			<0,0001

Sí	26,96	38,54	
No	73,04	61,46	
Nivel de estrés percibido de origen no laboral			<0,0001
Muy bajo	22,35	16,38	
Bajo	30,25	23,40	
Medio	33,28	37,79	
Alto	11,71	18,95	
Muy alto	2,42	3,47	
Presencia de apoyo social adecuado fuera del trabajo			<0,0001
Sí	87,64	91,87	
No	12,36	8,125	
Exigencias psicológicas			<0,0001
Desfavorable	38,50	42,91	
Intermedio	31,77	31,70	
Favorable	29,74	25,39	
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo			<0,0001
Desfavorable	14,88	20,18	
Intermedio	30,68	34,30	
Favorable	54,43	45,52	
Inseguridad			<0,0001
Desfavorable	23,82	28,46	
Intermedio	46,19	42,15	
Favorable	29,99	29,39	
Apoyo social y calidad del liderazgo			0,6376
Desfavorable	34,09	34,09	
Intermedio	35,90	34,91	
Favorable	30,00	30,53	
Doble presencia			<0,0001
Desfavorable	23,35	59,91	
Intermedio	45,07	19,64	
Favorable	31,59	20,45	
Estima			0,4170
Desfavorable	46,58	47,58	
Intermedio	29,04	29,24	
Favorable	24,39	23,18	

Nota: En la tabla se presenta la distribución de cada variable laboral, de valoración subjetiva de las condiciones y factores psicosociales en el trabajo, en función del género, expresada en porcentaje de trabajadores o trabajadoras en cada categoría o nivel de la variable en cuestión. También se muestra el nivel de significación estadística del test de *chi-cuadrado* corregido para un diseño de muestras complejas (*p-valor*). Con este objetivo se utilizó la corrección de Rao-Scott. Se consideraron estadísticamente significativas todas las diferencias en que el valor de *p* fue inferior a 0,05.

3.3.1. Características del trabajo y de la relación laboral con la empresa

Un primer grupo de resultados hace referencia al tipo de ocupación que desempeñan los hombres y las mujeres en España. Tal como ha sido descrito en otras series de datos, nuestros datos reflejan una segregación del mercado laboral en función del género. Hombres y mujeres no se distribuyen del mismo modo en todos los sectores y profesiones (figuras 9-11). Entre las trabajadoras es mayor el porcentaje que desarrolla su actividad profesional en el sector Servicios y en ocupaciones “no manuales”. Además, son menos las mujeres que acceden a puestos directivos, de técnicos y profesionales de apoyo. El porcentaje de empleadas que desempeñan puestos de administrativo, en hostelería o un trabajo no cualificado es significativamente mayor.

Figura 9. Distribución de la variable sector de actividad en función del género (n=16.639).

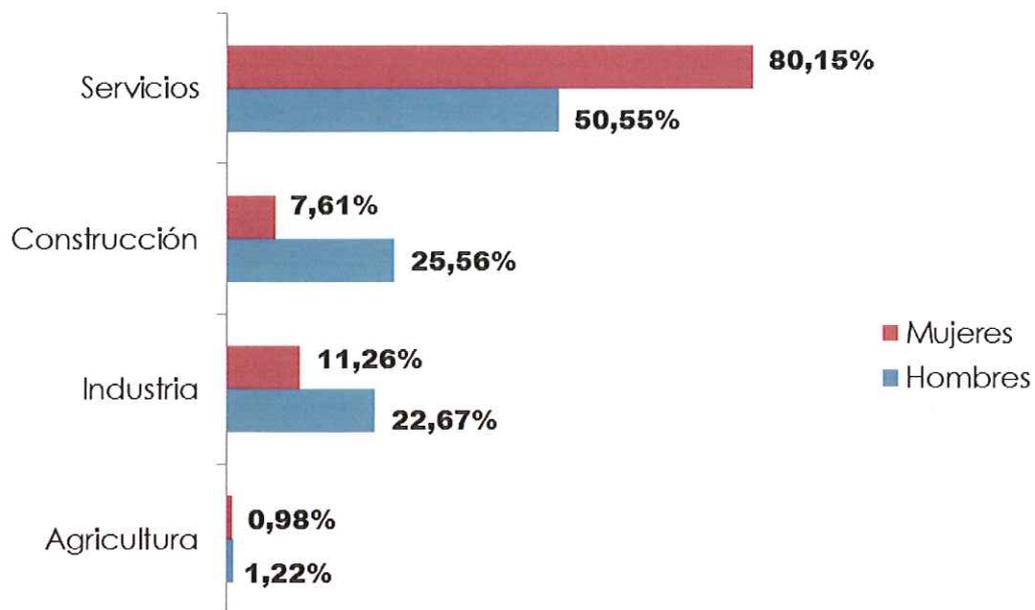


Figura 10. Distribución de la variable nivel ocupacional en función del género (n=16.639).

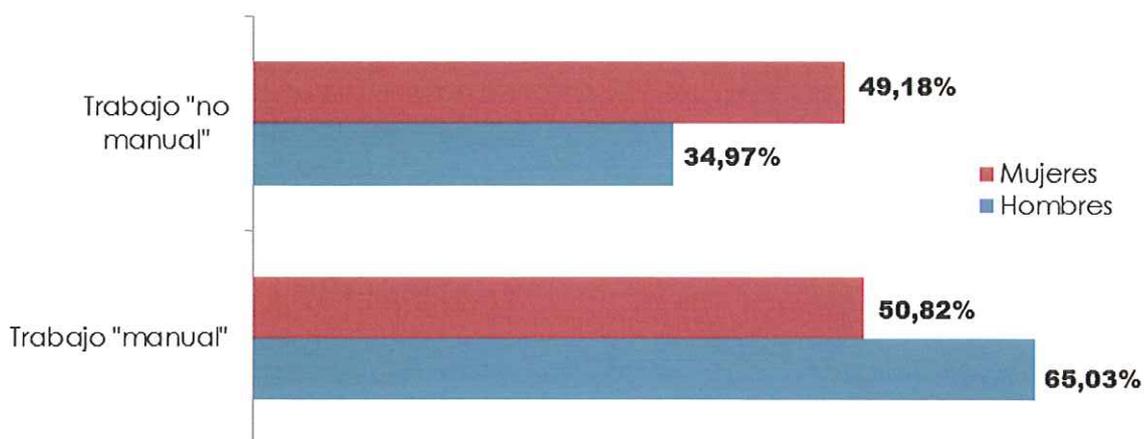
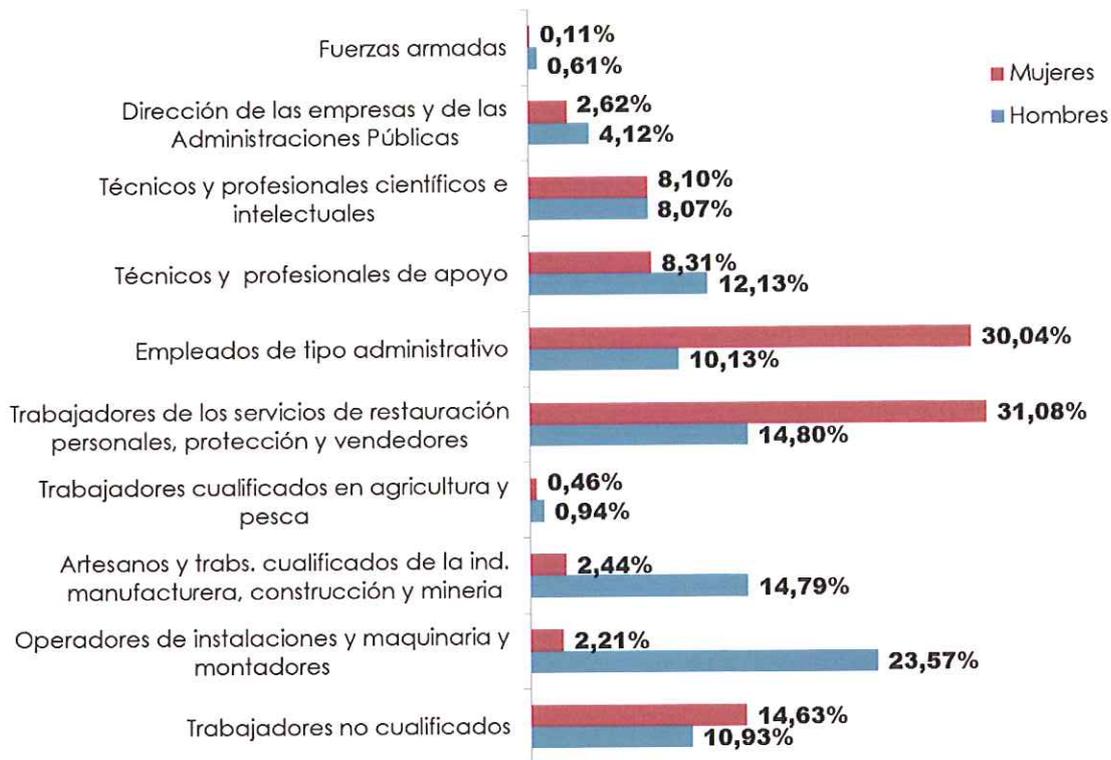


Figura 11. Distribución de la variable ocupación [Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011] en función del género (n=16.639).



Por otra parte, el porcentaje de mujeres que son asalariadas de una empresa es ligeramente superior que el de hombres (figura12). La situación inversa se observa en el porcentaje de autónomos, que es algo superior entre los trabajadores varones. Por último, el porcentaje de hombres y mujeres que se encuentran asalariados por una contrata o subcontrata es prácticamente el mismo.

Figura 12. Distribución de la variable modalidad de vinculación que se mantiene con la empresa para la que se trabaja, en función del género (n=16.639).

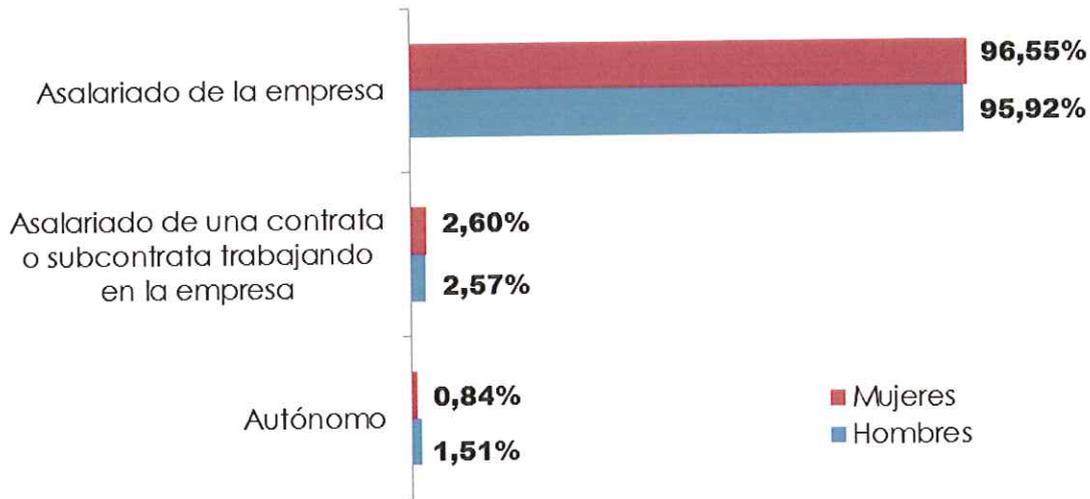
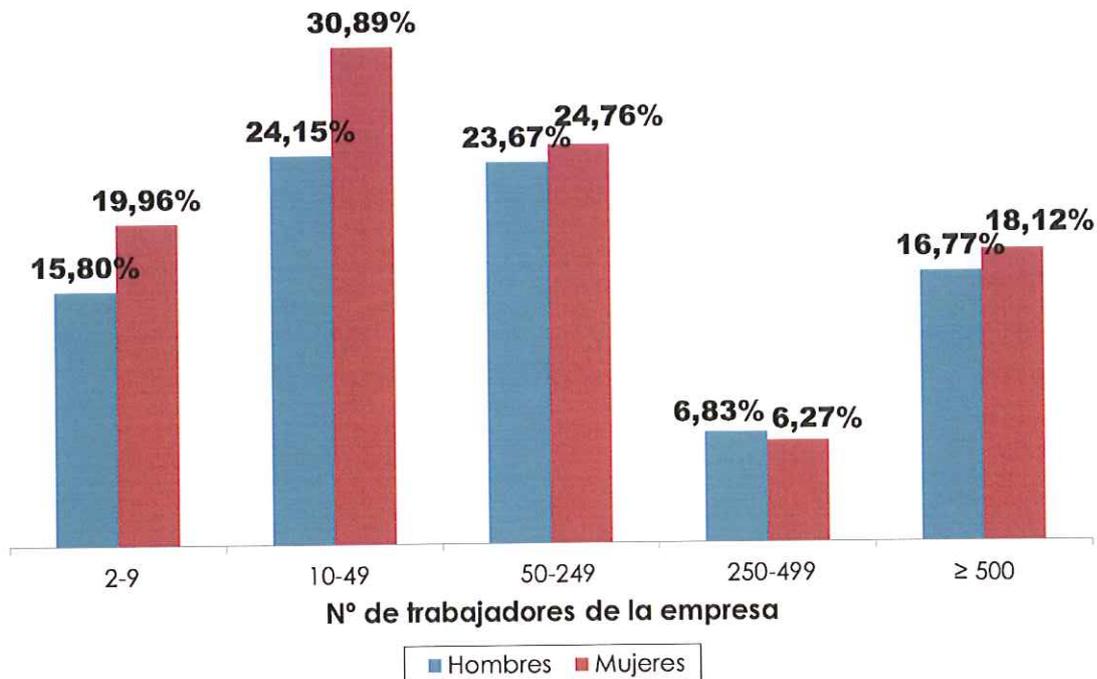
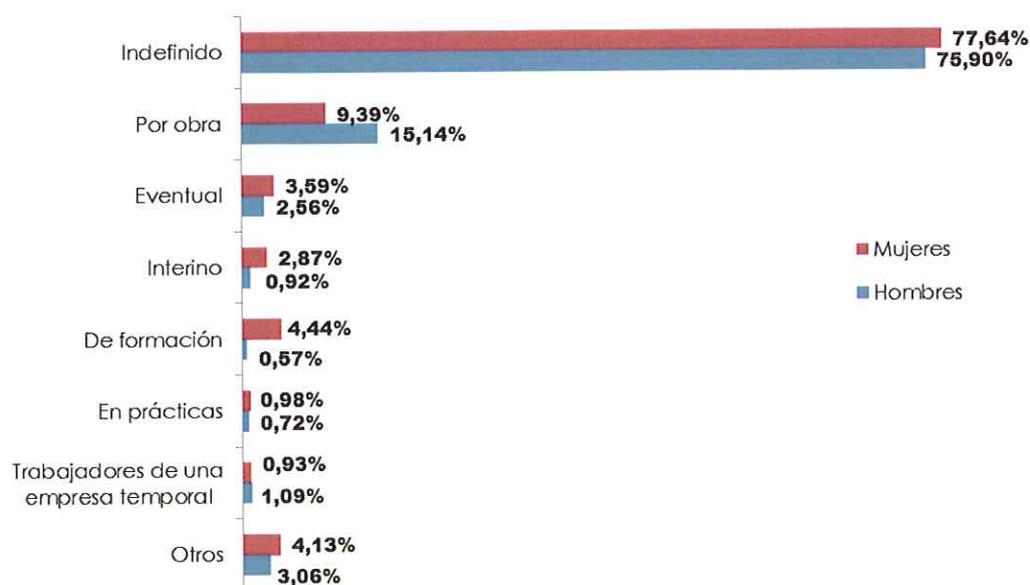


Figura 13. Distribución de la variable tamaño de la empresa, en función del género (n=16.639).



En lo que se refiere a la modalidad de contratación, el porcentaje de trabajadoras que tiene un contrato indefinido es ligeramente superior al de los hombres, como también es mayor el porcentaje de mujeres con contrato eventual, de interino, de formación o en la categoría “otros” (figura 14). Entre los hombres, resulta mucho más frecuente la modalidad de contratación por obra o servicio (figura 14).

Figura 14. Distribución de la variable tipo de contrato en trabajadores y trabajadoras (n=16.639).



Los resultados también ponen de manifiesto diferencias significativas entre hombres y mujeres, en cuanto a la remuneración. En primer lugar, las trabajadoras tienen una estructura salarial más estable, con un salario fijo y menor acceso a complementos de tipo variable (figura 15).

Figura 15. Distribución de la variable tipo de remuneración, en función del género (n=16.639).

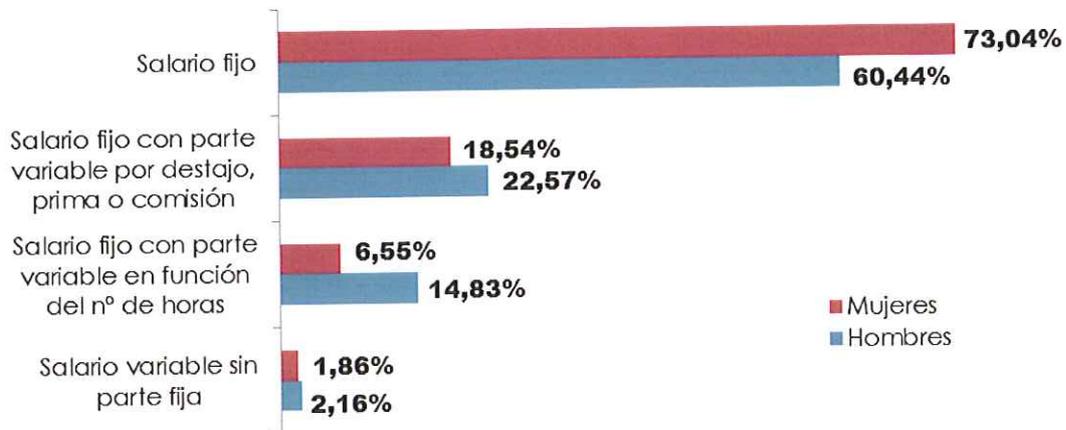
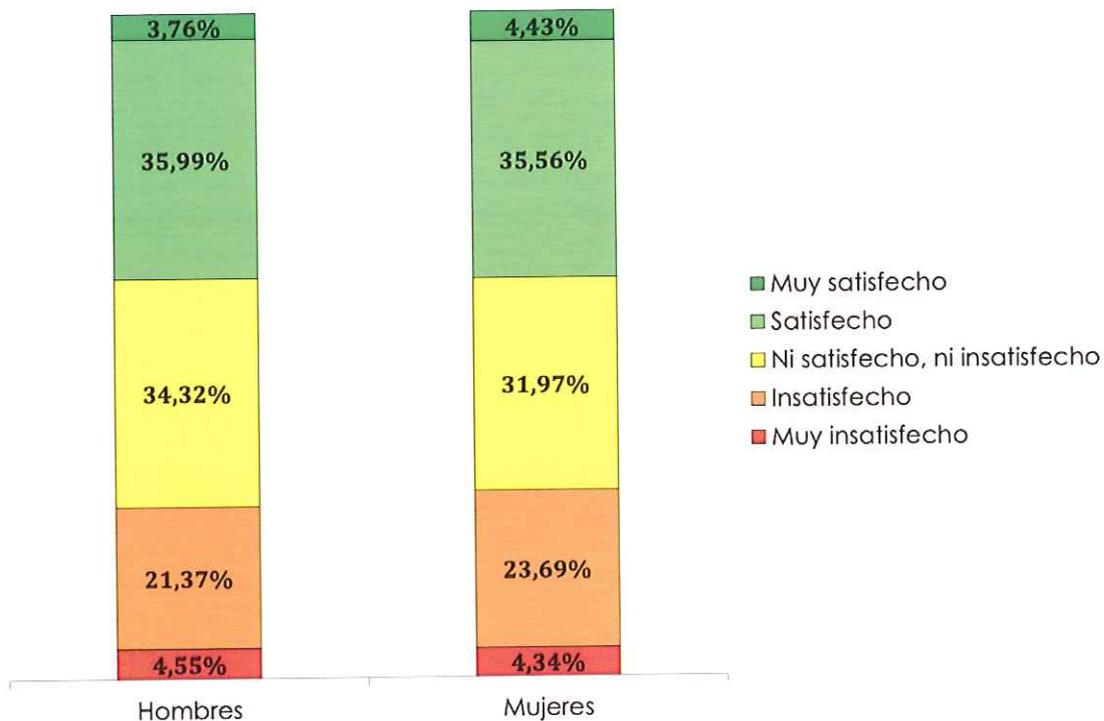


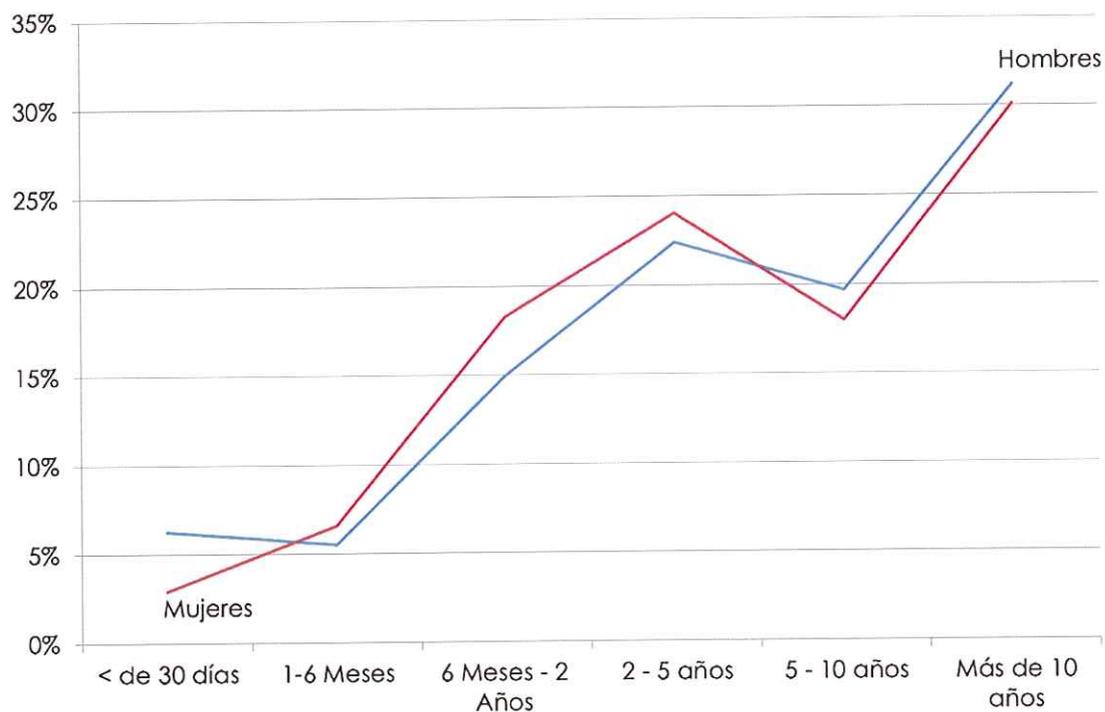
Figura 16. Diferencias en el nivel de satisfacción con el salario actual en función del género (n=16.639).



Existen diferencias estadísticamente significativas ($p=0,0306$), aunque muy modestas, en el nivel de satisfacción con el salario actual de hombres y mujeres (figura 16). Concretamente, el porcentaje de mujeres que se

encuentran insatisfechas con su salario es algo mayor que el de los hombres. Por el contrario, el porcentaje de trabajadores varones que muestra unos niveles intermedios de satisfacción salarial, es algo más de dos puntos superior al de las trabajadoras.

Figura 17. Diferencias de género en cuanto a la antigüedad en la empresa para la que se encuentran contratados trabajadores y trabajadoras.



Tal como puede observarse en la figura 17, entre las mujeres es mayor el porcentaje con una contratación entre un mes y cinco años de antigüedad en la empresa. En el caso de los hombres es mayor el porcentaje en las categorías de menor y mayor antigüedad (<30 días y >5 años, respectivamente). Los datos apuntan en la línea de que los trabajadores varones se encontrarían ligeramente sobrerrepresentados en los tramos indicativos de una contratación más estable en el tiempo y en los contratos de nueva creación. En relación con

las jornadas de trabajo, mientras que en entre los hombres es mucho más frecuente la jornada partida de mañana y tarde, las mujeres tienen en mayor medida jornadas continuas de mañana y tarde y turnos rotativos de mañana/tarde (figura 18); es decir, el porcentaje de mujeres con jornadas de trabajo menos convencionales, como la jornada continua con turno fijo de tarde y determinados turnos rotativos, es significativamente mayor. En este colectivo también es más frecuente tener que trabajar sábados, domingos y/o días festivos, datos todos ellos en la línea de unas jornadas de trabajo más inestables o menos convencionales en las mujeres.

Figura 18. Distribución del tipo de jornada de trabajo en función del género (n=16.639).

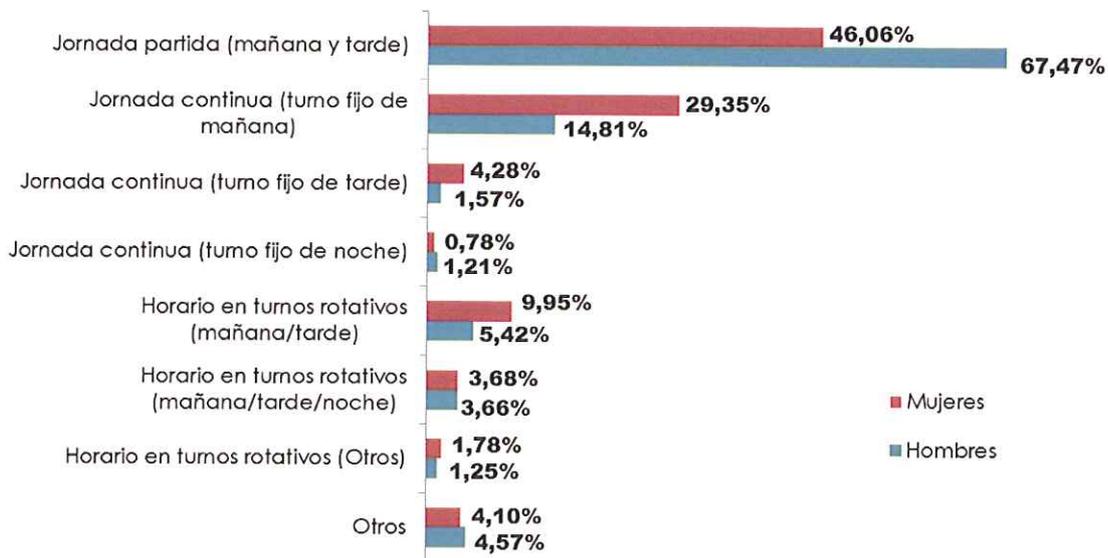


Figura 19. Diferencias género en cuanto a la necesidad de trabajar sábados, domingos y/o días festivos.

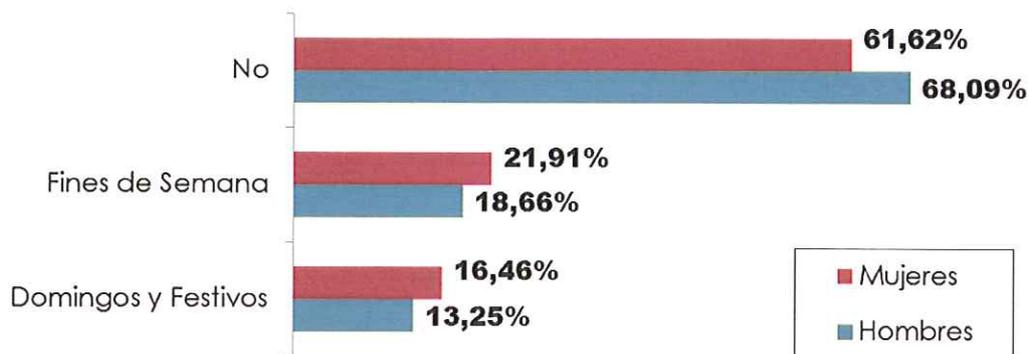
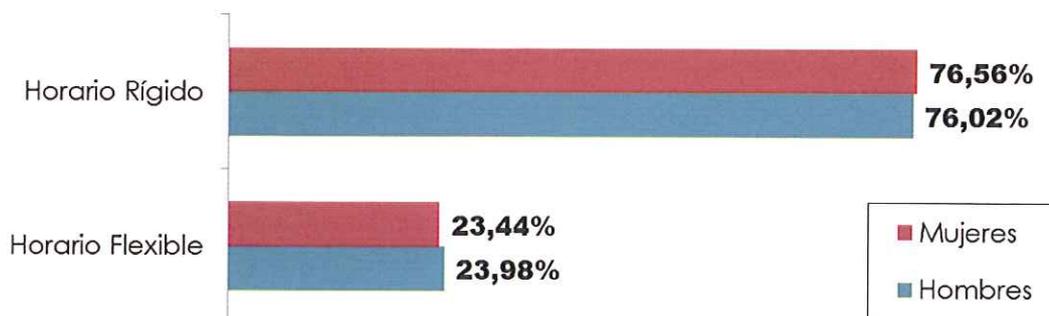


Figura 20. Diferencias de género en la variable flexibilidad de la jornada laboral (n=16.639).



No se aprecian diferencias en cuanto al porcentaje de hombres y mujeres con un horario flexible (figura 20; $p=5443$). Por el contrario, las mujeres trabajadoras informan en menor medida que los hombres de tener que prolongar de manera habitual su jornada de trabajo, (50,74% vs. 58,43%), aunque es mayor el porcentaje de mujeres que deben prolongar su jornada de trabajo sin compensación económica o en tiempo libre (figura 20). En cuanto a las que deben trabajar tiempo extra, también aparecen diferencias de género, siendo el dato más destacable que el porcentaje de mujeres que deben prolongar su jornada debido a la escasez de personal se sitúa 5 puntos porcentuales por encima del correspondiente a los trabajadores varones (figura

22). En definitiva, los datos sugieren que aunque las mujeres se ven con menor frecuencia abocadas a trabajar tiempo extra, cuando lo hacen tiende a relacionarse en mayor medida con aspectos de precariedad laboral y se liga en menor medida a compensaciones salariales o de otro tipo.

Figura 21. Diferencias de género en relación con la necesidad de prolongar de forma habitual la jornada de trabajo, trabajando tiempo extra (n=16.639).

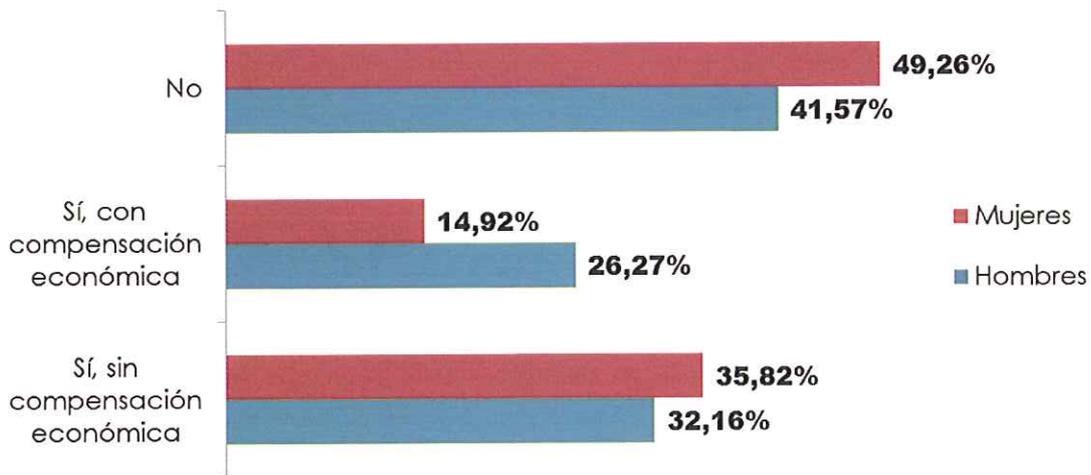


Figura 22. Diferencias de género en las razones para tener que prolongar la jornada de trabajo (n=16.639).

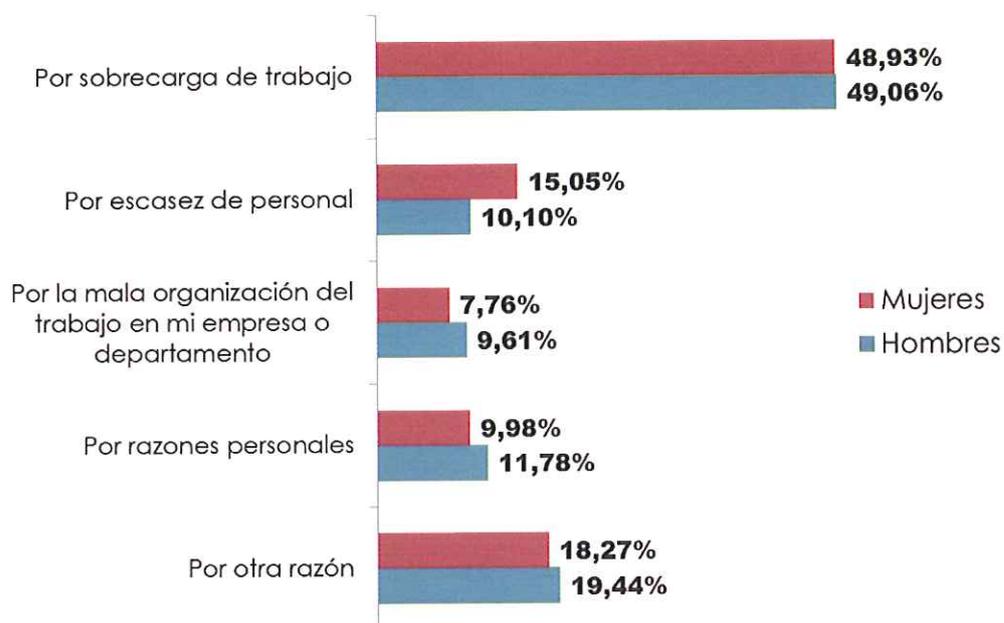
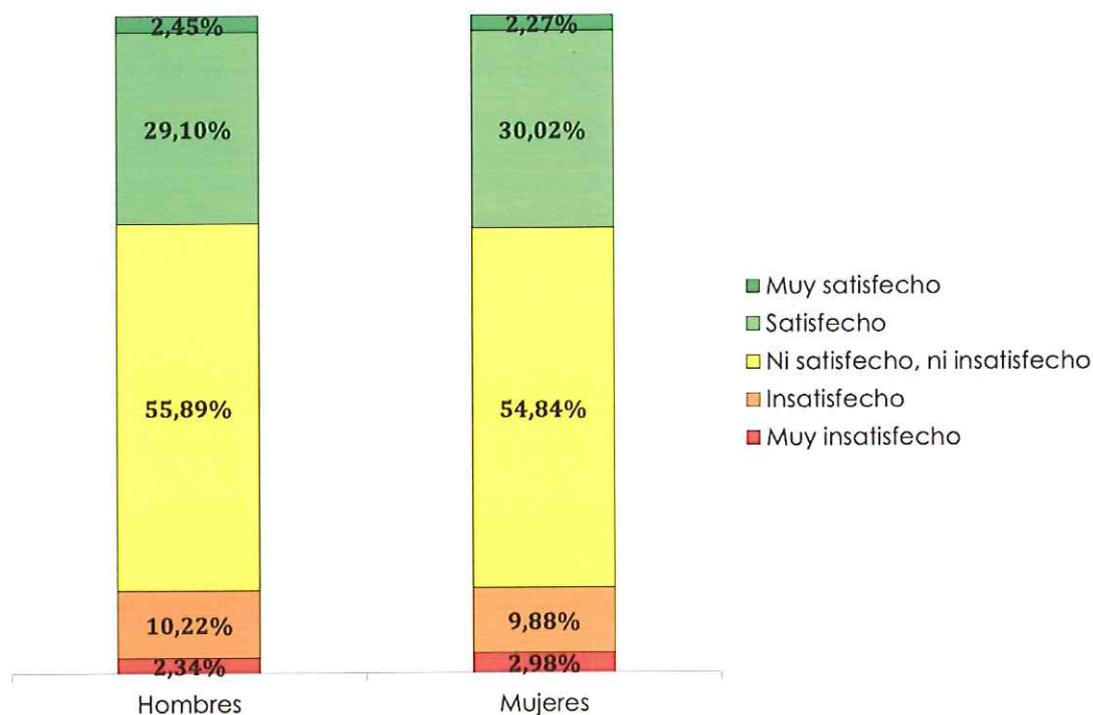


Figura 23. Diferencias entre trabajadores y trabajadoras en el nivel de satisfacción laboral global.



Como se observa en la figura 23, pese a las diferencias descritas hasta el momento, el nivel de satisfacción laboral global no difiere de manera significativa entre hombres y mujeres ($p=0,3533$). El porcentaje de trabajadores y trabajadoras que se sienten insatisfechos o muy insatisfechos se sitúa en un 12,57% y 12,86%, respectivamente. Las principales diferencias entre trabajadores y las trabajadoras en cuanto a la valoración subjetiva de sus condiciones de trabajo estribarían en la percepción del trabajador/a de estar sometido/a a estrés laboral o ser víctima de acoso laboral (figura 24). Mientras que el porcentaje de mujeres que considera sufrir estrés laboral es mayor que entre los trabajadores varones, un porcentaje significativamente mayor de hombres se consideran víctimas de acoso laboral (figura 24). Por el contrario la distribución de la variable nivel de estrés percibido, evaluada mediante una escala tipo Likert de 5 puntos, no difiere de forma significativa en función del género (figura 25; $p=0,9340$). El porcentaje de trabajadores y trabajadoras que refiere encontrarse expuestos/as niveles de estrés altos o muy altos es de aproximadamente un 16%, en ambos sexos.

Figura 24. Diferencias de género en cuanto al porcentaje de trabajadores y trabajadoras que refieren tener estrés laboral, que se consideran “quemados” por su trabajo o ser víctimas de acoso laboral (n=16.639).

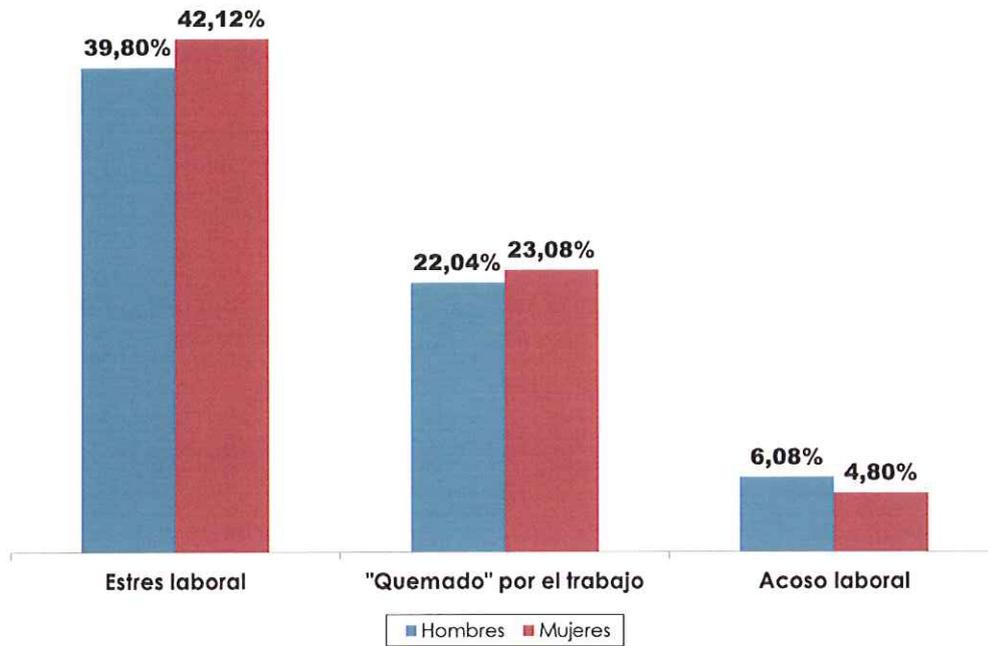


Figura 25. Diferencias de género en cuanto al nivel de estrés laboral percibido (n=16.639).



Las desigualdades descritas hasta el momento en el plano laboral, se inscriben en un contexto más amplio, caracterizado por la existencia de un porcentaje claramente mayor de mujeres que refieren estar sometidas a estrés por otros problemas distintos del trabajo (figura 26). En esta ocasión, mientras que el porcentaje de hombres que se consideran sometidos a niveles de estrés altos o muy altos debido a problemas fuera del trabajo no alcanza el 15%, entre las mujeres asciende a un 22,42% (figura 27).

Figura 26. Porcentaje de trabajadores y trabajadoras que consideran tener problemas de estrés debidos a causas diferentes del trabajo (n=16.639).

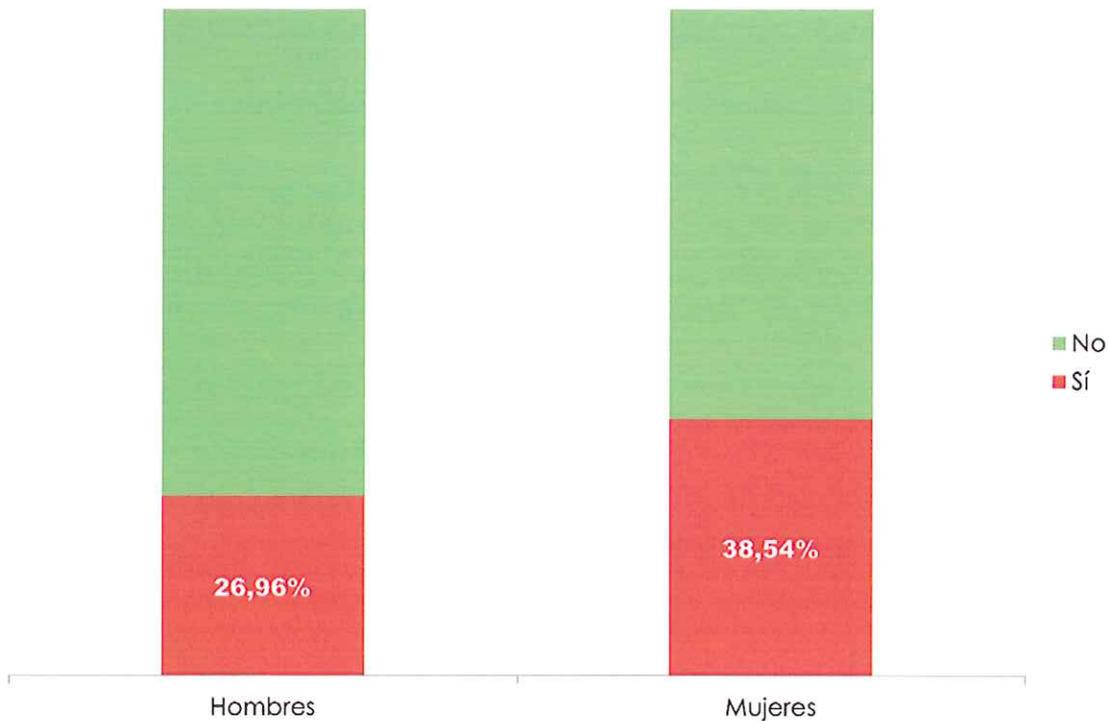
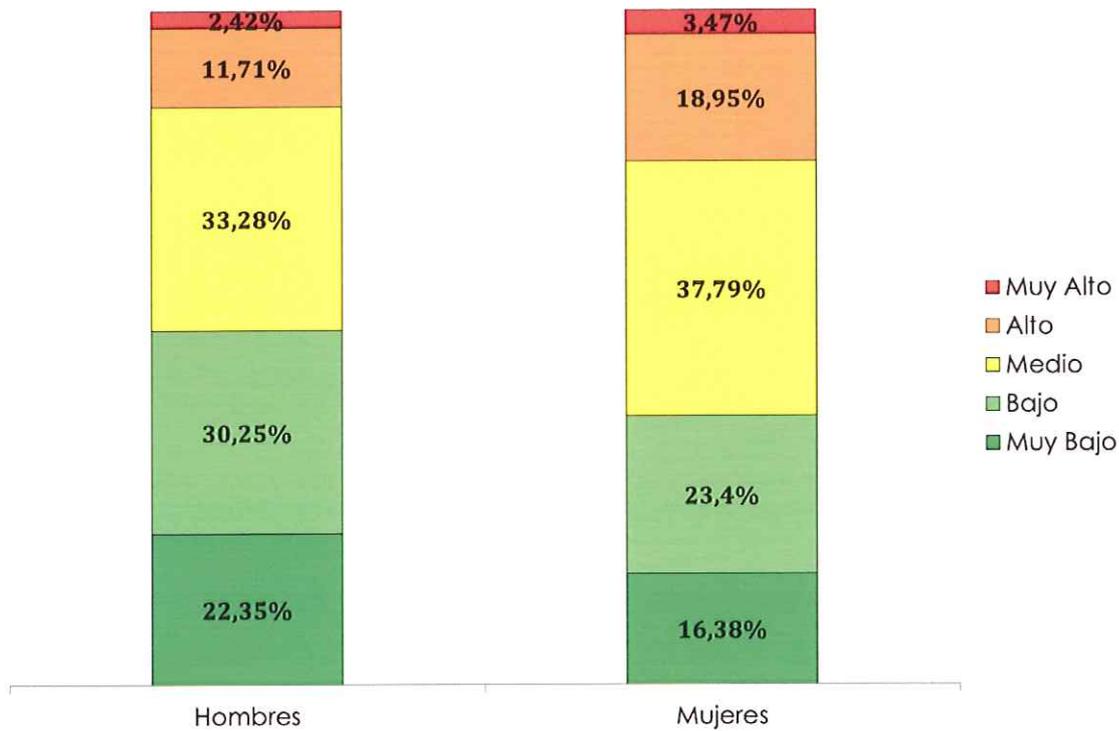
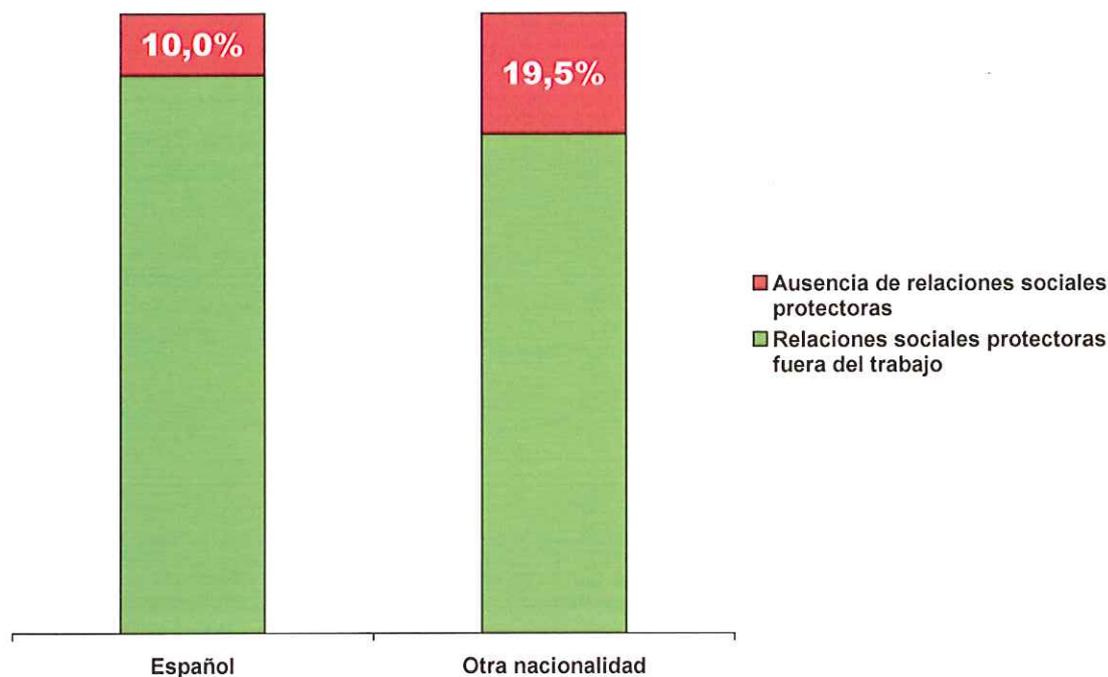


Figura 27. Diferencias de género en cuanto al nivel de estrés no laboral percibido (n=16.639).



Sin embargo, aunque el nivel de estrés percibido fuera del trabajo es mayor en mujeres trabajadoras, también es superior el porcentaje de trabajadoras que considera que cuenta con relaciones sociales y satisfacciones fuera del trabajo que les ayudan a afrontar mejor el estrés (figura 28); es decir, los datos sugieren que el apoyo social fuera del trabajo es más satisfactorio en el caso de las mujeres que entre los hombres.

Figura 28. Diferencias de género en cuanto al apoyo social fuera del trabajo (n=16.639).



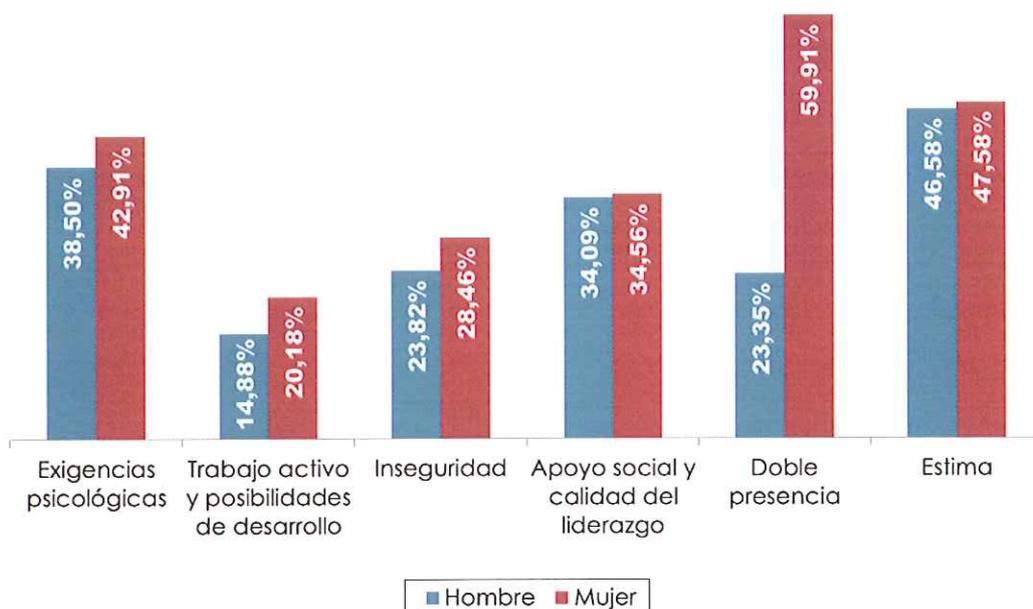
3.3.2. Diferencias de género en el nivel de exposición a las dimensiones de riesgo psicosocial del método ISTAS

En la siguiente sección se muestran los resultados relativos a las principales dimensiones de riesgo psicosocial que son evaluadas por el método ISTAS en trabajadores y trabajadoras. En la figura 29 se resumen las principales diferencias de género en cuanto al porcentaje de hombres y mujeres expuestos a niveles desfavorables para la salud (alto riesgo psicosocial) en cada una de estas dimensiones.

Como puede apreciarse, en general, el balance resulta negativo para las mujeres. El porcentaje de trabajadoras expuesto a niveles desfavorables para la salud resulta significativamente superior al de los hombres en cuatro de los

seis factores psicosociales evaluados por la versión breve del método ISTAS. Concretamente, las mujeres se encuentran en mayor medida expuestas a unas exigencias psicológicas excesivas, niveles insuficientes de trabajo activo y posibilidades de desarrollo, y mayor inestabilidad o inseguridad de las condiciones de trabajo. Aunque la mayor diferencia entre hombres y mujeres tendría que ver con una presión para tener que conciliar trabajo y familia mucho mayor para las trabajadoras, siendo el porcentaje de mujeres expuestas a niveles desfavorables de *doble presencia* más del doble que en trabajadores varones (59,91% vs. 23,35%). No se aprecian diferencias significativas en cuanto a las variables *apoyo social en el trabajo y calidad del liderazgo*, ni *estima*. En ningún caso un porcentaje mayor de hombres se encontraron expuestos a niveles desfavorables de un determinado factor psicosocial.

Figura 29. Resumen del porcentaje de trabajadores y trabajadoras expuestos/as a niveles potencialmente nocivos de riesgos psicosociales en el trabajo (versión abreviada del método ISTAS; n=16.639).

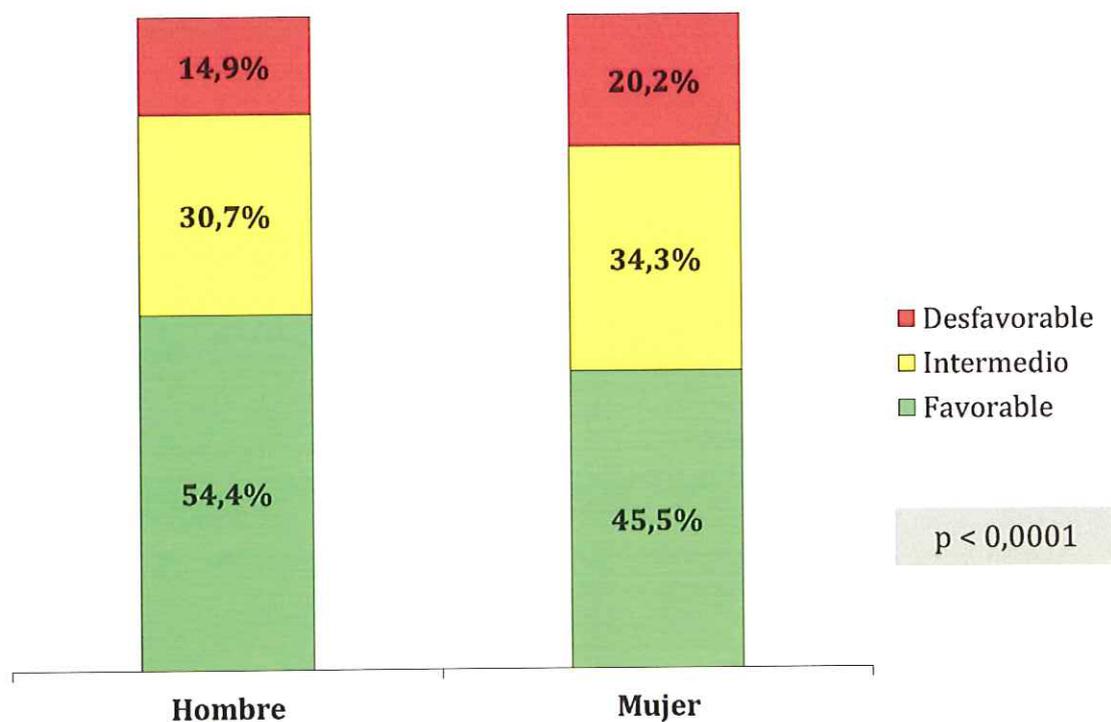


A continuación, se detallan estos resultados mediante una comparación más exhaustiva de las respuestas de los trabajadores y trabajadoras a la versión breve del método ISTAS. Para cada factor de riesgo, además de la comparación en la puntuación global, se ofrecen las respuestas de hombres y mujeres a cada una de las preguntas que la evalúan.

3.3.2.1. Exigencias psicológicas

Definición: se refiere a la presencia de demandas excesivas sobre el trabajador en cuanto a la forma de trabajar, rápido o de forma irregular, así como a las exigencias emocionales del trabajo.

Figura 30. Exigencias psicológicas excesivas en el trabajo, en trabajadores y trabajadoras españoles/as (n=16.639).



Respuestas al cuestionario:

1. ¿Tiene que trabajar muy rápido?

	Hombres	Mujeres
Siempre	5,37	4,091
Muchas veces	14,2	12,42
Algunas veces	44,89	42,81
Solo alguna vez	23,68	26,47
Nunca	11,86	14,21
	p < 0,0001	

2. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?

	Hombres	Mujeres
Siempre	12,43	12,77
Muchas veces	23,32	23,8
Algunas veces	39,52	37,27
Solo alguna vez	17,97	19,5
Nunca	6,757	6,658
	p = 0,2251	

3. ¿Tiene tiempo de llevar al día su trabajo?

	Hombres	Mujeres
Siempre	8,941	9,293
Muchas veces	16,48	17,51
Algunas veces	32,94	33,87
Solo alguna vez	25,97	26,62
Nunca	15,67	12,71
	p = 0,4424	

4. ¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo?

	Hombres	Mujeres
Siempre	30,12	30,79
Muchas veces	32,53	30,99
Algunas veces	27,08	28,14
Solo alguna vez	6,641	6,255
Nunca	3,63	3,816
	p = 0,0064	

5. ¿Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

	Hombres	Mujeres
Siempre	5,395	6,516
Muchas veces	14,81	16,09
Algunas veces	33	32,46
Solo alguna vez	26,33	26,21
Nunca	20,47	18,72
	p = 0,0429	

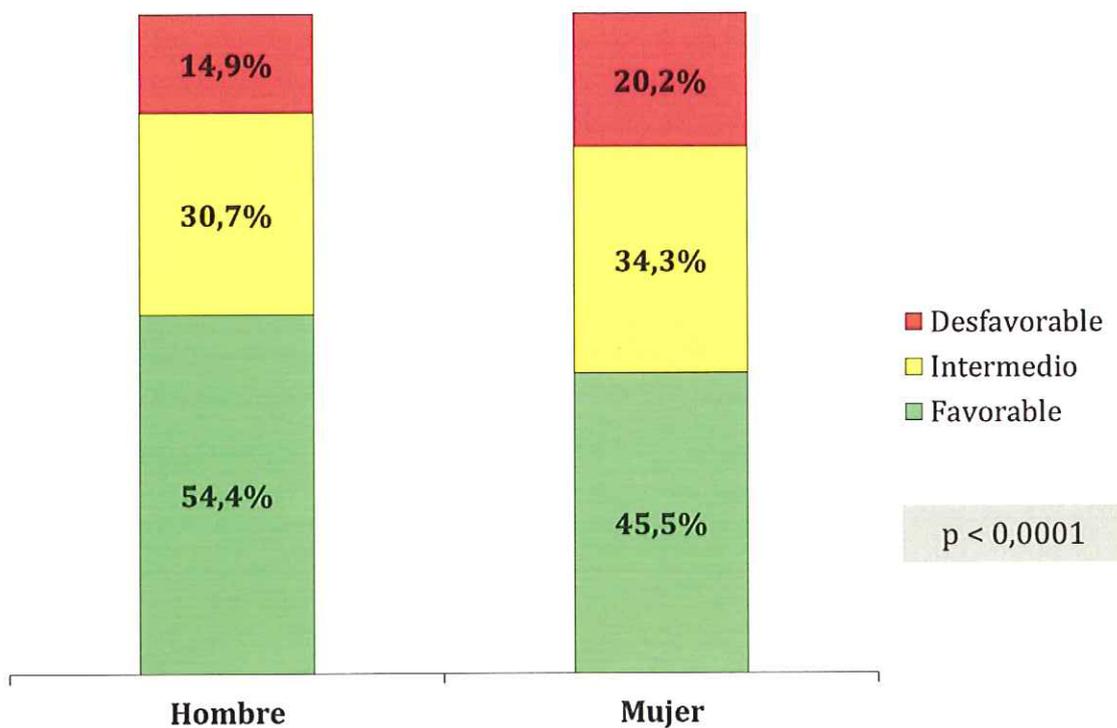
6. ¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?

	Hombres	Mujeres
Siempre	23,21	24,14
Muchas veces	15,8	18,06
Algunas veces	23,21	24,14
Solo alguna vez	17,65	18,35
Nunca	33,95	25,81
	p < 0,0001	

3.3.2.2. Trabajo activo y posibilidades de desarrollo

Definición: se refiere a un escaso margen de autonomía o control sobre la organización del trabajo y sobre el propio tiempo; escasas oportunidades para expresar las propias habilidades y conocimientos, así como para aprender otras nuevas; compromiso y comprensión del sentido del propio trabajo.

Figura 31. Escasas autonomía y posibilidades de desarrollo en el trabajo, en trabajadores y trabajadoras españoles/as (n=16.639).



Respuestas al cuestionario:

7. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?

	Hombres	Mujeres
Siempre	7,848	7,231
Muchas veces	12,88	10,89
Algunas veces	29,21	29,53
Solo alguna vez	19,28	18,2
Nunca	30,79	34,15
	P = 0,0041	

8. ¿Se tiene en cuenta su opinión cuando se le asignan tareas?

	Hombres	Mujeres
Siempre	18,67	16,57
Muchas veces	24,97	23,09
Algunas veces	32,29	32,65
Solo alguna vez	14,13	15,52
Nunca	9,942	12,16
	P = 0,0005	

9. ¿Tiene influencia sobre el orden en que realiza las tareas?

	Hombres	Mujeres
Siempre	21,47	24,19
Muchas veces	27,99	28,04
Algunas veces	27,17	24,82
Solo alguna vez	10,92	9,691
Nunca	12,44	13,26
	p = 0,0053	

10. ¿Puede decidir cuándo hace un descanso?

	Hombres	Mujeres
Siempre	27,7	27,73
Muchas veces	22,65	22,19
Algunas veces	25,89	24,44
Solo alguna vez	11,49	12,08
Nunca	12,26	13,56
	p = 0,2738	

11. Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?

	Hombres	Mujeres
Siempre	45,31	35,84
Muchas veces	12,32	13,14
Algunas veces	13,83	13,27
Solo alguna vez	9,605	10,88
Nunca	18,94	26,86
p < 0,0001		

12. ¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?

	Hombres	Mujeres
Siempre	40,82	30,32
Muchas veces	30,05	28,11
Algunas veces	18,73	25,25
Solo alguna vez	5,829	9,669
Nunca	4,576	6,656
p < 0,0001		

13. ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?

	Hombres	Mujeres
Siempre	31,03	22,8
Muchas veces	27,75	24,96
Algunas veces	26,06	27,26
Solo alguna vez	9,454	14,51
Nunca	5,701	10,47
	p < 0,0001	

14. ¿Se siente comprometido con su profesión?

	Hombres	Mujeres
Siempre	55,88	47,59
Muchas veces	23,8	24,83
Algunas veces	13,25	16,69
Solo alguna vez	4,006	5,718
Nunca	3,059	5,174
	p < 0,0001	

15. ¿Tienen sentido sus tareas?

	Hombres	Mujeres
Siempre	54,75	52,31
Muchas veces	31,99	32,17
Algunas veces	11,12	13,1
Solo alguna vez	1,631	1,614
Nunca	0,5159	0,8016
	p = 0,0326	

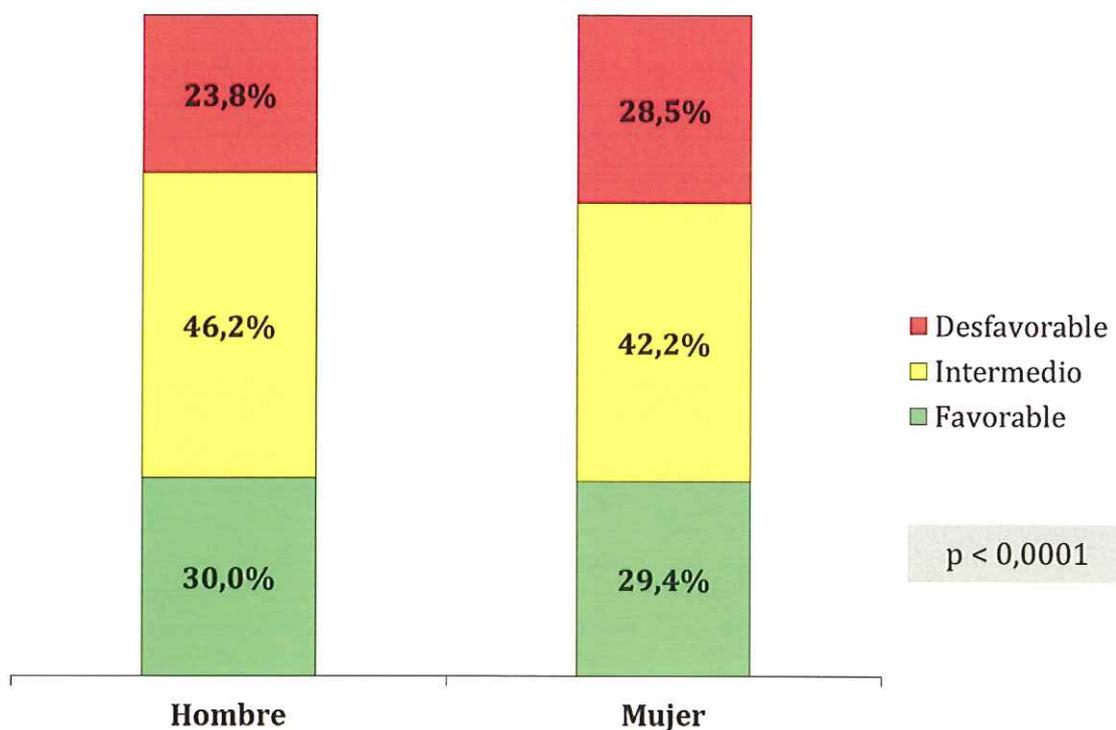
16. ¿Habla con entusiasmo de su empresa a otras personas?

	Hombres	Mujeres
Siempre	22,21	20,98
Muchas veces	27,09	27,05
Algunas veces	29,08	30,43
Solo alguna vez	12,38	12,72
Nunca	9,247	8,809
	p = 0,5154	

3.3.2.3. Inseguridad

Definición: se refiere a la preocupación por la inestabilidad del trabajo y de las condiciones de trabajo en un sentido amplio que incluye la estabilidad contractual, salarial, del rol desempeñado en la organización o del horario.

Figura 32. Inseguridad/inestabilidad del empleo y de las condiciones de trabajo, en trabajadores y trabajadoras españoles/as (n=16.639).



Respuestas al cuestionario:

En estos momentos, ¿está preocupado/a...

17. Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara en paro?

	Hombres	Mujeres
Muy preocupado	16,39	18,89
Bastante preocupado	17,53	18,58
Más o menos preocupado	25,98	23,21
Poco preocupado	21,8	20,67
Nada preocupado	18,29	18,65
	p = 0,0023	

18. Por si le cambian de tareas contra su voluntad?

	Hombres	Mujeres
Muy preocupado	4,516	6,581
Bastante preocupado	9,693	10,61
Más o menos preocupado	24,72	24,39
Poco preocupado	35,93	34,63
Nada preocupado	25,14	23,78
	p = 0,0003	

19. **Por si le varían el salario (que no se lo actualicen, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, que le paguen en especie, etc.)?**

	Hombres	Mujeres
Muy preocupado	23,33	20,98
Bastante preocupado	19,2	19,47
Más o menos preocupado	21,79	20,18
Poco preocupado	21,99	23,22
Nada preocupado	13,69	16,14
$p = 0,0014$		

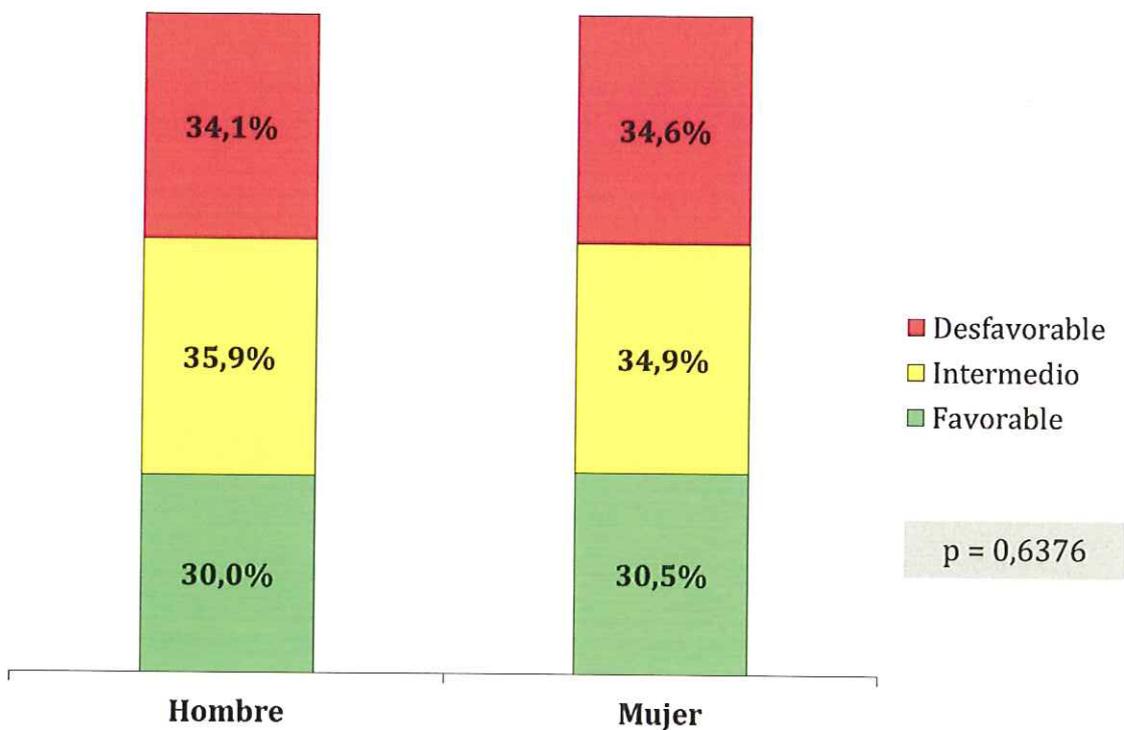
20. **Por si le cambian de horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra su voluntad?**

	Hombres	Mujeres
Muy preocupado	8,93	13,63
Bastante preocupado	10,16	12,85
Más o menos preocupado	19,01	19,33
Poco preocupado	31,01	27,23
Nada preocupado	30,89	26,96
$p < 0,0001$		

3.3.2.4. Apoyo social y calidad del liderazgo

Definición: trabajos aislados, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, tareas mal definidas, mal planificadas o sin la información adecuada.

Figura 33. Apoyo social inadecuado o falta de calidad del liderazgo en trabajadores y trabajadoras españoles/as (n=16.639).



Respuestas al cuestionario:

21. ¿Sabe exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo?

	Hombres	Mujeres
Siempre	27,26	25,66
Muchas veces	30,16	29,77
Algunas veces	28,07	29,74
Solo alguna vez	8,472	8,368
Nunca	6,031	6,46
	p < 0,0001	

22. ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?

	Hombres	Mujeres
Siempre	59,44	59,48
Muchas veces	27,15	26,62
Algunas veces	9,974	10,23
Solo alguna vez	2,347	2,36
Nunca	1,091	1,309
	p = 0,8705	

23. ¿En su empresa se le informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar su futuro?

	Hombres	Mujeres
Siempre	20,95	18,2
Muchas veces	16,05	16,41
Algunas veces	27,38	29,36
Solo alguna vez	16,67	17,72
Nunca	18,95	18,3
	p = 0,0132	

24. ¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?

	Hombres	Mujeres
Siempre	29,35	25,95
Muchas veces	29,8	29,49
Algunas veces	28,74	32,29
Solo alguna vez	9,029	9,676
Nunca	3,082	2,595
	p = 0,0012	

25. ¿Recibe ayuda y apoyo de sus compañeras o compañeros?

	Hombres	Mujeres
Siempre	36,74	35,94
Muchas veces	35,45	34,64
Algunas veces	21,38	22,28
Solo alguna vez	5,073	5,293
Nunca	1,359	1,841
p = 0,3439		

26. ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?

	Hombres	Mujeres
Siempre	29,95	29,16
Muchas veces	28,27	28,36
Algunas veces	25,35	25,96
Solo alguna vez	11,09	11,02
Nunca	5,338	5,507
p = 0,9338		

27. ¿Su puesto de trabajo se encuentra aislado del de sus compañeros/as?

	Hombres	Mujeres
Siempre	9,294	8,885
Muchas veces	9,905	5,617
Algunas veces	16,65	10,11
Solo alguna vez	16,51	12,41
Nunca	47,64	62,97
	p < 0,0001	

28. En el trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?

	Hombres	Mujeres
Siempre	45,67	43,52
Muchas veces	26,16	26,35
Algunas veces	17,65	18,7
Solo alguna vez	6,258	6,803
Nunca	4,271	4,623
	p = 0,2755	

29. ¿Sus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?

	Hombres	Mujeres
Siempre	18,14	17,1
Muchas veces	29,76	28,64
Algunas veces	33,2	34,12
Solo alguna vez	11,97	11,62
Nunca	6,926	8,52
	p = 0,0449	

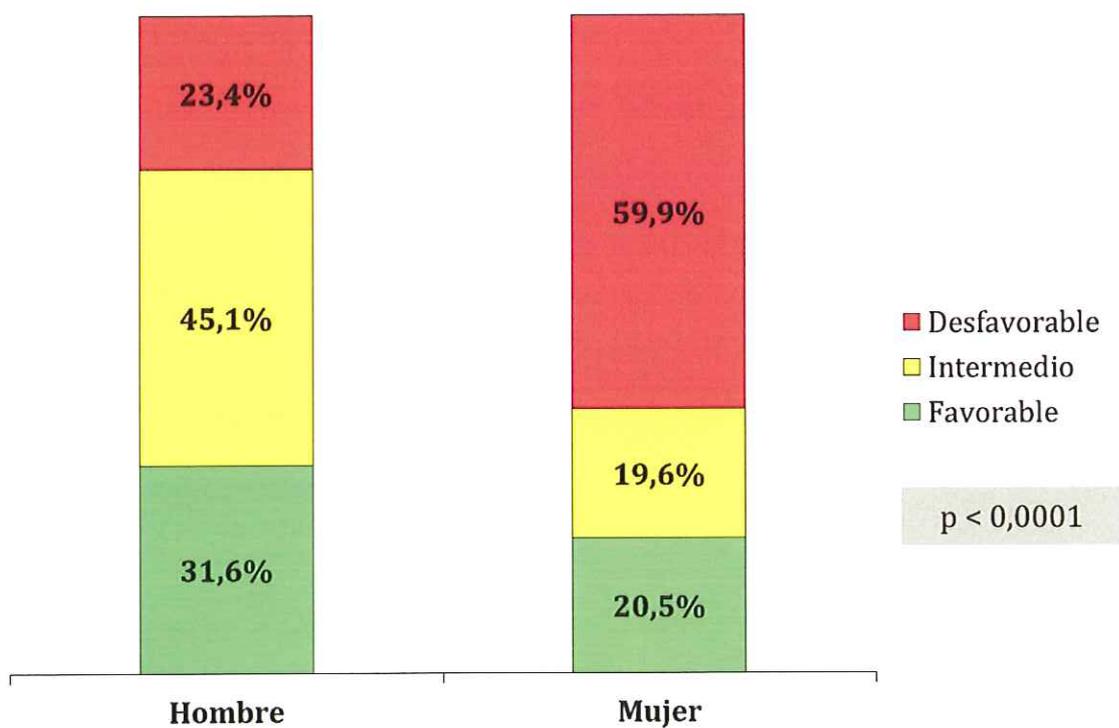
30. ¿Sus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?

	Hombres	Mujeres
Siempre	23,8	24,16
Muchas veces	27,52	27,08
Algunas veces	31,27	30,09
Solo alguna vez	12,47	13,61
Nunca	4,937	5,058
	p = 0,5183	

3.3.2.5. Doble presencia

Definición: se refiere a la doble carga que procede de la necesidad de compatibilizar las demandas procedentes del trabajo y la familia.

Figura 34. Dificultades para conciliar los planos familiar y laboral en trabajadores y trabajadoras españoles/as (n=16.639).



Respuestas a las diferentes preguntas del cuestionario:

31. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace Vd.?

	Hombres	Mujeres
Soy la/el responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	3,736	51,09
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	28,34	30,62
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	31,47	9,736
Solo hago tareas muy puntuales	31,68	7,636
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	4,776	0,9204
	p < 0,0001	

32. Si falta algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer?

	Hombres	Mujeres
Siempre	3,13	16,08
Muchas veces	4,401	22,12
Algunas veces	15,81	26,07
Solo alguna vez	22,08	15,8
Nunca	54,59	19,93
	p < 0,0001	

33. Cuando está en la empresa, ¿piensa en las tareas domésticas y familiares?

	Hombres	Mujeres
Siempre	3,161	8,101
Muchas veces	7,451	16,56
Algunas veces	26,43	32,25
Solo alguna vez	30,85	26,34
Nunca	32,11	16,76
p < 0,0001		

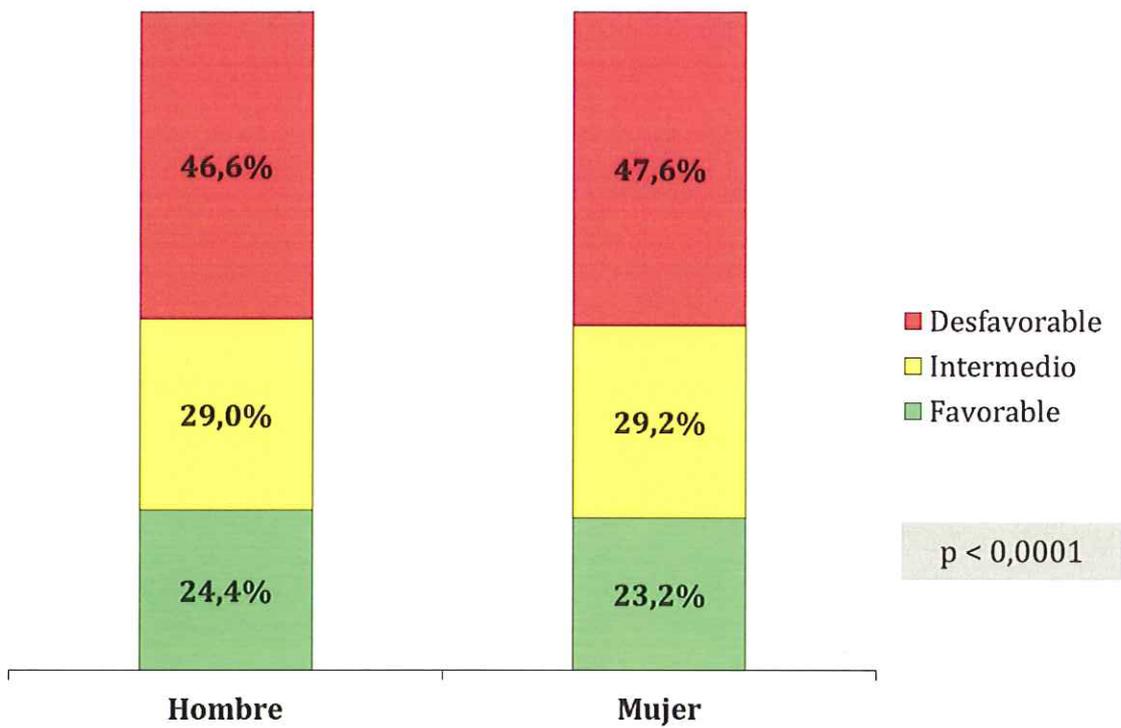
34. ¿Hay momentos en los que necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez?

	Hombres	Mujeres
Siempre	1,02	4,43
Muchas veces	7,955	18,96
Algunas veces	29,03	32,94
Solo alguna vez	33,81	26,51
Nunca	28,18	17,16
p < 0,0001		

3.3.2.6. Estima

Definición: se refiere a la doble carga que procede de la necesidad de compatibilizar las demandas procedentes del trabajo y la familia.

Figura 35. Falta de valoración y trato justo en trabajadores y trabajadoras españoles/as (n=16.639).



35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.

	Hombres	Mujeres
Siempre	12,37	11,28
Muchas veces	23,75	24,6
Algunas veces	35,09	34,95
Solo alguna vez	17,88	18,34
Nunca	10,91	,83
	p = 0,5852	

36. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.

	Hombres	Mujeres
Siempre	20,03	17,76
Muchas veces	28,98	29,08
Algunas veces	32,14	33,63
Solo alguna vez	14,47	14,64
Nunca	4,379	4,89
	p = 0,1032	

37. En mi trabajo me tratan injustamente.

	Hombres	Mujeres
Siempre	1,382	0,6903
Muchas veces	5,033	4,471
Algunas veces	17,28	19,33
Solo alguna vez	31,35	31,56
Nunca	44,96	43,95
	p = 0,0040	

38. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.

	Hombres	Mujeres
Siempre	10,63	9,425
Muchas veces	23,56	24,37
Algunas veces	34,18	32,88
Solo alguna vez	20,59	20,95
Nunca	11,03	12,37
	p = 0,1165	

3.4. Diferencias de género en las variables relacionadas con el estado de salud, siniestralidad laboral e incapacidad temporal

Tabla 3. Diferencias de género en cuanto a las variables relacionadas con el estado de salud en el momento de realizarse la evaluación inicial y durante el seguimiento de 12 meses (n=16.639).

Variables	Hombres	Mujeres	p
Hipertensión arterial	28,75	13,53	<0,0001
Dislipemia	63,49	57,42	<0,0001
Obesidad	20,07	9,326	<0,0001
Tabaco	40,51	36,28	0,0001
Nivel de riesgo cardiovascular			<0,0001
Bajo	91,04	97,19	
Moderado	1,08	0,21	
Alto	7,89	2,59	
Antecedentes de incapacidad temporal en el año previo	20,98	20,52	0,6153
Incidencia de bajas durante el seguimiento			
Al menos un episodio de incapacidad temporal por cualquier motivo durante el año de seguimiento	16,7	15,72	0,2344
Al menos un episodio de incapacidad temporal por una enfermedad común o accidente no laboral durante el año de seguimiento	12,23	14,4	0,0036
Al menos un episodio de incapacidad temporal por una enfermedad profesional o accidente de trabajo durante el año de seguimiento	5,59	1,91	<0,0001

En cuanto al estado de salud basal de los trabajadores, **el porcentaje de trabajadores varones con hipertensión arterial, dislipemia, obesidad, tabaquismo o nivel de riesgo cardiovascular alto resultó muy superior** al de las mujeres. La mayor diferencia se observa en la prevalencia de hipertensión y obesidad, casi el doble entre los hombres. Por el contrario, no se encontraron diferencias de género en el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que referían haber experimentado al menos un episodio de baja durante los últimos 12 meses.

En relación con la incidencia de episodios de incapacidad temporal durante el año de seguimiento, aunque no se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres al contemplar la incidencia de episodios de incapacidad temporal contemplados indistintamente de su origen laboral o no ($p=0,2344$). Sin embargo, una vez diferenciados ambos tipos de origen las diferencias encontradas entre hombres y mujeres sí resultan significativas, de manera que un porcentaje mayor de mujeres experimenta episodios de incapacidad temporal por accidentes y enfermedades de origen no laboral (figura 36) y un porcentaje significativamente mayor de hombres sufre episodios de incapacidad temporal debidos a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (figura 37).

Figura 36. Diferencias de género en el porcentaje de hombres y mujeres con al menos un episodio de incapacidad temporal por contingencias comunes (accidentes y enfermedades no laborales), durante los 12 meses de seguimiento (n=16.639).

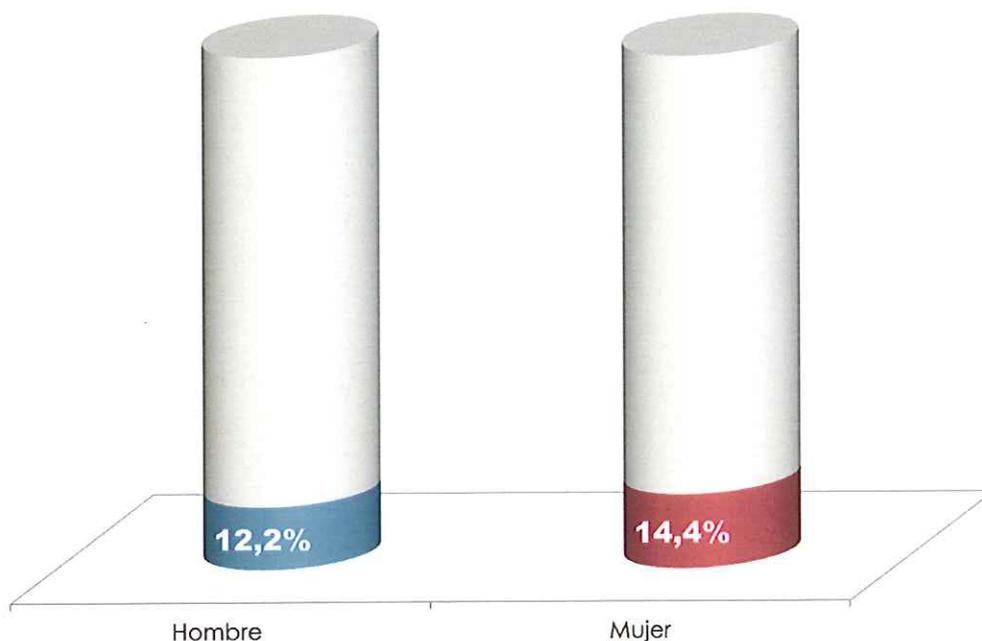
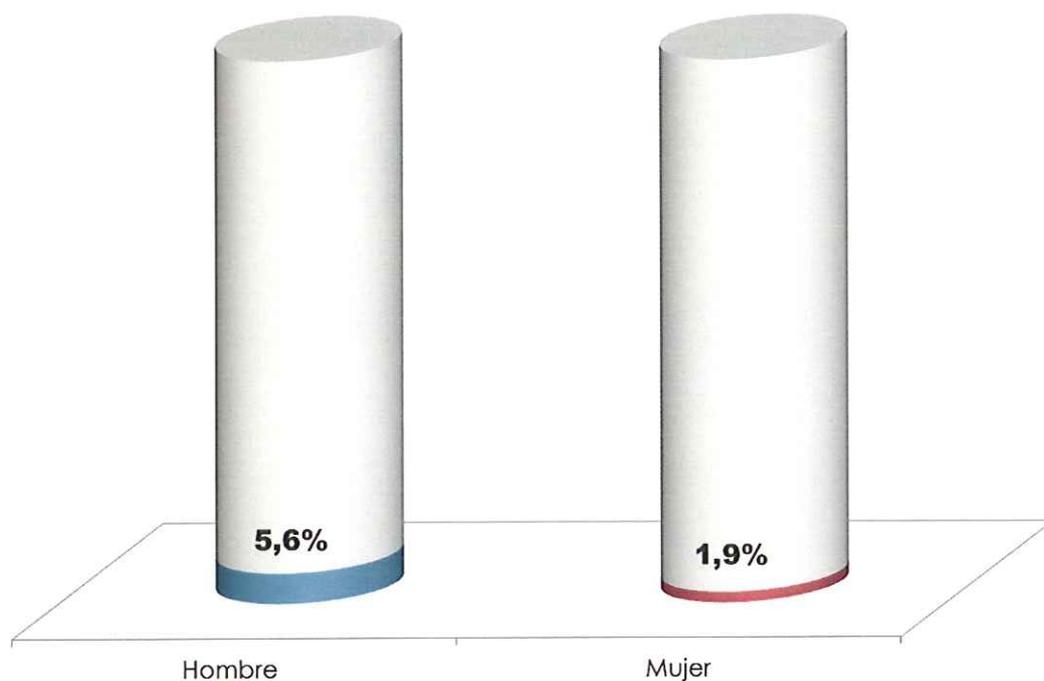


Figura 37. Diferencias de género en el porcentaje de hombres y mujeres con al menos un episodio de incapacidad temporal por contingencias profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), durante los 12 meses de seguimiento (n=16.639).



Con el fin de poder analizar el posible origen de las diferencias de género en la incidencia de incapacidad temporal, se realizaron análisis de regresión logística por etapas, primero modelos crudos, sin ajustar por otras variables, y posteriormente modelos ajustados por diferentes bloques de variables cuya diferente distribución en función del género podría explicar las diferencias de género en materia de incapacidad temporal. En la tabla 4 se presentan los resultados de estos análisis.

Tabla 4. Análisis de regresión logística sobre el riesgo de presentar incapacidad temporal por contingencias comunes y profesionales durante el seguimiento de 12 meses a partir de la evaluación basal.

Modelo multivariante	Contingencias Comunes		Contingencias Profesionales	
	OR (IC 95%)	p	OR (IC 95%)	p
Modelo I: crudo				
Hombre	1	0,004	3,03 (2,27 - 4,05)	<0,001
Mujer	1,21 (1,06- 1,37)		1	
Modelo II: ajustado por variables demográficas				
Hombre	1	<0,001	2,58 (1,92 -3,46)	<0,001
Mujer	1,31 (1,15 – 1,50)		1	
Modelo III: ajustado por variables laborales				
Hombre	1	<0,001	1,88 (1,37 – 2,60)	<0,001
Mujer	1,41 (1,22 – 1,64)		1	
Modelo IV: ajustado por variables de valoración del propio trabajo				
Hombre	1	0,027	3,12 (2,33 – 4,18)	<0,001
Mujer	1,16 (1,02 – 1,32)		1	
Modelo V: ajustado por variables psicosociales				
Hombre	1	0,381	3,10 (2,32 – 4,16)	<0,001
Mujer	1,05 (0,93 – 1,21)		1	
Modelo VI: ajustado por variables salud				
Hombre	1		3,18 (2,34 – 4,33)	<0,001
Mujer	1,22 (1,07 – 1,38)	0,003	1	

OR: Odds Ratio; IC 95%: Intervalo de Confianza 95%.

Por lo que se refiere a las contingencias comunes, podemos observar que el riesgo de presentar al menos un episodio de incapacidad temporal durante el seguimiento sigue siendo más alto en las mujeres tras ajustar por variables

demográficas, laborales y relacionadas con el estado de salud basal de trabajadores y trabajadoras. Por el contrario, cuando se ajusta el modelo de regresión por los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, las diferencias entre hombres y mujeres en el riesgo de presentar un episodio durante el seguimiento, se reducen de manera sustancial y dejan de ser significativas. Lo mismo ocurre, aunque en menor medida, en el caso de las variables etiquetadas como relacionadas con la valoración subjetiva del propio trabajo. Este patrón de resultados sugiere que las diferencias de género en cuanto al riesgo de experimentar episodios de incapacidad temporal por contingencias comunes podrían deberse fundamentalmente a la diferente exposición a factores psicosociales en el trabajo y a las diferencias de género existentes entre hombres y mujeres en cuanto a la valoración subjetiva que realizan de sus condiciones de trabajo. La mayor exposición a los factores *trabajo activo y posibilidades de desarrollo*, y *doble presencia* podrían resultar determinantes.

Por último, en el caso del riesgo de experimentar un episodio de incapacidad temporal con contingencias profesionales, este resulta mucho mayor entre los hombres (aproximadamente un 300% superior). Al contrario que el caso de las contingencias comunes, el mayor descenso de esta asociación entre sexo del trabajador y riesgo de sufrir un episodio de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional se produce al ajustar por las variables laborales; es decir, los resultados sugieren que una parte importante del mayor riesgo que tienen los hombres de sufrir siniestralidad laboral, tiene que ver con la segregación del mercado de trabajo desde el punto de vista del género (p. ej. ocupaciones y sectores específicos). Estas variables ocupacionales tendrían un gran peso, sin llegar a explicar totalmente las diferencias entre hombre y

mujeres. La segunda reducción en importancia, se produciría al ajustar el modelo de regresión por variables demográficas. A este respecto, la variable más relevante sería el nivel educativo, altamente correlacionado con el tipo de trabajo que se desarrolla. En términos generales, cuanto mayor es el nivel formativo, menor la siniestralidad.

4. Discusión

Nuestro trabajo pone en evidencia la existencia de importantes diferencias entre la población trabajadora del sexo masculino y femenino en España. Las diferencias encontradas van más allá de una mera, ya de por sí relevante, segregación del mercado laboral desde el punto de vista del género, ya que hemos observado diferencias a múltiples niveles. Conocer todas estas diferencias de género, resulta esencial para poder realizar una adecuada prevención de riesgos laborales y desde una perspectiva mucho más amplia de Salud Pública. Pero es en términos de igualdad, donde más relevantes son los resultados del estudio. Como reza la cita inicial de este trabajo, el primer paso para la igualdad consiste en la equidad y para alcanzar tal equidad es necesario hacer un diagnóstico detallado de los desequilibrios existentes entre los hombres y las mujeres que conforman la población trabajadora.

Tabla 5. Resumen de las diferencias de género encontradas entre trabajadores y trabajadoras en España.

Variables demográficas:

- ✓ En términos de grupo las mujeres trabajadoras son más jóvenes.
 - ✓ Menor porcentaje de mujeres casadas o que viven en pareja, mayor porcentaje de solteras, separadas, divorciadas y viudas.
 - ✓ Menor porcentaje con hijos, menor número de hijos.
-

✓ Mayor formación.

Variables laborales:

- ✓ Segregación del mercado laboral en función del género. Las mujeres desarrollan en mayor medida ocupaciones “no manuales” y en el sector Servicios.
- ✓ Menor acceso a puestos de responsabilidad.
- ✓ Con mayor frecuencia asalariadas de una empresa y menos trabajadoras autónomas.
- ✓ Mayor porcentaje de mujeres en todas las modalidades de contratación temporal salvo en contratos por obra y servicios. Porcentaje ligeramente superior de trabajadoras indefinidas.
- ✓ Estructura salarial más estable, pero menor acceso a complementos salariales de tipo variable.
- ✓ Menos antigüedad en términos generales y menos representadas entre los contratos de nueva creación.
- ✓ Porcentaje superior de mujeres con jornadas de trabajo menos convencionales, como la jornada continua con turno fijo de tarde y determinados turnos rotativos.
- ✓ Con mayor frecuencia trabajo en sábados domingos y días festivos.
- ✓ No hay diferencias en cuanto a la flexibilidad horaria. Trabajan tiempo extra en menor medida, pero es más frecuente que lo hagan sin compensación económica o en tiempo libre.

Valoración subjetiva de las condiciones de trabajo:

- ✓ Niveles similares de satisfacción laboral global.
 - ✓ Ligeramente más insatisfechas con su salario.
-

-
- ✓ Mayor porcentaje de mujeres que se consideran sometidas a estrés laboral.
 - ✓ Menor porcentaje que se consideran víctimas de acoso laboral.

Estrés de origen no laboral y apoyo social fuera del trabajo:

- ✓ Porcentaje muy superior de trabajadoras que refieren experimentar estrés de origen no laboral.
- ✓ Mejor apoyo social fuera del trabajo.

Factores psicosociales en el trabajo:

- ✓ Mayor exposición a niveles desfavorables para la salud de factores psicosociales en las mujeres trabajadoras.
- ✓ Mayor necesidad de conciliar el plano laboral y familiar.
- ✓ Trabajo menos activo, menos autónomo. Menos posibilidades de desarrollo en el trabajo.
- ✓ Exigencias psicológicas excesivas.
- ✓ Inseguridad o inestabilidad de las condiciones de trabajo.

Estado de salud basal:

- ✓ Mayor porcentaje de hombres con hipertensión, dislipemia, consumo de tabaco, obesidad o con un nivel alto de riesgo cardiovascular.

Siniestralidad laboral e incapacidad temporal durante el seguimiento:

- ✓ Hombres mayor incidencia de incapacidad temporal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- ✓ Mujeres mayor incidencia de incapacidad temporal por contingencias comunes (enfermedades y accidentes no laborales).

Las diferencias de género encontradas y que se resumen en la tabla 5, nos permiten avanzar algunas conclusiones.

En España, los colectivos de trabajadores varones y mujeres trabajadoras son grupos con una composición demográfica distinta. Las mujeres trabajadoras son en términos generales más jóvenes, posiblemente en relación con su incorporación al mundo del trabajo históricamente más tardía. Además, nos encontramos con mujeres trabajadoras, más formadas que los trabajadores varones. Reseñable es también la situación respecto al estado civil o los hijos, sugiriendo que las mujeres que acceden al mundo del trabajo no son una muestra representativa de toda la población femenina. Parece que quienes finalmente acceden a un empleo remunerado serían en mayor medida mujeres solteras, separadas, divorciadas, viudas o sin cargas familiares. Este resultado podría constituir un claro reflejo de las importantes barreras que aún hoy existen para la incorporación de la mujeres a la fuerza de trabajo, barreras culturales, sociológicas, pero también estrechamente relacionadas con la dificultad para conciliar el rol de mujer trabajadora con otros papeles sociales, todavía fuertemente cargados desde el punto de vista del género (responsable del hogar, madre, cuidadora, etc.).

En segundo lugar, la segregación laboral desde el punto de vista del género continúa estando totalmente vigente y en general refleja un acceso de la mujer a unas condiciones de trabajo más desfavorables. Las mujeres desarrollan mayoritariamente ocupaciones no manuales, pero no alcanzan los niveles jerárquicos intermedios o superiores en la misma medida que los hombres.

Este hallazgo resulta aún más llamativo cuando se pone en relación con el nivel formativo superior de las mujeres, lo que nos estaría informando de una sobre-cualificación más acentuada de las trabajadoras, una mayor falta de correspondencia entre los estudios realizados y la posición que finalmente se ocupa dentro del mercado de trabajo. Otro dato destacable sería el menor porcentaje de autónomas que de autónomos. Las cifras podrían revelar la existencia de barreras adicionales para llevar a cabo una actividad emprendedora en el caso de las trabajadoras por cuenta propia, ya que esta opción implicaría en muchos casos una actividad, aun más exigente y obstáculos mayores para conciliar trabajo y familia. Otros resultados interpretables en términos de un trabajo de la mujer más precario o desventajoso serían los mayores porcentajes de jornadas de trabajo convencionales, trabajo en sábados, domingos o festivos, y el menor acceso a tramos de remuneración variables o compensaciones en dinero o tiempo libre en el caso de tener que prolongar la jornada laboral. Este último aspecto adquiere una especial relevancia si pensamos que las jornadas de trabajo flexibles o la creación de bancos de horas serían algunas de las medidas que se han desarrollado para facilitar el adecuado equilibrio entre trabajo y familia. Por otra parte, la mayor necesidad de conciliar en el caso de las mujeres tampoco parece traducirse en jornadas de trabajo más flexibles que faciliten alcanzar este objetivo.

A pesar de todas estas desventajas, se observan pocas diferencias en cuanto al grado de satisfacción laboral entre hombres y mujeres. Sí aparecen contrastes en cuanto a la frecuencia con que hombres y mujeres realizan determinadas valoraciones acerca de las propias condiciones de trabajo.

Mientras que las mujeres tienden a etiquetar su situación en mayor medida en términos de estrés laboral, entre los hombres es ligeramente más frecuente realizar una interpretación en términos de acoso laboral.

Aunque las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al porcentaje que refiere estrés en su trabajo son relativamente poco importantes, no ocurre lo mismo en relación con el estrés de origen no laboral. En esta ocasión, la situación resulta mucho más alarmante con un porcentaje claramente superior de mujeres que informan en este sentido. Los datos ponen en evidencia que para valorar los riesgos a los que se encuentra expuesta la población de mujeres trabajadoras, no basta con evaluar las condiciones de trabajo sino que debe adoptarse una perspectiva más amplia que contemple de manera adecuada la interfaz trabajo-familia.

En esta misma dirección, nos informan los resultados relativos a la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo. La principal diferencia entre hombres y mujeres tiene que ver con una presión para conciliar netamente superior en el caso de las trabajadoras. Nuevamente, cabe subrayar que la mayor necesidad de conciliar no parece traducirse en mayor flexibilidad desde el punto de vista contractual o del horario de trabajo. Pero las desigualdades no terminan en el ámbito de la conciliación, nuestros hallazgos revelan una exposición más desfavorable para la salud de las mujeres trabajadoras frente a los hombres en otros ámbitos, con mayores exigencias, menos oportunidades para la autonomía y el control sobre el propio trabajo, y menos posibilidades de desarrollo profesional. La inestabilidad de las condiciones de trabajo también es mayor entre las mujeres trabajadoras. En general, todos los resultados

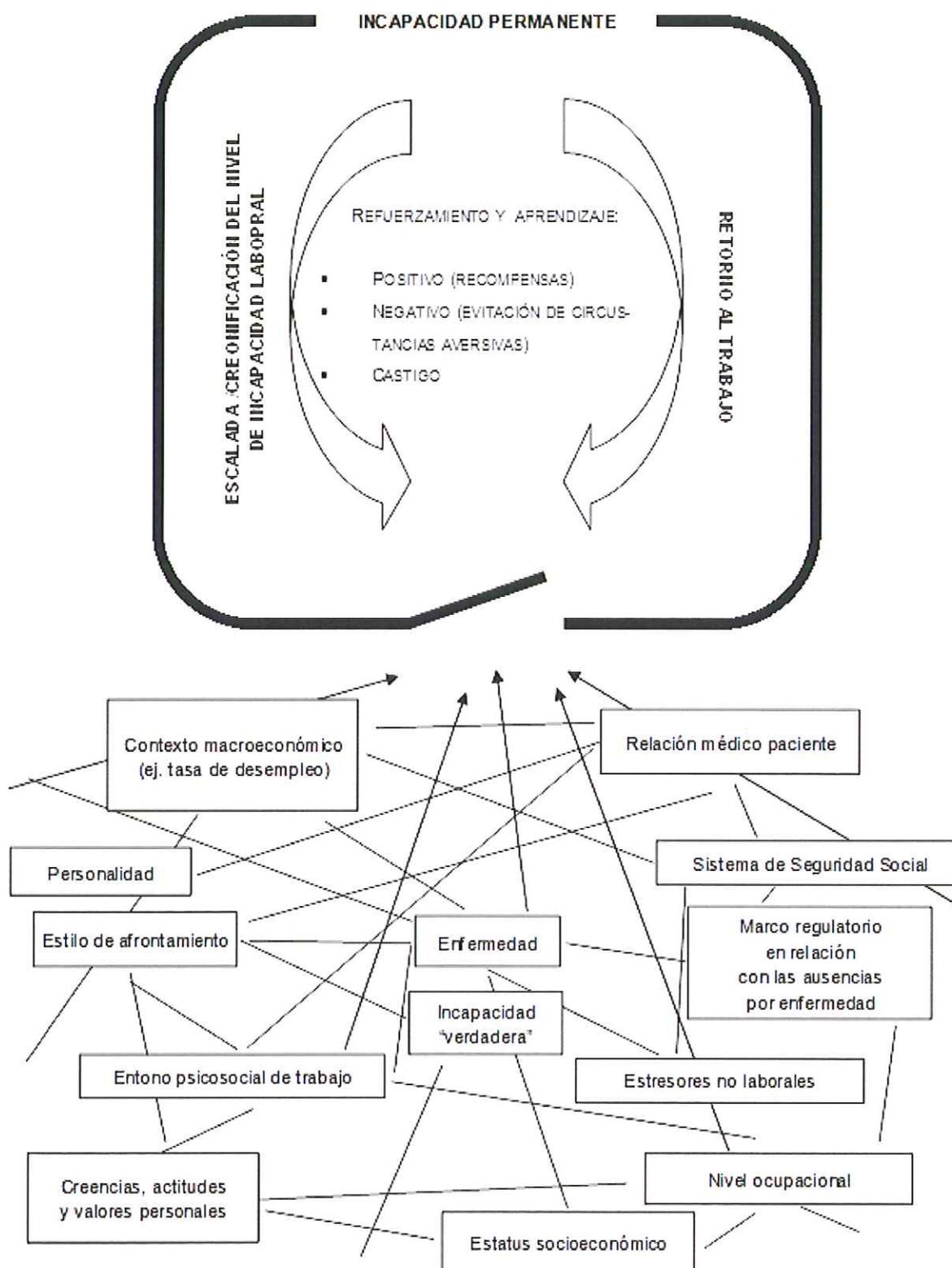
obtenidos informan de un entorno psicosocial más adverso en el caso de las trabajadoras españolas.

Todo este escenario no resulta neutro, sino se acompaña de consecuencias negativas desde el punto de vista de las principales variables de resultado que se han tenido en consideración en nuestro estudio. Nuestros resultados sugieren que entre las mujeres españolas existe un mayor riesgo de incapacidad temporal por problemas de salud de origen no laboral y que el incremento en este tipo de absentismo estaría estrechamente relacionado con un entorno psicosocial de trabajo más adverso y menos propicio para la incorporación. En este sentido se ha señalado que la incapacidad temporal es el resultado de un proceso multifactorial en el que la enfermedad es uno de los factores que intervienen, pero no el único, ni necesariamente el más determinante. [9, 16-18] Según el *Modelo de puerta hacia la discapacidad* el fenómeno de la incapacidad temporal representaría la entrada al circuito hacia formas más permanentes de incapacidad laboral (figura 38). [9] La apertura de esta puerta no dependería de un único factor, sino que sería la resultante de la interacción entre una red compleja de múltiples factores. [9] La presencia de una enfermedad grave que provoca un compromiso funcional severo es solo una de las posibilidades, aunque tal vez no la más frecuente. Otras variables pueden ser decisivas en los casos en los que la entrada al circuito no es la gravedad de una enfermedad en sí misma: variables macroeconómicas (p.ej. tasa de desempleo), los incentivos asociados a la incapacidad temporal (marco regulatorio de cada país acerca de las ausencias por enfermedad y la incapacidad laboral, la evitación de un medio laboral extremadamente estresante, etc.), aspectos relacionados con la organización del sistema

sanitario (p.ej. largas listas de espera), o la relación médico paciente. [16-18]

La calidad psicosocial de trabajo tampoco es neutra en este sentido, de manera que puede constituirse como un factor facilitador para el trabajador/a acudir a su trabajo, incluso como una fuente de satisfacción emocional y personal o como un medio de carácter más o menos aversivo y que impulsa en mayor medida a la evitación.

Figura 38. Modelo de la *puerta a la discapacidad*: un marco teórico para entender e investigar acerca los factores desencadenantes y mantenedores de la incapacidad temporal.



Es importante destacar que el incremento de la incapacidad temporal por contingencias comunes en las mujeres se produce en un grupo caracterizado por ser más joven y gozar de una mejor salud en la evaluación basal, lo que nos sugiere que la mejora del entorno psicosocial del trabajo podría ser más relevante para reducir este tipo de absentismo que las medidas encaminadas de forma reduccionista a la promoción de la salud en su sentido meramente físico.

Finalmente, es necesario señalar que la situación inversa se observa en relación con la siniestralidad laboral, respecto a la cual existe un mayor riesgo entre los hombres que se explicaría en gran medida, aunque no de forma completa, por medio de la mayor presencia de trabajadores varones en determinadas actividades.

Los resultados obtenidos en este trabajo acerca que la desigualdad entre hombres y mujeres en población trabajadora española, requieren una reflexión acerca de las acciones a emprender para reducirla. Desde nuestro punto de vista no existe una acción individual que garantice alcanzar la equidad entre trabajadores y trabajadoras. Es este un problema complejo que requiere decisiones a múltiples niveles:

1. Intervenciones a nivel del marco legislativo. El análisis de diferentes indicadores realizado en la introducción de nuestro trabajo, pone de manifiesto que para lograr la igualdad entre hombres y mujeres no basta con confiar en el propio curso de la historia. El paso del tiempo no se traduce de manera espontánea en la reducción de las diferencias entre hombres y mujeres, en parámetros importantes como la brecha salarial o el

comportamiento del desempleo en ambos sexos. El marco normativo puede favorecer la igualdad a través de leyes que garanticen firmemente los derechos de las mujeres trabajadoras mediante una discriminación positiva, o bien permitir que un problema fuertemente enraizado en nuestra cultura y en nuestra sociedad permanezca enquistado durante décadas.

2. **Acciones en las empresas.** Existe un amplio abanico de posibilidades para elaborar planes de igualdad dentro de las empresas. Es dentro de las empresas donde se puede actuar de una manera más inmediata para alcanzar la paridad y la equidad en muchas de las condiciones de trabajo adversas para las trabajadoras aquí descritas, mediante una política de recursos humanos que no discrimine en función del sexo de los trabajadores/as, permitiendo que hombres y mujeres accedan a trabajos con la misma retribución y las mismas posibilidades de promoción. Desde el punto de vista de las condiciones psicosociales del trabajo, también debe contemplarse como objetivo prioritario que la igualdad se extienda a aspectos del trabajo como el grado de autonomía y capacidad de decisión del que gozan los trabajadores y trabajadoras, las posibilidades de desarrollar un trabajo con significado con el cual puedan comprometerse, así como las oportunidades para desarrollar una carrera profesional.

3. **Medidas específicas orientadas a facilitar la conciliación.** En este apartado no queremos dejar de mencionar la importancia que reviste promover en el seno de las empresas que hombres y mujeres disfruten de las mismas posibilidades para hacerse cargo de obligaciones familiares y domésticas. Cuando los derechos de hombres y mujeres se equiparan a nivel legislativo, es necesario vencer otro tipo de resistencias relacionadas

con la cultura de la organización, por ejemplo, respecto a las facilidades para que sea un trabajador varón quien se ocupe del cuidado de los hijos en los primeros meses de vida o en caso de enfermedad.

Otras medidas cada vez más conocidas, pero aún insuficientemente extendidas tienen que ver con la flexibilidad horaria, la promoción del teletrabajo o la creación de *bancos de horas*.

Para concluir, queremos subrayar una vez más la necesidad de abordar de manera urgente la equidad entre los hombres y las mujeres que integran la población trabajadora española. Un país desarrollado, con una larga tradición en materia de defensa de los derechos civiles, tiene la responsabilidad de actuar con determinación para garantizar la igualdad entre sus ciudadanos y ciudadanas, proporcionando un referente sólido para otros países de su entorno cultural, económico y político que no parten de una situación tan ventajosa.

Bibliografía

1. Eurofound. Primeros resultados: Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo. 2015. (Consultado el 15/03/2016.) Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/>
2. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2012. (Consultado el 15/03/16) Disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/>
3. Catalina Romero C, Román García J. El desafío del estrés laboral. En, Sánchez Trigueros C, González Díaz FA, Hierro Hierro J (Coords.): Los Riesgos Psicosociales: Teoría y Práctica. Madrid: Editorial Aranzadi; 2009.
4. Catalina Romero C, Corrales Romeo H, Cortés Arcas MV, Gelpi Méndez JA. Las diferencias de género en el nivel de exposición a riesgos psicosociales entre trabajadores y trabajadoras de la Comunidad Autónoma de Madrid. Resultados preliminares del Plan de Investigación del Estrés Laboral de Ibermutuamur. *Edupsykhe* 2008;7:185-200.
5. Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. (Consultado el 18/03/16) Disponible en: <http://www.ine.es/>
6. Eurostat. Gender pay gap. (consultado en 22/03/16) Disponible en: http://ec.europa.eu/index_en.htm

7. Julià M, Catalina-Romero C, Calvo-Bonacho E, Benavides FG. The impact of job stress due to the lack of organisational support on occupational injury. *Occup Environ Med* 2013;70:623-9.
8. Julià M, Catalina-Romero C, Calvo-Bonacho E, Benavides FG. Exposure to Psychosocial Risk Factors at Work and the Incidence of Occupational Injuries: A Cohort Study in Spain. *J Occup Environ Med* 2016;58:282-6.
9. Catalina-Romero C, Sainz JC, Pastrana-Jiménez JI, García-Diéguez N, Irizar-Muñoz I, Aleixandre-Chiva JL, Gonzalez-Quintela A, Calvo-Bonacho E. The impact of poor psychosocial work environment on non-work-related sickness absence. *Soc Sci Med* 2015;138:210-6.
10. Spielberger CD, Vagg PR [Adaptación española: Catalina Romero, C]. *JSS Cuestionario de estrés laboral*. Madrid: TEA Ediciones; 2010.
11. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo y Gestión de Prevención. (Consultado en: 22/03/16) Accesible en: <http://encuestasnacionales.oect.es/>
12. Moncada Lluís S, Llorens Serrano C, Font Corominas A, Galtés Camps A, Navarro Giné A. Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-05): valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ ISTAS21. *Rev Esp Salud Publica* 2008;82:667-75.
13. Moncada S, Utzet M, Molinero E, Llorens C, Moreno N, Galtés A, Navarro A. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II)

in Spain--a tool for psychosocial risk assessment at the workplace. *Am J Ind Med* 2014; 57:97-107.

14. Sampere M, Gimeno D, Serra C, Plana M, Martínez JM, Delclos GL, Benavides FG. Effect of working conditions on non-work-related sickness absence. *Occup Med (Lond)* 2012;62:60-3.
15. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
16. Markussen S, Røed K, Røgeberg OJ, Gaure S. The anatomy of absenteeism. *J Health Econ* 2011;30:277-92.
17. Laaksonen M, Pitkaniemi J, Rahkonen O, Lahelma E. Work arrangements, physical working conditions, and psychosocial working conditions as risk factors for sickness absence: Bayesian analysis of prospective data. *Ann Epidemiol.* 2010;20:332-8.
18. Sampere M, Gimeno D, Serra C, Plana M, Martínez JM, Delclos GL, Benavides FG. Effect of working conditions on non-work-related sickness absence. *Occup Med (Lond)* 2012;62:60-3.

