

# LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



Julio de  
2010

OPORTUNIDADES DE ACTUACIÓN DE  
OSALAN

# LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

## OPORTUNIDADES DE ACTUACIÓN DE OSALAN

### CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
1.1 Justificación.....	5
1.2 Objetivo.....	5
1.3 Metodología.....	5
<b>2. POLÍTICAS EUROPEAS DE IGUALDAD ENTRE HOMBRE Y MUJERES .....</b>	<b>7</b>
2.1 Igualdad entre mujeres y hombres — 2010.....	9
2.2 Retos y orientaciones estratégicas.....	11
2.2.1 Refuerzo de la sinergia entre la igualdad de género y el empleo con objeto de estimular la recuperación económica y el crecimiento sostenible.....	11
2.2.2 Apoyo a la conciliación entre la vida laboral, privada y familiar de hombres y mujeres.....	12
2.2.3 Promoción de la inclusión social y la igualdad entre mujeres y hombres.....	13
2.2.4 Prevención y lucha contra la violencia de género.....	14
2.2.5 Materialización del compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en acciones y resultados.....	14
<b>3. ESTRATEGIA COMUNITARIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (2007-2012).....</b>	<b>16</b>
3.1 Principales retos en materia de salud y seguridad en el trabajo.....	17
3.2 Objetivos de la estrategia comunitaria 2007-2012.....	18
<b>4. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....</b>	<b>19</b>
4.1 Principales conclusiones.....	19
4.2 Diferencias de género en la vida laboral en Europa.....	21
4.3 Diferencias de género en la exposición y en las consecuencias para la seguridad y la salud laborales.....	22
4.4 Recomendaciones del informe Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo.....	28
4.4.1 Puntos fundamentales.....	28
4.4.2 General.....	28
4.4.3 Investigación y control de la SST.....	30
4.4.4 Elaboración de políticas.....	31
4.4.5 Sensibilización y buenas prácticas de prevención.....	32
<b>5. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN OSALAN: OPORTUNIDADES DE ACTUACIÓN DE ACUERDO CON LAS DIRECTRICES EUROPEAS. ....</b>	<b>35</b>
5.1 Áreas de actuación de OSALAN.....	35
<b>6. CONCLUSIONES.....</b>	<b>42</b>
<b>7. ANEXO I. LAS CUESTIONES DE GÉNERO EN RELACIÓN CON LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO .....</b>	<b>44</b>
7.1 Accidentes.....	45

7.2	Trastornos musculoesqueléticos.....	45
7.3	Estrés relacionado con el trabajo.....	47
7.4	Enfermedades infecciosas.....	48
7.5	Asma, otros trastornos respiratorios y síndrome del «edificio enfermo» .....	48
7.6	Enfermedades de la piel.....	49
7.7	Cáncer relacionado con el trabajo .....	49
7.8	Trastornos auditivos.....	50
7.9	Enfermedades relacionadas con las vibraciones.....	51
7.10	Temperatura en el lugar de trabajo .....	51
7.11	Salud reproductiva.....	51
7.12	Los efectos de las horas de trabajo, la falta de flexibilidad laboral y la responsabilidad de las tareas domésticas.....	52
7.13	Pérdida de voz inducida por el trabajo: un riesgo cada vez mayor .....	52
7.14	Salud y seguridad de las mujeres en la agricultura.....	53
7.15	Salud y seguridad de los empleados a domicilio y de los teletrabajadores .....	53
7.16	El trabajo en las PYME .....	53
7.17	Salud laboral de las mujeres de más edad.....	54
<b>8.</b>	<b>ANEXO II. ESTADÍSTICAS.....</b>	<b>55</b>
8.1	Eurostat.....	65
<b>9.</b>	<b>ANEXO III. PUBLICACIONES INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA .....</b>	<b>74</b>
<b>10.</b>	<b>ANEXO IV. INDICADORES PARA MONITORIZAR EL PROGRESO EN LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.....</b>	<b>79</b>

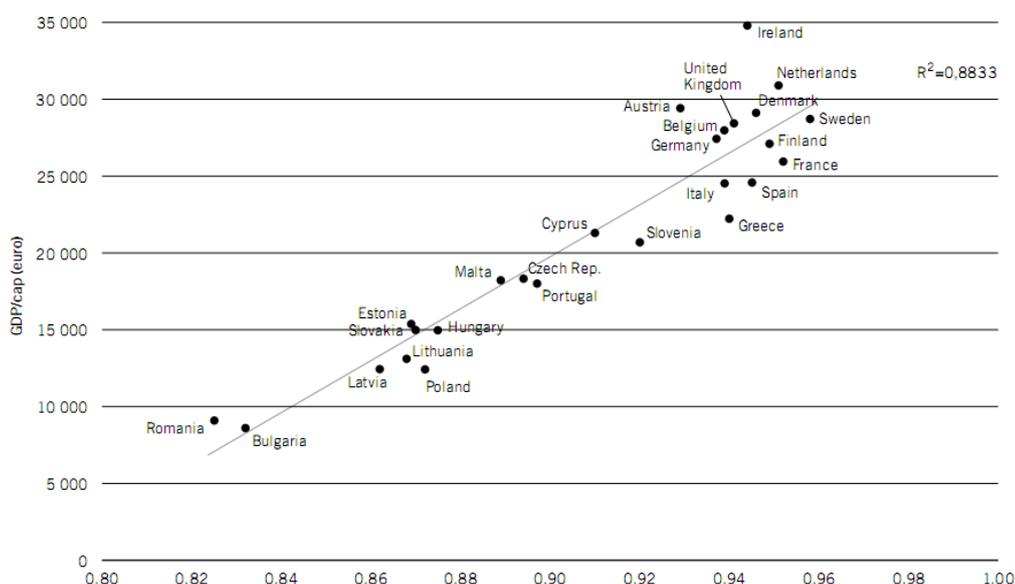
Índice de tablas

Tabla 1	Género, situación laboral y condiciones laborales en Europa.....	25
Tabla 2	Ejemplos de riesgos en sectores de ocupación donde predominan las mujeres.....	27
Tabla 3	Criterios de evaluación de la igualdad en el trabajo .....	33
Tabla 4	Tabla resumen de conclusiones de las políticas europeas .....	33
Tabla 5.	Áreas de actuación de OSALAN .....	35
Tabla 6	Cruce de recomendaciones UE con áreas de actuación de OSALAN .....	38
Tabla 7	Oportunidades de integración de la perspectiva de género en el área 1 de actuación de OSALAN.....	40

## 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres no es solo una cuestión de diversidad y justicia social, sino que es también una condición previa para lograr los objetivos en materia de crecimiento sostenible, empleo, competitividad y cohesión social. La rentabilidad de la inversión en políticas de igualdad entre hombres y mujeres se manifiesta en términos de unas tasas de empleo femenino más elevadas, la contribución de las mujeres al PIB, los ingresos fiscales y unos índices de natalidad sostenibles.

FIGURA 1 ÍNDICE DE DESARROLLO DE ENERO Y PIB PER CÁPITA (EUROS) EN LOS ESTADOS DE LA UNIÓN EUROPEA (EXCEPTO LUXEMBURGO)



Fuente: Gender equality, economic growth and employment. Åsa Löfström. Swedish ministry of Integration and Gender Equality 2009

Es importante que la igualdad de género siga siendo un elemento clave de la Estrategia de la UE para 2020, ya que la igualdad entre mujeres y hombres ha demostrado ser una solución sostenible para antiguos y nuevos retos. Por tanto, las políticas de igualdad entre mujeres y hombres se deben considerar como una inversión a largo plazo, no como un coste a corto plazo.

Las respuestas políticas a la recesión representan una oportunidad, pero también una posible amenaza para el empleo de las mujeres y la igualdad de género. Existe el riesgo de que la actual recesión retrase los avances, o incluso suponga una vuelta atrás, con consecuencias a largo plazo para la sostenibilidad de la economía y los sistemas de protección social, la inclusión social y la demografía.

## 1.1 JUSTIFICACIÓN

En la lucha por la igualdad de género el ámbito laboral juega un papel determinante y consecuentemente las actuaciones en materia de seguridad y salud laboral (SST). Está demostrado que la adopción de un enfoque de SST «neutro con las cuestiones de género» no contribuye a reducir las lagunas de conocimiento ni a mejorar la eficacia de la prevención.

Tal enfoque contribuye, por ejemplo, a:

- ❑ ocultar o ignorar las diferencias de género;
- ❑ prestar menos atención a algunos ámbitos de investigación más relacionados con las mujeres;
- ❑ subestimar la magnitud de los riesgos que afectan a las mujeres;
- ❑ reducir la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones en materia de SST, ya que no se adoptan medidas positivas para garantizar su integración;
- ❑ obviar las soluciones preventivas más adecuadas. Las decisiones políticas sobre las prioridades en relación con las medidas legislativas, el apoyo a las inspecciones de trabajo y las actividades de ejecución se basan cada vez más en análisis de riesgos.

## 1.2 OBJETIVO

El objetivo del presente informe es estudiar, recopilar y comunicar las políticas y estrategias basadas en el conocimiento científico en materia Género y Seguridad y Salud en el Trabajo y ponerlas en relación con la actividad de OSALAN (servicio vasco de SST) con el fin de identificar oportunidades y líneas de actuación para la integración de la perspectiva de género.

## 1.3 METODOLOGÍA

Se ha realizado un trabajo de búsqueda de información sobre género y seguridad y salud en el trabajo a distintos niveles:

- ❑ políticas de género centradas en la seguridad y salud en el trabajo de la Unión Europea. Las fuentes seleccionadas han sido:

Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico Y Social Europeo y al Comité de las Regiones Mejorar la calidad y la productividad

en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)

Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico Y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Igualdad entre mujeres y hombres — 2010. Bruselas, 18.12.2009 COM(2009)694.

Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico Y Social Europeo y al Comité de las Regiones Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 Bruselas, 1.3.2006 COM(2006) 92

Gender issues in safety and health at work. A review. European Agency for Safety and Health at Work: Sarah Copsey. 2003

- ▣ producción de investigaciones científicas, de los últimos 5 años, publicadas disponibles en las bases de datos de producción científica a nivel mundial

El motor elegido para la búsqueda en las bases de datos mundiales ha sido la IsiWeb of Knowledge del Institute for Scientific Information

- ▣ publicaciones sobre buenas prácticas y recomendaciones sobre género de la Organización Internacional de Trabajo

International Programme on Safety Health and the Environment **Women workers and gender issues on occupational safety and health**. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE Geneva 2001

**Building gender equality into osh governance: The right of women to safe work**. XVIII World Congress on Occupational Safety and Health June 29-July 2, 2008, Seoul, Korea

**Sexual harassment at work: National and international responses** Deirdre McCann INTERNATIONAL LABOUR OFFICE – GENEVA 2005

- ▣ Estadísticas de Eurostat

**The life of women and men in Europe A statistical portrait**. EUROSTAT Statistical Books, 2008

- ▣ Estadísticas del INE

**Mujeres y hombres en España 2010**. Instituto Nacional de Estadística, Madrid 2010

A partir de los documentos seleccionados se han trabajado tres ejes temáticos: políticas de igualdad, políticas de seguridad y salud en el trabajo y la perspectiva de género en la seguridad y salud en el trabajo. El trabajo se ha centrado sobre las políticas europeas por dos motivos: el primero porque son las que responden al marco de referencia normativa para España y para el País Vasco y el segundo porque las políticas mundiales a nivel de género son mucho más generalistas que las europeas en tanto están, por definición, más

alejadas del contexto europeo, y finalmente porque desde el punto de vista de integración de la perspectiva de género en SST, las políticas europeas se erigen en referente mundial.

El documento se estructura del siguiente modo, en los capítulos 2 y 3 se tratan, respectivamente, las políticas de igualdad de género y la estrategia europea de seguridad y salud en el trabajo. En el capítulo 4 se hace un resumen de las principales aportaciones del estudio de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre la perspectiva de género en la SST. Estos tres puntos constituyen la parte descriptiva de presente informe. En el punto 5 se identifican las oportunidades de actuación de OSALAN para la integración de la perspectiva de género, de acuerdo con las políticas europeas señaladas en los puntos anteriores. Finalmente en el punto 5 se recogen las conclusiones.

## 2. POLÍTICAS EUROPEAS DE IGUALDAD ENTRE HOMBRE Y MUJERES

El Tratado CE establece el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres como una de las misiones de la Comunidad (artículo 2) y lo eleva a objetivo de integración (artículo 3) de la Unión Europea. El artículo 13 del Tratado CE faculta a la Comisión para adoptar medidas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, entre otros. El artículo 141 constituye el fundamento jurídico de las medidas comunitarias de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en cuestiones de empleo. Las directivas comunitarias sobre igualdad de género cubren los siguientes temas:

CUADRO 1 LEGISLACIÓN Y POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIÓN EUROPEA

- Igualdad de retribución (Directiva 75/117/CEE del Consejo)
- Igualdad de trato en el trabajo (Directiva 76/207/CEE del Consejo)
- Igualdad de trato en los regímenes legales de seguridad social (Directiva 79/7/CEE del Consejo)
- Igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social (Directiva 86/378/CEE del Consejo)
- Igualdad de trato en lo que se refiere a las personas que ejercen una actividad autónoma, así como a sus cónyuges si participan en dicha actividad (Directiva 86/613/CEE del Consejo)
- Baja por maternidad (Directiva 92/85/CEE del Consejo)
- Ordenación del tiempo de trabajo (Directiva 93/104/CE del Consejo)
- Permisos parentales (Directiva 96/34/CE del Consejo)
- La carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (Directiva 97/80/CE del Consejo)
- Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial (Directiva 97/81/CE del Consejo). Otros instrumentos comunitarios cubren las siguientes materias:
- Equilibrio entre hombres y mujeres en la toma de decisiones
- Conciliación del trabajo y la vida familiar
- Cooperación al desarrollo
- Mujeres y ciencia
- Violencia y explotación sexual
- Educación y formación
- Igualdad de retribución
- Empleo y mercado de trabajo
- Fondos Estructurales
- Derechos humanos y discriminación múltiple.

## 2.1 IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES — 2010

La UE ha contribuido sustancialmente a la promoción de la mujer, así como a la mejora de la vida de las mujeres y los hombres por medio de un corpus legislativo considerable sobre la igualdad de trato y la integración explícita de la perspectiva de género en las políticas y los instrumentos de la UE (ver punto del presente informe).



COMISIÓN EUROPEA

Bruselas, 18.12.2009  
COM(2009)694 final

INFORME DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL  
COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES

Igualdad entre mujeres y hombres — 2010

{SEC(2009) 1706}

Aunque se constata una tendencia positiva hacia una sociedad y un mercado laboral con mayor igualdad entre mujeres y hombres, persisten todavía desigualdades entre hombres y mujeres, generalmente en perjuicio de la mujer.

La actual crisis económica ha hecho que surja la inquietud por que los logros en materia de igualdad entre mujeres y hombres estén en peligro, y por que los efectos de la recesión ejerzan una considerable presión sobre la mujer. La desaceleración se podría utilizar como motivo para limitar o eliminar medidas de igualdad entre mujeres y hombres; el análisis de los planes nacionales para afrontar la crisis confirma este riesgo. Sin embargo, estos tiempos de crisis ofrecen una oportunidad única para el cambio, ya que la igualdad entre mujeres y hombres es una condición previa para el crecimiento sostenible, el empleo, la competitividad y la cohesión social. Los responsables de la toma de decisiones tienen la oportunidad de aplicar políticas que favorezcan una mayor igualdad entre mujeres y hombres en el futuro, tanto en la sociedad como en el mercado de trabajo.

En 2010 la Comisión Europea renovará su compromiso de promover la igualdad entre mujeres y hombres adoptando una estrategia de igualdad de género para sustituir el actual Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres.

También se actualizará la Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo, y es importante que la igualdad entre mujeres y hombres quede consolidada en la estrategia de la UE para 2020.

La creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo es una evolución positiva que supone una importante contribución al crecimiento económico de la UE y equivale a una cuarta parte del crecimiento económico anual desde 1951. En el último decenio, la tasa de empleo femenino ha experimentado un incremento de 7,1 puntos porcentuales, alcanzando en 2008 un 59,1 %, una cifra cercana al objetivo de 60 % para 2010 establecido en la Agenda de Lisboa, aunque este porcentaje varía entre Estados miembros, desde menos de un 40 % hasta más de un 70 %. El desequilibrio medio de las

tasas de empleo de mujeres y hombres se redujo hasta alcanzar los 13,7 puntos porcentuales en 2008, desde los 18,2 puntos de 1998.

De la experiencia adquirida en crisis anteriores se deriva que, generalmente, el empleo de los hombres se recupera más rápidamente que el de las mujeres. Entre las personas que han perdido su empleo, las mujeres corren mayor riesgo de no encontrar otro trabajo. Centrarse en la evolución de la tasa de desempleo durante la recesión es importante, pero puede ocultar otras tendencias menos visibles, incluida la sobrerrepresentación de la mujer entre las personas no activas (las mujeres representan más de dos tercios de los 63 millones de personas no activas de entre 25 y 64 años que hay en la UE) o entre las personas desempleadas a tiempo parcial (personas que trabajan a tiempo parcial, pero que querrían trabajar más horas) que no están necesariamente registradas como desempleadas.

Las mujeres tienen mayores probabilidades de sufrir una posición de desventaja en el mercado de trabajo debido a, por ejemplo, una mayor incidencia de contratos precarios, trabajo a tiempo parcial de forma involuntaria y unas disparidades salariales persistentes (en 2007 la media en la UE fue del 17,6 %), con las consiguientes repercusiones sobre los ingresos a lo largo de su carrera laboral, la protección social y las pensiones, y, en consecuencia, un índice más elevado de riesgo de pobreza, especialmente después de la jubilación. En 2007, el índice de riesgo de pobreza fue más elevado para las mujeres (un 17 %) que para los hombres (un 15 %) y este desequilibrio fue especialmente elevado en relación con las personas de más edad (el 22 % de mujeres en comparación con el 17 % de hombres) y las familias monoparentales (un 34 %). La situación de las personas con múltiples desventajas es especialmente difícil. Por último, la pérdida de ingresos (derivada de la pérdida de empleos) afectará en mayor medida a los hogares de los países en los que el modelo familiar del «varón sostén de la familia» sigue siendo predominante, subrayando la necesidad de dar más apoyo al modelo en el que los dos miembros de la pareja trabajan.

Más allá de la actual crisis económica y sus repercusiones para los hombres y las mujeres, es necesario considerar los retos a largo plazo relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral. Si bien el nivel de formación de las mujeres ha aumentado considerablemente en los últimos años y, actualmente, hay más mujeres que hombres que obtienen un título universitario (un 59 % de tituladas en todas las materias en la UE en 2006), las mujeres siguen concentrándose en sectores tradicionalmente feminizados y a menudo peor remunerados (sanidad y servicios asistenciales, educación, etc.) y ocupan menos puestos de responsabilidad en todos los ámbitos de la sociedad. La falta de servicios asistenciales para las personas dependientes (niños, discapacitados o personas de edad avanzada), de sistemas de permiso adecuados y fórmulas de trabajo flexible para ambos padres impiden con frecuencia que las mujeres participen en el mercado de trabajo o que trabajen a tiempo completo. En 2008, el 31,1 % de las mujeres en el mercado laboral trabajaba a tiempo parcial, en comparación con el 7,9 % de los hombres. Si se tiene en cuenta la tasa de empleo en términos de equivalentes a tiempo completo, el desequilibrio entre hombres y mujeres solo ha experimentado una ligera reducción desde 2003, y, en nueve Estados miembros, incluso ha aumentado.

Las mujeres con niños a cargo trabajan menos (-11,5 puntos porcentuales en la tasa de empleo) que las mujeres sin niños a cargo, mientras que los hombres con niños a cargo trabajan más que los que no los tienen (+6,8 puntos). Esta fuerte influencia de la responsabilidad parental en la participación en el empleo está vinculada al papel tradicional de mujeres y hombres y a la falta de servicios de guardería en muchos Estados miembros. A pesar de que en los últimos años los servicios de atención a la infancia han aumentado, de acuerdo con los objetivos europeos, en muchos países el número de instalaciones sigue estando por debajo de estos objetivos, especialmente por lo que se refiere a los niños menores de tres años. El cuidado de otras personas dependientes también influye significativamente en la posibilidad que tienen mujeres y hombres de permanecer en el mercado de trabajo, un reto agravado por el envejecimiento de la población. En 2005, más de 20 millones de europeos de entre 15 y 64 años de edad (12,8 millones de mujeres y 7,6 millones de hombres) se encargaban de cuidar a personas adultas dependientes. Esta responsabilidad de cuidar a otros desempeña un papel en la baja de empleo de las mujeres entre 55 y 64 años de edad (36,8 % en 2008, 18,2 puntos más bajo que el índice correspondiente a los hombres). La ausencia de unas medidas adecuadas para conciliar el empleo y la vida privada también puede influir en la decisión de mujeres y hombres de no tener descendencia o de tener menos hijos, lo que supone un problema en relación con el envejecimiento de la población y la oferta de mano de obra en el futuro, y, por tanto, el crecimiento económico. Los países en los que las condiciones en materia de atención a la infancia, permisos parentales y sistemas de trabajo flexible son favorables, la tasa de empleo de las mujeres y el índice de natalidad son más elevados.

Si bien en los últimos años ha aumentado el número de mujeres que participan en la toma de decisiones o que han sido nombradas en puestos de responsabilidad política en la UE, el poder político y económico sigue firmemente en manos de los hombres.

En la UE, por término medio, solo uno de cada cuatro miembros de los parlamentos nacionales y de los ministros de los gobiernos nacionales es una mujer, aunque la situación varía entre los Estados miembros. La situación mejoró ligeramente tras las elecciones de 2009 al Parlamento Europeo, donde el porcentaje de mujeres aumentó del 31 % al 35 %. En el sector económico, las cifras son menos positivas y, por ejemplo, solo uno de cada diez miembros de los consejos de administración de las empresas europeas de primer orden, y un 3 % entre los directores de estos consejos, son mujeres.

## 2.2 RETOS Y ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS

### 2.2.1 Refuerzo de la sinergia entre la igualdad de género y el empleo con objeto de estimular la recuperación económica y el crecimiento sostenible

La eliminación de las desigualdades persistentes entre mujeres y hombres por medio de las políticas de igualdad de género puede considerarse un factor que estimula el crecimiento en lugar de un coste para la sociedad. La igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral permite que los Estados miembros puedan aprovechar el potencial de toda la mano

de obra, especialmente con vistas a los futuros déficits de cualificación. También contribuirá al éxito de las reformas en las políticas de empleo, incluidas las estrategias de flexiguridad.

- ▣ Los esfuerzos para eliminar las desigualdades de género en el ámbito del empleo deben continuarse e intensificarse como parte de la nueva estrategia para el crecimiento y el empleo que se adoptará en 2010, a fin de reducir de forma significativa los desequilibrios en términos de empleo, retribución y participación en la toma de decisiones, proporcionando mejores puestos de trabajo y reduciendo la segregación del mercado de trabajo y el riesgo de pobreza.
- ▣ La reducción de las disparidades salariales entre hombres y mujeres atacando las causas subyacentes debe seguir siendo una prioridad. La acción en este ámbito debería implicar a todas las partes afectadas y combinar todos los instrumentos disponibles, incluida la aplicación efectiva de la legislación existente, una evaluación transparente de los sistemas de retribución, la concienciación y la lucha contra los estereotipos y la revisión de la clasificación de los puestos de trabajo.
- ▣ Los regímenes fiscales y de prestaciones deberían contener incentivos financieros dirigidos a que mujeres y hombres ingresen en el mercado de trabajo, permanezcan en él o se reincorporen al mismo. En su caso, se deberían reformar estos regímenes a fin de eliminar los factores financieros que desincentivan la participación en el mercado laboral de las personas que perciben ingresos secundarios y de aquellos que asumen la responsabilidad de los cuidados, y asegurar igual independencia económica para mujeres y hombres, también por lo que se refiere a la adquisición de los derechos de pensión, protegiendo, al mismo tiempo, a las personas con carreras laborales atípicas.
- ▣ Con objeto de limitar las repercusiones negativas de la crisis económica en una participación equitativa de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, los responsables de la toma de decisiones deben basar sus medidas políticas en un análisis del mercado laboral que integre la perspectiva de género, así como en evaluaciones y valoraciones sistemáticas del impacto en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres. Las inversiones en infraestructura social pueden ser un factor productivo y transformar las economías en proceso de recuperación.

### **2.2.2 Apoyo a la conciliación entre la vida laboral, privada y familiar de hombres y mujeres**

Un equilibrio adecuado entre la vida laboral y privada de hombres y mujeres depende de una organización del trabajo moderna, de la disponibilidad de servicios asistenciales de calidad que sean asequibles y de una repartición más equitativa de las responsabilidades familiares y las tareas domésticas. La posibilidad de conciliar el trabajo y la familia tiene repercusiones directas en el empleo, la posición en el mercado de trabajo, la retribución y la independencia económica de las mujeres a lo largo de toda su vida. Un reto importante consiste en centrarse en políticas e incentivos para alentar a los hombres a que asuman más responsabilidades familiares y de cuidados y facilitar el que puedan hacerlo. Asimismo, las

políticas deben tener en cuenta el creciente número de hogares monoparentales, generalmente a cargo de una mujer.

Deben continuarse e intensificarse los esfuerzos para desarrollar unos servicios asequibles, accesibles y de calidad de cuidado de niños y otras personas dependientes, de acuerdo con los objetivos europeos. Debe utilizarse todo el potencial de los Fondos Estructurales y el FEADER20 para financiar servicios de calidad.

El acuerdo de los interlocutores sociales europeos sobre el permiso parental constituye un avance en este ámbito. Se debe alentar a los hombres a que compartan equitativamente las responsabilidades parentales con las mujeres; en el entorno laboral debe reconocerse más la necesidad tanto de las mujeres como de los hombres de equilibrar su vida laboral y familiar. La recesión económica no debería utilizarse como excusa para ralentizar el progreso en materia de políticas de conciliación, ni para recortar los presupuestos asignados a los servicios asistenciales y los regímenes de permiso, que afectan el acceso al mercado laboral, en particular de las mujeres.

Los legisladores de la UE deben adoptar rápidamente las propuestas de revisión de las dos directivas sobre protección de la maternidad y derechos de las mujeres autónomas.

### **2.2.3 Promoción de la inclusión social y la igualdad entre mujeres y hombres**

Las mujeres corren mayor riesgo de pobreza que los hombres, en parte debido a unos salarios más bajos, una mayor frecuencia de condiciones laborales menos valoradas y precarias y responsabilidades no remuneradas, vinculadas al cuidado de otras personas. La pobreza afecta especialmente a las mujeres que se encuentran en situaciones vulnerables, como las madres sin pareja, las mujeres solas de edad avanzada y las mujeres con discapacidades, así como las mujeres procedentes de la inmigración o pertenecientes a minorías étnicas. Las mujeres de la etnia romaní están particularmente expuestas al riesgo de marginación y exclusión:

- ▣ Un empleo de calidad a tiempo completo es la mejor salvaguardia contra la pobreza y la exclusión social. Con objeto de garantizar un vínculo estable con el mercado de trabajo de forma efectiva, es muy importante diseñar y aplicar políticas que respondan a las necesidades respectivas de las mujeres y los hombres, incluido el acceso a los servicios de capacitación.
- ▣ Especialmente en tiempos de recesión, en los que las personas con escasos recursos corren el riesgo de que se acentúe su situación de pobreza, debe ponerse una atención especial en la protección de los grupos que sufren desventajas múltiples y velar por su inclusión en la sociedad.

- En el marco del Año Europeo 2010, dedicado a la lucha contra la pobreza y la exclusión social, es importante que las actividades planificadas aborden los retos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres.

#### 2.2.4 Prevención y lucha contra la violencia de género

Las mujeres son las principales víctimas de la violencia de género. Se estima que de todas las mujeres de la UE, al menos dos de cada diez han experimentado violencia física por lo menos una vez durante su vida adulta, y alrededor de una de cada diez ha sufrido abusos sexuales. La mayor parte de estos actos violentos los cometen hombres de su entorno social inmediato, muy frecuentemente la pareja o ex pareja. Además del sufrimiento humano que provoca, esta violencia tiene también graves consecuencias sociales y financieras, con unos elevados costes para el sector sanitario, los servicios sociales, la policía y el poder judicial, así como para el mercado laboral.

- Es preciso intensificar los esfuerzos para desarrollar métodos preventivos de lucha contra la violencia de género, incluida la trata de seres humanos con fines de explotación sexual o laboral. La prevención de la violencia de género en todas sus formas es esencial y requiere educación, formación y concienciación, incluida la cooperación entre servicios sociales, trabajadores del sector sanitario, policía y poder judicial.
- Es necesario llevar a cabo una acción específica, también en el ámbito legislativo, que acabe con actitudes y prácticas consuetudinarias o tradicionales que son perjudiciales, como la mutilación genital femenina, los matrimonios precoces o forzados y los crímenes de honor.
- Si bien los datos disponibles son limitados, la experiencia muestra que la violencia de género aumenta en tiempos de crisis económica, y que el estrés y la pérdida de empleo son factores causantes de este aumento. Es preciso dar prioridad a la lucha contra la violencia y a la inversión en las mujeres, a fin de evitar que el incremento de la violencia se convierta en una consecuencia oculta de la crisis.

#### 2.2.5 Materialización del compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en acciones y resultados

La igualdad entre mujeres y hombres solo se puede lograr con un compromiso fuerte y claro al más alto nivel político, ya sean las instituciones europeas, los gobiernos o los interlocutores sociales. Para progresar es preciso convertir el compromiso en acción utilizando mecanismos y estructuras de aplicación eficaces. Es importante que la igualdad entre mujeres y hombres se convierta en una preocupación visible y fundamental de la política y la planificación, y que la integración de la perspectiva de género pase a ser una herramienta más eficaz de la formulación de políticas.

- ▣ Es preciso que tanto la UE como los Estados miembros respalden un fuerte compromiso para seguir avanzando hacia la igualdad entre mujeres y hombres, mediante una estrategia de seguimiento del Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres, el Pacto Europeo por la Igualdad de Género adoptado por el Consejo Europeo y el Marco de acciones para la igualdad entre hombres y mujeres que aprobaron los interlocutores sociales europeos.
- ▣ Son necesarios una mejor formación y un mayor desarrollo de las capacidades para convencer a las personas implicadas en el diseño de las políticas de que incluyan la perspectiva de género en sus respectivos ámbitos de competencia y permitirles hacerlo, y que evalúen el impacto específico de las políticas en las mujeres y los hombres. Esto requiere asimismo la elaboración de estadísticas, indicadores, herramientas y manuales de género, incluido el intercambio de buenas prácticas.
- ▣ Hombres y mujeres deben hacer suyas las cuestiones de género y estar convencidos de los beneficios para la sociedad en su conjunto de unas políticas eficaces en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, para seguir avanzando es importante que exista una mejor sinergia entre políticas e instrumentos.

**La Comisión invita al Consejo Europeo a pedir a los Estados miembros que den una respuesta inmediata a los retos enumerados en el presente informe, en particular los siguientes:**

- ▣ reforzar la dimensión de género en todos los ámbitos de la Estrategia de la UE para 2020, incluido un uso más eficaz de la integración de la perspectiva de género, así como las acciones y los objetivos específicos para la igualdad entre mujeres y hombres de la Estrategia Europea de Empleo;
- ▣ reducir las disparidades salariales entre hombres y mujeres mediante estrategias específicas que combinen todos los instrumentos disponibles, incluyendo objetivos en su caso;
- ▣ velar por que la diversidad en los consejos de dirección de las empresas con cotización en bolsa favorezca una toma de decisiones equilibrada y orientada al largo plazo, y que se aliente a las mujeres a aceptar el reto que supone formar parte de los consejos de dirección de estas empresas;
- ▣ mejorar las medidas de conciliación de las actividades profesionales y privadas, tanto de las mujeres como de los hombres, incluidos los permisos por motivos familiares, los servicios asistenciales o los sistemas de trabajo flexible y fomentar una repartición equitativa de las responsabilidades privadas y familiares, a fin de facilitar que tanto los hombres como las mujeres puedan trabajar a tiempo completo;
- ▣ intensificar los esfuerzos para prevenir y combatir la violencia de género;
- ▣ velar por que las políticas tengan debidamente en cuenta a las mujeres en situaciones especialmente vulnerables, como, por ejemplo, las mujeres con empleos precarios, las trabajadoras de edad avanzada, las cabezas de familias

monoparentales, las mujeres con discapacidad, las mujeres de comunidades migrantes o de minorías étnicas y las mujeres de etnia romaní;

- ▣ velar por que la perspectiva de género se incorpore en las respuestas a la recesión, tanto a nivel europeo como a nivel nacional, teniendo en cuenta el diferente impacto de la crisis en las mujeres y en los hombres;
- ▣ renovar el compromiso de los Estados miembros establecido en el Pacto Europeo por la Igualdad de Género y reforzar la asociación y la sinergia entre las instituciones europeas, los interlocutores sociales y la sociedad civil.

### 3. ESTRATEGIA COMUNITARIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (2007-2012)

La salud y la seguridad en el trabajo son en la actualidad uno de los aspectos más importantes y desarrollados de la política de la UE relativa al empleo y a los asuntos sociales. Con objeto de reactivar la política de salud y seguridad en el trabajo, en 2002 la Comisión Europea definió una nueva estrategia comunitaria para el período 2002-2006. Dicha estrategia se basaba en un enfoque global del bienestar en el trabajo que tuviera en cuenta la evolución del mundo laboral y la aparición de nuevos riesgos, en particular psicosociales. Ésa estrategia ha sensibilizado a la opinión pública sobre la importancia de la salud y la seguridad en el entorno laboral, como partes integrantes de la gestión de la calidad y elementos decisivos del rendimiento y la competitividad económicos.

En el marco de la estrategia de Lisboa, los Estados miembros han reconocido que la garantía de calidad y de productividad en el trabajo puede contribuir en gran medida a promover el crecimiento económico y el empleo. En efecto, la falta de una protección eficaz de la salud y la seguridad en el trabajo puede desembocar en un absentismo por accidentes laborales y por enfermedades profesionales, así como en una invalidez permanente de origen profesional, lo cual encierra una dimensión humana importante y además tiene un gran impacto negativo sobre la economía. El enorme coste económico de los problemas de salud y seguridad en el trabajo obstaculiza el crecimiento económico y afecta a la competitividad de las empresas en la UE.

Si se quiere mejorar la aptitud para el empleo de hombres y mujeres y la calidad de la vida profesional, también es preciso progresar en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres. Las desigualdades, tanto dentro como fuera del mundo laboral, pueden afectar a la salud y la seguridad de las mujeres en el trabajo y, en consecuencia, influir en su productividad. Sin embargo, también ha de prestarse toda la atención necesaria a las cuestiones específicas relativas a la salud y la seguridad de los hombres en el trabajo.

Las políticas nacionales y de la UE deberían contribuir a crear entornos laborales y servicios de salud en el trabajo que permitan a los trabajadores participar plenamente y de forma productiva en la vida profesional hasta su vejez. Nuestro objetivo debería ser lograr una

situación en la cual el trabajo incremente la salud y el bienestar personal, y en la cual el acceso al mercado laboral y el mantenimiento del empleo mejoren la salud global de la población. En este contexto, es importante hacer hincapié en la contribución que una buena salud en el trabajo puede aportar a la salud pública en general. Cabe destacar que el lugar de trabajo es un marco particularmente apropiado para las actividades de prevención y de promoción de la salud.

### 3.1 PRINCIPALES RETOS EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

A pesar de los progresos alcanzados, los últimos resultados de la cuarta encuesta europea sobre las condiciones laborales indican que numerosos trabajadores europeos siguen pensando que su trabajo pone en peligro su salud o su seguridad:

- - casi un 28 % de los trabajadores europeos manifiestan sufrir problemas de salud no accidentales que se ven —o pueden verse— agravados por su empleo actual o anterior;
- - como media, el 35 % de los trabajadores consideran que su trabajo encierra un riesgo para su salud.

Además, la reducción de los riesgos profesionales no es homogénea:

- ▣ Algunas categorías de trabajadores siguen estando demasiado expuestos a los riesgos profesionales (jóvenes trabajadores, trabajadores que tienen un empleo precario, trabajadores de más edad y trabajadores migrantes).
- ▣ Algunas categorías de empresas son más vulnerables (las PYME, en particular, tienen menos recursos para dotarse de sistemas complejos de protección de los trabajadores; sin embargo, algunas de ellas tienden a verse más afectadas por el impacto negativo de los problemas de salud y de seguridad).
- ▣ Algunos sectores de actividad siguen siendo particularmente peligrosos (construcción/obras públicas, agricultura, pesca, transportes, salud y servicios sociales).

Varios retos en materia de salud y seguridad, a los que ya se hizo referencia en el período anterior, son cada vez más importantes. Se trata, en particular, de los siguientes:

- ▣ La evolución demográfica y el envejecimiento de la población activa;
- ▣ Las nuevas tendencias en el empleo, incluido el desarrollo del trabajo por cuenta propia, la subcontratación y el aumento del empleo en las PYME;
- ▣ Nuevos flujos migratorios más importantes cuyo destino es Europa.

Además, la participación de las mujeres en el empleo sigue aumentando, y en muchos casos va acompañada de una segregación entre los sexos en el mercado laboral. Por consiguiente, es preciso tener más en cuenta los aspectos de salud y seguridad específicos de las mujeres.

Algunos tipos de enfermedades profesionales están aumentando (trastornos osteomusculares y alteraciones derivadas de presiones psicológicas). La naturaleza de los riesgos profesionales cambia al ritmo del incremento de las innovaciones, del desarrollo de nuevos factores de riesgo (violencia en el trabajo, incluido el acoso moral y sexual, adicciones) y de la transformación del trabajo (vida profesional más fragmentada). Esos cambios exigen comprender mejor el fenómeno a través de una investigación especializada, con objeto de definir medidas de prevención eficaces. Por último, el nivel de aplicación concreta de la legislación comunitaria difiere considerablemente de un Estado miembro a otro.

### 3.2 OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA COMUNITARIA 2007-2012

El principal objetivo de la estrategia comunitaria para el período 2007-2012 sigue siendo una reducción continua, duradera y homogénea de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales. La Comisión considera que el objetivo global durante ese período debería ser reducir en un 25 %, para 100 000 trabajadores, la incidencia de los accidentes de trabajo en la UE-27.

Para alcanzar ese ambicioso reto, se proponen los siguientes objetivos principales:

- ▣ garantizar la correcta aplicación de la legislación de la UE
- ▣ apoyar a las PYME en la aplicación de la legislación vigente
- ▣ adaptar el marco jurídico a la evolución del mundo del trabajo y simplificarlo, teniendo muy presentes a las PYME
- ▣ fomentar el desarrollo y la puesta en práctica de las estrategias nacionales
- ▣ fomentar los cambios de comportamiento entre los trabajadores y animar a los empresarios a que adopten enfoques que favorezcan a la salud
- ▣ elaborar métodos para la identificación y evaluación de nuevos riesgos potenciales
- ▣ mejorar el seguimiento de los progresos alcanzados
- ▣ promover la salud y la seguridad a escala internacional

<sup>1</sup> *comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social y al comité de las regiones Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)*

## 4. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El fomento de la igualdad es una parte importante de la política social de la Comunidad Europea, lo que incluye también la igualdad de condiciones de trabajo. La integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la política comunitaria es lo que suele conocerse como «transversalidad» (gender mainstreaming). La estrategia comunitaria sobre seguridad y salud en el trabajo para 2002-2006 (Comisión Europea, 2002c) contemplaba las cuestiones de género: «la integración de la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres en la evaluación del riesgo, las medidas preventivas y los mecanismos de indemnización, de forma que se tengan en cuenta las particularidades de las mujeres por lo que respecta a la salud y la seguridad en el trabajo».

De los datos estadísticos se desprende que los hombres tienen más probabilidades de sufrir accidentes en el trabajo, incluidos aquellos que pueden ser mortales, pero también que el trabajo puede constituir una fuente importante de enfermedad y de absentismo laboral entre las mujeres.

Cada vez es mayor la convicción de que mujeres y hombres están expuestos a riesgos distintos en el trabajo y de que las consecuencias sobre la salud son también distintas. No obstante, los riesgos a los que se exponen las mujeres en el lugar de trabajo siguen siendo a menudo ignorados.

En 2003 se la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo publica una investigación sobre la integración de las cuestiones de género en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, en el se examina desde un punto de vista crítico los conocimientos existentes sobre las diferencias de género en la SST y los motivos por los que pueden existir diferencias y lagunas de conocimiento. En los puntos siguientes se resumen las principales cuestiones tratadas en dicho estudio.

### 4.1 PRINCIPALES CONCLUSIONES

- Son necesarios esfuerzos continuados para mejorar condiciones de trabajo tanto de hombres como de mujeres. Facilitar el trabajo a las mujeres redundará también en una simplificación para los hombres.
- Existe una fuerte segregación de mujeres y hombres en distintos trabajos y tareas, y las mujeres llevan a cabo la mayor parte de las tareas domésticas no remuneradas. Asimismo, las mujeres suelen trabajar a tiempo parcial. Esta segregación por géneros en el trabajo y en casa y las diferencias entre géneros en las condiciones de trabajo tienen una gran repercusión sobre las diferencias entre géneros en cuanto a salud laboral. La investigación y toda intervención deberán tener en cuenta

los verdaderos trabajos que ejercen hombres y mujeres. Son necesarios más estudios que examinen a hombres y mujeres que desempeñan las mismas tareas en las mismas circunstancias y que contemplen las diferencias en la exposición y las condiciones de trabajo.

- Además de basar la evaluación de la exposición en el trabajo verdaderamente realizado, se pueden mejorar la investigación y el control incluyendo sistemáticamente la dimensión del género en la recogida de datos, adaptándola a las horas trabajadas. Los métodos epidemiológicos deberán evaluarse para tener en cuenta cualquier desviación. Los indicadores sobre sistemas de vigilancia, tales como informes y encuestas de alcance nacional sobre accidentes, deberán cubrir los riesgos laborales para la mujer.
- Es probable que se hayan infravalorado y descuidado los riesgos laborales para la seguridad y la salud de las mujeres en comparación con la de los hombres. Algunos factores de riesgo en el trabajo de las mujeres y sus interacciones han sido escasamente estudiados y han recibido menos atención en las evaluaciones de riesgos y en las actividades de prevención. Estos ámbitos descuidados deberían considerarse prioritarios y ser objeto de actividades de investigación, toma de conciencia y prevención.
- La adopción de un enfoque de géneros neutral en la política y la legislación ha llevado a disminuir la atención y los recursos dirigidos a los riesgos laborales para las mujeres y su prevención. Asimismo, las directivas europeas no abarcan a los empleados del hogar. Las mujeres que ejercen una ocupación informal, por ejemplo las esposas o parejas de empresarios agrícolas o pesqueros, no siempre están contempladas por la legislación.
- Las evaluaciones de impacto en función del sexo deberán efectuarse a partir de las directivas, normalización y acuerdos de compensación existentes y futuros en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Basándose en el conocimiento actual sobre la prevención y la integración del género en la SST, las directivas existentes podrían ponerse en práctica de una forma más sensible al género, pese a la necesidad de evaluaciones de impacto en función del sexo en relación con la legislación sobre SST.
- A fin de tener éxito, las intervenciones sensibles al género deberán adoptar un enfoque participativo, en el que tomen parte los trabajadores afectados y basado en un examen de las situaciones reales de trabajo.
- La mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de las mujeres y de la calidad de la vida laboral no puede contemplarse separadamente de aspectos más amplios relativos a la discriminación en el trabajo y en la sociedad. Las actividades destinadas a integrar la seguridad y la salud laborales en otros ámbitos estratégicos, como son la salud pública o las iniciativas de responsabilidad social de la empresa, deberían tener en cuenta el género.
- Las mujeres no están suficientemente representadas en la toma de decisiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo. Deberían involucrarse más directamente, y las opiniones, experiencias, conocimientos y capacidades de las mujeres deberían reflejarse a la hora de formular y poner en práctica las estrategias de SST.

- ❑ Hay ejemplos concluidos con éxito en los que se ha incluido o seleccionado como objetivo el género en los enfoques de investigaciones, intervenciones, consulta y toma de decisiones, instrumentos y medidas. Deberán compartirse las experiencias, recursos y buenas prácticas a la hora de integrar y adoptar un enfoque sensible al género.
- ❑ Si bien las tendencias generales en las condiciones de trabajo y la situación de las mujeres son similares en todos los Estados miembros y países candidatos, también existen diferencias por países dentro de estas tendencias generales. Por tanto, cada país tendrá que examinar sus circunstancias particulares con respecto al género y la SST a fin de planificar las medidas apropiadas.
- ❑ Si se adoptase un enfoque holístico ante la SST —incluida la interfaz de relación entre el trabajo y la vida y aspectos más amplios de la organización del trabajo y el empleo, así como todos los elementos relacionados con el cambiante mundo del trabajo—, mejoraría la prevención de riesgos laborales, lo que beneficiaría tanto a las mujeres como a los hombres.
- ❑ Las mujeres no constituyen un grupo homogéneo, pertenecen a grupos de edades distintos, tienen orígenes étnicos diferentes y no todas las mujeres trabajan en empleos tradicionalmente «femeninos».
- ❑ Lo mismo se aplica a los hombres. Un enfoque holístico ha de tener en cuenta la diversidad. Las medidas destinadas a mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada deben tener en cuenta los horarios de trabajo de las mujeres y de los hombres, y estar diseñadas para resultar atractivas a ambos.

## 4.2 DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA VIDA LABORAL EN EUROPA

### Puntos fundamentales

- ❑ Ha aumentado la participación de las mujeres en el mundo laboral y ahora representan el 42% de la población activa de la Unión Europea (UE).
- ❑ Las mujeres son contratadas a tiempo parcial más a menudo que los hombres. Los hombres suelen trabajar más horas.
- ❑ Existe una fuerte segregación horizontal del mercado de trabajo. Por ejemplo, la presencia femenina es mayor en el sector público, el sector servicios, el sector de ventas y en trabajos administrativos. Los hombres suelen ocupar trabajos técnicos y en sectores tales como la artesanía, la construcción, el transporte o la industria extractiva.
- ❑ Incluso en el mismo tipo de trabajo dentro de la misma organización, mujeres y hombres a menudo llevan a cabo tareas distintas.
- ❑ También existe una fuerte segregación vertical del mercado de trabajo, donde los hombres ocupan la mayor parte de los puestos directivos o altos cargos.

- ❑ Es más probable que las mujeres realicen actividades de asistencia, enfermería y servicios.
- ❑ Los hombres predominan en trabajos de gestión o asociados con máquinas o productos físicos que se consideran «duros» o «complejos».
- ❑ En cuanto a los trabajos no cualificados, las mujeres suelen trabajar en la limpieza o la agricultura, y los hombres, en general, en trabajos manuales.
- ❑ Las mujeres están infrarrepresentadas entre los trabajadores con contratos fijos y los trabajadores autónomos.
- ❑ Los hombres ganan más que las mujeres, incluso después de adaptar las cifras al número de horas trabajadas.
- ❑ Fuera del trabajo, es mayor el porcentaje de mujeres trabajadoras que cuidan de los hijos o de familiares mayores o con discapacidad, que hacen la comida y que se ocupan de las tareas domésticas, en comparación con el porcentaje de hombres.
- ❑ En comparación con la UE, en los países candidatos la segregación por género es menor, las horas de trabajo no están tan diferenciadas en función del sexo, hay menos empleos a tiempo parcial y la doble carga de trabajo remunerado y tareas domésticas no remuneradas está más equilibrada desde el punto de vista del género.

#### 4.3 DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA EXPOSICIÓN Y EN LAS CONSECUENCIAS PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD LABORALES

Las condiciones de trabajo de las mujeres pueden diferir de las de los hombres de varias formas: dependiendo del tipo de trabajo, de contrato y de responsabilidades domésticas. Estas condiciones divergentes afectan a la salud y la seguridad en el trabajo por lo que es pertinente examinar de las diferencias de género en relación con la exposición a distintos riesgos laborales. Las estadísticas europeas y las encuestas indican lo siguiente:

- ❑ El dolor de espalda, el estrés, las molestias musculares en cuello y hombros así como el cansancio general son los problemas de salud más comunes en la Unión Europea (UE) relacionados con el trabajo.
- ❑ Los hombres tienen más probabilidades de sufrir accidentes laborales (que representen cuatro o más días de ausencia) que las mujeres.
- ❑ Las mujeres tienen más probabilidades de padecer problemas de salud relacionados con el trabajo que los hombres.
- ❑ Las mujeres tienen más probabilidades de sufrir trastornos de las extremidades superiores, estrés laboral, enfermedades infecciosas y problemas de piel.
- ❑ Los hombres tienen más probabilidades de padecer enfermedades cardiovasculares, problemas auditivos, respiratorios y de pulmón.
- ❑ Las mujeres están más expuestas a la intimidación en el lugar de trabajo.

- ▣ Muchas condiciones de trabajo están más estrechamente relacionadas con la posición laboral en la jerarquía o sector profesionales que el género por sí mismo.

El estudio de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo sobre *Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo*, trata en su capítulo tercero las diferencias de género en la exposición y en las consecuencias para la seguridad y la salud laborales. Además, se evalúa la medida en que las diferencias de género en la exposición y en las consecuencias para la salud están relacionadas con las diferencias de género en las condiciones de empleo. En el anexo I puede se detallan los puntos fundamentales tratados en el mencionado capítulo que son:

1. Accidentes
2. Trastornos musculo esqueléticos
3. Estrés relacionado con el trabajo
4. Lesiones y estrés derivados de la violencia relacionada con el trabajo ejercida por el público
5. Consecuencias del acoso sexual a manos de compañeros
6. Consecuencias de la intimidación en el trabajo
7. Trabajo y violencia doméstica
8. Enfermedades infecciosas
9. Asma, otros trastornos respiratorios y síndrome del «edificio enfermo»
10. Enfermedades de la piel
11. Cáncer relacionado con el trabajo
12. Trastornos auditivos
13. Enfermedades relacionadas con las vibraciones
14. Temperatura en el lugar de trabajo
15. Salud reproductiva
16. Los efectos de las horas de trabajo, la falta de flexibilidad laboral y la responsabilidad de las tareas domésticas
17. Pérdida de voz inducida por el trabajo: un riesgo cada vez mayor
18. Apariencia
19. Salud y seguridad de las mujeres en la agricultura
20. Salud y seguridad en el sector pesquero
21. Salud y seguridad de los empleados a domicilio y de los teletrabajadores
22. Seguridad y salud laborales de mujeres que trabajan en áreas «no tradicionales»
23. El trabajo en las PYME
24. Seguridad y salud laborales de las trabajadoras del sexo
25. Salud laboral de las mujeres de más edad
26. Trabajadoras inmigrantes

La diferencia de empleos entre hombres y mujeres, de tareas y del número de horas trabajadas implica diferentes exposiciones a los peligros y las diferentes consecuencias para la salud.

Messing y Stellman (1999) señalan que la división del trabajo por género afecta a la salud de las mujeres, como mínimo, de seis formas distintas:

- ❑ Los trabajos de las mujeres presentan unas características específicas (repetición, monotonía, esfuerzo estático, múltiples responsabilidades simultáneas) que, con el tiempo, pueden afectar a la salud física y mental.
- ❑ Los espacios, los equipos de trabajo y los horarios diseñados en relación con el cuerpo masculino medio y el estilo de vida de los hombres pueden causar problemas a las mujeres.
- ❑ La segregación laboral puede comportar riesgos para la salud de mujeres y hombres, puesto que implica la fragmentación de las tareas y, por tanto, un aumento de los trabajos repetitivos y monótonos.
- ❑ La asignación de tareas en función del sexo puede presentarse como un factor de protección de la salud para ambos sexos, y ello podría limitar la adopción de prácticas de promoción de la salud laboral más eficaces.
- ❑ La discriminación es ya de por sí estresante y puede afectar a la salud mental. Los trabajadores a tiempo parcial se ven alejados de numerosas ventajas para la salud, como una baja por enfermedad adecuada y bajas por maternidad.

Fagan y Burchell investigaron la relación que existe entre género, situación laboral y condiciones de trabajo con arreglo a los datos de la Tercera Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo. A continuación se muestra el cuadro de resumen que elaboraron con los resultados obtenidos. En sus conclusiones (Tabla 1) sostienen que el análisis ha demostrado que existen algunas diferencias de género en algunos aspectos de las condiciones de trabajo, pero que no existe una pauta sistemática en todos los indicadores objeto de investigación.

Asimismo, Stellman y Lucas (2000) han resumido algunos de los principales riesgos que las mujeres podrían encontrar en los distintos ámbitos de trabajo en los que predominan (véase el recuadro 55). Estos incluyen riesgos físicos, químicos y biológicos, así como riesgos psicosociales: Tabla 2.

TABLA 1 GÉNERO, SITUACIÓN LABORAL Y CONDICIONES LABORALES EN EUROPA

Indicadores de condiciones de trabajo	Diferencias de género	Relación con los grupos de situación laboral
<b>Contenido del trabajo:</b> <b>puntos seleccionados</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resolución de problemas y aprendizaje</li> <li>• Complejidad y monotonía de las tareas</li> <li>• Trabajo en equipo y rotación de tareas</li> <li>• Responsabilidades de planificación</li> </ul>	La situación a tiempo completo y a tiempo parcial tiene más repercusión que el género por sí mismo: los trabajos a tiempo parcial ofrecen menos oportunidades de aprendizaje, son más monótonos y las responsabilidades de planificación son menores.	La resolución de problemas, la complejidad de las tareas y la planificación de las mismas son, fundamentalmente, características de los trabajos directivos y cualificados. En cada grupo de situación laboral, estos contenidos del trabajo son generalmente menos prevalentes en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Las diferencias de género más sutiles se encuentran entre los trabajadores de oficinas y los del sector servicios.
<b>Cualificaciones adecuadas y formación proporcionada por los empleadores</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Las cualificaciones se ajustan a las exigencias del trabajo?</li> <li>• Número de días de formación impartida</li> </ul>	Una gran mayoría tanto de hombres como de mujeres afirmó que sus cualificaciones se ajustan a las exigencias del trabajo; de media, la formación impartida en el trabajo también era similar. Los trabajadores a tiempo parcial son más propensos a manifestar que sus cualificaciones no se explotan al máximo y que reciben menos formación que los trabajadores a tiempo completo.	Los directivos y los trabajadores cualificados reciben más formación que el resto de trabajadores. Dentro de cada grupo de situación laboral, las mujeres recibieron menos formación que los hombres; esta «diferencia de género» es menos pronunciada en las categorías correspondientes a directivos y trabajadores cualificados.
<b>Atención al cliente y trato con el público</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de horas de trabajo que se pasa tratando directamente con personas ajenas al lugar de trabajo (clientes, pasajeros, pacientes, alumnos, etc.)</li> </ul>	Es una característica particular de los trabajos femeninos, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial.	Es una característica particular del trabajo no manual. Las mujeres que ocupan puestos directivos y trabajos cualificados tienen más trato con el público que los hombres comprendidos en estas categorías laborales. La situación es inversa para el trabajo manual: las mujeres tienen menos trato con el público que los hombres en estos puestos de trabajo.
<b>Exposición a intimidación y discriminación en el trabajo</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Violencia, intimidación y acoso</li> <li>• Discriminación (sexo, edad, nacionalidad, origen étnico, incapacidad, orientación sexual)</li> </ul>	Las mujeres poseen índices superiores de experiencia y conocimiento de la violencia, intimidación y discriminación en el trabajo.	
<b>Exposición a peligros materiales y físicos</b> En proporción al tiempo de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ruido intenso</li> <li>• Vibraciones de herramientas y máquinas</li> <li>• Temperaturas extremas</li> <li>• Sustancias o productos peligrosos</li> </ul>	Los hombres están más expuestos a estos peligros que las mujeres. Los trabajos a tiempo parcial ofrecen cierta protección contra estos peligros, tanto en lo que se refiere a un índice menor de riesgos derivados de la exposición como a un número inferior de horas de trabajo.	Dentro de cada grupo de situación laboral, los hombres están más expuestos a estos peligros. La diferencia de género es muy pronunciada en los trabajos manuales, mientras que es casi inexistente en la categoría de trabajos cualificados. Existe una relación entre el género y la situación laboral: los hombres son los que más expuestos están en los trabajos manuales, seguidos de las mujeres en este mismo tipo de trabajo; la exposición es mucho más baja entre los trabajadores no manuales de ambos sexos.
<b>Exposición a peligros ergonómicos</b> En proporción al tiempo de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Movimientos repetitivos de mano o brazo</li> <li>• Posiciones que provocan dolor o cansancio</li> <li>• Manejo y desplazamiento de cargas pesadas</li> <li>• Tareas breves y repetitivas</li> </ul>	No existen diferencias de género en cuanto al porcentaje de movimientos repetitivos, posturas dolorosas o tareas breves y repetitivas. Los hombres están más expuestos a las cargas pesadas, por lo que se encuentran en situación de mayor riesgo ante estos peligros en general. Los trabajos a tiempo parcial ofrecen cierta protección contra estos peligros.	Los riesgos ergonómicos están más presentes en los trabajos manuales. Existe una relación entre el género y la situación laboral: las mujeres están más expuestas a los peligros ergonómicos que los hombres en todos los ámbitos del trabajo no manual, y en particular en los trabajos cualificados, así como en los trabajos artesanos manuales.

Indicadores de condiciones de trabajo	Diferencias de género	Relación con los grupos de situación laboral
<b>Trabajo con ordenadores</b> En proporción al tiempo de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo con ordenadores</li> <li>• Teletrabajo desde casa con un ordenador</li> </ul>	No existen diferencias de género en el trabajo con ordenadores, pero los hombres son más propensos a trabajar desde casa. Los trabajadores a tiempo parcial suelen trabajar menos con ordenadores.	Las diferencias de género son más pronunciadas cuando se tiene en cuenta la situación laboral: en todos los grupos de situación laboral, los hombres son más propensos a trabajar con ordenadores (incluido el teletrabajo).
<b>Trabajo a domicilio</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El hogar es el lugar principal de trabajo (queda excluido el teletrabajo)</li> </ul>	No existen diferencias de género en el porcentaje relativo al trabajo a domicilio; no hay diferencias entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial (pero es posible que la encuesta subestime la mayor participación de las mujeres en el trabajo a domicilio dentro del sector interino o informal).	Existen diferencias de género en el perfil laboral de los trabajadores a domicilio. Los hombres suelen ocupar cargos directivos o realizar trabajos artesanos manuales, mientras que las mujeres que trabajan en casa suelen realizar trabajos administrativos o del sector servicios.
<b>Intensidad del trabajo</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Factores que determinan el ritmo de trabajo</li> <li>• Trabajo a gran velocidad</li> <li>• Tiempo insuficiente para realizar el trabajo</li> <li>• Plazos muy ajustados</li> </ul>	El ritmo de trabajo de las mujeres suele venir determinado por las exigencias de terceros; los hombres trabajan más por objetivos de productividad o en función de la velocidad de las máquinas. No hay diferencias de género en cuanto a la obligación de trabajar a gran velocidad o en cuanto al tiempo necesario para realizar el trabajo. Los hombres suelen tener que ajustarse a unos plazos más cortos. Los trabajos a tiempo parcial ofrecen cierta protección frente a la intensidad del trabajo.	Los directivos y los trabajadores cualificados corren más riesgos derivados de la intensidad del trabajo (pero los trabajadores manuales son los más expuestos al trabajo a gran velocidad). Existe una relación entre el género y la situación laboral: en el caso de los trabajos directivos y los trabajos artesanos manuales, las mujeres están menos expuestas a unos niveles elevados de intensidad del trabajo, pero existen pocas diferencias de género en los demás grupos de situación laboral.
<b>Interrupciones perjudiciales</b>	No hay diferencias en función del género ni del régimen de tiempo completo o tiempo parcial.	La incidencia es ligeramente superior en los trabajos cualificados y directivos.
<b>Autonomía del trabajo y del tiempo de trabajo</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Métodos de trabajo</li> <li>• Velocidad de trabajo</li> <li>• Orden de las tareas</li> <li>• Tiempo de descanso</li> <li>• Elección de las vacaciones</li> <li>• Influencia sobre las horas de trabajo</li> </ul>	Los hombres cuentan con mayores niveles de autonomía. Existen pocas diferencias entre los trabajadores a tiempo completo y los que trabajan a tiempo parcial en cuanto a la autonomía del trabajo, pero los trabajadores a tiempo parcial tienen una autonomía sobre su jornada laboral ligeramente superior.	La autonomía es máxima en el caso de los trabajadores en puestos directivos o cualificados. La autonomía de trabajo de las trabajadoras cualificadas es mucho menor que la de sus homólogos varones.
<b>Salarios</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ganancias netas mensuales</li> <li>• Estructura salarial</li> </ul>	Las mujeres tienen más riesgos de recibir un salario menor que el de los hombres y sus ganancias suelen ser también inferiores. Esta diferencia de género también se da en el trabajo a tiempo parcial. Un alto porcentaje de hombres tiene primas integradas en su estructura salarial.	
<b>Consulta sobre la organización del trabajo y las medidas de protección en materia de seguridad y salud laborales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hay consulta y es eficaz</li> <li>• Sensibilización sobre los riesgos para la salud y la seguridad</li> </ul>	La mayor parte de hombres y mujeres consideran que son debidamente consultados, pero uno de cada tres de cada sexo no es consultado. Entre los que trabajan en condiciones de peligro, las mujeres son las que suelen notificar que disponen de escasa información sobre salud y seguridad y que carecen de un equipo de protección adecuado.	

*Fuente:* Fagan y Burchell (2002), *Gender, jobs and working conditions in the European Union*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

FUENTE: FARGAN Y BURCHELL (2002) GENDER, JOBS AND WORKING CONDITIONS IN THE EUROPEAN UNION

TABLA 2 EJEMPLOS DE RIESGOS EN SECTORES DE OCUPACIÓN DONDE PREDOMINAN LAS MUJERES

<b>Recuadro 55. Ejemplos de riesgos en sectores de ocupación donde predominan las mujeres (según Stellman y Lucas, 2000)</b>				
<b>Sector de ocupación</b>	<b>Riesgos biológicos</b>	<b>Riesgos físicos</b>	<b>Riesgos químicos</b>	<b>Estrés</b>
Maternidad y puericultura	Enfermedades infecciosas (sobre todo, respiratorias)	Lesiones asociadas al levantamiento o transporte de cargas	Productos de limpieza	Estrés asociado a las tareas de asistencia; síndrome de estar quemado
Agua, higiene y limpieza	Enfermedades infecciosas (sobre todo, transmitidas por el agua)	Lesiones asociadas al levantamiento o transporte de cargas	Productos de limpieza	
Asistencia sanitaria	Enfermedades infecciosas (sobre todo, transmitidas por el aire y la sangre)	Lesiones asociadas al levantamiento o transporte de cargas; radiación ionizante	Productos de limpieza, esterilización y desinfección; productos de laboratorio y medicamentos	Estrés asociado a las tareas de asistencia; síndrome de estar quemado
Elaboración de alimentos	Enfermedades infecciosas (sobre todo, transmitidas por animales u originadas por mohos, esporas y basuras orgánicas)	Movimientos repetitivos (por ejemplo, en trabajos de embalado o mataderos); heridas por cuchillo; temperaturas frías; ruido; microondas	Residuos de pesticidas; productos esterilizantes; especias y aditivos que causan reacción	Estrés asociado a las cadenas de montaje repetitivas
Procesamiento de alimentos, servicio de comidas y restauración	Enfermedades infecciosas (por el contacto con el público); dermatitis	Lesiones asociadas al levantamiento o transporte de cargas; manos húmedas; resbalones y tropiezos; microondas y calor	Tabaquismo pasivo	Estrés asociado al trato con el público; acoso sexual
Textiles y confección	Basuras orgánicas	Ruido; movimientos repetitivos	Formaldehído en prensas permanentes; tintes; polvo	Estrés asociado a las cadenas de montaje repetitivas
Combustible y refugio		Lesiones asociadas al levantamiento y transporte de cargas; exposición a elementos; cortes y golpes producidos por la recogida y el transporte de materiales	Hidrocarburos aromáticos policíclicos provenientes de la combustión incompleta de combustibles	Estrés asociado a tareas arduas
<b>Sector de ocupación</b>	<b>Riesgos biológicos</b>	<b>Riesgos físicos</b>	<b>Riesgos químicos</b>	<b>Estrés</b>
Comercio y distribución		Movimientos repetitivos y vista cansada, etc., asociados con el uso de pantallas de visualización; etc.	Mala calidad del aire interior	Estrés asociado al trato con el público
Educación	Enfermedades infecciosas (sobre todo, respiratorias, sarampión)	Violencia; posturas de pie prolongadas; problemas de voz	Mala calidad del aire interior	Estrés asociado a las profesiones de asistencia social; síndrome de estar quemado
Servicios personales distintos de la puericultura o la asistencia sanitaria: cualquiera desde la peluquería hasta la prostitución	Enfermedades infecciosas (por ejemplo, infecciones de la piel, sida y otras enfermedades de transmisión sexual)	Posturas de pie; levantamiento y transporte de peso; violencia	Productos químicos de limpieza; productos químicos de peluquería	Estrés asociado a las profesiones de asistencia social; síndrome de estar quemado
Comunicaciones		Violencia (periodismo); movimientos repetitivos (introducción de datos); posturas de pie o sentado excesivas	Mala calidad del aire interior	Control de rendimiento electrónico; temor al despido o al desempleo
Manufactura ligera		Movimientos repetitivos (por ejemplo, cadenas de montajes); postura de pie	Productos químicos de la microelectrónica	Estrés asociado a las cadenas de montaje repetitivas

FUENTE: STELLMAN Y LUCAS (2002) ) «WOMEN'S OCCUPATIONAL HEALTH: INTERNATIONAL PERSPECTIVES», EN

## 4.4 RECOMENDACIONES DEL INFORME LAS CUESTIONES DE GÉNERO EN RELACIÓN CON LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

### 4.4.1 Puntos fundamentales

1. **Dar prioridad a la prevención.** Es necesario realizar constantes esfuerzos para mejorar las condiciones laborales y la organización del trabajo, al objeto de que se adapten mejor tanto a mujeres como a hombres.
2. **Promover y facilitar un enfoque sensible al género.** La sensibilidad con respecto al género es necesaria en la investigación, la política y la prevención, con el fin de garantizar una prevención eficaz y evitar los sesgos de género en la seguridad y la salud en el trabajo (SST). Convendría integrar sistemáticamente la perspectiva de género en las actividades de inspección laboral, la legislación y el asesoramiento, así como en la evaluación y la prevención de riesgos. Los médicos de salud laboral, las enfermeras y otros expertos —como los ingenieros de seguridad y los fisioterapeutas— deben recibir más formación sobre estas cuestiones. Hay que ser conscientes a todos los niveles de la necesidad de adoptar un enfoque sensible al género y de contar con apoyo en este ámbito. Es necesario compartir los enfoques y experiencias existentes, así como establecer un amplio marco que sirva de orientación a la hora de integrar el género en las políticas y prácticas de SST. El presente informe y los modelos que en él se presentan podrían utilizarse como punto de partida para posteriores debates y actividades.
3. **Tener en cuenta todos los riesgos.** Se ha prestado menos atención a algunos de los riesgos a los que están expuestas las mujeres, como el trabajo de pie y las cuestiones de la salud reproductiva distintas del embarazo. Es necesario seguir investigando en estos ámbitos olvidados, que deberían incluirse en las actividades de evaluación y prevención. Convendría adoptar un enfoque holístico de la SST que reconozca y tenga en cuenta aspectos tales como el conflicto entre el trabajo y la vida familiar, el acoso y la discriminación.
4. **Tener en cuenta las situaciones reales de trabajo.** Las diferencias de género en las exposiciones a los peligros debidas a la segregación de género en el mercado laboral tienen un fuerte impacto sobre las diferencias de género en las consecuencias para la salud laboral. Las causas de origen laboral y los requisitos de prevención, incluso para los trastornos de las extremidades superiores y el estrés, están bien documentados. Sin embargo, es fundamental examinar las tareas verdaderamente ejercidas y el contexto de trabajo real para el éxito de la prevención y para las actividades de investigación y control.

### 4.4.2 General

1. **Fomentar políticas que favorezcan el equilibrio entre trabajo y vida familiar.** Las mujeres suelen ocuparse de gran parte de las tareas domésticas y responsabilidades familiares. Muchas mujeres de mayor edad tienen familiares mayores a su cargo. Un mayor apoyo social a los trabajadores con personas a su cargo beneficiaría especialmente a las mujeres, aunque una distribución más equitativa de las responsabilidades domésticas puede ser algo positivo para hombres y mujeres. Los hombres suelen trabajar más horas y, en este caso, cualquier horario de trabajo fuera de lo común o irregular influye en buena medida en la incompatibilidad entre el trabajo y la vida familiar. Gran parte de los que trabajan muchas horas desearían reducir su jornada laboral, y muchos de los que trabajan menos horas desearían poder aumentar el número de horas trabajadas.

Deberían aplicarse políticas que fomenten el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, y que incluyan elementos favorables para la familia —horarios adecuados y flexibilidad— en los lugares de trabajo, al objeto de beneficiar tanto a mujeres como a hombres; dichas políticas deberían tener en cuenta los horarios de ambos sexos, diseñándolos de forma que resulten atractivos para ambos. Es necesario aumentar el intercambio de buenas prácticas y de proyectos de investigación de intervención en los lugares de trabajo, en relación con el equilibrio entre trabajo y vida familiar, las estrategias favorables para la familia, los horarios flexibles, el reparto de tareas, etc.

2. **Prestar atención a grupos específicos de trabajadoras.** Las mujeres trabajadoras no conforman un grupo homogéneo, al igual que, por ejemplo, los trabajadores de mayor edad o los trabajadores varones. Se debería prestar más atención a la situación laboral y a las necesidades de seguridad y salud laborales de las mujeres que desempeñan trabajos no tradicionales, las trabajadoras jóvenes y de mayor edad, las trabajadoras del sexo y otros grupos vulnerables.
3. **Fomentar la cooperación interdisciplinaria.** La naturaleza multifactorial de las diferencias de género en la seguridad y la salud laborales exige una cooperación activa entre los distintos ámbitos políticos, de investigación, educación e información. Es necesario buscar formas de promover esta cooperación y compartir las buenas prácticas.
4. **Integrar la seguridad y la salud laborales en los programas de trabajo en materia de igualdad a todos los niveles.** Por ejemplo, incluyendo la seguridad y la salud laborales en todos los programas de trabajo en materia de igualdad o incorporando la SST en los planes de igualdad de los lugares de trabajo.
5. **Reducir la discriminación y mejorar la calidad del empleo femenino.** Estas importantes cuestiones no se abordan en el presente informe. En cuanto a las estrategias de mejora en este ámbito —como las disposiciones dirigidas a facilitar el acceso de las mujeres al trabajo, a reducir la segregación por sexos y a disminuir la discriminación salarial—, véase, por ejemplo, el anexo 14, tomado de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2002c).

6. **Mejorar la participación de las mujeres en la toma de decisiones relativas a la seguridad y la salud laborales.** Las mujeres deberían estar representadas y participar directamente en la toma de decisiones relativas a la seguridad y la salud laborales. Los propios puntos de vista de las mujeres, sus experiencias, conocimientos y aptitudes deberían reflejarse en la formulación y aplicación de estrategias de fomento de la salud en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo.

Se deberían buscar los medios adecuados para conseguir este objetivo e intercambiar las buenas prácticas existentes.

#### 4.4.3 Investigación y control de la SST

1. **Basar la evaluación de la exposición en los trabajos realmente ejercidos por los trabajadores.** La evaluación de la exposición debe mejorarse y no debe basarse en el cargo desempeñado, sino en la situación de trabajo real y las tareas que desempeñan las personas. Deberían incluirse posibles efectos sinérgicos y acumulativos de los productos químicos entre sí y con otros peligros.
2. **Evaluar las investigaciones epidemiológicas con el objetivo de eliminar sesgos.** Los estudios de investigación epidemiológicos deberían evaluarse de forma crítica para detectar cualquier tipo de sesgo sistemático en el modo en que se llevan a cabo las investigaciones sobre la seguridad y la salud en el trabajo de las mujeres.
3. **Incluir de forma rutinaria y sistemática la dimensión de género en la recopilación de datos y el control estadístico.** Esto incluye la recopilación de datos nacionales sobre accidentes, enfermedades y problemas de salud de ámbito laboral notificables, así como el registro de datos relativos a indemnizaciones. Los análisis de género de la información recopilada por Eurostat y obtenida de las encuestas europeas sobre condiciones de trabajo, por ejemplo, son muy útiles. Sin embargo, es importante considerar si la información recabada y los indicadores disponibles son adecuados para determinar las características particulares del trabajo de las mujeres. Deberían aplicarse las recomendaciones resultantes de los análisis de género de la Tercera Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo relativas a las modificaciones de la encuesta. Hay que seguir desarrollando los datos estadísticos de los Estados miembros relativos a la seguridad y salud laborales teniendo en cuenta el género, con el fin de ofrecer más información en general y sobre las diferencias entre Estados miembros.

La calidad de las estadísticas por género sobre las consecuencias para la seguridad y la salud en el trabajo puede mejorarse si se tiene en cuenta el número de horas trabajadas y la división en profesiones y sectores. Cuanto más se aproxime este desglose a las tareas realmente ejercidas, mucho mejor. Deberían investigarse medios prácticos que permitan mejorar la calidad de las estadísticas por género relativas a la seguridad y la salud en el trabajo.

4. **Seguir investigando y comparando las diferencias entre Estados miembros.** Son necesarias ulteriores investigaciones de las diferencias de género en las condiciones de trabajo y en las consecuencias laborales en cada uno de los Estados miembros, al

objeto de comparar si existen diferencias entre Estados, especialmente en los que falta información, y, en su caso, averiguar cuál es el motivo de dichas diferencias.

5. **Recopilar información de los países candidatos.** Existen diferencias en cuanto al género y las condiciones de trabajo entre los países candidatos y los Estados miembros, así como entre los distintos países candidatos. Convendría examinar con más detalle las políticas y prácticas de los países candidatos.
6. **Corregir el desequilibrio de género en los programas de investigación.** Las investigaciones han prestado menos atención a los riesgos laborales de las mujeres y a los trabajos tradicionalmente femeninos. En la medida de lo necesario, los programas de investigación en materia de SST deberían incluir de forma específica cuestiones pertinentes para las mujeres y sus lugares de trabajo. Es preciso seguir efectuando estudios de intervención sobre la prevención de los riesgos laborales para las mujeres y la integración del género en las actividades de prevención.
7. **Evaluar el impacto de los cambios del mundo del trabajo sobre el género y la seguridad y la salud laborales.** Los cambios en el mundo del trabajo inciden en la seguridad y la salud laborales. Un ejemplo reciente ha sido la aparición del teletrabajo. Es necesario evaluar los cambios que afectan a la seguridad y la salud laborales, y esto debería incluir una evaluación de género.

#### 4.4.4 Elaboración de políticas

1. **Integrar la perspectiva de género en la estrategia de seguridad y salud en el trabajo.** La perspectiva de género debería integrarse en todos los ámbitos de la seguridad y la salud laborales, a nivel nacional y comunitario, tal como establece la estrategia comunitaria para 2002-2006. El elemento de género debería estar bien definido y ser transparente; asimismo, convendría crear un amplio marco que sirva de orientación para la integración de la perspectiva de género en los programas, políticas y prácticas de seguridad y salud laborales. La Comisión y el Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud podrían brindar su apoyo a este elemento de la estrategia, por ejemplo abordando de forma específica la cuestión del género en sus actividades actuales sobre trastornos musculoesqueléticos, violencia en el trabajo y hospitales, ya que se trata de importantes riesgos y ámbitos de trabajo para muchas trabajadoras, así como en actividades sobre enfermedades laborales. También deberían evaluar la necesidad de crear un grupo específico del Comité sobre la integración de la perspectiva de género en la SST. Los Estados miembros también deberían examinar qué medidas prácticas pueden adoptar para integrar las cuestiones de género en sus actividades sobre seguridad y salud laborales, así como intercambiar las experiencias y prácticas existentes en este ámbito.
2. **Aplicar las evaluaciones de impacto en función del género como herramienta de integración.** De conformidad con la estrategia de la Unión Europea para la promoción de la igualdad, las evaluaciones de impacto en función del género deberían llevarse a cabo una vez revisadas las actuales directivas, directrices, políticas y acciones de la Unión sobre seguridad y salud laborales o una vez que se hayan elaborado otras nuevas. Se debería incluir la prevención, la normalización y

las indemnizaciones, así como la recopilación de información y el acceso a servicios y recursos en materia de SST.

3. **Tener en cuenta el género y las condiciones de trabajo a la hora de establecer normas.** La seguridad y la salud de las mujeres pueden gozar de menor protección que las de los hombres, puesto que muchas de las normas sobre seguridad y salud laborales y los límites de exposición a sustancias peligrosas se han basado en poblaciones masculinas y en pruebas de laboratorio diseñadas para hombres. Los procesos de normalización europea e internacional deberían tener en cuenta los datos relativos a ambos sexos y las diferencias de género en las condiciones de trabajo.
4. **Integrar las cuestiones de género relativas a la SST en otros ámbitos políticos.** Las cuestiones de género relativas a la SST deberían integrarse en otros ámbitos políticos, tales como la política sanitaria o medidas de responsabilidad social de las empresas, por ejemplo.

#### 4.4.5 Sensibilización y buenas prácticas de prevención

1. **Mejorar la sensibilidad con respecto al género en la aplicación de las directivas existentes.** Los requisitos más generales de la evaluación y prevención de riesgos en las directivas y directrices europeas sobre seguridad y salud laborales neutras con respecto al género no excluyen la posibilidad de aplicarlas adoptando un enfoque más sensible al género. Sin embargo, es necesario establecer métodos de aplicación más sensibles al género. A tal fin, se podría incorporar información en las directrices o códigos de prácticas que la Comisión y los Estados miembros elaboran en apoyo de la aplicación de la legislación, así como ofrecer asesoramiento, formación e información específicos a los inspectores de trabajo. Los interlocutores sociales desempeñan un papel importante, por ejemplo, a la hora de elaborar directrices. Las distintas partes implicadas en la seguridad y salud laborales necesitan información y formación sobre las condiciones de trabajo de las mujeres.
2. **Investigar y compartir buenas prácticas.** Este informe proporciona algunos ejemplos de enfoques y prácticas de los Estados miembros y de otras fuentes. Convendría recopilar y compartir más ejemplos de políticas, programas y buenas prácticas de los lugares de trabajo de todos los Estados miembros.
3. **Promover y sensibilizar sobre las buenas prácticas y métodos para incluir el género en la evaluación de riesgos e involucrar a las trabajadoras.** Es necesario promover activamente un enfoque sensible al género en relación con la evaluación de riesgos en el trabajo. Para ello, se requiere sensibilización y formación, respaldadas por información adecuada sobre el lugar de trabajo.

A continuación se presenta una lista de autoevaluación de la igualdad en el trabajo. La igualdad se evalúa con arreglo a ocho criterios diferentes.

TABLA 3 CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA IGUALDAD EN EL TRABAJO

Nivel de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿La igualdad y el bienestar del personal forman parte de la gestión de los recursos humanos?</li> <li>✓ ¿La igualdad es inherente a los objetivos y la estrategia de organización del trabajo?</li> <li>✓ ¿Cómo percibe el personal la igualdad?</li> </ul>
Política salarial y de remuneración	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿La política salarial y de remuneración se basa en la igualdad de trato y en la equidad?</li> <li>✓ ¿En qué medida las bases de cálculo de la remuneración y las primas se presentan y debaten abiertamente?</li> <li>✓ ¿El personal considera que recibe un trato justo?</li> </ul>
Oportunidades profesionales y de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Las oportunidades de trabajo y de desarrollo profesional y desarrollo permanente en el trabajo son iguales para todos?</li> </ul>
Objetivos comunes y oportunidades de influencia y control	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿El personal está familiarizado con la visión y los objetivos comunes?</li> </ul>
Ambiente de trabajo y sentimiento de unión	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿La cultura del lugar de trabajo fomenta la igualdad?</li> <li>✓ ¿La diversidad se considera fuente de riqueza o se persigue el objetivo de un personal homogéneo?</li> </ul>
Flujo de información y transparencia en el suministro informativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Todo el mundo tiene las mismas oportunidades en lo que se refiere a la información sobre su propio trabajo, su unidad de trabajo y sus perspectivas y condiciones futuras, también en términos económicos?</li> </ul>
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Las condiciones de trabajo son seguras y adecuadas desde el punto de vista ergonómico?</li> <li>✓ ¿Se practica la gestión del «factor edad» y se presta la debida atención a las personas de más edad?</li> <li>✓ ¿Se han puesto en marcha programas de desarrollo de capacidades? ¿Fomentan el bienestar del personal?</li> </ul>
Conciliación del trabajo y la vida familiar (vida privada)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Todos tienen la oportunidad de tener vida privada fuera del trabajo?</li> <li>✓ ¿El constante exceso de trabajo y compromiso es una obligación? ¿Se recompensa de alguna forma?</li> <li>✓ ¿Se castiga el rechazar el exceso de trabajo?</li> <li>✓ ¿Se valoran la vida personal y familiar, o se considera a la familia como una carga?</li> <li>✓ ¿Se apoya y se incentiva a los hombres o se les desanima y castiga sutilmente por tomar una baja parental?</li> </ul>
Fuente: Kauppinen y Ojala (1999).	

En los puntos anteriores se ha dado una visión de las principales políticas de la Unión Europea en materia de igualdad entre hombres y mujeres, de seguridad y salud en el trabajo y de integración de la perspectiva de género en la SST. La siguiente tabla es un resumen de todo ello.

TABLA 4 TABLA RESUMEN DE CONCLUSIONES DE LAS POLÍTICAS EUROPEAS

#### IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES — 2010

- Refuerzo de la sinergia entre la igualdad de género y el empleo con objeto de estimular la recuperación económica y el crecimiento sostenible
- Apoyo a la conciliación entre la vida laboral, privada y familiar de hombres y mujeres
- Promoción de la inclusión social y la igualdad entre mujeres y hombres
- Prevención y lucha contra la violencia de género
- Materialización del compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en

acciones y resultados

### **ESTRATEGIA COMUNITARIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (2007-2012)**

- Garantizar la correcta aplicación de la legislación de la UE
- Apoyar a las PYME en la aplicación de la legislación vigente
- Adaptar el marco jurídico a la evolución del mundo del trabajo y simplificarlo, teniendo muy presentes a las PYME
- Fomentar el desarrollo y la puesta en práctica de las estrategias nacionales
- Fomentar los cambios de comportamiento entre los trabajadores y animar a los empresarios a que adopten enfoques que favorezcan a la salud
- Elaborar métodos para la identificación y evaluación de nuevos riesgos potenciales
- Mejorar el seguimiento de los progresos alcanzados
- Promover la salud y la seguridad a escala internacional

### **RECOMENDACIONES DEL INFORME LAS CUESTIONES DE GÉNERO EN RELACIÓN CON LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO**

#### ***Puntos fundamentales***

- Dar prioridad a la prevención
- Promover y facilitar un enfoque sensible al género
- Tener en cuenta todos los riesgos
- Tener en cuenta las situaciones reales de trabajo

#### ***General***

- Fomentar políticas que favorezcan el equilibrio entre trabajo y vida familiar
- Prestar atención a grupos específicos de trabajadoras.
- Fomentar la cooperación interdisciplinaria.
- Integrar la seguridad y la salud laborales en los programas de trabajo en materia de igualdad a todos los niveles
- Reducir la discriminación y mejorar la calidad del empleo femenino
- Mejorar la participación de las mujeres en la toma de decisiones relativas a la seguridad y la salud laborales

#### ***Investigación y control de la SST***

- Basar la evaluación de la exposición en los trabajos realmente ejercidos por los trabajadores.
- Evaluar las investigaciones epidemiológicas con el objetivo de eliminar sesgos
- Incluir de forma rutinaria y sistemática la dimensión de género en la recopilación de datos y el control estadístico
- Seguir investigando y comparando las diferencias entre Estados miembros
- Recopilar información de los países candidatos
- Corregir el desequilibrio de género en los programas de investigación
- Evaluar el impacto de los cambios del mundo del trabajo sobre el género y la

seguridad y la salud laborales

#### *Elaboración de políticas*

- Integrar la perspectiva de género en la estrategia de seguridad y salud en el trabajo.
- Aplicar las evaluaciones de impacto en función del género como herramienta de integración
- Tener en cuenta el género y las condiciones de trabajo a la hora de establecer normas.
- Integrar las cuestiones de género relativas a la SST en otros ámbitos políticos

#### *Sensibilización y buenas prácticas de prevención*

- Mejorar la sensibilidad con respecto al género en la aplicación de las directivas existentes
- Investigar y compartir buenas prácticas

## 5. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN OSALAN: OPORTUNIDADES DE ACTUACIÓN DE ACUERDO CON LAS DIRECTRICES EUROPEAS.

### 5.1 AREAS DE ACTUACIÓN DE OSALAN

Las oportunidades de OSALAN en lo referente a la integración de la perspectiva de género deben obedecer a un criterio. El que se ha seguido en este estudio es el de adoptar las áreas de actuación que OSALAN tiene encomendadas y ponerlas en relación con las orientaciones y directrices de la Unión Europea. Las áreas de actuación de OSALAN quedan reflejadas en la siguiente tabla, en donde también se ha identificado los aspectos de género en relación con el área de actuación.

TABLA 5. ÁREAS DE ACTUACIÓN DE OSALAN

Áreas actuación
<p>1. Analizar e investigar las causas y factores determinantes de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, abordando su estudio preventivo y proponiendo las medidas correctoras procedentes.</p> <p>De dichas actuaciones se informará a la Autoridad Laboral.</p> <p>Igualmente se emitirán los informes que en su caso se soliciten por la autoridad competente en materia de seguridad industrial.</p>
<p>2. Conocer, tratar y elaborar las informaciones y datos sobre estadísticas laborales, procediendo a la confección, estudio y valoración de dichas estadísticas en el ámbito de la Comunidad Autónoma, de acuerdo con lo establecido en la Ley de</p>

<p>Estadística de la Comunidad Autónoma. Asimismo colaborará en el desarrollo y la confección de programas informáticos unificados, que se proyecten en el ámbito estatal y comunitario, para la recogida de datos en materia de seguridad y salud laborales.</p>
<p>3. Establecer un sistema de vigilancia epidemiológica responsable de investigar las enfermedades generadas en el trabajo y el impacto de los diferentes factores de riesgo laboral en la salud de los trabajadores, de acuerdo con las directrices del Departamento de Sanidad en materia de información sanitaria.</p>
<p>4. Elaborar, promover y desarrollar programas de investigación sobre métodos y técnicas de seguridad, higiene y salud en el trabajo.</p>
<p>5. Estudiar, informar y proponer a las distintas Administraciones, a través del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, normas, reformas de la normativa en su aspecto técnico en materia de seguridad e higiene en el trabajo y métodos ergonómicos, y elaborar recomendaciones sobre condiciones de trabajo de aprendices, trabajadores de edad madura y mujeres durante los periodos de embarazo o lactancia.</p>
<p>6. Efectuar estudios, informes y asesoramiento sobre puestos, locales y centros de trabajo, materias primas y productos intermedios y finales, en la medida en que puedan conllevar riesgos para la salud de los trabajadores.</p>
<p>7. Realizar análisis, estudios, informes y propuestas al Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social y, en su caso, a las autoridades responsables de la seguridad en la industria, de acuerdo con la normativa vigente, sobre las condiciones técnicas de los trabajos y sobre delimitación y fijación de concentraciones límite permisibles de los contaminantes y los procedimientos para su valoración.</p>
<p>8. Programar, organizar y desarrollar planes y cursos de formación en relación con la seguridad, higiene y salud laborales.</p>
<p>9. Informar a empleadores y empleados de los conocimientos y prácticas de prevención de riesgos profesionales y promoción de la salud.</p>
<p>10. Programar y desarrollar controles generales y sectoriales sobre niveles de seguridad e higiene en las empresas, prestando a las mismas y a los representantes legales de los trabajadores el asesoramiento pertinente sobre las correcciones más convenientes para elevar dichos niveles.</p>
<p>11. Prestar asistencia y asesoramiento técnico a empresas, a trabajadores y sus organizaciones y a autoridades públicas.</p>
<p>12. Comunicar a la Autoridad Laboral los casos de contravención grave o reiterada por parte de las empresas o de su personal de normas de prevención de riesgos profesionales que pudieran entrañar peligro para la salud o integridad física de las personas.</p>
<p>13. Asesorar y evaluar el funcionamiento de los órganos técnicos de las empresas en materia de seguridad, higiene y salud laborales.</p>
<p>14. Estudiar la relación existente entre los componentes materiales de trabajo y las</p>

personas que los manipulan.
15. Estudiar la adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo y de la organización del trabajo a las capacidades físicas, sensoriales y mentales de los trabajadores.
16. Estudiar y dictaminar la adaptación de las operaciones y procesos de producción, así como de los ritmos de trabajo o niveles de actividad, a las capacidades físicas, sensoriales y mentales de los trabajadores.
17. Estudiar y vigilar las condiciones de trabajo que puedan resultar nocivas o insalubres durante los periodos de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora, para acomodar en caso necesario su actividad laboral a un trabajo compatible durante los periodos referidos.
18. Determinar y prevenir los factores de microclima laboral en cuanto puedan ser causantes de efectos nocivos para la salud de los trabajadores.
19. Vigilar la salud de los trabajadores para detectar precozmente e individualizar los factores de riesgo y deterioro que puedan afectar a la salud de los mismos, según las directrices o programas emanados de las autoridades sanitarias.
20. Elaborar un mapa de riesgos laborales que sirva de instrumento para planificar la debida política de prevención, según las directrices o programas emanados de las autoridades sanitarias.
21. Ejercitar las competencias que le sean atribuidas por la normativa vigente sobre el ejercicio de actuaciones sanitarias de los servicios de prevención, de las entidades que realicen funciones de auditoría o evaluación externa de los servicios de prevención y a cuantos intervengan desarrollando funciones sanitarias en el campo de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de Euskadi, así como cualesquiera otras funciones que les atribuya el Ordenamiento jurídico.
22. Vigilar el fenómeno de la drogodependencia en el ámbito laboral, elaborando estudios e informes sobre la incidencia en la seguridad y salud laborales de las sustancias estupefacientes y del alcohol y el tabaco.
23. Cuantas otras sean necesarias para el cumplimiento de sus fines de prevención y promoción de la seguridad, higiene y salud laborales.

## FUENTE:

[http://www.ejgv.euskadi.net/r532291/es/contenidos/institucion/1728/es\\_5106/es\\_18128.html](http://www.ejgv.euskadi.net/r532291/es/contenidos/institucion/1728/es_5106/es_18128.html)

Se trata ahora de analizar todos los aspectos de género apuntados para cada una de las áreas de actuación y ponerlos en relación con las directrices europeas recogidas en la tabla 4. De este modo, no sólo quedarán identificadas las oportunidades de integración de la perspectiva de género en la misión de OSALAN, sino que además quedarán referidas y alineadas con las recomendaciones de la Unión Europea en esta materia. Con ello ya se da cumplimiento del apartado **Investigar y compartir buenas prácticas** del punto *Sensibilización y buenas prácticas de prevención recogido en las Recomendaciones del informe las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo*.

A continuación se presentan la tabla- resumen resultado de cruzar cada una de las áreas de actuación de OSALAN con las recomendaciones de la Unión Europea recogidas en el informe de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo.

Cabe decir que las recomendaciones de carácter fundamental, a saber:

- ▣ Dar prioridad a la prevención
- ▣ Promover y facilitar un enfoque sensible al género
- ▣ Tener en cuenta todos los riesgos
- ▣ Tener en cuenta las situaciones reales de trabajo

debido a su carácter genérico, se dan por englobadas dentro de las medidas consideradas en la tabla 6.

Así mismo en dicha tabla las recomendaciones siguientes:

- ▣ Integrar la SST en los programas de trabajo en materia de igualdad a todos los niveles
- ▣ Integrar la perspectiva de género en la estrategia de seguridad y salud en el trabajo.
- ▣ Seguir investigando y comparando las diferencias entre Estados miembros
- ▣ Recopilar información de los países candidatos

no se han considerado por su falta de precisión las dos primeras y por quedar fuera del ámbito de actuación de OSALAN las dos últimas.

Las filas de la tabla 6 numeradas del 1 a 23 representan las 23 áreas de actuación de OSALAN descritas en la tabla 5.

	Fomentar políticas que favorezcan el equilibrio entre trabajo y	Prestar atención a grupos específicos de trabajadoras.	Fomentar la cooperación interdisciplinaria.	Integrar la SST en los programas de trabajo en materia de	Reducir la discriminación y mejorar la calidad del empleo	Mejorar la participación de las mujeres en la toma de	Basar la evaluación de la exposición en los trabajos realmente	Evaluar las investigaciones epidemiológicas con el objetivo de	Incluir de forma rutinaria y sistemática la dimensión de género	en la recopilación de datos y el control estadístico	Seguir investigando y comparando las diferencias entre Estratos	Recomendar la formación de los países candidatos	Corregir el desequilibrio de género en los programas de	Evaluar el impacto de los cambios del mundo del trabajo sobre	el género y la seguridad y la salud laborales	Integrar la perspectiva de género en la estrategia de	seguridad y salud en el trabajo	Aplicar las evaluaciones de impacto en función del género como	herramienta de integración	Tener en cuenta el género y las condiciones de trabajo a la	hora de establecer normas.	Integrar las cuestiones de género relativas a la SST en otros	Mejorar la sensibilidad con respecto al género en la aplicación	de las directivas existentes. Investigar y compartir buenas
1	X	X	X		X	X	X	X	X			X	X			X	X	X	X				X	
2	X	X	X		X	X	X	X	X			X	X			X	X	X	X				X	
3		X	X		X	X	X	X	X			X	X			X	X	X	X				X	
4	X	X	X		X	X	X		X			X	X			X	X		X		X		X	
5	X	X	X		x	X	X	X	X			X	X			X	X		X		X		X	
6	X	X	X		x	X	X	X	X			X	X			X	X		X				X	
7		X	X		X	X	X	X	X			X	X			X	X		X		X		X	
8	X	X	X		X	X	X		X			X	X			X	X						X	
9	X	X	X		X	X	X		X			X	X			X	X						X	
10		X			X	X	X	X	X			X	X					X					X	
11	X	X	X		X	X	X					X	X			X	X						X	
12		X			X	X	X		X			X	X			X	X						X	
13	X	X			X	X	X		X			X	X			X	X		X				X	
14		X			X	X	X		X			X	X			X	X		X					
15		X			X	X	X		X			X	X			X	X		X					
16		X			X	X	X		X			X	X			X	X		X					
17		X			X	X	X		X			X	X			X	X		X					
18	X	X			X	X	X		X			X	X			X	X		X					
19	X	X	X		X	X	X		X			X	X			X	X		X					
20	X	X	X		X	X	X	X				X	X			X	X		X					
21		X	X		X	X	X	X	X			X	X			X	X			X			X	
22		X	X		X	X		X	X			X	X			X	X		X		X		X	
23		X	X		X		X	X	X			X	X			X	X		X				X	

La presencia de X en una celda indica oportunidad de actuación para ése ítem en esa área de actuación.

De la tabla anterior se desprende que todas las áreas de actuación de OSALAN tienen oportunidad de seguir por lo menos algunas de las recomendaciones de la UE en materia de integración de la perspectiva de género en la SST, sumando 235 posibles puntos de actuación.

Para profundizar en el análisis de oportunidades que cada una de las áreas ofrece, habría que concretar el tipo de medidas que se podría llevar a cabo. A modo de ejemplo hemos desarrollado el área 1 de actuación. Los resultados se presentan en la siguiente tabla:

--	--

TABLA 7 OPORTUNIDADES DE INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁREA 1 DE ACTUACIÓN DE OSALAN

<b>ÁREA 1 ACTUACIÓN OSALAN:</b> Analizar e investigar las causas y factores determinantes de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, abordando su estudio preventivo y proponiendo las medidas correctoras procedentes. De dichas actuaciones se informará a la Autoridad Laboral. Igualmente se emitirán los informes que en su caso se soliciten por la autoridad competente en materia de seguridad industrial.	
DIRECTRICES GENERO	OPORTUNIDADES DE ACCIÓN
General	Fomentar políticas que favorezcan el equilibrio entre trabajo y vida familiar
General	Investigar el impacto de la conciliación familiar y personal sobre los accidentes y enfermedades
General	Prestar atención a grupos específicos de trabajadoras.
General	Identificar grupos específicos de trabajadoras en cuanto a enfermedades profesionales y accidentes de trabajo
General	Fomentar la cooperación interdisciplinaria.
General	Identificar otras áreas profesionales que puedan aportar sinergias en la investigación de causas y factores de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
General	Integrar la seguridad y la salud laborales en los programas de trabajo en materia de igualdad a todos los niveles
General	Reducir la discriminación y mejorar la calidad del empleo femenino
General	Investigar el impacto de discriminación como factor de riesgo
General	Investigar causalidad entre discriminación de género y accidentes y

		<b>enfermedades profesionales</b> <b>Investigar impacto de calidad de empleo sobre SST.</b>
	Mejorar la participación de las mujeres en la toma de decisiones relativas a la seguridad y la salud laborales	<b>Investigar el impacto de género en la toma de decisiones sobre SST</b>
de Investigación y control de la SST	Basar la evaluación de la exposición en los trabajos realmente ejercidos por los trabajadores.	<b>Investigar coste-eficacia de metodologías de evaluación de la exposición basadas en situaciones reales y adoptando perspectiva de género.</b>
	Evaluar las investigaciones epidemiológicas con el objetivo de eliminar sesgos	<b>Identificar posibles sesgos de género en las investigaciones epidemiológicas con repercusión para la salud de las trabajadoras</b>
	Incluir de forma rutinaria y sistemática la dimensión de género en la recopilación de datos y el control estadístico	<b>Analizar los indicadores que maneja OSALAN desde el punto de vista de género</b>
	Seguir investigando y comparando las diferencias entre Estados miembros	
	Recopilar información de los países candidatos	
	Corregir el desequilibrio de género en los programas de investigación	<b>Introducir indicadores género en todo el ciclo de vida de los programas de investigación: diseño, obtención de datos, almacenamiento de datos, análisis de datos y difusión de resultados.</b>
	Evaluar el impacto de los cambios del mundo del trabajo sobre el género y la seguridad y la salud laborales	<b>Investigar el impacto de los cambios del mundo del trabajo sobre el género y la seguridad y la salud laborales</b>
Elaboración políticas	Integrar la perspectiva de género en la estrategia de seguridad y salud en el trabajo.	
	Aplicar las evaluaciones de impacto en función del género como herramienta de	<b>Introducir la variable género en todos los protocolos de evaluación de SST en que sea pertinente y actualmente no se</b>

	integración	<b>recoja.</b>
	Tener en cuenta el género y las condiciones de trabajo a la hora de establecer normas.	<b>Evaluar el impacto sobre la salud de una normativa neutra o sensible a género.</b>
	Integrar las cuestiones de género relativas a la SST en otros ámbitos políticos	<b>Investigar qué oportunidades hay de mejorar la seguridad y salud de las trabajadoras que quedan fuera de los límites de las competencias de OSALAN</b>
<b>Sensibilización y buenas prácticas</b>	Mejorar la sensibilidad con respecto al género en la aplicación de las directivas existentes. Investigar y compartir buenas prácticas	<b>Analizar el impacto sobre la salud de las trabajadoras de la sensibilización respecto a género.</b>  <b>Establecer redes de investigación con otros servicios homólogos</b>

Vemos que se han establecido 17 recomendaciones personalizadas para un área de actuación de OSALAN y que están en línea con las directrices de la Unión Europea.

A partir de aquí se debería realizar el mismo ejercicio para el resto de áreas. De ahí se obtendría un punto de partida para priorizar las líneas de actuación y los tiempos de consecución a corto, medio y largo plazo. Ello constituiría la fundamentación de la estrategia política de OSALAN en materia de integración de la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral.

## 6. CONCLUSIONES

En este informe han sido presentadas las líneas estratégicas y recomendaciones de las políticas europeas en materia de seguridad y salud laboral desde la perspectiva de género.

Dentro del marco internacional las políticas europeas se erigen en referente debido, entre otros factores, a la ausencia de conflictos, a un entorno socioeconómico de alto nivel en comparación con otras zonas del mundo, y en unas altas tasas de participación de la mujer en el mundo laboral. Con todo todavía queda espacio para la mejora y para lograr una plena igualdad entre hombres y mujeres en Europa.

Ha quedado establecido que, desde el punto de vista de género, una política neutra en materia de SST contribuye a incrementar la brecha ya existente entre hombres y mujeres, por cuanto no hace visible tal realidad y porque ignora las necesidades diferenciales de las mujeres respecto a temas de SST, cosa que perpetúa la no asistencia, o la asistencia inadecuada.

Con el objetivo de identificar las oportunidades de OSALAN para la adopción de una política de género en línea con las buenas prácticas basadas en la evidencia, todas y cada una de las recomendaciones de la UE en materia de integración de la perspectiva de género en relación a la SST, han sido cruzadas con las áreas de actuación que OSALAN tiene encomendadas.

Como resultado, 235 posibles puntos de actuación han sido identificados. Sin embargo, tal como se ha puesto de manifiesto en el ejemplo desarrollado con el área 1- *Analizar e investigar las causas y factores ...* - es recomendable profundizar en el tipo de actuación que es pertinente llevar a cabo en cada área transformando las oportunidades ( cruces del cuadro ó) en propuestas concretas.

En el ejemplo desarrollado tal transformación ha resultado en 17 propuestas concretas. Así debería procederse para todas las áreas de actuación. Este sería el punto de partida para:

- ▣ agrupar propuestas de índole compatible
- ▣ considerar la viabilidad de las propuestas
- ▣ considerar el beneficio en términos de SST y en términos económicos que representarían
- ▣ considerar el alcance de los proyectos que representaría llevarlas a cabo
- ▣ considerar los recursos, tiempo y coste que tales proyectos representarían

En definitiva se dispondría de los elementos necesarios y suficientes para fundamentar y valorar una estrategia de integración de la perspectiva de género en la OSALAN, basadas en las directrices de la UE en esta materia.

## 7. ANEXO I. LAS CUESTIONES DE GÉNERO EN RELACIÓN CON LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

Revisión Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: Sarah Copsey

Resumen del capítulo 3

Diferencias de género en la exposición y en las consecuencias para la seguridad y la salud laborales

## 7.1 ACCIDENTES

### Puntos fundamentales

- ❑ Los hombres tienen mayor probabilidad que las mujeres de sufrir accidentes laborales graves o mortales. Su tasa de lesiones graves es casi tres veces mayor. Si se adapta, por ejemplo, a las horas trabajadas, sigue siendo todavía aproximadamente dos veces mayor.

La diferencia entre la tasa de accidentes que sufren hombres y mujeres se reduce cuando se incluyen los accidentes menos graves, pero la tasa de accidentes entre los hombres sigue siendo 1,33 veces mayor.

- ❑ La tasa de accidentes relacionados con el trabajo se está reduciendo más rápidamente en el caso de los hombres que en el de las mujeres.
- ❑ Las tasas de accidentes de mujeres y hombres son distintas, al igual que los tipos de accidentes. Estas diferencias están estrechamente relacionadas con el tipo de trabajo y la segregación por tareas.
- ❑ La tasa de accidentes entre las mujeres es mayor en trabajos de ritmo rápido y muy exigentes; por tanto, el cansancio y el agotamiento pueden contribuir a incrementarla.
- ❑ La utilización de equipos de trabajo, máquinas y herramientas diseñados para hombres puede contribuir a aumentar el riesgo de accidentes en mujeres.
- ❑ Los datos estadísticos sobre accidentes deberían tener en cuenta el número de horas trabajadas. Asimismo, convendría desglosar los datos según las tareas reales ejercidas por los trabajadores. También se deberían investigar opciones prácticas para mejorar los datos estadísticos por género relativos a la seguridad y la salud laborales.
- ❑ Sería útil tener más información sobre los tipos de accidentes sufridos por hombres y mujeres y una visión más detallada de la situación en cada Estado miembro.

Es necesario adoptar medidas adicionales para evitar todos los accidentes, tanto graves como leves, sobre todo teniendo en cuenta que a menudo existen medidas simples de control.

## 7.2 TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS

### Puntos fundamentales

- ❑ Por lo general, los trastornos musculoesqueléticos (TME) constituyen un problema grave y cada vez mayor, ya que se trata de la dolencia más notificada entre mujeres y hombres en Europa.

- ❑ Mujeres y hombres señalan niveles similares de trastornos musculoesqueléticos. No obstante, las mujeres sufren más dolencias de las extremidades superiores.
- ❑ Los trastornos musculoesqueléticos están relacionados con la exposición a unas malas condiciones ergonómicas tanto en hombres como en mujeres. Las mujeres suelen trabajar en condiciones asociadas a este tipo de trastornos: trabajos que exigen posturas forzadas, tareas monótonas y repetitivas, métodos de trabajo inadecuados, organización del trabajo inadecuada y, más a menudo de lo que se piensa, levantamiento de cargas.
- ❑ Existen suficientes datos científicos sobre los riesgos ergonómicos en el trabajo para evitar un alto porcentaje de los trastornos musculoesqueléticos entre los trabajadores. Las medidas preventivas no deberían ni necesitan ser discriminatorias con respecto al sexo.

A pesar de que muchos piensan que los trastornos musculoesqueléticos son más comunes entre las mujeres, esta cuestión ha sido más estudiada en el caso de los hombres. Es necesario estudiar con más detalle los factores de pronóstico entre las mujeres, así como si el riesgo varía entre hombres y mujeres expuestos a los mismos riesgos laborales.

Algunos aspectos fatigosos del trabajo que son más característicos del trabajo de mujeres —por ejemplo el trabajar de pie— han recibido menos atención que, por ejemplo, el levantamiento de cargas.

Convendría distinguir entre los tipos de TME en los sistemas de notificación, especialmente las dolencias de espalda derivadas de tareas de manipulación y los trastornos de las extremidades superiores.

## Conclusiones

A pesar de algunas lagunas destacables, existen suficientes pruebas sobre las causas de los trastornos musculoesqueléticos relacionadas con el trabajo y su prevención. A partir de una revisión de más de 200 estudios de trastornos musculoesqueléticos, Punnett y Herbert (2000) llegaron a una serie de conclusiones sobre lo que se sabe en relación con el género y los trastornos musculoesqueléticos y lo que debería investigarse en mayor profundidad (véase el recuadro 12).

En general, sabemos que la incidencia de trastornos musculoesqueléticos está estrechamente relacionada con factores laborales tanto en hombres como en mujeres y que existen suficientes datos científicos para adoptar medidas preventivas, basadas en intervenciones ergonómicas, y que dichas intervenciones no deben ser discriminatorias con respecto al género. El análisis del género como «factor de riesgo» no ayuda a entender estas cuestiones. Sin embargo, es necesario seguir investigando en diversos ámbitos, como las posibles variaciones de los riesgos musculoesqueléticos en función del género en los casos de exposición similar en el trabajo y la existencia de variaciones en las relaciones exposición-respuesta en función del género.

## 7.3 ESTRÉS RELACIONADO CON EL TRABAJO

### Puntos fundamentales

- ❑ El estrés es un importante problema de salud relacionado con el trabajo en Europa, que afecta tanto a hombres como a mujeres.
- ❑ Las mujeres comunican más quejas relacionadas con el estrés laboral que los hombres.
- ❑ Se conocen las causas del estrés laboral, y estos factores están presentes en muchos trabajos típicamente femeninos.
- ❑ Las mujeres están más expuestas a algunos factores de estrés debido a: el tipo de trabajo que realizan; su posición en la jerarquía de la organización; la discriminación, el acoso sexual; su situación fuera del trabajo.
- ❑ El enfoque establecido en relación con la evaluación y gestión de riesgos en materia de seguridad y salud laborales puede aplicarse a la prevención de las causas del estrés laboral.
- ❑ Tanto los instrumentos empleados para la investigación como la evaluación de riesgos deberían abordar las cuestiones laborales que afectan principalmente a las mujeres, como las condiciones de trabajo incompatibles con las responsabilidades familiares, el acoso sexual y la discriminación.
- ❑ Trabajar —a diferencia de no trabajar— es positivo para la salud de las mujeres.
- ❑ Es esencial seguir investigando para abordar el estrés laboral en el contexto de otras cuestiones, como el género, y obtener así una perspectiva completa para la gestión del estrés laboral.

Entre los aspectos fundamentales de las políticas efectivas aplicadas en el lugar de trabajo para prevenir las interacciones sociales negativas se incluyen los siguientes:

- ❑ compromiso del empresario y los trabajadores para impulsar un entorno libre de intimidación;
- ❑ explicar los tipos de acciones que son aceptables y los que no lo son;
- ❑ establecer las consecuencias que acarrea el incumplimiento de las normas y valores de la organización y las sanciones previstas;
- ❑ indicar dónde y cómo pueden las víctimas obtener ayuda;
- ❑ compromiso para garantizar el derecho a quejarse «sin represalias»;
- ❑ explicar el procedimiento para formular una queja;
- ❑ especificar la función del director, supervisor, compañero de contacto o apoyo y representantes sindicales;

- ▣ datos de servicios de asesoramiento y ayuda a disposición de la víctima y del acosador;
- ▣ mantenimiento de la confidencialidad.

## 7.4 ENFERMEDADES INFECCIOSAS

### Puntos fundamentales

- ▣ Las mujeres padecen más enfermedades infecciosas relacionadas con el trabajo que los hombres.
- ▣ En sectores como el sanitario, en el que hay una alta concentración de mujeres, el riesgo de exposición a enfermedades infecciosas es mayor.
- ▣ • Las infecciones menos graves contraídas en el trabajo que causan absentismo por enfermedad —por ejemplo, las contraídas por aquellos que trabajan con niños— no suelen ser reconocidas como enfermedades relacionadas con el trabajo, ni tampoco suelen registrarse.

## 7.5 ASMA, OTROS TRASTORNOS RESPIRATORIOS Y SÍNDROME DEL «EDIFICIO ENFERMO»

### Puntos fundamentales

- ▣ Los síntomas alérgicos están aumentando en la población general y muchos se manifiestan o se agravan como consecuencia de la exposición a agentes sensibilizantes en el trabajo.

En Europa, los hombres parecen sufrir más problemas respiratorios o pulmonares relacionados con el trabajo que las mujeres. En cambio, en algunos Estados miembros la situación es inversa. Hay muchos casos de asma relacionado con el trabajo entre mujeres y hombres.

Las áreas de trabajo dominadas por las mujeres donde puede haber exposición a las causas más comunes del asma relacionado con el trabajo incluyen el sector sanitario, la industria textil, la producción de alimentos y la peluquería.

Aparentemente, las mujeres sufren los síntomas del síndrome del «edificio enfermo» más a menudo que los hombres, lo que podría atribuirse a las diferentes condiciones de trabajo, incluso cuando se trata del mismo lugar de trabajo.

La información y la notificación de las enfermedades respiratorias varían considerablemente entre los Estados miembros, lo que complica la evaluación de la magnitud real del problema y de las diferencias de género.

## 7.6 ENFERMEDADES DE LA PIEL

### Puntos fundamentales

- ❑ Las mujeres trabajadoras están más a menudo expuestas a detergentes, disolventes y agua. Los trabajos «húmedos» están especialmente asociados a la dermatitis de las manos.
- ❑ Las mujeres tienen más riesgo de sufrir dermatitis en trabajos como la fabricación de productos electrónicos, peluquería, asistencia sanitaria, mecánica y siderurgia. El porcentaje también es elevado entre el personal de cocina y de limpieza.
- ❑ Las erupciones cutáneas son uno de los síntomas del síndrome del «edificio enfermo», que aparentemente afecta a más mujeres que hombres.
- ❑ El trabajo con pantallas de visualización se asocia en ocasiones a problemas de la piel como picores y erupciones, posiblemente relacionados con la mala calidad del aire interior y el estrés.

## 7.7 CÁNCER RELACIONADO CON EL TRABAJO

### Puntos fundamentales

- ❑ Existe una relación entre determinados tipos de cáncer y determinados empleos.
- ❑ En general, el cáncer de origen laboral es más común entre hombres que entre mujeres, en particular debido a las diferencias en cuanto a la duración y al tipo de exposición.
- ❑ Es probable que se subestime el cáncer de origen laboral que afecta a las mujeres, por ejemplo, debido a que la mayor parte de los certificados de defunción no suelen registrar los empleos femeninos.
- ❑ Algunos tipos de cáncer tienen mayor prevalencia en empleos dominados por mujeres.
- ❑ Existen lagunas de conocimiento, ya que muchos estudios sobre el cáncer de origen laboral no han tenido en cuenta la dimensión de género ni los empleos dominados por mujeres.
- ❑ Es necesario reforzar la recopilación de datos para mejorar la evaluación de la exposición en el trabajo a determinados carcinógenos entre las mujeres y su prevención.

### Mejorar la recopilación de datos y la investigación sobre el cáncer de origen laboral en mujeres

Los cánceres de origen laboral en mujeres y hombres pueden prevenirse. Entre los requisitos para mejorar la recopilación de datos y la investigación dirigida a identificar los riesgos de

las mujeres y mejorar la evaluación de las exposiciones en el lugar de trabajo se encuentran:

- ❑ la inclusión del empleo y el género en la recopilación rutinaria de datos tales como re-gistros sobre el cáncer y datos informatizados de los certificados de defunción;
- ❑ ulteriores investigaciones sobre los trabajos en los que predominan las mujeres, por ejemplo la manufactura con exposiciones potencialmente peligrosas, incluida la industria de los semiconductores;
- ❑ un mejor estudio de los diseños y herramientas de investigación para hacer frente a algunas de las cuestiones metodológicas, como pequeñas muestras de mujeres expuestas;
- ❑ análisis basados en el tipo de tareas y de exposición, no solo por trabajo o sector;
- ❑ análisis de los datos sobre mujeres procedentes de los estudios existentes, donde se han recopilado datos que nunca se han analizado.

## 7.8 TRASTORNOS AUDITIVOS

### Puntos fundamentales

- ❑ Los hombres sufren más problemas auditivos provocados por el ruido que las mujeres y, debido a la segregación laboral, están más expuestos a altos niveles de ruido en el trabajo.
- ❑ Entre los trabajos asociados a la exposición a altos niveles de ruido en los que predominan las mujeres se incluyen el procesamiento de alimentos, las fábricas embotelladoras y la manufactura textil. Los bares y discotecas, donde la música está muy alta, son lugares de trabajo ruidosos no tradicionales para mujeres y hombres.
- ❑ Es necesario seguir investigando otras cuestiones sobre el ruido en el lugar de trabajo, como el estrés derivado del ruido por debajo de niveles que puedan producir daños al oído y el exceso de sensibilidad auditiva.
- ❑ La mayor parte de los estudios se han basado en poblaciones de hombres, y es probable que los médicos no relacionen los casos de pérdida auditiva de mujeres con el trabajo.
- ❑ Existen algunas pruebas de un riesgo emergente, el shock acústico —al que las mujeres pueden estar más expuestas—, que provoca distintos síntomas y tiene consecuencias a unos niveles de exposición inferiores a los que causan problemas auditivos «tradicionales» por el ruido.

## 7.9 ENFERMEDADES RELACIONADAS CON LAS VIBRACIONES

### Puntos fundamentales

- ❑ Los hombres sufren más enfermedades relacionadas con las vibraciones y están más expuestos a las vibraciones que las mujeres, debido a la segregación laboral.
- ❑ Es necesario realizar más estudios sobre los factores de pronóstico en mujeres y sobre la posible variación de riesgos entre mujeres y hombres que se enfrentan a los mismos riesgos laborales.

## 7.10 TEMPERATURA EN EL LUGAR DE TRABAJO

### Puntos fundamentales

- ❑ Los hombres están más expuestos a condiciones de trabajo con frío o calor que las mujeres.
- ❑ Es importante examinar la naturaleza del trabajo que se realiza en condiciones de frío y calor.

## 7.11 SALUD REPRODUCTIVA

### Puntos fundamentales

- ❑ Gran parte de la investigación sobre salud reproductiva se ha centrado en las mujeres embarazadas y en la protección del feto. Solo las mujeres embarazadas y las madres primerizas están cubiertas por la legislación comunitaria en la materia.
- ❑ La posible influencia de las condiciones de trabajo en las cuestiones de salud femenina, como la menstruación y la menopausia, ha sido ignorada por completo.
- ❑ Es necesario seguir investigando y ofrecer información en el lugar de trabajo sobre los efectos del trabajo sobre otros peligros que afectan a la reproducción relacionados con mujeres y hombres, como la fertilidad, la sexualidad, la menopausia precoz y los trastornos menstruales.
- ❑ Convendría considerar la posibilidad de introducir indicadores de los problemas de salud reproductiva en los resultados de las encuestas europeas sobre condiciones de trabajo.
- ❑ Debería fomentarse el intercambio de buenas prácticas sobre métodos de investigación, la evaluación de riesgos y su prevención.

## 7.12 LOS EFECTOS DE LAS HORAS DE TRABAJO, LA FALTA DE FLEXIBILIDAD LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD DE LAS TAREAS DOMÉSTICAS

### Puntos fundamentales

- ❑ El equilibrio entre el trabajo y la vida privada es esencial para todos los trabajadores. El exceso de horas de trabajo, los elementos «no estándar» en los horarios de trabajo y la falta de control del trabajador o de flexibilidad en la jornada laboral pueden contribuir a aumentar el desequilibrio entre la vida laboral y otros aspectos de la vida.
- ❑ Las políticas y prácticas destinadas a apoyar a los que asumen la responsabilidad de atender a otras personas beneficiarían especialmente a las mujeres.
- ❑ Los hombres con un trabajo a tiempo completo también desean trabajar menos horas, y los que tienen familia desean aprovechar las prácticas laborales que favorezcan la vida familiar. Los debates sobre la política de conciliación del trabajo y la vida privada también deberían abordar las jornadas laborales de los hombres, que deberían ayudar asimismo a las mujeres que trabajan en ámbitos dominados por hombres.
- ❑ El contexto legislativo y social afecta en buena medida a la magnitud, el funcionamiento y el resultado de las políticas que apoyan a la familia.
- ❑ La vida laboral de las mujeres es más exigente desde el punto de vista físico y mental cuando realizan un «doble turno» de trabajo remunerado y otro no remunerado en casa. Un reparto más equitativo de las responsabilidades domésticas beneficiaría sin lugar a dudas a las mujeres, pero también podría conllevar cambios positivos para los hombres.
- ❑ Es necesario seguir investigando sobre lo que mujeres y hombres consideran que son horarios «compatibles» y prácticas y políticas eficaces destinadas a conciliar el trabajo y la vida privada; asimismo, deberían compartirse ejemplos de buenas prácticas.

## 7.13 PÉRDIDA DE VOZ INDUCIDA POR EL TRABAJO: UN RIESGO CADA VEZ MAYOR

### Puntos fundamentales

- ❑ Existen pruebas de problemas de voz relacionados con algunos trabajos, como enseñar y hablar por teléfono.
- ❑ Las mujeres pueden correr más riesgo que los hombres debido a la segregación laboral.
- ❑ Existen buenas prácticas de prevención.

- ❑ Es necesario seguir investigando, concienciar a las personas y adoptar medidas de prevención.

## 7.14 SALUD Y SEGURIDAD DE LAS MUJERES EN LA AGRICULTURA

### Puntos fundamentales

- ❑ El sector agrícola sigue dando trabajo a un número significativo de mujeres en algunos Estados miembros y en los países candidatos.
- ❑ Muchas más mujeres contribuyen como esposas, parejas o familiares; estas trabajadoras no están cubiertas por la legislación en materia de seguridad y salud laborales.
- ❑ Las mujeres se concentran en los trabajos básicos del sector agrícola.
- ❑ Aunque la tasa de accidentes es mayor en el caso de los hombres, tanto estos como las mujeres registran un alto porcentaje de accidentes en el sector.

## 7.15 SALUD Y SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS A DOMICILIO Y DE LOS TELETRABAJADORES

### Puntos fundamentales

- ❑ Tanto el servicio doméstico como el trabajo a domicilio están dominados por las mujeres y constituyen sectores de empleo típicamente femeninos.
- ❑ En estos ámbitos se puede llevar a cabo una gran diversidad de tareas que exponen a las trabajadoras a diversos peligros.
- ❑ El escaso acceso al asesoramiento en materia de seguridad y salud laborales, información y formación, el aislamiento y una situación de empleo informal y precario son algunos de los factores que pueden aumentar la exposición a los riesgos para este grupo de trabajadores, en comparación con los que realizan tareas similares en empresas.
- ❑ Muchos trabajadores a domicilio son autónomos, de modo que quedan fuera del ámbito de aplicación del marco legislativo europeo, y el personal doméstico está específicamente excluido.

## 7.16 EL TRABAJO EN LAS PYME

### Puntos fundamentales

- ❑ Aunque, en comparación con las mujeres, los hombres suelen trabajar más por cuenta propia o dirigir pequeños negocios, muchas mujeres participan en dichos negocios como esposas o parejas, y el porcentaje de mujeres que trabajan por cuenta ajena es muy elevado.
- ❑ Hay ejemplos de modelos que tienen como objetivo la prevención de riesgos en las PYME y que cubren los ámbitos de trabajo en los que predominan las mujeres, pero será necesario garantizar que los recursos se destinan a prevenir los riesgos de ambos sexos en las PYME.
- ❑ Las iniciativas destinadas a ofrecer cobertura representativa a los trabajadores sobre cuestiones de seguridad en las PYME serían beneficiosas para muchas mujeres que trabajan en PYME y que no cuentan con ningún tipo de representación.
- ❑

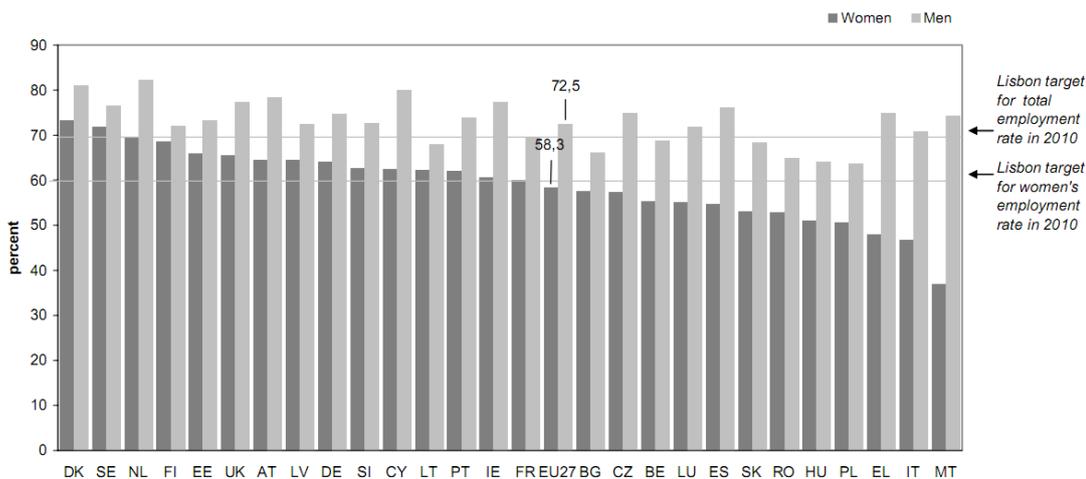
## 7.17 SALUD LABORAL DE LAS MUJERES DE MÁS EDAD

### Puntos fundamentales

- ❑ Las mujeres de más edad no constituyen un grupo homogéneo y existen diferencias de género.
- ❑ No existen muchos estudios específicos sobre la salud laboral de las mujeres de más edad como grupo.
- ❑ Las políticas sobre el envejecimiento de la población activa deberían tener en cuenta el género.

## 8. ANEXO II. ESTADÍSTICAS

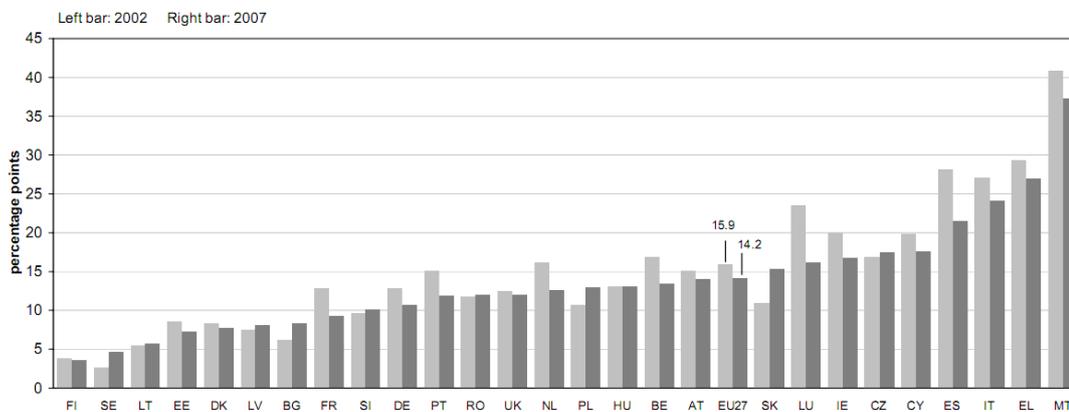
Employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2007



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15-64) in EU Member States - 2002 and 2007

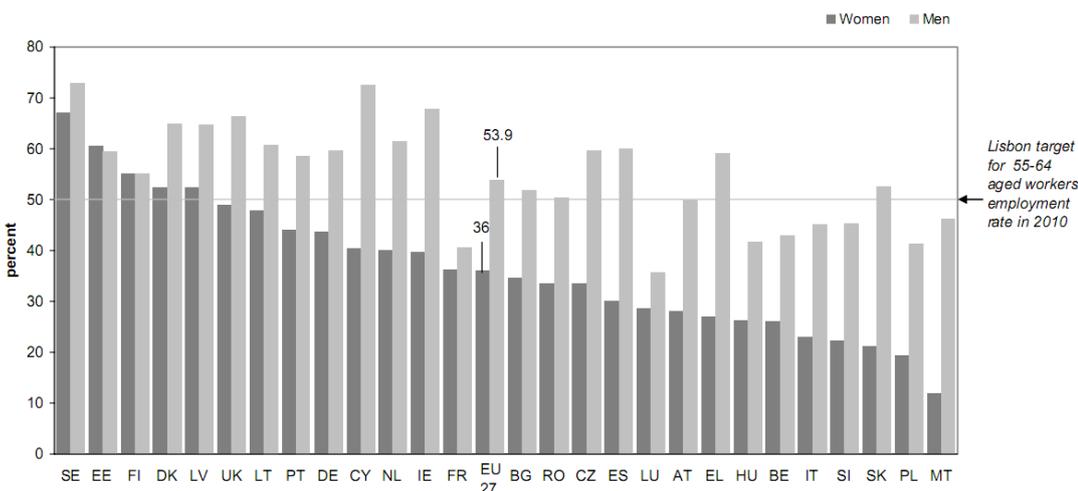
(Difference between men's and women's employment rates)



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

NB: A positive gap indicates higher employment rates for men in comparison with women, while the opposite is true for a negative gap.

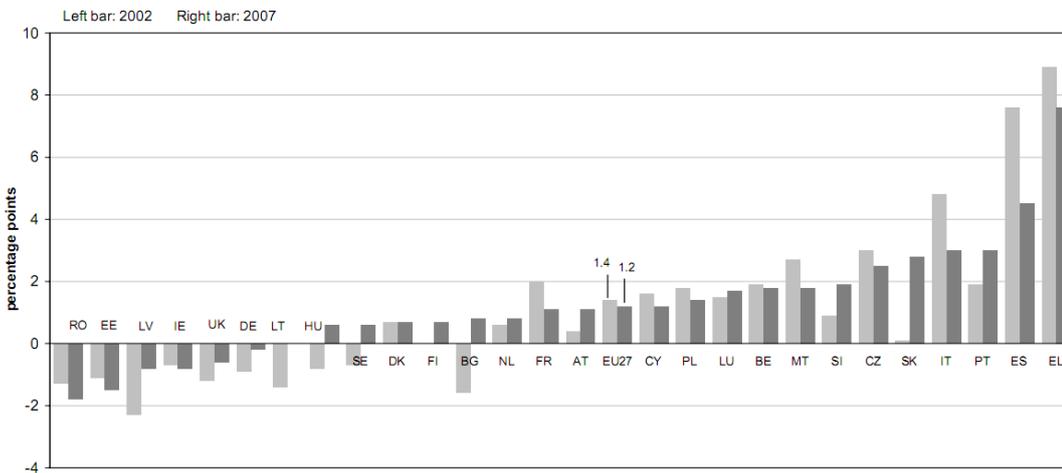
Employment rates of older workers (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2007



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

Absolute gender gap in unemployment rates (women and men aged 15 years and over) in EU Member States - 2002 and 2007

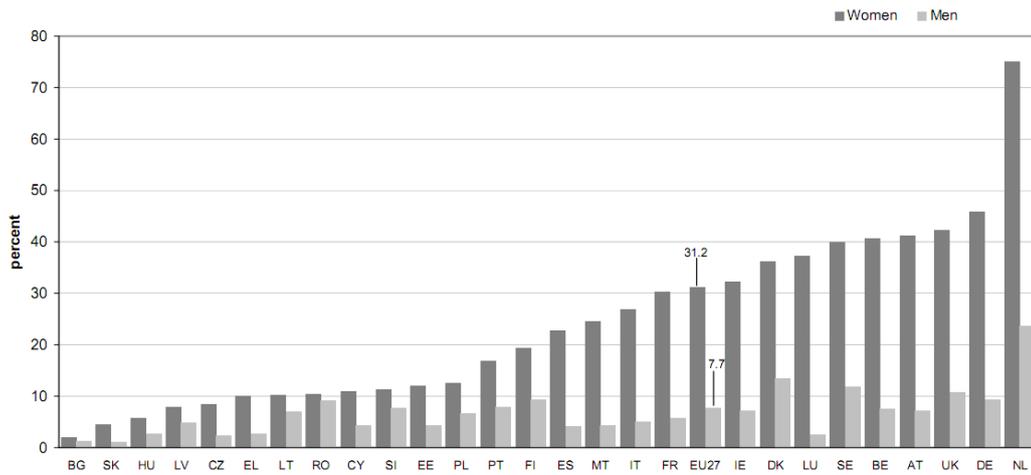
(Difference between women's and men's unemployment rates)



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

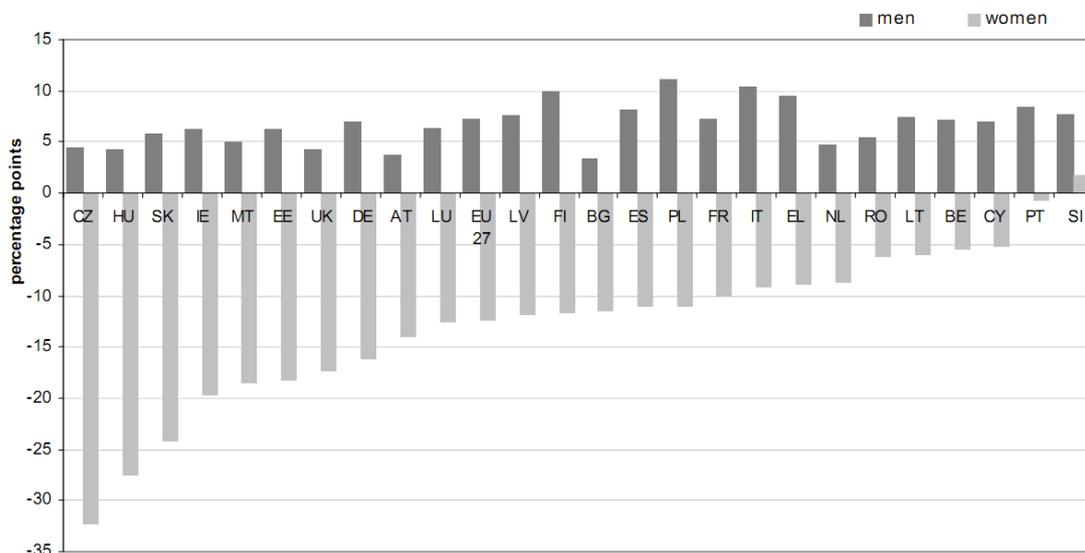
Notes: A positive gap indicates higher unemployment rates for women in comparison with men, while the opposite is true for a negative gap.

Share of part-time workers in total employment (persons aged 15 and over) in EU Member States - 2007

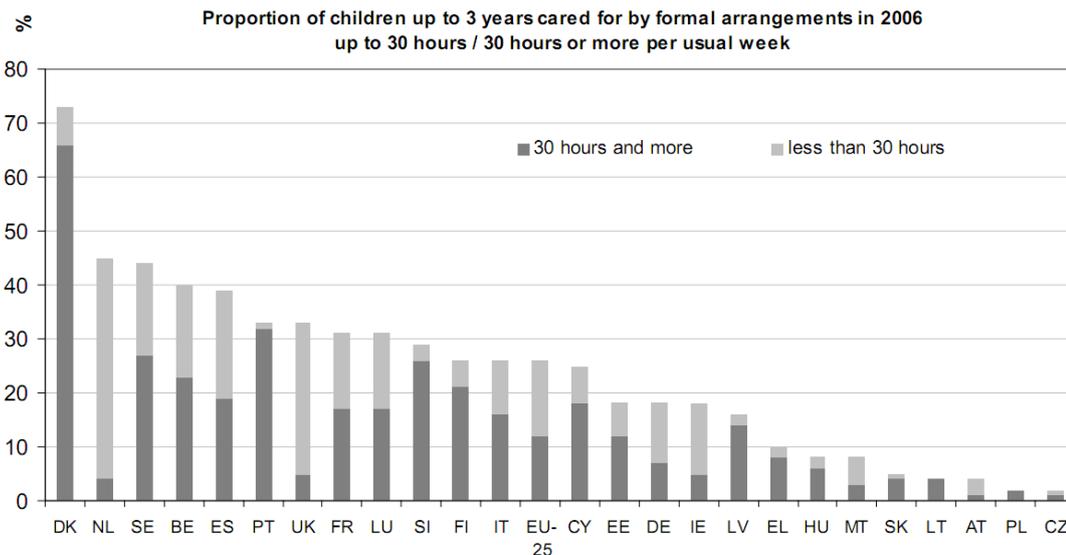


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages  
IE : Provisional figures.

Employment impact of parenthood for women and men (aged 25-49) in 2007  
difference in percentage points in employment rates with presence of a child under 12 and without the presence of any children

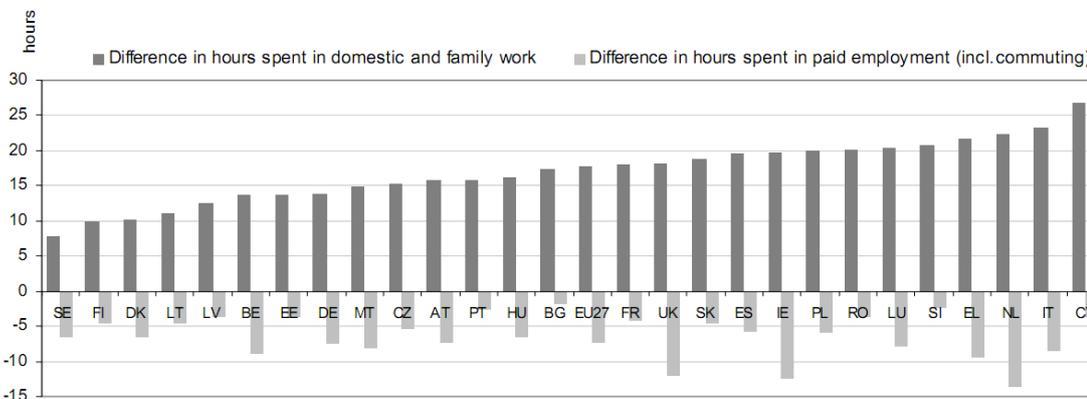


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Annual average.  
Notes : no data available for DK and SE.



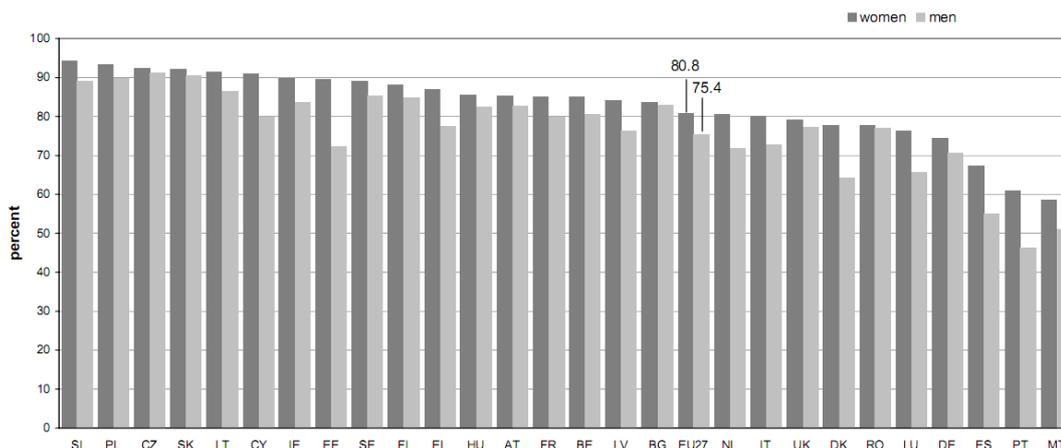
Source: Eurostat, EU-SILC 2006. Provisional data for BE, DE, EL, FR, IE, LT, LU, LV, MT, NL, PL, PT, SE, SK and UK. BG and Ro : no data available for 2006. "Formal arrangements" means EU-SILC reply categories 1 to 4 (pre-school or equivalent, compulsory education, centre-based services outside school hours, a collective crèche or another day-care centre, including family day-care, professional certified childminders).

**Difference between working women's and men's average time spent in domestic and family work  
and in paid employment, in 2005 (by week)**



Source: Fourth EWCS, 2005. A positive value indicates that more time is spent on average by women than by men (for the related activity), while the opposite is true for a negative value. It has to be noted that the sample used only includes people who were in paid employment in the reference week of the survey. Due to this limitation, caution should be exercised in interpreting the differences between women and men's average time spent for both paid employment and unpaid domestic and family work. For instance, as regards paid employment, gender differences mainly reflect different patterns in the gender distribution of part-time among EU Member States and not in the gender distribution of participation in employment in general. If all working age persons were included (and not only those in paid employment) one would expect that both differences in time-use between women and men would be more pronounced.

**Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 - 24, in EU Member States - 2007**

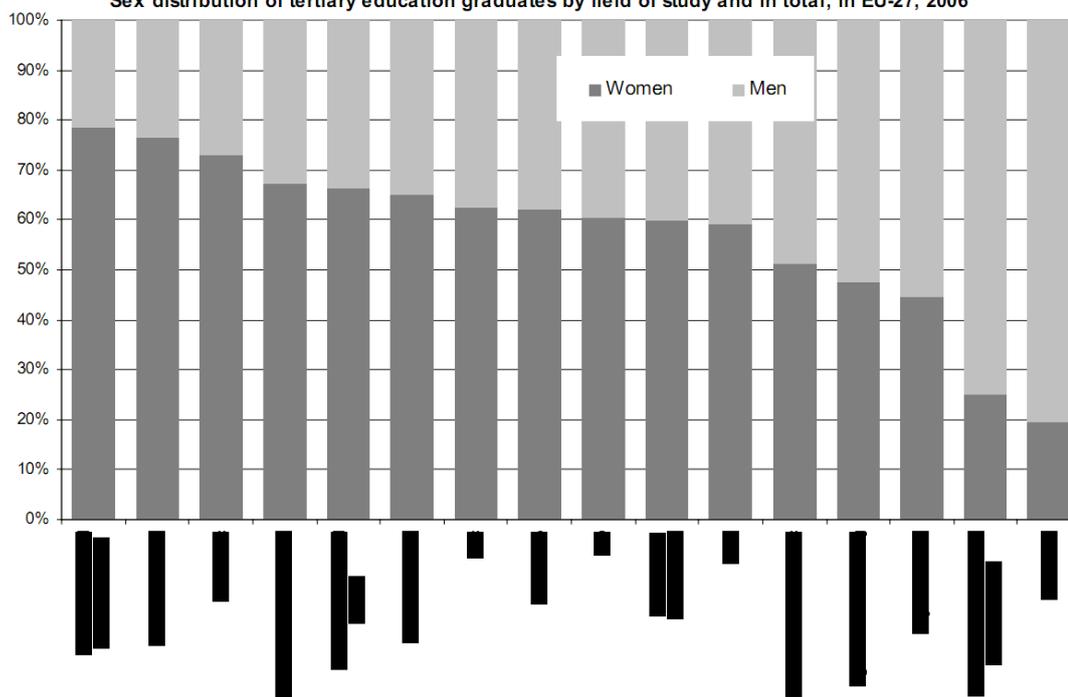


Source : Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

NB: DK : Break in series

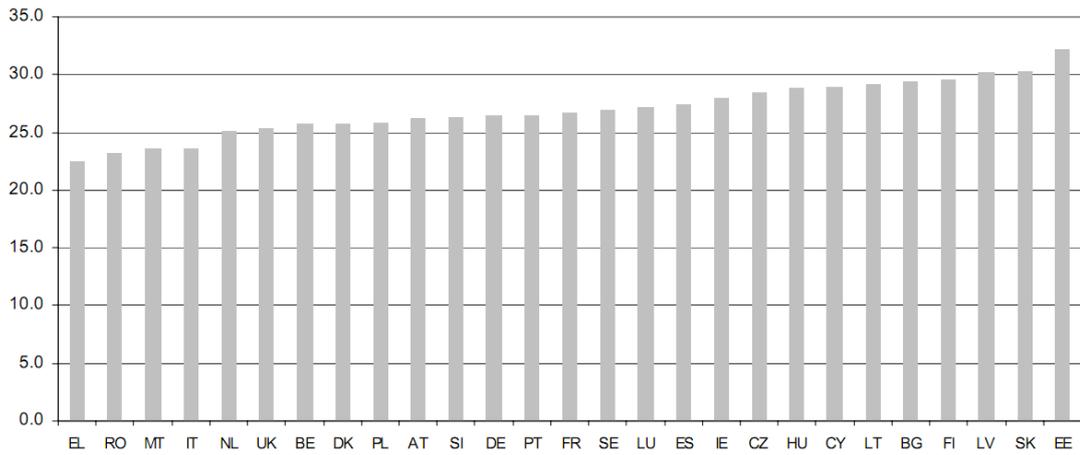
Students living abroad for one year or more and conscripts on compulsory military service are not covered by the EU Labour Force Survey, which may imply lower rates than those available at national level. This is especially relevant for CY.

**Sex distribution of tertiary education graduates by field of study and in total, in EU-27, 2006**



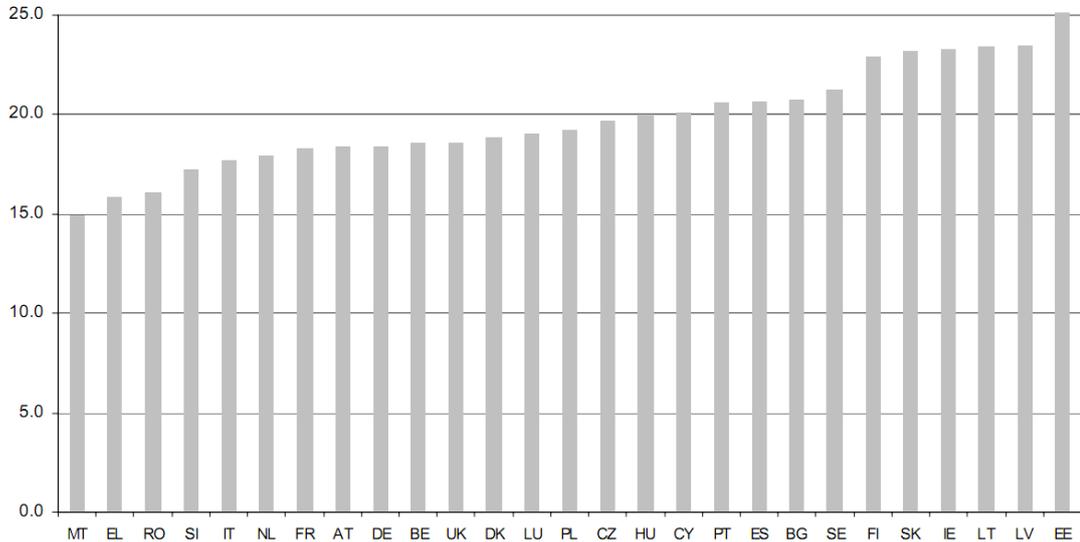
Source : Eurostat - Tertiary education graduates include all graduates of levels ISCED 5 and 6.

**Gender segregation in occupations in EU Member States, in 2007**

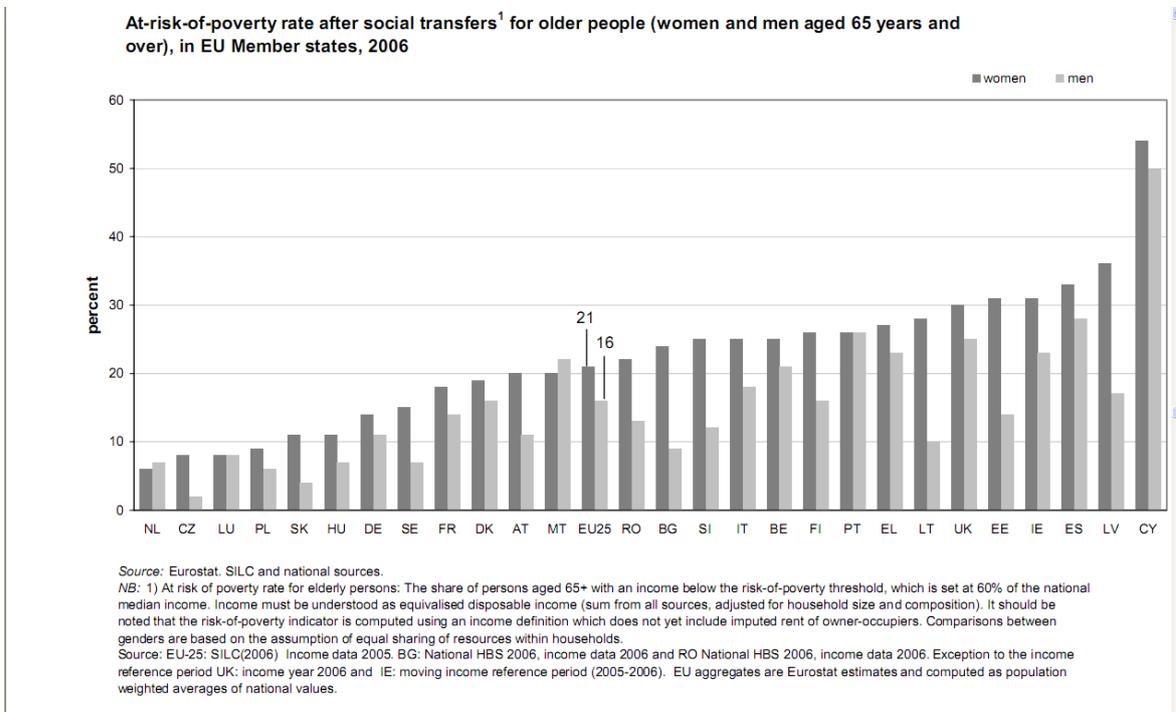
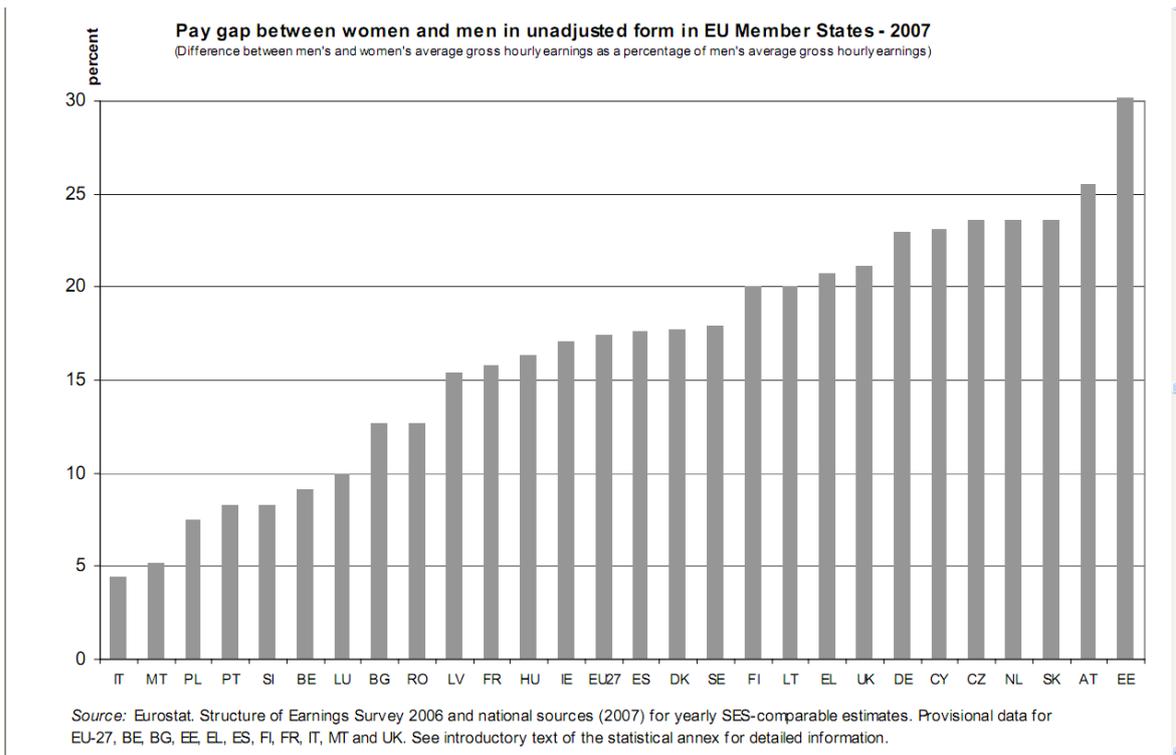


Source: Eurostat - LFS, Spring data. Gender segregation in occupations is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (ISCO classification).

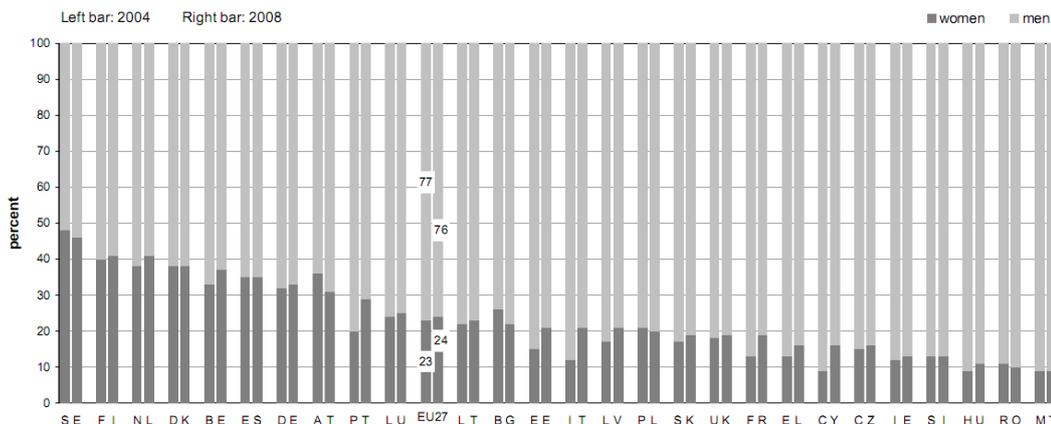
**Gender segregation in economic sectors in EU Member States, in 2007**



Source: Eurostat - LFS, Spring data. Gender segregation in sectors is calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce the total amount of gender imbalance expressed as a proportion of total employment (NACE classification).

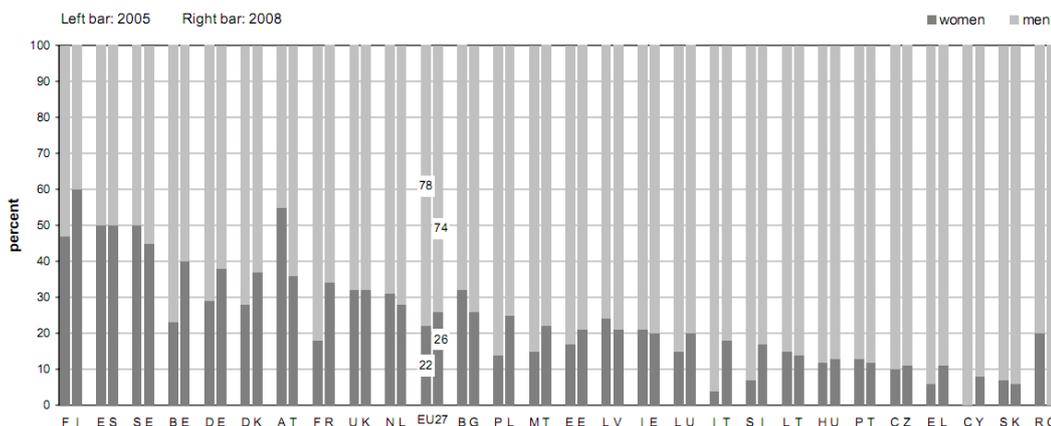


**Sex distribution of members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States · in 2004 and 2008 (1)**



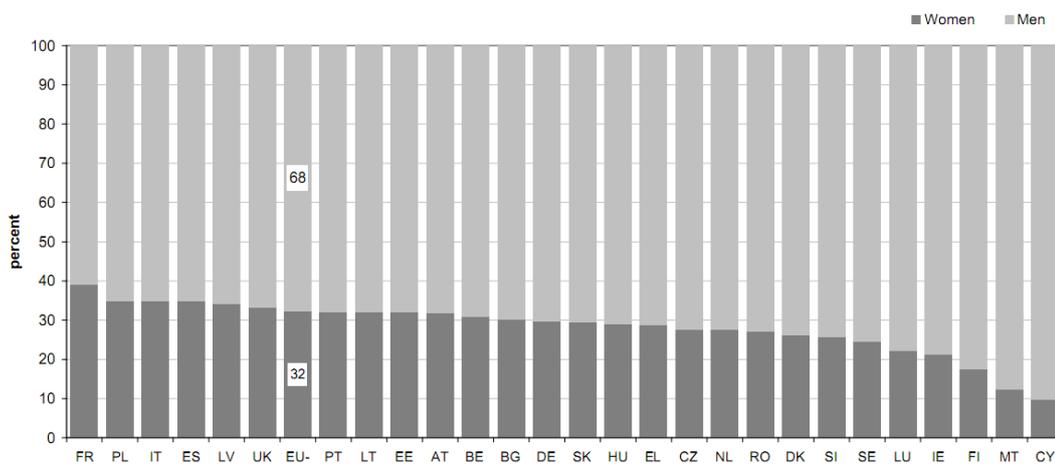
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking  
 NB: (1) Data for 2008 have been collected in October 2008. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers. BG and RO : data for 2004 are extracted from the IPU database (collected in Sept. 2004) EU aggregate : for 2004, the value is for EU-25 and not EU-27.

**Sex distribution of senior ministers in national governments in EU Member States - in 2005 and 2008 (1)**



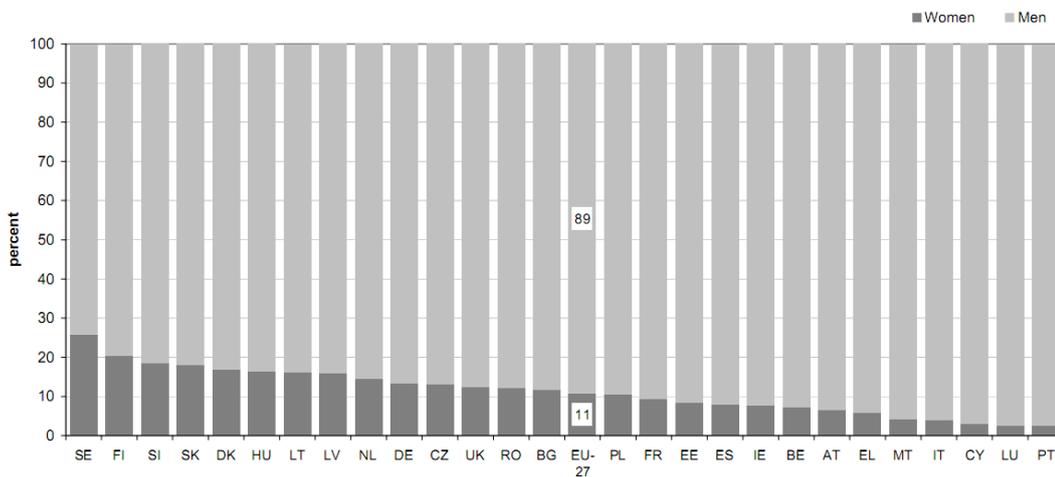
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking  
 NB: (1) Data for 2005 have been collected in December 2005 and data for 2008 have been collected in October 2008. The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers. A senior minister is a minister in the national government that has a seat in the cabinet.

Sex distribution of leaders of businesses, in 2007



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).  
 NB: Leaders of businesses covers ISCO (International Standard Classification of Occupations) categories 121 (Directors and chief executives) and 13 (Managers of small enterprises).  
 FR: the figures exclude Directors and CEOs for which data are not available.

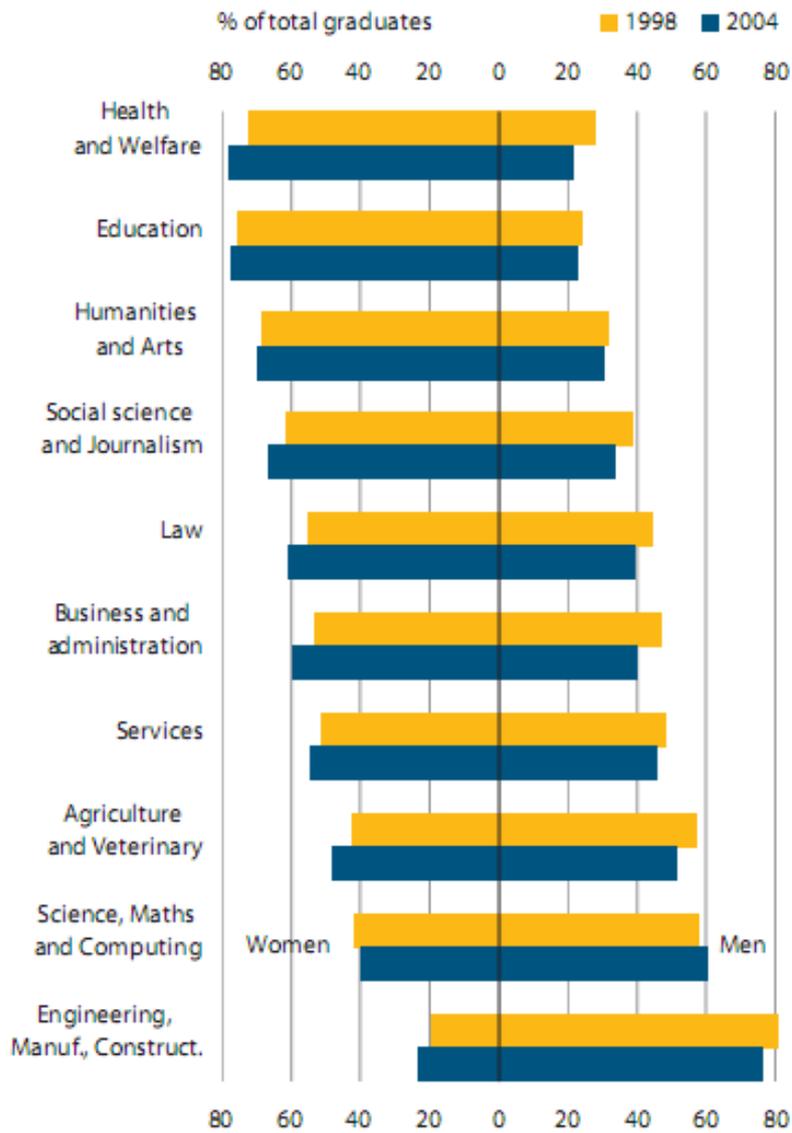
Sex distribution of members of the highest decision making body of largest publicly quoted companies in 2008



Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on women and men in decision-making. Data have been collected in October 2008. The list of the largest publicly quoted companies is based for each country on current membership of blue-chip index. In countries for which the blue-chip index includes a small number of companies (for instance LU, SK), at least the 10 largest companies were covered.

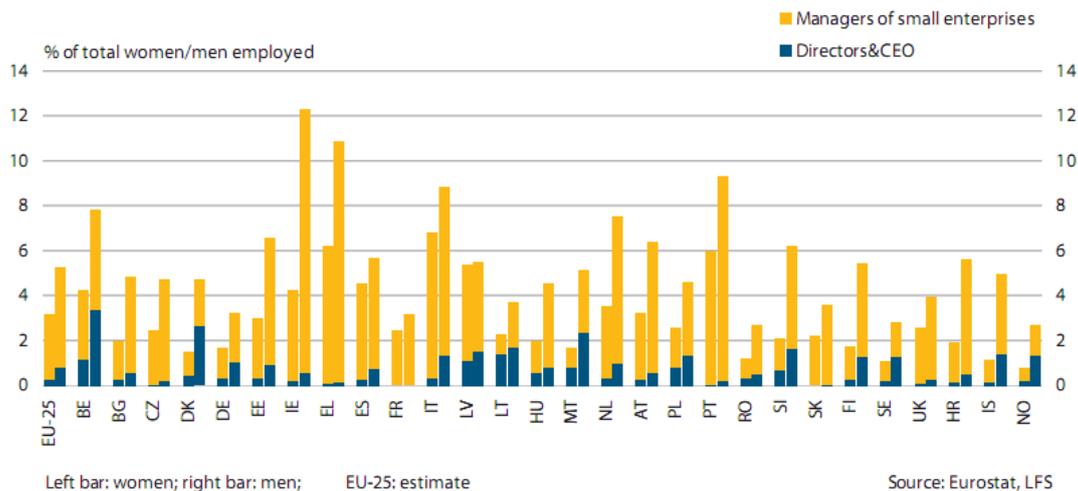
## 8.1 EUROSTAT

**Fig. 27 Graduations of women and men in the first stage of tertiary education by field of education in the EU-25, 1998 and 2004**

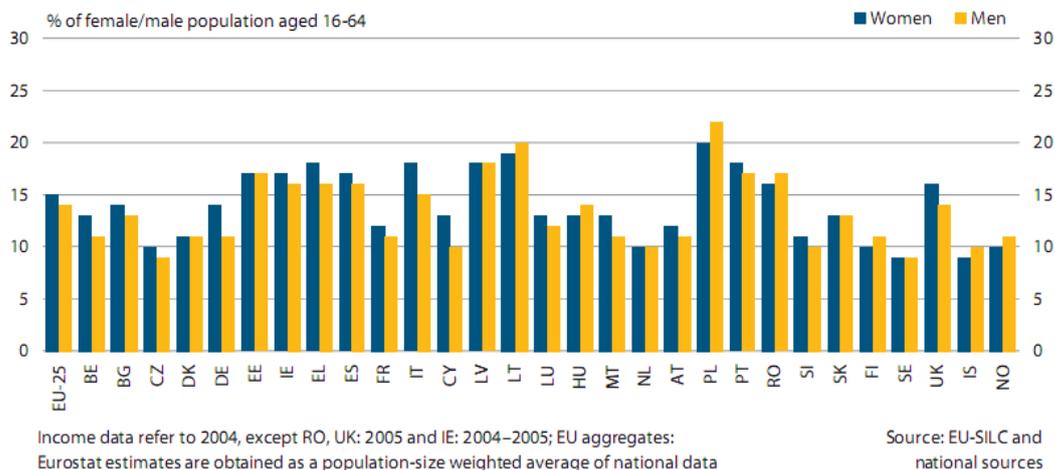


Source: Eurostat, UOE

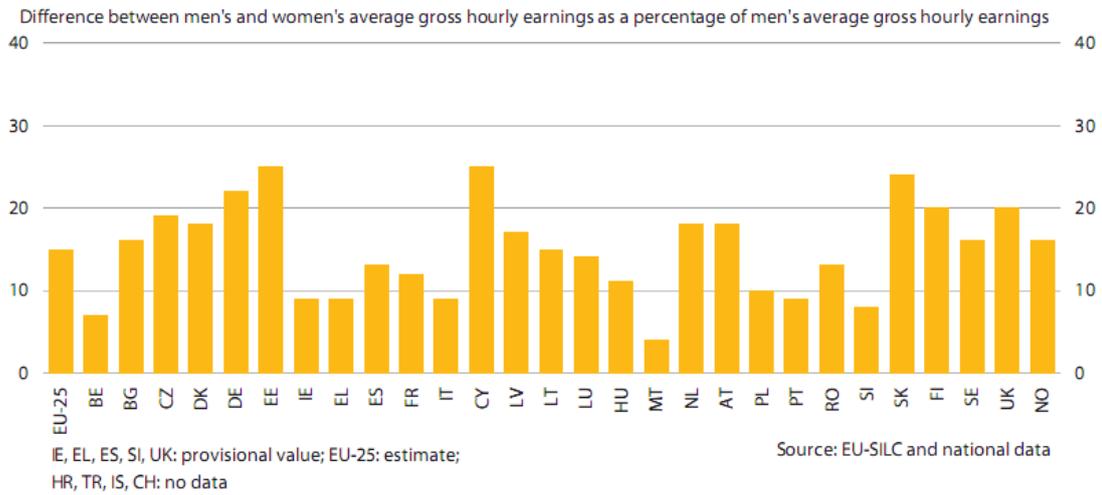
**Fig. 59 Women and men managing companies, 2005**



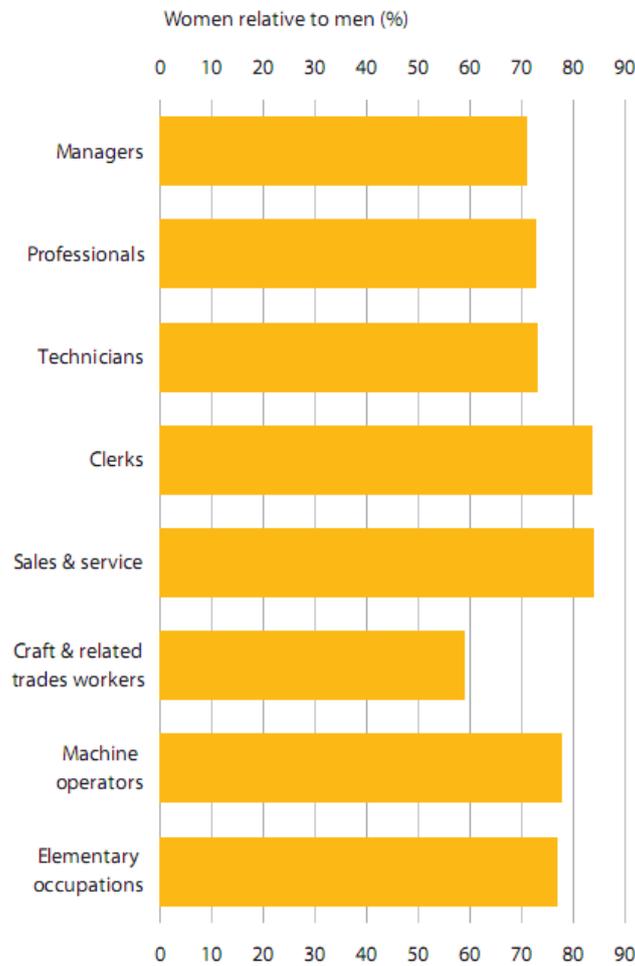
**Fig. 96 Proportion of lone parents at risk of poverty, 2005**



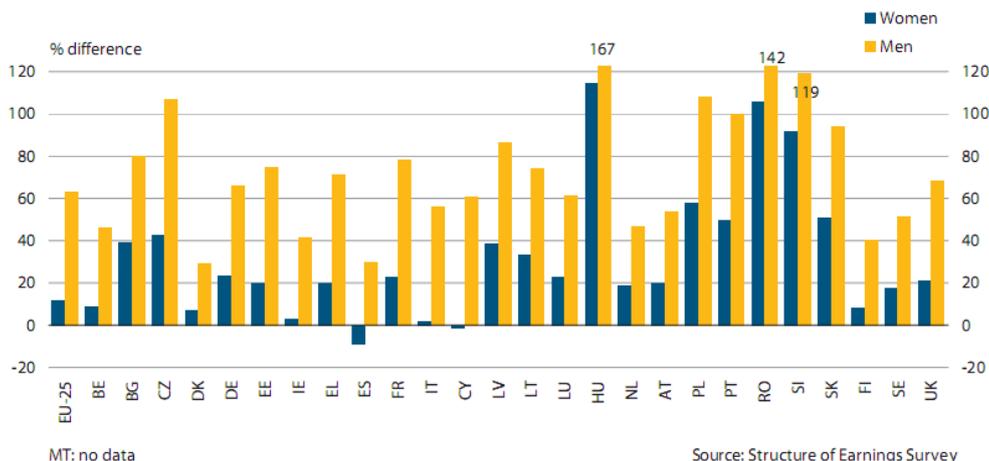
**Fig. 99 Pay gap between men and women, 2005**



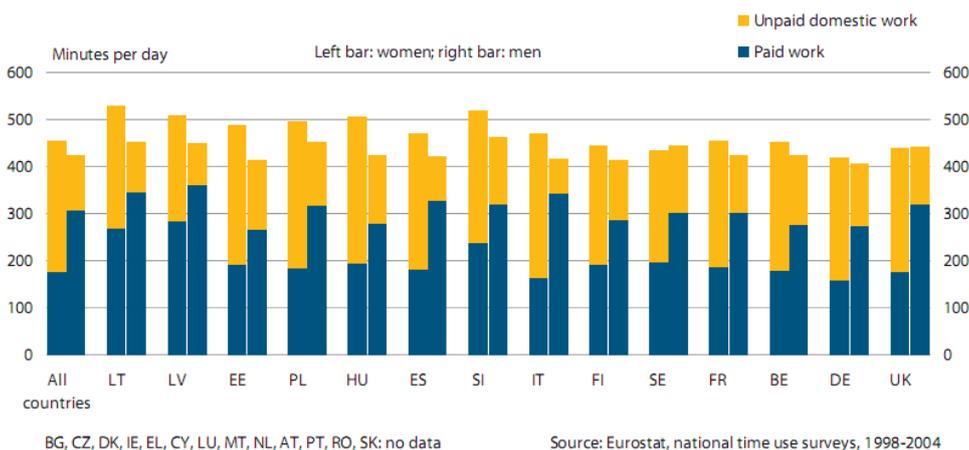
**Fig. 102 Average hourly earnings of women relative to men's by occupation in the EU-25, 2002**



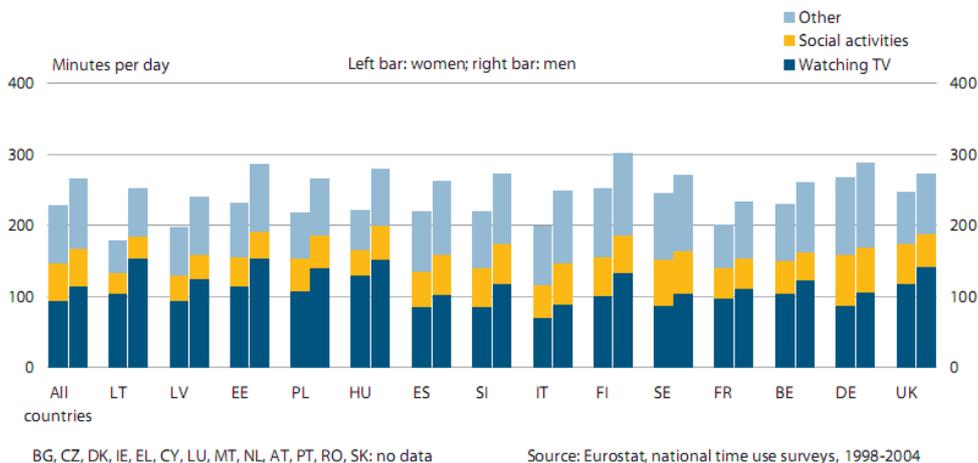
**Fig. 105 Difference in average hourly earnings of women and men with tertiary education from those of men with upper secondary education, 2002**



**Fig. 121 Time spent by women and men, aged 25-44, on paid work and unpaid domestic work**



**Fig. 122 Time spent by women and men, aged 25-44, on leisure activities**



## Country ranking according to three gender equality indexes.

Rank	GDI	GGG	EU-GEI
1	Sweden	Sweden	Finland
2	France	Finland	Sweden
3	Netherlands	Germany	Denmark
4	Finland	Denmark	Netherlands
5	Denmark	Ireland	Belgium
6	Spain	Spain	Latvia
7	Ireland	United Kingdom	Germany
8	United Kingdom	Netherlands	Lithuania
9	Greece	Latvia	United Kingdom
10	Belgium	Lithuania	France
11	Italy	Belgium	Hungary
12	Luxembourg	Austria	Estonia
13	Germany	Estonia	Portugal
14	Austria	Portugal	Slovenia
15	Slovenia	Slovenia	Luxembourg
16	Cyprus	France	Poland
17	Portugal	Slovak Republic	Austria
18	Czech Republic	Luxembourg	Czech Republic
19	Malta	Poland	Slovak Republic
20	Hungary	Hungary	Ireland
21	Poland	Czech Republic	Italy
22	Slovak Republic	Greece	Spain
23	Estonia	Malta	Malta
24	Lithuania	Cyprus	Cyprus
25	Latvia	Italy	Greece

\* Bulgaria and Romania are not included.

GDI = Gender Development Index (United Nations)

GGG = Global Gender Gap Index (World Economic Forum)

EU-GEI = EU Gender Equality Index (Plantenga et al 2009)

Fuente: Gender equality, economic growth and employment. Åsa Lofström. Swedish ministry of Integration and Gender Equality 2009

Sobre los tres índices:

As noted above, research into growth and gender equality has mainly focused on the global level. In this section we will be confining our analysis to the EU level and describing conditions there. We begin by painting a general picture of the situation with the aid of gender equality criteria that nowadays are available in the form of gender equality indexes. We then look at the key indicators for this study – education, employment and pay differentials in order to identify the growth potential in increased gender equality.

#### 4.1 The general picture – gender equality and GDP levels

The term ‘gender equality’ is, as noted previously, multidimensional which means that a straightforward quantitative presentation is lacking. But there are benchmarks available, and gender equality indexes are nowadays produced regularly by different organisations.

The indicators used in these indexes do however vary which make immediate comparison impossible.

A very brief presentation of some of these indexes will follow. Social Watch has been producing the Gender Equity Index (GEI) since 2004. It is based on three indicators: education, activity rate in the labour market, and political activity. Social Institutions and Gender Index (SIGI) has been developed by a group of researchers and it is focusing the social institutions in various countries and their impact on gender equality. Hitherto, this index has only been used for countries outside the OECD area.

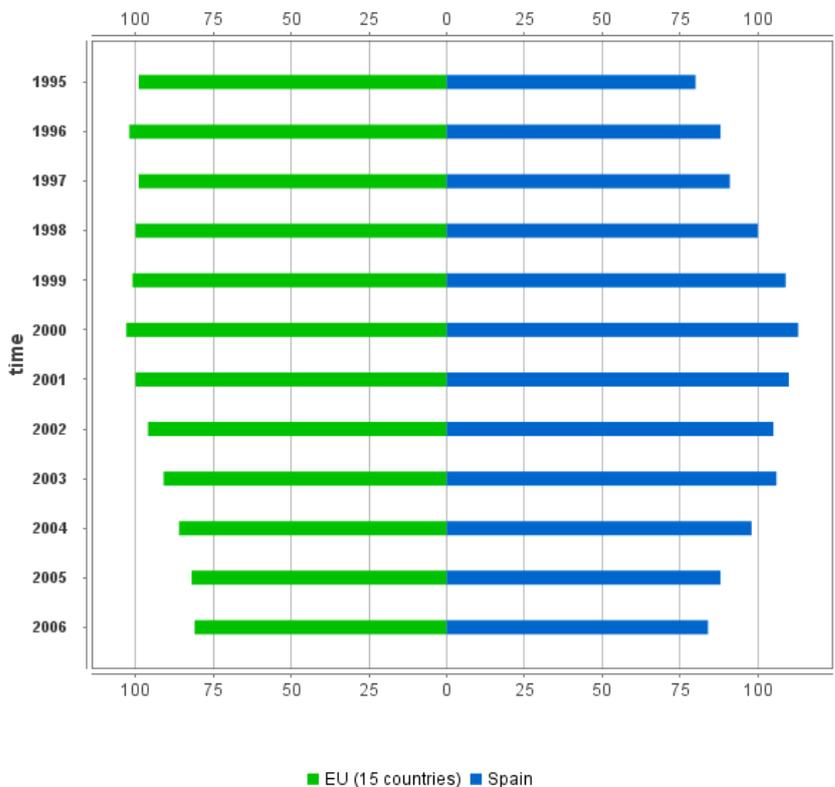
A third index, the Gender Equality Index (EU-GEI), has also been developed by a group of researchers and is designed to measure gender equality in the EU. It measures four different dimensions where equal sharing between men and women is the comparative norm. Equal sharing of (i) paid work, (ii) pay and income, (iii) political and social power, and (iv) time. The last of these indicators, time, is highly interesting, since it reflects an ambition to create a 'modern' index.

The two indexes that have been used longest are produced by the UN and by the World Economic Forum (WEF). The UN index, the Gender-related Development Index (GDI), is based on (i) life expectancy at birth, (ii) literacy and completed school education, and (iii) earned income. The gender gaps for each indicator are then used to create a composite index where zero (0) means that gender equality is totally lacking in society, and one (1) that full gender equality prevails.

The WEF, which produces the Global Gender Gap Index (GGG), measures differences between the sexes on the basis of (i) economic activity, pay and professional practice, (ii) literacy and level of education, (iii) health and survival, and (iv) political activity. This composite index, too, will be accorded a value between zero and one.

(The ranking of EU member states varies depending on which of the index is used. See annex for the ranking given by GDI, GGG and EU-GEI.)

**Serious accidents at work by gender - [tsiem090]; 1.6.1.2: Accidents at work - serious accidents - females - Index of the number of serious accidents at work per 100 thousand persons in employment (1998=100)**



Source of Data: Eurostat

Last update: 01.07.2010

Date of extraction: 23 Jul 2010 10:59:24 MEST

Hyperlink to the graph: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm./drawGraph.do&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsiem090&toolbox=legend>

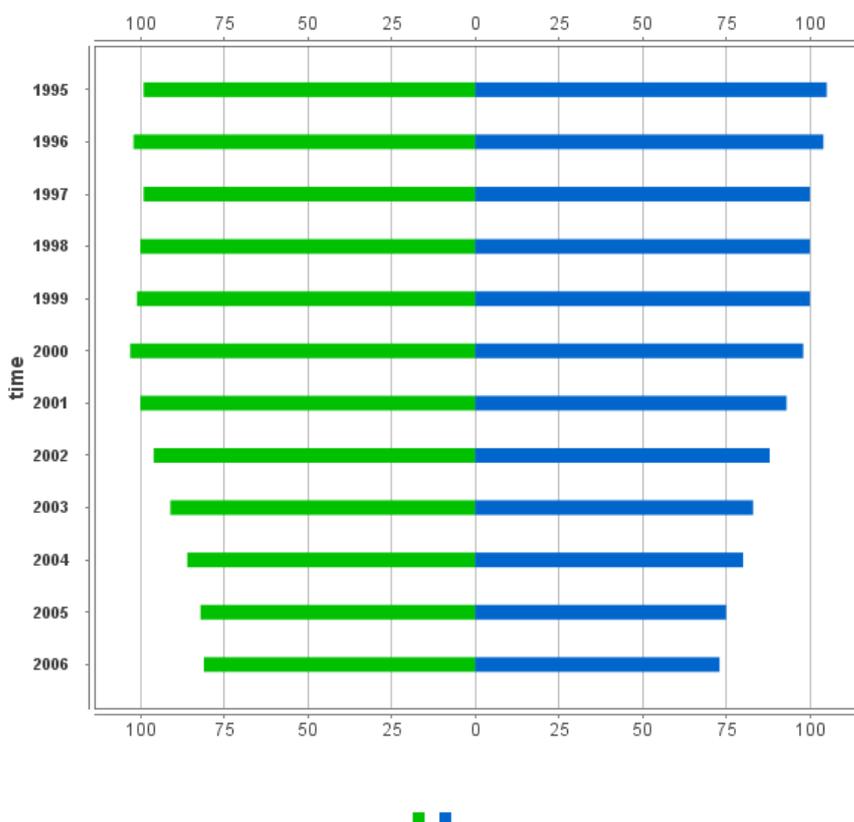
Disclaimer: This graph has been created automatically by Eurostat software according to external user specifications for which Eurostat is not responsible.

General Disclaimer of the EC: [http://europa.eu/geninfo/legal\\_notices\\_en.htm](http://europa.eu/geninfo/legal_notices_en.htm)

Short Description: The index shows the evolution of the incidence rate of serious accidents at work in comparison to 1998 (= 100). The incidence rate = (number of accidents at work with more than 3 days' absence that occurred during the year/number of persons in employment in the reference population) x 100 000. An accident at work is a discrete occurrence in the course of work that leads to physical or mental harm. This includes accidents in the course of work outside the premises of his/her business, even if caused by a third party, and cases of acute poisoning. It excludes accidents on the way to or from work, occurrences having only a medical origin, and occupational diseases.

HOMBRES-MUJERES 95 2005 EU15

**Index of the number of serious accidents at work per 100 thousand persons in employment (1998=100)**



Source of Data:: Eurostat

Last update: 01.07.2010

Date of extraction: 23 Jul 2010 11:15:03 MEST

Hyperlink to the graph: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm./drawGraph.do&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsiem090&toolbox=legend>

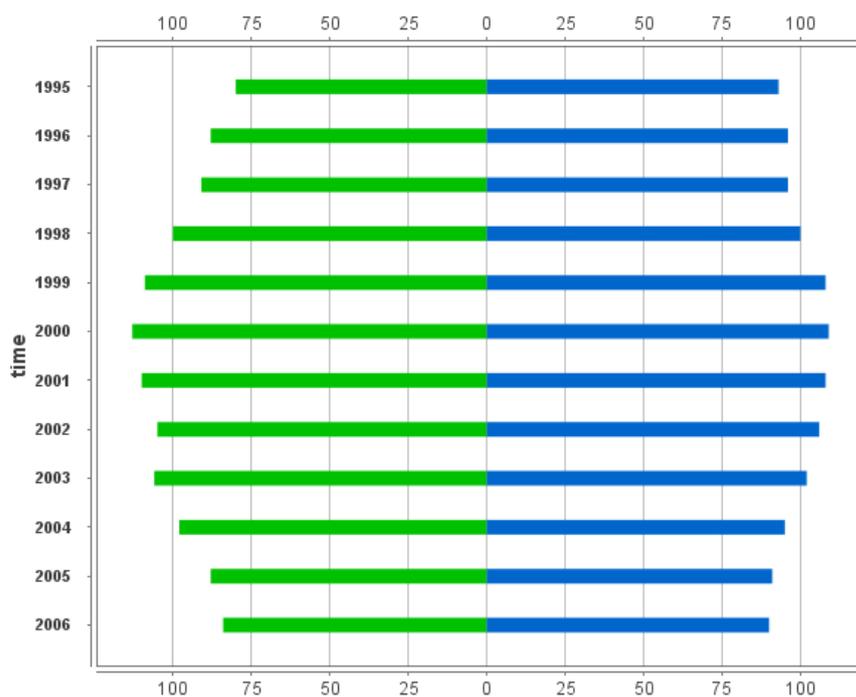
Disclaimer: This graph has been created automatically by Eurostat software according to external user specifications for which Eurostat is not responsible.

General Disclaimer of the EC: [http://europa.eu/geninfo/legal\\_notices\\_en.htm](http://europa.eu/geninfo/legal_notices_en.htm)

Short Description: The index shows the evolution of the incidence rate of serious accidents at work in comparison to 1998 (= 100). The incidence rate = (number of accidents at work with more than 3 days' absence that occurred during the year/number of persons in employment in the reference population) × 100 000. An accident at work is a discrete occurrence in the course of work that leads to physical or mental harm. This includes accidents in the course of work outside the premises of his/her business, even if caused by a third party, and cases of acute poisoning. It excludes accidents on the way to or from work, occurrences having only a medical origin, and occupational diseases.

HOMBRES-MUJERES 95 2005 ESPAÑA

**Index of the number of serious accidents at work per 100 thousand persons in employment (1998=100)**



- I.6.1.2: Accidents at work - serious accidents - females - Index of the number of serious accidents at work for females
- I.6.1.3: Accidents at work - serious accidents - males - Index of the number of serious accidents at work for males

Source of Data:: Eurostat

Last update: 01.07.2010

Date of extraction: 23 Jul 2010 11:18:47 MEST

Hyperlink to the graph: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm./drawGraph.do&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsiem090&toolbox=legend>

Disclaimer: This graph has been created automatically by Eurostat software according to external user specifications for which Eurostat is not responsible.

General Disclaimer of the EC: [http://europa.eu/geninfo/legal\\_notices\\_en.htm](http://europa.eu/geninfo/legal_notices_en.htm)

Short Description: The index shows the evolution of the incidence rate of serious accidents at work in comparison to 1998 (= 100). The incidence rate = (number of accidents at work with more than 3 days' absence that occurred during the year/number of persons in employment in the reference population) × 100 000. An accident at work is a discrete occurrence in the course of work that leads to physical or mental harm. This includes accidents in the course of work outside the premises of his/her business, even if caused by a third party, and cases of acute poisoning. It excludes accidents on the way to or from work, occurrences having only a medical origin, and occupational diseases.

## 9. ANEXO III. PUBLICACIONES INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Criterio de búsqueda:

Topic=(OCCUPATIONAL HEALTH) OR  
 Topic=(OCCUPATIONAL SAFETY) AND  
 Topic=(GENDER)  
 Year: last five years

**17,411** resultados que temáticamente pertenecen a las siguientes categorías generales:

SCIENCE & TECHNOLOGY 16698 95.9049 %  
 SOCIAL SCIENCES 10980 63.0636 %  
 ARTS & HUMANITIES 795 4.5661 %

Tabla 1 Análisis resultados. Principales autores

Field: Author	Record Count	% of 17411
KIVIMAKI, M	78	0.4480 %
VAHTERA, J	58	0.3331 %
SMITH, DR	49	0.2814 %
VAN MECHELEN, W	47	0.2699 %
HOPPIN, JA	40	0.2297 %
ELOVAINIO, M	38	0.2183 %
CENTERS FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION (CDC)	35	0.2010 %
BURDORF, A	33	0.1895 %
ALAVANJA, MCR	32	0.1838 %
VIRTANEN, M	32	0.1838 %
FERRIE, JE	31	0.1780 %
HEEDERIK, D	31	0.1780 %
ANEMA, JR	30	0.1723 %
IEEE	29	0.1666 %
BLAIR, A	28	0.1608 %
MUNTANER, C	28	0.1608 %
BENAVIDES, FG	26	0.1493 %
LAHELMA, E	26	0.1493 %
MARTIKAINEN, P	26	0.1493 %
MOSCONI, G	26	0.1493 %
SANDLER, DP	26	0.1493 %
GOLDBERG, M	25	0.1436 %
LAWS, JERRY	25	0.1436 %
TOMEI, F	25	0.1436 %
VAN DIJK, FJH	25	0.1436 %

Fuente: ISI WEB OF KNOWLEDGE

Tabla 2 Análisis resultados. Principales publicaciones

Field: Source Title	Record Count	% of 17411
OCCUP HEALTH SAF	477	2.7396 %
G ITAL MED LAV ERGON	340	1.9528 %
AAOHN J	306	1.7575 %
AMERICAN JOURNAL OF INDUSTRIAL MEDICINE	305	1.7518 %
JOURNAL OF OCCUPATIONAL AND ENVIRONMENTAL MEDICINE	300	1.7230 %
OCCUPATIONAL MEDICINE-OXFORD	277	1.5909 %
OCCUPATIONAL AND ENVIRONMENTAL MEDICINE	275	1.5795 %
INDUSTRIAL HEALTH	215	1.2349 %
INTERNATIONAL ARCHIVES OF OCCUPATIONAL AND ENVIRONMENTAL HEALTH	211	1.2119 %
JOURNAL OF OCCUPATIONAL AND ENVIRONMENTAL HYGIENE	197	1.1315 %
JOURNAL OF OCCUPATIONAL HEALTH	144	0.8271 %
SCANDINAVIAN JOURNAL OF WORK ENVIRONMENT & HEALTH	139	0.7983 %
ANNALS OF OCCUPATIONAL HYGIENE	128	0.7352 %
INTERNATIONAL JOURNAL OF OCCUPATIONAL AND ENVIRONMENTAL HEALTH	123	0.7064 %
MEDYCYNĄ PRACY	122	0.7007 %
BMC PUBLIC HEALTH	110	0.6318 %
MED LAV	108	0.6203 %
MEDITSINA TRUDA I PROMYSHLENNAYA EKOLOGIYA	105	0.6031 %
JOURNAL OF OCCUPATIONAL REHABILITATION	104	0.5973 %
HEALTH PHYSICS	100	0.5743 %
WORK-A JOURNAL OF PREVENTION ASSESSMENT & REHABILITATION	97	0.5571 %
ENVIRONMENTAL HEALTH PERSPECTIVES	96	0.5514 %
APPLIED ERGONOMICS	90	0.5169 %
JOURNAL OF SAFETY RESEARCH	85	0.4882 %
AMERICAN JOURNAL OF OCCUPATIONAL THERAPY	82	0.4710 %

Fuente: ISI WEB OF KNOWLEDGE

Tabla 3 Análisis resultados. Principales áreas temáticas

Field: Subject Area	Record Count	% of 17411	Bar Chart
PUBLIC, ENVIRONMENTAL & OCCUPATIONAL HEALTH	13010	74.7229 %	
HEALTH CARE SCIENCES & SERVICES	6692	38.4355 %	
BEHAVIORAL SCIENCES	6299	36.1783 %	
PSYCHOLOGY	6203	35.6269 %	
TOXICOLOGY	3636	20.8833 %	
SOCIAL ISSUES	3484	20.0103 %	
ENVIRONMENTAL SCIENCES & ECOLOGY	3142	18.0461 %	
SOCIOLOGY	2693	15.4672 %	
DEMOGRAPHY	2503	14.3760 %	
PATHOLOGY	2436	13.9912 %	
BUSINESS & ECONOMICS	2366	13.5691 %	
MATHEMATICS	1936	11.1194 %	
PHARMACOLOGY & PHARMACY	1861	10.6886 %	
PEDIATRICS	1846	10.6025 %	
NEUROSCIENCES & NEUROLOGY	1845	10.5967 %	
NURSING	1791	10.2866 %	
GERIATRICS & GERONTOLOGY	1706	9.7984 %	
EDUCATION & EDUCATIONAL RESEARCH	1578	9.0632 %	
INFECTIOUS DISEASES	1571	9.0230 %	
RESPIRATORY SYSTEM	1532	8.7990 %	
GENERAL & INTERNAL MEDICINE	1490	8.5578 %	
PSYCHIATRY	1353	7.7709 %	
REHABILITATION	1351	7.7595 %	
IMMUNOLOGY	1253	7.1966 %	
ENGINEERING	1119	6.4270 %	

FUENTE: ISI WEB OF KNOWLEDGE

Results Topic=(OCCUPATIONAL HEALTH) OR Topic=(OCCUPATIONAL SAFETY) AND Topic=(GENDER) Refined by: Topic=(EQUALITY)

Title: [Regulating Pacific Seasonal Labour in Australia](#)  
 Author(s): MacDermott, T; Opeskin, B  
 Source: PACIFIC AFFAIRS Volume: 83 Issue: 2 Pages: 283-+ Published: 2010

Title: [Older women, work and health](#)  
 Author(s): Payne, S; Doyal, L  
 Source: OCCUPATIONAL MEDICINE-OXFORD Volume: 60 Issue: 3 Pages: 172-177  
 Published: 2010

Title: [Self-regulation, Corporate Social Responsibility, and the Business Case: Do they Work in Achieving Workplace Equality and Safety?](#)  
 Author(s): Hart, SM  
 Source: JOURNAL OF BUSINESS ETHICS Volume: 92 Issue: 4 Pages: 585-600  
 Published: 2010

Title: [Social status, cognitive ability, and educational attainment as predictors of liberal social attitudes and political trust](#)  
 Author(s): Schoon, I; Cheng, H; Gale, CR, et al.  
 Source: INTELLIGENCE Volume: 38 Issue: 1 Pages: 144-150 Published: 2010

Title: [Medicalising disability? Regulation and practice around fitness assessment of disabled students and professionals in nursing, social work and teaching professions in Great Britain.](#)  
 Author(s): Sin, Chih Hoong  
 Source: Disabil Rehabil Volume: 31 Issue: 18 Pages: 1520-8 Published: 2009

Title: [Intergenerational income mobility: The transmission of socio-economic status in Spain](#)  
 Author(s): Pascual, M  
 Source: JOURNAL OF POLICY MODELING Volume: 31 Issue: 6 Pages: 835-846  
 Published: 2009

Title: [Creating careers--or creating a monster?](#)  
 Author(s): Staines, Richard  
 Source: Nurs Times Volume: 105 Issue: 30 Pages: 8-10 Published: 2009 Aug 4-17

Title: [Delivering services to the Bangladeshi community: the views of healthcare professionals in East London](#)  
 Author(s): Abbott, S; Riga, M  
 Source: PUBLIC HEALTH Volume: 121 Issue: 12 Pages: 935-941 Published: 2007

Title: [Work satisfaction, career preferences and unpaid household work among recently graduated health-care professionals - a gender perspective](#)  
 Author(s): Enberg, B; Stenlund, H; Sundelin, G, et al.  
 Source: SCANDINAVIAN JOURNAL OF CARING SCIENCES Volume: 21 Issue: 2 Pages: 169-177  
 Published: JUN 2007

Title: [What is the impact of socio-economic inequalities on the use of mental health services?](#)  
 Author(s): Amaddeo, F; Jones, J  
 Source: EPIDEMIOLOGIA E PSICHIATRIA SOCIALE-AN INTERNATIONAL JOURNAL FOR EPIDEMIOLOGY AND PSYCHIATRIC SCIENCES Volume: 16 Issue: 1 Pages: 16-19  
 Published: JAN-MAR 2007

Title: [The Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: Progress achieved in national labour legislation](#)

Author(s): Boivin, I; Otero, A  
 Source: **INTERNATIONAL LABOUR REVIEW** Volume: **145** Issue: **3** Pages: **207-+**  
 Published: **2006**

Title: [Preparing for practice: how well are practitioners prepared for teamwork.](#)

Author(s): Caldwell, Kay; Atwal, Anita; Copp, Gina, et al.  
 Source: **Br J Nurs** Volume: **15** Issue: **22** Pages: **1250-4** Published: **2006 Dec 14-2007 Jan 10**

Title: [Parental share in public and domestic spheres: a population study on gender equality, death, and sickness](#)

Author(s): Mansdotter, A; Lindholm, L; Lundberg, M, et al.  
 Source: **JOURNAL OF EPIDEMIOLOGY AND COMMUNITY HEALTH** Volume: **60** Issue: **7**  
 Pages: **616-620** Published: **JUL 2006**

Title: [Collaboration in practice--assessment of an RAF CCAST.](#)

Author(s): Lamb, Di  
 Source: **Br J Nurs** Volume: **15** Issue: **10** Pages: **552-6** Published: **2006 May 25-Jun 7**

Title: [The working conditions and health of non-permanent employees: Are there differences between private and public labour markets?](#)

Author(s): Virtanen, P; Saloniemi, A; Vahtera, J, et al.  
 Source: **ECONOMIC AND INDUSTRIAL DEMOCRACY** Volume: **27** Issue: **1** Pages: **39-65**  
 Published: **2006**

## 10. ANEXO IV. INDICADORES PARA MONITORIZAR EL PROGRESO EN LA CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

## ANNEX I: Indicators for monitoring progress on the Roadmap

The non-exhaustive list below presents indicators that will be used to monitor progress towards gender equality in the policy areas identified in the Roadmap. They have been selected for their relevance to describe the situation of gender equality in the different areas,

also taking into account the availability of EU-comparable data.

The majority of these indicators exist already and are used to monitor progress in EU processes, in particular in the Strategy for growth and jobs. They are also used in the annual Report on equality between women and men that the Commission presents to the Spring European Summit.

In some areas, work is in progress either to develop indicators or to develop comparable data

at EU level. This work is being done in cooperation with Member States and Eurostat.

Moreover, Member States, in cooperation with the Commission, have developed indicators for the follow-up of the 12 critical areas of concern of the Beijing Platform for Action. In 2005, the 10th

anniversary of the Platform, Member States committed themselves to continue to develop indicators in the missing areas.

The 12 critical areas of concern of the Beijing Platform for Action are: Women and Poverty; Education and Training of Women; Women and Health; Violence against Women; Women and Armed Conflict; Women and the Economy; Women in Power and Decision Making; Institutional Mechanisms for the Advancement of Women; Human Rights of Women; Women and the Media; Women and Environment; The Girl Child

### **1. Achieving equal economic independence for women and men**

#### **1.1 Reaching the Lisbon employment targets and promotion of women's employment**

- Employment rates (women, men and gap) - Eurostat
- Employment rates of older workers 55-64 (women, men and gap) - Eurostat
- Unemployment rates (women, men and gap) – Eurostat

#### **1.2 Eliminating the gender pay gap**

- Gender pay gap: Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings Eurostat: to be further developed (the population consists of all paid employees aged 16-64 that are "at work 15+ hours per week –

This is an unadjusted gender pay gap, therefore not adjusted for individual factors/characteristics such as age, education attainment, occupation, years of professional experience, economic sector of employment)

- Gender pay gap by age and economic sector and level of education (public-private and NACE sectors): to be further developed
- Distribution of employed persons by sex, by sector (NACE) – Eurostat
- Distribution of employed persons by sex, by occupation (ISCO) – Eurostat

### **1.3 Women entrepreneurs**

- Share of self-employed persons in employed population (women, men) – Eurostat To be further developed

### **1.4 Gender equality in social protection and the fight against poverty**

- At-risk-of-poverty rate (men, women, gap) – Eurostat
- At risk of poverty rate among older people - 65 years and over (men, women, gap) - Eurostat
- At risk of poverty rate among single parent with dependent children - Eurostat
- Pensions : to be further developed

### **1.5 Recognising the gender dimension in health care**

- Healthy life years at birth (men, women, gap) – Eurostat To be further developed

### **1.6 Combating multiple discrimination, in particular against immigrant women and ethnic minority women**

- Employment rates of non-EU nationals (women, men, gap) – Eurostat
- Pay gap by gender and nationality (EU or non-EU nationals): to be further developed

## **2. Enhancing reconciliation of work, private and family Life**

### **2.1 Flexible working arrangements for both women and men**

- Average hours worked per week by women and men (aged 20-49) with or without children (aged 0-6) – Eurostat

- Employment rates and amount of time (full-time or part-time) worked per week for women and men (aged 20-49), depending on whether they have children under 12 – Eurostat

Time-use of women and men : to be further developed

- Share of part-time among employed (women, men and gap) - Eurostat

## **2.2 Increasing care services**

- Percentage of children covered by childcare (for children between 3 years old and the mandatory school age and for children under 3 years of age) - Eurostat
- Share of employees working on a part-time basis because of care of children or other dependents – Eurostat
- Inactive persons willing to work, not searching due to personal or family responsibilities - Eurostat
- Care of elderly persons: to be further developed
- Accessibility, affordability of services, school opening hours and appropriate public transport: to be further developed

## **2.3 Better reconciliation policies for men**

- Parental leave : to be further developed

## **3. Promoting equal participation of women and men in decision-making**

### **3.1 Women's participation in politics**

- Share of women in European institutions (European commission, European Parliament, Agencies of the European Community, Committee of the Regions, Council of the European Union, European Court of Justice, European Court of First Instance, European Court of Auditors, European Ombudsman) – European Commission: Database on women and men in decision-making
- Share of women in national institutions (national parliaments, central administrations –by BEIS type, supreme audit organisations, supreme courts, supreme administrative courts, constitutional courts, general prosecutor) – European Commission: Database on women and men in decision-making

### **3.2 Women in economic decision-making**

- Share of women in European social and economic institutions (European Central Bank, European Investment Bank, European Investment Fund, European Social Partner Organisations, European non-governmental Organisations – by NGO family- ) – European Commission: Database on women and men in decision-making
- Share of women in national economic institutions (daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies – by NACE sector-, central banks) – European Commission: Database on women and men in decision-making

- Distribution of managers by sex (ISCO 12 and 13) – Eurostat

### **3.3 Women in science and technology**

- Women and men along a typical academic career - European Commission: Women in Science
- Distribution of full professors by sex (Grade A) - European Commission: Women in Science
- Share of women in leading positions in public sector research: to be further developed

## **4. Eradicating gender-based violence and trafficking**

### **4.1 Eradication of gender-based violence**

- crimes: to be further developed
- victims: to be further developed

### **4.2 Elimination of trafficking in human beings**

- Data on volume and trends of trafficking in each country: to be further developed

## **5. Eliminating gender stereotypes in society**

### **5.1 Elimination of gender stereotypes in education, training and culture**

- Distribution of graduates by sex, by field of study – Eurostat
- Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men - Eurostat
- Early school leavers in secondary school (women, men) - Eurostat
- Life-long-learning: Percentage of the population aged 25-64 participating in education and

training over the four weeks prior to the survey (women, men) - Eurostat

- stereotypes in culture : to be further developed

### **5.2 Elimination of gender stereotypes in the labour market**

- Distribution of jobs by sex, by sector (NACE) – Eurostat
- Distribution of jobs by sex, by profession (ISCO) - Eurostat

### **5.3 Elimination of gender stereotypes in the media**

To be further developed

## **6. Promotion of gender equality outside the EU**

### **6.2 Promotion of gender equality in external and development policies**

- Follow-up of MDG : to be further developed
- BpfA : to be further developed