



Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

laboratorio **Observatorio**
de Condiciones de Trabajo
desde una Perspectiva de Género

**INFORME SOBRE ENCUESTAS DE CONDICIONES DE
TRABAJO EN ESPAÑA Y ANDALUCÍA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Dr. Antonio Costa Reyes (Prof. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social)
Pablo López Roldán (Técnico Especialista PRL)
Universidad de Córdoba
Córdoba, marzo de 2013



Este informe trata de analizar brevemente los principales resultados de las últimas encuestas mencionadas (además de lo que pueda servirnos para aclarar ciertos aspectos por parte de la I Encuesta sobre Gestión Preventiva en las Empresas Andaluzas, de 2011, en adelante I EGPEA), tratando los datos desde una perspectiva de género y con el ánimo de crear un mapa de segregación de las condiciones de trabajo en función del sexo de la persona que realiza la actividad laboral.

Por seguir una estructura común, se ha utilizado la que establece la Encuesta Nacional, por entender que sirve de mínimo común para otros casos en los que puedan utilizarse comparativas de encuestas de otras comunidades autónomas.

Ficha técnica I	
Nombre	VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011
Ámbito	Nacional
Tamaño de la muestra	8.892 personas
Organismo	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo Ministerio de Empleo y Seguridad Social
Fecha de las encuestas	Octubre 2011 – Febrero 2012
Documento de referencia	VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2007

Ficha técnica II	
Nombre	II Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo 2012
Ámbito	Autonómico (andaluz)
Tamaño de la muestra	8.854 personas
Organismo	Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo
Fecha de las encuestas	Junio – Octubre 2011
Documento de referencia	I Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo 2008

Ficha técnica III	
Nombre	I Encuesta sobre Gestión Preventiva en las Empresas Andaluzas 2009
Ámbito	Autonómico (andaluz)
Tamaño de la muestra	3.005 personas
Organismo	Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales Consejería de Empleo
Fecha de las encuestas	Octubre – Diciembre 2009
Documento de referencia	I Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo 2008

I.- ALGUNOS DATOS

1. Condiciones de empleo

Del total de las encuestas realizadas, un 5% afirmó que no se encontraba trabajando en el momento de la entrevista. De ese dato, un 0,4% corresponde a trabajadores que se encontraban de permiso o excedencia por maternidad o paternidad (356 trabajadores).

Un 4,3% de las mujeres encuestadas afirma que no está de alta en el Sistema de la Seguridad Social, dato significativamente superior al de los hombres (2,9%).

En relación a la jornada de trabajo, **las mujeres son contratadas preferiblemente a tiempo parcial (22,8%)** frente al 5,3% de los hombres.

Un 28,8% de las mujeres que tienen menos de 25 años y está contratada a tiempo parcial, no logra encontrar un trabajo a tiempo completo. En el tramo de edad comprendido entre los 35 a 44 años, las mujeres que tienen este tipo de contrato, es por propia voluntad.

Las mujeres **ocupan mayoritariamente puestos de trabajo de empleados con jefes y sin subordinados**. El 78,3% de las mujeres se encuentran en este bloque frente al 63,6% de los hombres.

En el mercado de trabajo español **hay el doble de directivos hombres que mujeres y los mandos intermedios** son ocupados mayoritariamente por hombres (15,7%), frente al 8,9% de las mujeres.

En el ámbito andaluz, la II EACT, establece que la mayoría de los puestos de trabajo de directores y gerentes de empresa están ocupados por hombres, 73,15%, frente al 26,85% de los puestos que lo ocupan las mujeres. (Página 27 II EACT)

En relación al mercado de trabajo andaluz, la I EGPEA establece que el 21,5% de las empresas andaluzas estudiadas, son exclusivamente femeninas (100% de las trabajadoras son mujeres) y un 29,4% son exclusivamente masculinas (100% de los trabajadores son hombres). Asimismo, el 24,1% de las empresas andaluzas objeto de estudio cuenta con más hombres trabajando que mujeres y el 12,8% cuenta con más mujeres que hombres en su plantilla.

Los centros de trabajo andaluces mayoritariamente femeninos se encuentran principalmente en el sector servicios, mientras que las empresas mayoritariamente masculinas se encuadran en el sector primario, sector industrial y la construcción. (Página 30 I EGPEA)

Datos muy similares se extraen de la II EACT, en la que el 50,99% de los puestos de trabajo del sector servicios están ocupados por mujeres frente al 92,56% de los puestos de trabajo que son ocupados por hombres en la construcción. (Página 26 II EACT)

El 82% de los contratos de trabajo que se firman en las empresas andaluzas encuestadas en la I EGPEA son contratos indefinidos y fijos discontinuos, frente al 18% que son contratos de duración determinada de distinto tipo (obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción, interinos, de formación, en prácticas, etc.). (Página 32 I EGPEA)

Las empresas andaluzas con trabajadores que tienen una mayor eventualidad se encuadran en actividades sociales y personales (30,9%), industria extractiva (29,1%), actividades sanitarias y veterinarias, y la administración pública y educación (23,5%).

Asimismo, las empresas con mayor estabilidad contractual se encuentran en la intermediación financiera, actividades inmobiliarias y servicios empresariales (86,1%), la

agricultura, ganadería, caza, selvicultura y pesca (85,5%), la industria del metal (85,4%) y el transporte y comunicaciones (85,0%). (Página 32 I EGPEA)

2. Ambiente físico de trabajo

En relación al lugar de trabajo, 9 de cada 10 mujeres desarrolla su trabajo en locales cerrados, dato muy superior al de los hombres, en el que cerca de 4 hombres de cada 10 realiza su labor en el exterior.

Ello es debido fundamentalmente a que el hombre ocupa mayoritariamente puestos de trabajo que implica estar en el exterior: agricultura, obras de construcción, etc.

El porcentaje de mujeres que se encuentra expuesto a niveles de ruido elevados o muy elevados (6,1%) es muy inferior al de los hombres (13,5%). Los niveles de ruido más elevados se encuentran en los sectores de industria y la construcción, sectores en los que mayoritariamente están empleados hombres. **Similares resultados se extraen de la II EACT**

3. Condiciones ambientales

El 17,6% de las mujeres perciben que se encuentran expuestas a agentes químicos frente al 27,5% de los hombres.

Pese a lo señalado, y que también aparece con datos similares en Andalucía, queremos destacar algunas conclusiones que al respecto se extraen de la II EACT (pág. 79):

- Los sectores donde hay mayor desconocimiento de los perjuicios de esos agentes son: hogar doméstico, educación y hostelería (sectores ocupados mayoritariamente por mujeres)
- El sector servicios es donde menos se informa a los trabajadores de los riesgos de tales exposiciones, y dentro del mismo (con una cifra superior al 40%): hogar doméstico, hostelería, educación –sectores con mayor porcentaje de mujeres- actividades de ocio y transporte y almacenaje).

Estos datos creemos que deben tenerse en cuenta a la hora de valorar si los resultados sobre percepción de riesgos por manipulación o inhalación de tales agentes (págs. 77-78) deben matizarse (sin llegar a cuestionarlos*), ya que en ambas cuestiones son los hombres quienes manifiestan un mayor porcentaje que las mujeres en porcentajes muy amplios (18,3 frente a 12,6%; y 18,3 frente a 6,4%, respectivamente). En definitiva, es razonable pensar que a mayor desconocimiento de los perjuicios y menor información por la empresa, la percepción pueda ser menor. Como muestra de lo señalado, debemos resaltar que el ámbito donde se constata una mayor manipulación es en el de hogar doméstica (ámbito feminizado), con el 37,8% (pág. 76), pero la percepción del riesgo no sigue esa proporción.

4. Condiciones de seguridad

La percepción de los trabajadores frente a un posible accidente de trabajo varía en función del sexo de la persona. El 60% de las mujeres afirman estar expuestas a uno o más riesgos de accidente de trabajo frente al 75, 9% de los hombres.

Asimismo, las mujeres detectan menos riesgos en su puesto de trabajo (2,3 riesgos por puesto, en cambio, los hombres detectan una media de 3,2 riesgos). Esta situación se repite en



la II EACT (pág. 63), si bien con unas cifras menores (1,67 y 2,23 riesgos respectivamente). No obstante, también creemos que puede matizarse algo esos datos, pues si tenemos en cuenta la variable jornada, se extrae que quienes trabajan con contrato a tiempo parcial (feminizado), tienen una menor sensación de riesgo. En otras palabras, que esta condición de trabajo, puede influir en el resultado, por ejemplo, al estar un menor espacio de tiempo.

Y en esta línea, sorprende, como veremos, que siendo los problemas musculoesqueléticos los que se perciben como de mayor probabilidad de materialización (I EGPEA, págs. 73 y 74), y siendo las mujeres quienes padecen mayor porcentaje de esos riesgos (incluso en el sector servicios), no parece que se acomode bien con los resultados sobre percepción del riesgo hombre/mujer. En definitiva, parece que otros factores inciden para que haya una mayor percepción del riesgo de aquél que de ésta; y a la vez vuelve a cuestionar los ámbitos donde se centran los estudios sobre riesgos laborales.

Otro elemento que debe tenerse cuenta (pág. 66) es que, en relación a los riesgos psicosociales, la percepción del mismo sólo alcanza los 2 dígitos en aquellos sectores feminizados (Educación, 23,3%; Administración Pública, 16,1%; Sanitarios y Servicios sociales, 14,2%, y comercio, 12,2%).

Para finalizar, la I EGPEA establece una relación entre la realización de actividades de especial peligrosidad y el sexo de los trabajadores de la misma. Se aprecia que, conforme aumenta el porcentaje de varones en la empresa, también lo hacen las actividades de especial peligrosidad, alcanzándose las menores cotas en las empresas en las que hay más mujeres que hombres (4,2%) o solo mujeres (5,5%) y las mayores, en las empresas donde hay únicamente hombres, con el 18,0%. (Página 26). *Vid.* en todo caso, nota final.

5. Carga física del trabajo

Sobre las demandas físicas del trabajo, los hombres deben levantar o mover cargas pesadas y aplicar fuerzas importantes con una frecuencia mayor que las mujeres; en cambio, son las mujeres las que levantan o mueven personas en un porcentaje superior (concretamente el 8,7% de las mujeres entrevistadas realizan estas labores frente al 2,6% de los hombres). Conclusiones que también coinciden con las de Andalucía (II EACT, pág. 100).

Este aspecto debiera ponerse además en relación con el tipo de actividad y la denominada carga emocional del trabajo que implica además las actividades a las que en una proporción mayor se emplean las mujeres.

Las mujeres padecen mayores molestias musculoesqueléticas que los hombres (80,9% y 74,6%, respectivamente). Entre estas molestias destacan las dolencias en la zona alta de la espalda (31,1% en mujeres y 23,5% en hombres) y en la nuca o cuello (41,1% en mujeres y 28,4% en hombres), estas últimas particularmente más frecuentes en el sector servicios (el 36,4% de los trabajadores de este sector padece estas molestias).

6. Diseño del puesto de trabajo

Un 2,4% de las mujeres afirma tener quejas en relación a trabajar en superficies inestables o irregulares, dato que se encuentra muy por debajo del 9,7% de hombres que tiene



quejas al respecto. Lo que tiene sentido si tenemos en cuenta el dato antes ofrecido de que son los hombres los que trabajan más en el exterior.

Ambas cuestiones coinciden con lo que se extrae de la II EACT. En todo caso, de dicha II EACT creemos que debe subrayarse que los hombres tienen una percepción de verse afectados por las deficiencias en el diseño de sus puestos de trabajo mayor que las mujeres en todos los ámbitos, salvo en lo relativo a sillas incómodas, donde las mujeres tienen una mayor percepción (PÁG. 91). Conclusión que nos parece que también compagina bien con el dato (pág. 72) de que sean los hombres quienes tengan una mayor percepción que las mujeres de que en las causas de los riesgos influyen más las condiciones del lugar de trabajo (27,1 frente al 20,4%).

7. Factores de riesgo psicosocial

Sobre la posibilidad de **aprender cosas nuevas** en el desarrollo de su trabajo, el 14,7% de las mujeres afirman que casi nunca o raramente aprenden algo nuevo, frente al 18,4% de los hombres.

Asimismo, el 68,6% de las mujeres siempre, casi siempre o a menudo debe **tratar directamente con personas** que no están empleadas en el lugar donde trabaja, como clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. En cambio, el 59,4% de los hombres trabaja directamente con agentes externos.

En relación a las **exigencias en el puesto de trabajo**, las mujeres afirman tener mucho trabajo y sentirse agobiadas en mayor porcentaje frente a los hombres (24,5% y 23,4%, respectivamente).

En función de las **tareas a realizar (carga mental)** en el puesto de trabajo, también existen grandes diferencias en función del sexo de la persona. Así, las mujeres afirman que siempre, casi siempre o a menudo su trabajo es monótono (45,8%); en cambio los hombres destacan que su trabajo es complejo (24,4%). Resultado éste que también puede derivarse de la II EACT (pág. 109), pero que creemos que debería tenerse en cuenta además el nivel profesional donde mayoritariamente se encuentran unas y otros, ya que aquellos escalafones más altos, ocupados sobre todo por hombres, presuponen esa mayor complejidad; por lo tanto, esto último, más que un contra es el resultado de una mejor posición de estos últimos. Respecto a lo señalado, debe además advertirse que el tratar con personas ajenas al trabajo es un factor o exigencia mental que pesa sobre todo en las mujeres (60% frente al 43% de los hombres). De hecho, el perfil de quien sufre esta exigencia es de una mujer con contrato a tiempo parcial. Y en esta línea, siendo obviamente el sector servicios el más afectado por este tipo de exigencia, lo es especialmente es aquellos sectores con mayor peso de las mujeres: comercio, educación y sanitarios y servicios sociales (pág. 110).

Otro factor a tener en cuenta es el de la **exigencia temporal** (rapidez, plazos estrictos y muy cortos), que requiere el trabajo desempeñado; y al respecto, nuevamente el perfil de quien más lo sufre es claro: mujeres y quienes tienen un contrato temporal y a tiempo parcial (pag. 113).

El 8,3% de las mujeres afirman que no se sienten **apoyadas por sus compañeros** de trabajo, frente al 6,4% de los hombres. Este dato puede no coincidir con Andalucía, ya que si

bien deben corregirse algunas diferencias en la pregunta, lo cierto es que en nuestra Comunidad el dato es justo el contrario, y son los hombres quienes se sienten menos respaldados (pág. 120). Y en esta lógica (pág. 136), las mujeres sienten que las relaciones personales en el trabajo son positivas o de colaboración en una proporción algo mayor a la de los hombres (82 frente al 80,5%, aunque en este caso los hombres expresan casi un punto más de neutralidad).

Otro dato de interés es si el trabajador no tiene la oportunidad de **hacer aquello que sabe mejor hacer**; mujeres: 16,4%; hombres: 12%. La II EACT creemos que además de confirmar esa menor posibilidad de las mujeres, añada algunos datos que ahondan en esa conclusión; por ejemplo (PÁG. 122): el perfil de sector donde se percibe una menor posibilidad de desarrollar las habilidades y capacidades propias es en el sector servicios, y particularmente en hostelería, transporte y comercio (caracterizados por un mayor porcentaje de mujeres); y respecto a la situación contractual, sería una persona con contrato temporal y a tiempo parcial (notas que afectan en una proporción muy superior a mujeres que a hombres).

En el plano de **conductas violentas** en el lugar de trabajo, un 8% de las mujeres afirma haber sufrido agresiones verbales, rumores o aislamiento social, dato superior al de los hombres que representa un 6,75% de los mismos. Asimismo, también es mayor es el porcentaje de mujeres que declaran ser objeto de discriminación sexual o discriminación por razón de género (1,2%); en cambio los hombres alcanza el 0,1%. Conclusión que se reitera en la II EACT, si bien con cifras mayores (pág. 149).

8. Tiempo y jornada de trabajo

La media de horas semanales que trabaja una persona es muy diferente si se trata de un hombre (41,16 h./40,55h) o una mujer (35,59 h./35,6h.). Dato evidente, puesto que el 28% de las mujeres tiene jornadas de menos de 35 horas a la semana frente al 28,5% de los hombres que tiene jornadas superiores a 40 horas a la semana. En definitiva, se constata también de esta forma la preeminencia del contrato a tiempo parcial entre las mujeres frente a los hombres

En relación a los turnos de trabajo, los hombres realizan más **turnos rotativos y noches** que las mujeres. En cambio, las mujeres trabajan mayoritariamente en **jornadas continuas** de mañana o de tarde.

Un dato muy importante en relación a la jornada, es el **trabajo en sábados, domingos y festivos**. Las mujeres trabajan más frecuentemente estos días que los hombres (36,3% y 29,6%, respectivamente). La hostelería es la rama de actividad que más implica trabajar estos días (78,5%). Estos datos no coinciden con los que a nivel andaluz aporta la II EACT, ya que si bien sí ocurre los sábados, no es así en domingo y festivos, donde son los hombres quienes proporcionalmente los trabajan más.

Los hombres suelen **exceder con mayor frecuencia la jornada** de trabajo (42,8%) frente a las mujeres (35,7%).

En este ámbito del tiempo de trabajo y su posible relación con los factores psicosociales, la II EACT aporta otros datos que también son de interés. En primer lugar, los hombres afirman tener mayor flexibilidad horaria que las mujeres, lo que además se refuerza en el hecho de que



son los puestos de dirección y gerencia y los profesionales o técnicos científicos e intelectuales (MACULINIZADO) quienes más afirman disfrutar (PÁG. 141). A lo que habría que añadir el dato de que los hombres tienen mayor autonomía a la hora de disponer de su tiempo de trabajo para: distribuir las pausas y elegir días libres o de vacaciones (pág. 124). No obstante, este dato no parece conectarse, como veremos, con la conciliación familiar y laboral, de manera que pareciera que esa mayor autonomía y flexibilidad no se utiliza para ello.

Asimismo, en relación a la **conciliación de la vida personal y familiar con la laboral**, los hombres afirman tener mayores dificultades para compatibilizar el horario de trabajo con los compromisos sociales y familiares (23,8%) que las mujeres (21,2%). De manera general esta conclusión parece plasmarse también en el ámbito andaluz, sin embargo, considero que esa afirmación debe matizarse, ya que si bien el perfil de quien mejor concilia es de una mujer, lo cierto es que se da en aquella cuyo tramo es menor a 25 años o mayor a 45 años, es decir, no en el tramo de edad donde hay más necesidad de crianza, etc. (24-44 años). Junta a ello, no debe desconocerse que esa mayor percepción de conciliación puede estar derivada del hecho de que las mujeres sean empleadas en una mayor proporción a través de contratos a tiempo parcial y no tanto de otras cuestiones, ahora bien, junto a ello, no debe desconocerse que son precisamente los así contratados los que manifiestan más factores que inciden en los riesgos psicosociales (particularmente, insuficiente retribución, pocas probabilidades de promoción, pérdida del empleo, etc.)

Es más, creemos que esa conclusión general puede no ser tan cierta, pues de la II EACT se deducen otros datos (relativos a la *doble dedicación*, pág. 148) que, junto con los señalados en más arriba respecto a flexibilidad y autonomía en la disposición del tiempo de trabajo, nos dan a pensar que hay otros datos que son los que dan esa percepción, y que incluso plantean por qué ciertos riesgos inciden más en la mujeres pese a similares condiciones (espaciales y temporales) en las que se presta el trabajo. Así, por un lado, si bien se extrae de los datos que es la mujer la que mejor concilia, también lo es que el porcentaje de aquellas que consideran que si falta algún día de casa, las tareas domésticas que realiza, se quedan por hacer, es muy superior al de los hombres (86,4% frente al 47% respectivamente). Por otro lado, el 83,3% de los hombres nunca piensa en las tareas domésticas o familiares cuando está en la empresa, frente al 50% de las mujeres. Y finalmente, más del 82% de las mujeres siente que hay momentos en los que necesitaría estar en la empresa y en casa, a la vez, frente al 54% de los hombres.

9. Actividades preventivas

Los riesgos laborales de los **puestos de trabajo** ocupados por mujeres se **evalúan** en menor frecuencia que los ocupados por hombres (31,7% y 41,2%, respectivamente).

En todo caso, la mayor evaluación o estudios sobre unos u otros riesgos también parece tener un sesgo de género. Así y todo señala II EACT que, por ejemplo, los estudios sobre riesgos (pág. 54) se realizan mayoritariamente en sectores con mayor proporción de hombres (I EGPEA, pág. 30), y particularmente en aspectos que los hombres señalan como uno de los principales causantes de los riesgos (pág. 72): en las instalaciones o lugar de trabajo (pág. 55). Frente a ello, son los riesgos más relacionados con los factores que inciden en las mujeres los



que menos estudios presentan (págs. 55, 56 y 80): radiaciones o sobre agentes biológicos (propio de sectores que, como los sanitarios y servicios sociales, tienen mayor presencia de mujeres), y sobre todo, aspectos mentales y organizativos (también, I EGPEA, págs. 58 y 59, donde además se constata que para estos riesgos se adoptan menos medidas incluso una vez evaluados los riesgos, pág. 61).

Un 51,5% de mujeres afirma haber recibido **formación e información** sobre prevención de riesgos laborales en los dos últimos años, dato sensiblemente inferior al de los hombres (62%). Diferencia que si bien existe, no es tan elevada a nivel andaluz, esencialmente por que los hombres reciben menos (II EACT pág. 46). Igualmente, las mujeres consideran que están peor informadas que los hombres en relación a los riesgos laborales de su puesto de trabajo (similar resultado se da en Andalucía, II EACT, pág. 42). A mayor abundamiento, destaca, por un lado, que sean en sectores en los que la presencia de hombres es notoriamente superior a la de mujeres (construcción, manufactura e industria) donde se recibe más información/formación. Y por otro, que el tiempo medio de formación/información sea sensiblemente menor en las mujeres que en los hombres: 2 frente 3 horas/día, respectivamente (pág. 49). Hay que destacar finalmente, que en este aspecto tiene un papel importante el tipo de contrato, ya que la información se dirige esencialmente a trabajadores con contrato indefinido y a tiempo completo (pág. 46); de hecho, es este perfil el que se manifiesta más satisfecho con la información/formación recibida.

Añádase además que el desconocimiento sobre los órganos o sistemas de prevención es muy superior en las mujeres (más de 9 puntos de diferencia, pág. 42), no en vano, ese desconocimiento afecta particularmente a contratados a tiempo parcial (pág. 41).

Hay una relación directa entre formación/información (y estudios) en prevención de riesgos laborales y la valoración que tiene el trabajador sobre los riesgos para la salud y la seguridad relacionados con el trabajo que pueden afectarles. Y creemos que es razonable pensar que así se está reflejando respecto a la percepción de riesgos que le afectan o de cómo le termina incidiendo el trabajo en la salud.

En relación a la vigilancia de la salud de los trabajadores, las mujeres han recibido con menor frecuencia ofrecimientos empresariales para la realización de un **reconocimiento médico** (61,2%). A los hombres se les ofrecen estos reconocimientos con mayor frecuencia (74,5%). Sin embargo, un 12,8% de mujeres a las que se les ofrece la realización de un reconocimiento médico lo rechazan. Este rechazo es del 10,5% en el caso de los hombres.

En Andalucía se mantiene esa diferencia, aunque menor, y en este sentido, nuevamente, el factor condiciones de trabajo referidos a vigencia y jornada también afecta de manera perjudicial a los contratos a tiempo parcial (pág. 51). De igual forma, no puede perderse de vista que en esta materia es importante tener en cuenta que los reconocimientos *específicos* (y no meramente generalista) tiende a realizarse en centros o empresas con plantillas amplias, esto es, donde menor presencia de mujeres existe (I EGPEA, págs. 68 y 69).



10. Daños a la salud

El 21,3% de las mujeres encuestadas considera que su estado de salud es regular, malo o muy malo, dato muy superior al de los hombres (14,2%).

Las mujeres tienen mayores problemas de salud (76,7%), frente al 68% de los hombres.

De hecho, en Andalucía (II EACT, pág. 161 y 165) las mujeres van más al médico por afecciones laborales que los hombres (cinco puntos de diferencia), y pese a ello, son más los hombres que a las mujeres quienes creen que el trabajo les afecta en su salud (1,5 puntos de diferencia).

Estos datos contrastan con la percepción de los riesgos laborales y corrobora de alguna forma el hecho de que esa menor percepción de riesgo puede deberse a factores como la formación/información, tipo de jornada, otros factores, etc., todos ellos en perjuicio para la mujer. Ciertamente, si más arriba señalábamos la menor percepción de las mujeres de riesgos en los factores químicos o en el ambiente de trabajo, contrasta con la percepción y datos sobre estado de salud que se acaban de indicar.

Los dolores de espalda, nuca, cuello, hombros, brazos, codos, muñecas, manos y dedos son los que padecen las mujeres en su mayoría.

En Andalucía se constata que son los hombres quienes sufren un mayor porcentaje de **accidentes de trabajo** que requieren asistencia que las mujeres (8,7 frente al 5,8%). Importa señalar en esto que nos llama la atención el hecho de que si bien los hombres, a diferencia de las mujeres, no consideran a la distracción o los factores personales como el principal en la causa del riesgo (pág. 72), lo cierto es que ellos sufren esa causa en los accidentes de trabajo de una manera muy superior (prácticamente el doble) a las mujeres. Subrayamos el dato por conectarlo con lo referido respecto a dónde están volcándose los estudios sobre riesgos y su coincidencia con la percepción de los hombres.

Sin embargo, y en lógica con el tipo de riesgo que parece afectar más a las mujeres, son éstas las que sufren en mayor proporción **enfermedades profesionales** que los hombres (1,8 frente a 1,1% respectivamente).

De nuevo un dato que puede corroborar algunas afirmaciones relativas a que los estudios sobre riesgos pueden tener un sesgo de género: si las mujeres, en relación a los hombres, son más afectadas por enfermedades profesionales, el hecho de que éstas no sean investigadas en una proporción enormemente mayor que los accidentes de trabajo (86,5% vs 52,5%, I EGPEA, págs. 86 y 87), termina por cuestionar los datos. Es más, la mayoría de los afectados por enfermedades profesionales (79,8%) volvieron a su puesto de trabajo sin que este fuese modificado (pág. 85).



II.- ALGUNAS CONCLUSIONES Y VALORACIONES

Las encuestas analizadas no tienen en cuenta a los trabajadores especialmente sensibles: menores de edad, discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales o mujeres embarazadas. En relación a la lactancia materna o embarazo, no hacen referencia alguna a las condiciones de trabajo que pueden ser perjudiciales para las mujeres que se encuentren en esta situación.

De los datos de la II EACT se extrae, por un lado, que la mujeres trabajan más en contacto con personas (en muchos casos con algún tipo de *problema* –sanitario, edad, exclusión social, etc.); y por otro, conectado con ello, puede servirnos para explicar la mayor percepción de las trabajadoras andaluzas respecto a que sus actividades conllevan una mayor exigencia emocional (prácticamente cuatro puntos de diferencia respecto a los hombres, pág. 116). Pese a ello, como hemos visto, no se realiza una política de prevención en relación con el tiempo de trabajo que minimice las consecuencias de esos factores de riesgos; por ejemplo permitiendo a las mujeres una mayor flexibilidad en el tiempo de trabajo en relación con descansos o vacaciones (para “airearse” más frecuentemente) –que hemos señalado que la tienen más lo hombres-.

Junto a lo señalado, y atendidos los resultados desgranados a lo largo de este informe, como hipótesis que nos parece razonable, podemos concluir:

- La menor información/formación, tipo de contratos y jornada (que además afectan a aquello), etc., que se conecta con las mujeres, podrían explicar tanto una menor percepción de los riesgos por ellas como unos menores estudios sobre los que le son propios.
- Creemos que las consecuencias derivadas de la *doble dedicación*, puede estar afectando a la salud de las mujeres, pero que por deberse a factores en principio ajenos a la empresa, no se conectan con el trabajo, y por tanto, pueden considerar que éste no les afecta tanto como dicen percibir los hombres. Ciertamente, si los encuestados consideran que en general su trabajo no les genera fatiga o excesiva exigencia, no se explica bien la sensación de cansancio que un importante porcentaje dice sentir (pág. 167); o que el estrés (39,8%) sea, tras el dolor de espalda (55,9%), la segunda de las dolencias mencionadas (pág. 162).
- Y junto a ello, las condiciones o factores psicosociales que inciden de particular manera sobre el estrés, las sufren mayoritariamente las mujeres (pocas expectativas de prosperar o promocionar, págs. 123 y 133) o quienes tienen condiciones de trabajo predicables en estadística mayoritariamente por mujeres: contrato a tiempo parcial. Así, este es también uno de los factores principales en la percepción de falta de estabilidad en el empleo (pág. 128) o salarios insuficientes (pág. 131).
- En todo caso, algunas condiciones de trabajo y de empleo (particularmente el tipo de contrato, alta en la seguridad social, etc.), así como ciertos factores (como la antigüedad o la dimensión de la plantilla, que inciden positivamente en unas mejores condiciones en PRL, afectan sobre todo a hombres, I EGPEA pág. 30 y 36), aparecen de forma reiterada como determinantes del perfil del trabajador afectado por los riesgos, y que en su mayoría son predicables, desde los datos estadísticos, de las trabajadoras.
- En conexión con estos últimos aspectos, no debe desconocerse la menor implicación de las mujeres en la prevención, y así podemos deducirlo no sólo como hemos visto en materia



de información/formación, sino también porque (I EGPEA, págs. 49 y 91), por un lado, que la plantilla de los Servicios de Prevención (propio o mancomunado) está formada por un porcentaje de hombres muy superior a mujeres (incluso en empresas y sectores con mayor porcentaje de mujeres, págs. 95 y 96), particularmente en lo referido a las funciones de nivel superior; y por otro, que son los sectores con mayor presencia de hombres donde se detecta una mayor tendencia de las consultas a empleados en materia de prevención, siendo el sector servicios el que más bajo porcentaje representa

* Ciertamente, las matizaciones no desconocen que los sectores donde se emplea mayoritariamente a hombres son aquellos donde mayor nivel de “*actividades de especial peligrosidad*” (en los términos del Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, Real Decreto 39/1997, de 17 de enero), como se extrae de la I Encuesta Sobre Gestión Preventiva en las Empresas Andaluzas; Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales-Consejería de Empleo, 2011, pág. 26 (I EGPEA). Lo que se pretende indicar es simplemente que los datos sobre percepción del riesgo pueden estar afectados por cuestiones como la formación/información, aspectos culturales, etc.