



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

insst
Instituto Nacional de
Seguridad y Salud en el Trabajo



CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN GÉNERO EN ESPAÑA

2015

Título:

Condiciones de trabajo según género en España - 2015

Autor:

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

Elaborado por:

Francisco Javier Pinilla García

Pilar Hervás Rivero

Luz Galiana Blanco

Marta Zimmermann Verdejo

Edita:

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

C/ Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid

Tel. 91 363 41 00 - fax 91 363 43 27

www.insst.es

Composición:

Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSST

Edición:

Madrid, noviembre 2018

NIPO (en línea): 276-18-075-7

Hipervínculos:

El INSST no es responsable ni garantiza la exactitud de la información en los sitios web que no son de su propiedad. Asimismo la inclusión de un hipervínculo no implica aprobación por parte del INSST del sitio web, del propietario del mismo o de cualquier contenido específico al que aquel redirija

Catálogo general de publicaciones oficiales:

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Catálogo de publicaciones del INSST:

<http://www.insst.es/catalogopublicaciones/>



**CONDICIONES DE TRABAJO
SEGÚN GÉNERO EN
ESPAÑA - 2015**

ÍNDICE

1. LA MUESTRA DE HOMBRES Y MUJERES EN LA 6ª EWCS - ESPAÑA	7
1.1. Edad y nivel educativo	7
1.2. Segregación ocupacional y sectorial	8
1.3. Relación de empleo	9
1.4. Salario	10
1.5. Segregación jerárquica	12
2. RIESGOS FÍSICOS Y ERGONÓMICOS	13
3. RIESGOS PSICOSOCIALES	16
3.1. Exigencias del trabajo y su intensidad.....	16
3.2. Exigencias emocionales	17
3.3. Autonomía en el trabajo	19
3.4. Empleo de las tecnologías de la información y comunicación	21
3.5. Discriminación, violencia y acoso en el trabajo	22
4. FORMACIÓN	24
4.1. Necesidades de formación.....	24
4.2. Modalidades de formación.....	24
5. TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN	26
5.1. Horas y días de trabajo semanal	26
5.2. Tiempo remunerado y no remunerado	29
5.3 Tipos de horario	30
5.4. Conciliación de la vida laboral y personal.....	32
6. SALUD Y CALIDAD DE VIDA	35
6.1. Problemas de salud.....	35
6.2. Estrés y problemas de sueño.....	36
7. CONCLUSIONES	38

PREÁMBULO

Este estudio tiene por objeto mostrar las principales diferencias por género de las condiciones de trabajo en España, mediante el análisis de los datos provenientes de la 6ª EWCS - España, cuyo trabajo de campo se realizó en el año 2015. Se trata por tanto de una explotación secundaria de esta encuesta, cuyo análisis global ya ha sido publicado en la [web del INSST](#), incluido el cuestionario empleado.

Describe primero la distribución de hombres y mujeres por tipo de empleo, es decir, las pautas de segregación por género en la ocupación, actividad, estatus y salario. A continuación analiza las condiciones de trabajo de hombres y mujeres. A este respecto detalla las pautas de exposición a los riesgos físicos y ergonómicos, a los factores psicosociales más relevantes, así como a la naturaleza de las tareas que realizan hombres y mujeres. También explora la frecuencia y modalidades de la formación recibida y su adecuación a los requisitos de cualificación de las tareas encomendadas en el trabajo. Se aborda de forma detallada la gran disparidad de dedicación temporal de hombres y mujeres, tanto en lo que se refiere a la extensión del tiempo de trabajo remunerado como a su ordenación, y se vincula con las dificultades para la conciliación de vida laboral y privada. Concluye este breve estudio señalando las diferencias en los indicadores de salud de hombres y mujeres.

En todos estos ámbitos se han seleccionado aquellos indicadores que presentan una neta distinción de género. Cuando ha sido posible se ha completado esta visión con la de edad, ya que la perspectiva de "generación" puede alumbrar diferencias que no son apreciables únicamente con la perspectiva de género. Y es que los hombres y mujeres que hoy se encuentran en el mercado de trabajo como ocupados han tenido, en gran medida, trayectorias diferentes. La división de género del trabajo doméstico tiene una estrecha vinculación con la naturaleza del trabajo remunerado. Ambas esferas de la vida interactúan a lo largo del ciclo de vida de hombres y mujeres de forma distinta, condicionando la relación con el trabajo. Así, por ejemplo, la promoción laboral o la ausencia de esta pueden explicar la permanencia de las mujeres en tareas rutinarias o penosas durante más tiempo que los hombres lo que, al tratarse de riesgos cuyas consecuencias cursan con la edad, puede explicar una mayor afectación de determinadas dolencias a ellas asociadas.

Son muchos los trabajos que han abordado en los últimos años, desde variados puntos de vista, la cuestión de la desigualdad y discriminación por razones de género en el mercado de trabajo español. Uno tras otro han venido constatando la segregación sectorial, ocupacional, jerárquica y salarial. Pero también, y ligada a ella, existe una desigualdad en la exposición a un buen número de factores de las condiciones de trabajo. Por ello, este estudio tiene la intención de poner de relieve las diferencias más significativas por género si bien poniendo el acento en los aspectos que afectan de forma más negativa a las mujeres. Este enfoque “no neutro” se justifica por la conveniencia de hacer más visibles los riesgos de salud de las trabajadoras, a menudo infravalorados socialmente y, por ello, menos atendidos.

1. LA MUESTRA DE HOMBRES Y MUJERES EN LA 6ª EWCS - ESPAÑA

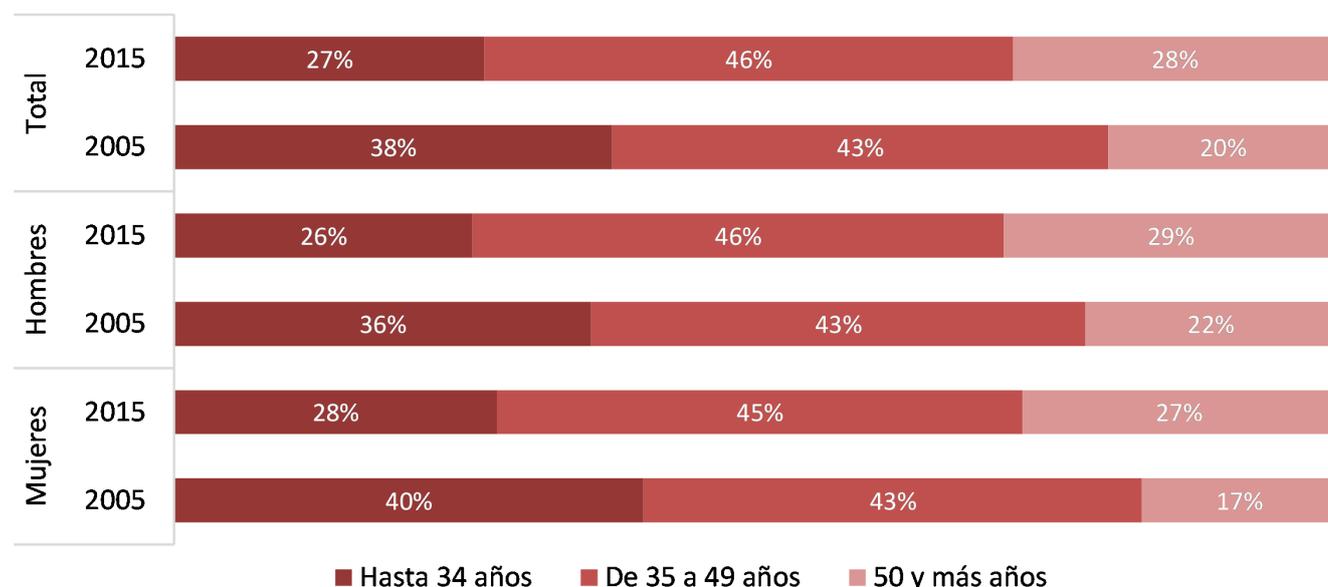
En el año 2015 la presencia femenina en el mundo laboral había aumentado respecto a los años anteriores, y así lo confirma la distribución por sexo de la encuesta. En esa fecha el 47% de la muestra eran mujeres, mientras que diez años antes, en 2005, sólo llegaba al 39%.

1.1. Edad y nivel educativo

La mayoría de los trabajadores entrevistados se concentran en la franja de 35 a 49 años, observándose entre 2005 y 2015 un evidente envejecimiento de la población ocupada, puesto que han aumentado los porcentajes de trabajadores tanto en la franja intermedia como en la de más de 50 años. En consecuencia, se produce una notable disminución de trabajadores en las edades más jóvenes, de hasta 34 años, que pasan del 38% en 2005 al 27% en 2015.

El gráfico 1 muestra cómo la incorporación de la mujer al mercado laboral ha modificado la distribución por franjas de edad. En 2005 son solamente un 17% las trabajadoras de más de 50 años, mientras que el 40% se encuentra en la franja de hasta 34 años. Sin embargo, diez años después las dos franjas extremas de edad aparecen igualadas en porcentaje. Este envejecimiento relativo de los grupos de edad entre 2005 y 2015 es común a ambos sexos, pero aún más marcado en el caso de la mujer.

Gráfico 1. Edad de los trabajadores por sexo. Años 2005-2015



Base: total de trabajadores en 2005 (N=1.017) y 2015 (N=3.364)

El análisis del nivel educativo (tabla 1) muestra que más de una cuarta parte de los trabajadores no han terminado secundaria, sin diferencias significativas por sexo. Sin embargo, sí se encuentran diferencias en cuanto a la educación superior, con más mujeres que han completado este tipo de estudios, un 34% frente al 28% de los hombres.

Tabla 1. Nivel educativo por sexo

	Hombres	Mujeres	Total
Menos que educación secundaria completa	29%	27%	28%
Educación secundaria o equivalente	43%	39%	41%
Educación superior	28%	34%	31%

Base: total de trabajadores encuestados (N=3.364)

1.2. Segregación ocupacional y sectorial

La segregación de género por actividad y ocupación está muy marcada. En el gráfico 2 se muestra la distribución por sexo según la ocupación, en donde se ve una mayor presencia femenina en ocupaciones elementales, trabajadores de servicios y vendedores, técnicos y profesionales científicos e intelectuales y empleados contables y administrativos.

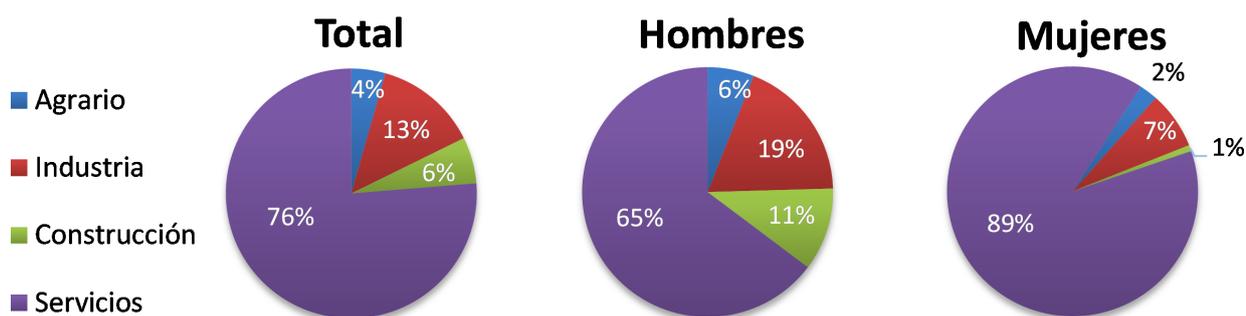
Gráfico 2. Ocupación por sexo

Base: total de trabajadores encuestados (N=3.364)

La suma de las ocupaciones de trabajadores de servicios y vendedores más la de ocupaciones elementales concentran la ocupación del 45% de las mujeres trabajadoras. No obstante, ambas ocupaciones tienen un comportamiento muy desigual por tramos de edad. Así, según crece el rango de edad, la proporción de mujeres en ocupaciones de servicios y comercio decrece, pasando de ocupar al 60% de las menores de 25 años, y a un tercio de las de 25 a 35 años, a sólo un 22% en las de 55 años o más. Por el contrario, las empleadas en ocupaciones elementales son menos frecuentes en las edades más jóvenes (14% en las de menos de 25 años y 11% en las de 25 a 35 años) y su proporción crece según se incrementa el rango de edad (22% en las de 55 años o más).

Las diferencias ocupacionales tienen su equivalente en la distribución por sector y actividad, con apenas presencia de mujeres en los sectores agrario y de construcción, y muy pocas en industria (ver gráfico 3).

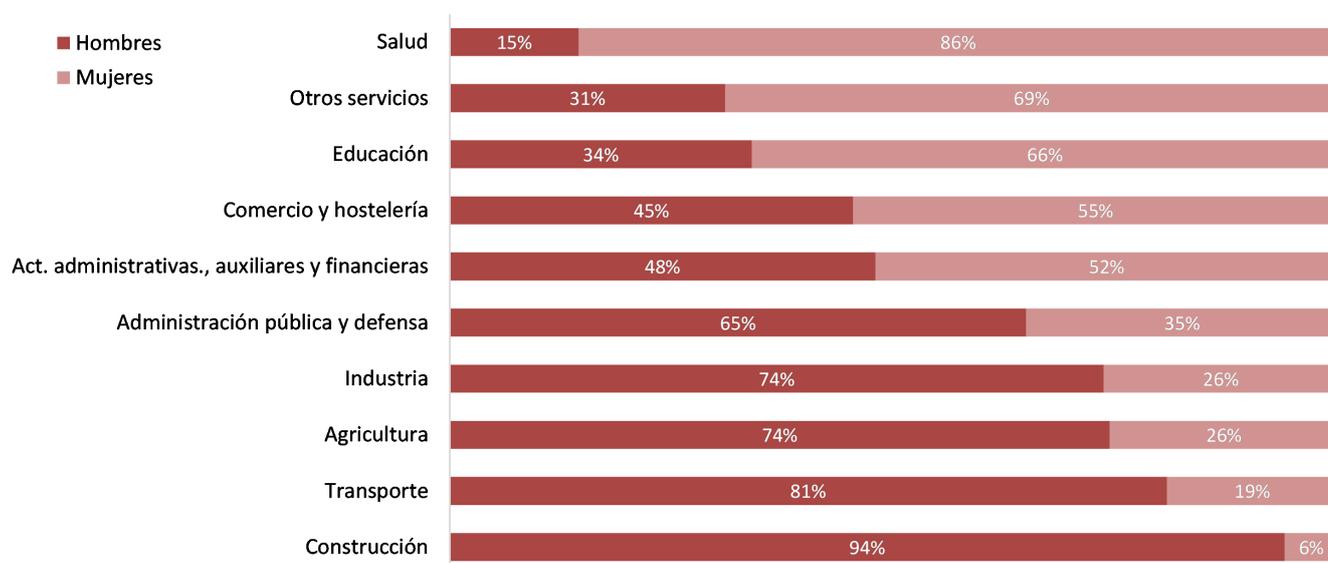
Gráfico 3. Distribución por sector y sexo



Base: total de trabajadores encuestados (N=3.364)

Tres de cada cuatro trabajadores de la muestra se encuentran en el sector Servicios (76%), principalmente en las actividades de Comercio y hostelería y Actividades administrativas, auxiliares y financieras. La segregación de género por actividad es muy marcada. Son actividades eminentemente masculinas: Construcción, Transporte, Agricultura, Industria y Administración pública y defensa. La presencia de la mujer es especialmente elevada en Salud, Otros servicios, Educación y Comercio y hostelería (ver gráfico 4).

Gráfico 4. Actividad y distribución por sexo



Base: total de trabajadores encuestados (N=3.364)

De esta forma, en tan sólo tres actividades (Comercio y hostelería, Actividades administrativas, auxiliares y financieras y Salud) se concentra el 60% del empleo de las mujeres de nuestra muestra.

1.3. Relación de empleo

Los principales rasgos de los tipos de empleo de hombres y mujeres se muestran en la tabla 2. El porcentaje de trabajadoras por cuenta propia es menor que el de hombres (13% frente a 21%); tienen jornada parcial más del doble de mujeres que de hombres (30% frente a 13%) y hay mayor representación femenina en el sector público (21% frente a

17%). En cuanto al tipo de contrato de los asalariados, no hay diferencias por sexo en el caso de indefinido o parcial, pero es destacable el hecho de que hay más mujeres trabajando sin contrato (8%) que hombres (5%).

Tabla 2. Principales características de la relación de empleo por sexo

	Hombres	Mujeres	Total
Trabajadores autónomos	21%	13%	17%
Jornada a tiempo parcial	13%	30%	21%
Trabaja en el sector público	17%	21%	19%
Trabajo sin contrato (*)	5%	8%	6%

Base: total de trabajadores encuestados (N=3.364)

(*) Base: total de asalariados (N=2.776)

Las mujeres tienen mayores porcentajes de jornada parcial, principalmente en el caso de las Ocupaciones elementales y de Trabajadores de servicios y vendedores. Las actividades donde hay más trabajadoras con este tipo de jornada son las de Otros servicios, Actividades administrativas, auxiliares y financieras y Comercio y hostelería. Por el contrario, en otras actividades en las que la presencia de la mujer es mayoritaria, como Salud y Educación, la jornada parcial no presenta diferencias estadísticas por género.

En el sector público, las ocupaciones con mayor proporción de mujeres son las de Técnicos y profesionales científicos e intelectuales. En cuanto a la actividad, únicamente se dan diferencias significativas en la menor presencia de mujeres en Actividades administrativas, auxiliares y financieras, aunque en el conjunto de trabajadores (público y privado) sí sea significativa la mayor proporción de mujeres.

Las mujeres trabajando sin contrato tienen principalmente como ocupación la de Trabajadores de servicios y vendedores (ocupación esta en donde las mujeres también tienen menos contratos indefinidos que los hombres) y Ocupaciones elementales. Por el contrario, no aparecen diferencias significativas en ningún tramo de edad entre hombre o mujer en lo que respecta a tener un contrato temporal.

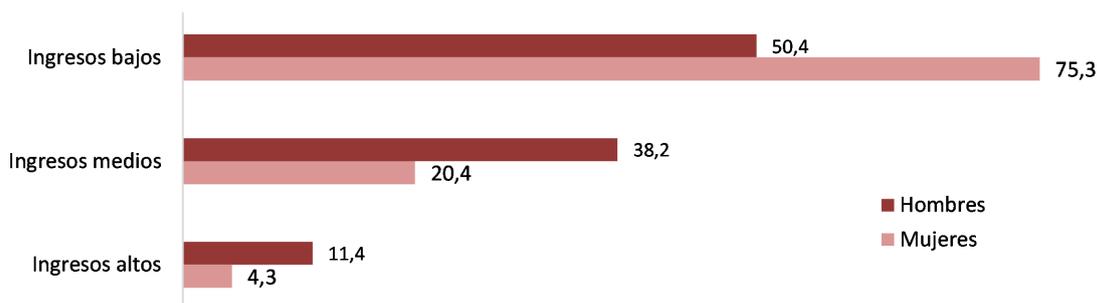
1.4. Salario

El salario constituye un componente esencial de la calidad del empleo. La encuesta establece doce rangos salariales según su cuantía. Para facilitar su comprensión se han agrupado en tres categorías:

- “Ingresos bajos” para quienes no superan los 14.400 euros al año (o 1.200 al mes).
- “Ingresos medios” donde se integran quienes reciben entre 14.401 y 24.000 euros al año (entre 1.201 y 2.000 al mes).
- “Ingresos altos” para quienes obtienen más de 24.000 euros al año (más de 2.000 al mes).

La distribución de ingresos muestra una neta diferenciación por sexo, ya que tres de cada cuatro mujeres declaran tener ingresos bajos, por la mitad de los hombres (ver gráfico 5).

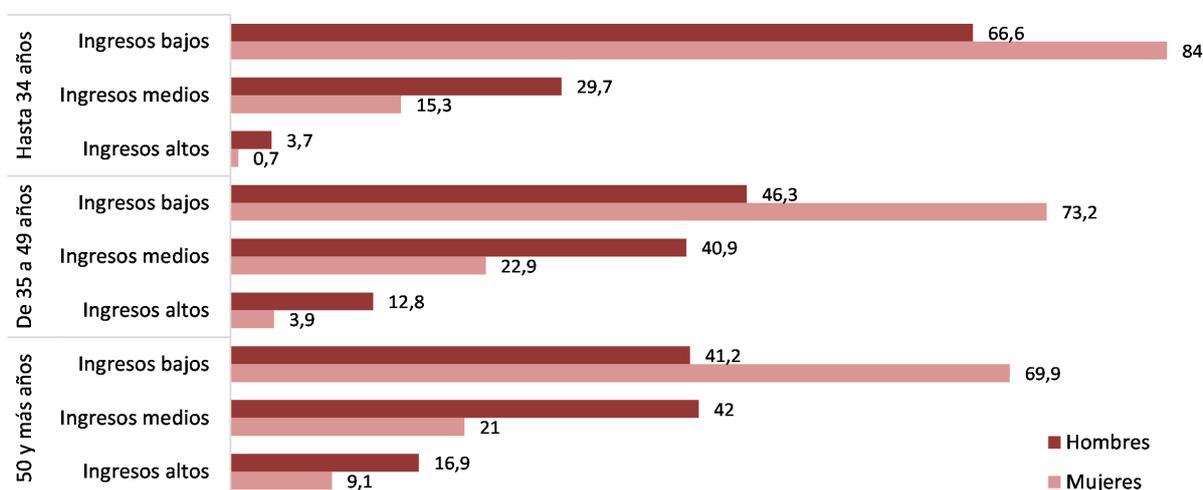
Gráfico 5. Nivel de ingresos por sexo (datos en porcentaje)



Base: total de trabajadores encuestados (N=3.364)

Estas diferencias se dan en todos los rangos de edad. En todos los tramos las mujeres se concentran mucho más frecuentemente que los hombres en los niveles salariales bajos y la diferenciación se agranda cuanto más alto es el rango de edad (gráfico 6).

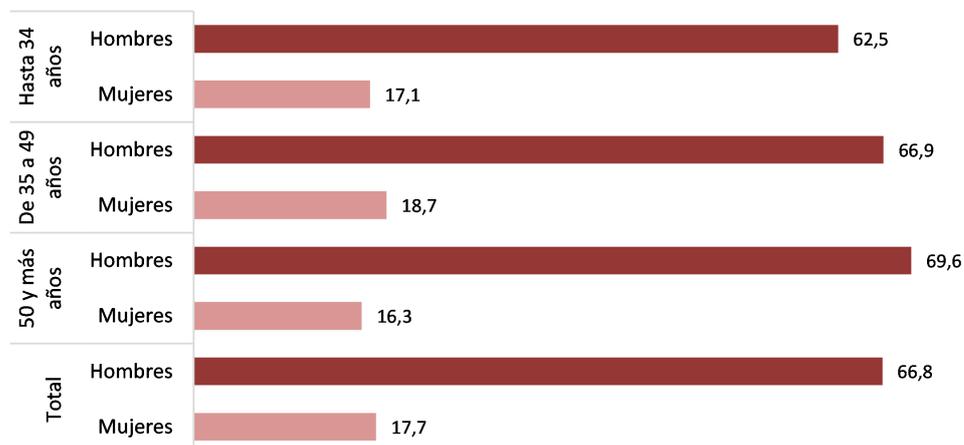
Gráfico 6. Nivel de ingresos por sexo y rangos de edad (datos en porcentaje)



Base: total de trabajadores encuestados (N=3.364)

Incluso, en los hogares en los que hay más de un perceptor de ingresos, el papel de la mujer es subordinado en todos los rangos de edad, siendo el principal proveedor el hombre en casi siete hogares de cada diez en los que trabaja la pareja (ver gráfico 7).

Gráfico 7. Principal contribuidor a los ingresos del hogar por sexo



Base: trabajadores que conviven con otra persona que aporta ingresos al hogar (N=1.526)

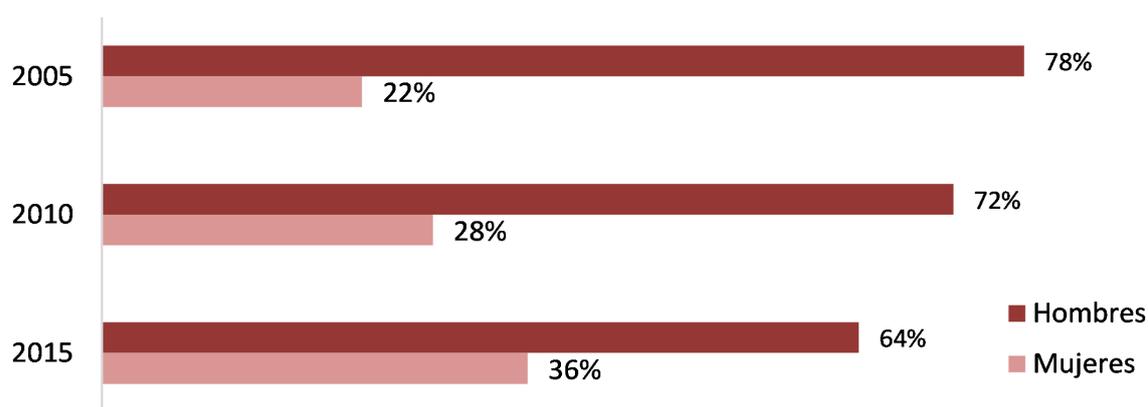
La mayor o menor facilidad para atender los gastos del hogar familiar por parte de los entrevistados es un importante componente de la calidad de vida y de la satisfacción con el empleo. Un 44% de los ocupados llega a fin de mes con dificultades. Los hogares de las mujeres entrevistadas presentan más riesgo de llegar con dificultades a fin de mes (el 47%) y, en particular, en el rango de edad central, de 35 a 49 años, el 44% de los hombres y el 50% de las mujeres encuentran dificultades para atender los gastos mensuales del hogar.

1.5. Segregación jerárquica

Los hombres y las mujeres se emplean en ocupaciones y sectores diferentes. Ello también se traduce en que, por lo que respecta a los lugares de trabajo, la mayoría de los hombres (56%) trabajen en centros en los que la mayor parte de sus colegas son hombres y que, para la mitad de las mujeres (50%), sus colegas con el mismo cargo son predominantemente mujeres. Mientras que la proporción de mujeres que trabajan en un ambiente de trabajo predominantemente masculino es de apenas el 9%, la de hombres que trabajan en un entorno femenino es tan sólo del 8%. Únicamente un 23% de los ocupados trabajan en lugares de trabajo con plantillas mixtas, es decir, en los que la plantilla se compone de más o menos el mismo número de hombres y mujeres (entre el 40% y el 60% de hombres y mujeres).

Estos datos corroboran la marcada segregación horizontal entre empleos masculinos y femeninos. En 2015, en los centros de trabajo españoles las posiciones jerárquicas en las empresas están desigualmente repartidas entre sexos. Si un 18% del total de trabajadores tenían algún tipo de cargo de supervisión sobre otros trabajadores, este porcentaje subía hasta el 22% entre los hombres y bajaba hasta un 14% entre las mujeres. No obstante, la equiparación entre géneros en cuanto a ocupar los puestos de jerarquía en los centros de trabajo españoles ha ido mejorando lentamente en estos años (ver gráfico 8).

Gráfico 8. Distribución de hombres y mujeres "jefes". Evolución 2005-2015



Base: trabajadores que tienen tareas de supervisión sobre al menos un trabajador
 N 2015=612, N 2010=182, N 2005=182

Además, en 2015 sólo el 16% de los hombres asalariados tenían a una mujer como supervisora, mientras que el 49% de las mujeres tenían a un hombre como jefe. En definitiva, es cierto que la encuesta de 2015 muestra un claro avance hacia una mayor equidad; no obstante, aún nos encontramos muy lejos de un reparto equilibrado por género de los puestos de responsabilidad en los centros de trabajo.

2. RIESGOS FÍSICOS Y ERGONÓMICOS

Se analizan en este apartado los resultados sobre la exposición de los trabajadores a riesgos del ambiente físico de trabajo, así como a determinados riesgos ergonómicos. En la tabla 3 se muestran las diferencias de exposición por género, donde queda de manifiesto que los hombres presentan frecuencias significativamente más altas que las mujeres en la mayor parte de riesgos considerados (exceptuando la manipulación de materiales infecciosos, mantener posiciones dolorosas o fatigantes y realizar movimientos repetitivos de manos o brazos, con exposición similar para ambos géneros). El único caso en el que las mujeres presentan mayores porcentajes de exposición son los trabajos que implican levantar o mover personas (el 17% de mujeres frente al 6% de hombres).

Tabla 3. Exposición al riesgo al menos 1/4 parte del tiempo

	Hombres	Mujeres	Total
Riesgos ergonómicos			
Posiciones dolorosas o fatigantes	53%	55%	54%
Levantar o mover personas	6%	17%	11%
Llevar o mover cargas pesadas	43%	29%	37%
Estar sentado	51%	46%	49%
Movimientos repetitivos de manos o brazos	68%	70%	69%
Ambiente físico			
Vibraciones	29%	9%	20%
Ruido	36%	19%	28%
Altas temperaturas	44%	26%	36%
Bajas temperaturas	33%	17%	25%
Humos, gases, polvo	22%	4%	13%
Vapores de disolventes o diluyentes	18%	8%	13%
Manipulación de sustancias químicas	24%	19%	21%
Humo de tabaco	12%	4%	8%
Materiales o agentes infecciosos	13%	15%	14%

Base: total de trabajadores encuestados (N=3.364)

A fin de detallar estas diferencias se ha analizado la exposición a los riesgos dentro de las principales ocupaciones (tabla 4) y actividades (tabla 5), en las que hay una neta diferenciación porcentual entre sexos, mostrando aquellas en las que la diferencia es estadísticamente significativa en perjuicio de las mujeres.

Los datos de estas tablas parecen sugerir que, incluso dentro de las mismas categorías ocupacionales y en el seno de las mismas actividades, las tareas desempeñadas por hombres y mujeres difieren y, por ello, los riesgos asociados a esas tareas inciden de forma diferenciada en ellos.

Tabla 4. Ocupación: riesgos en los que la exposición de las mujeres es significativamente más alta que la de los hombres

	Hombres	Mujeres
OCUPACIONES CON MAYOR PROPORCIÓN DE HOMBRES		
Técnicos y profesionales de apoyo (n= 328)	58%	42%
Agentes infecciosos	14%	33%
Posiciones dolorosas o fatigantes	33%	64%
Levantar o mover personas	6%	26%
Movimientos repetitivos de manos o brazo	43%	70%
OCUPACIONES CON MAYOR PROPORCIÓN DE MUJERES		
Ocupaciones elementales (n= 410)	38%	62%
Manipulación se sustancias químicas	29%	48%
Levantar o mover personas	1%	9%
Movimientos repetitivos de manos o brazo	79%	88%
Trabajadores de servicios y vendedores (n= 753)	40%	60%
Levantar o mover personas	14%	23%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (n= 587)	42%	58%
Agentes infecciosos	10%	23%
Posiciones dolorosas o fatigantes	27%	46%
Levantar o mover personas	7%	28%
Empleados contables y administrativos (n= 368)	43%	57%
Estar sentado	84%	93%

Base: total de trabajadores encuestados (N=3.364)

Tabla 5. Actividad: riesgos en los que la exposición de las mujeres es significativamente más alta que la de los hombres

	Hombres	Mujeres
ACTIVIDADES EN LAS QUE HAY UNA MAYOR PROPORCIÓN DE HOMBRES		
Industria (n= 447)	74%	26%
Movimientos repetitivos de manos o brazo	71%	81%
Administración pública y defensa (n= 205)	65%	35%
Posiciones dolorosas o fatigantes	38%	53%
ACTIVIDADES EN LAS QUE HAY UNA MAYOR PROPORCIÓN DE MUJERES		
Actividades administrativas, auxiliares y financieras (n= 509)	48%	52%
Manipulación de sustancias químicas	14%	26%
Posiciones dolorosas o fatigantes	42%	54%
Movimientos repetitivos de manos o brazo	59%	76%
Educación (n= 253)	34%	66%
Ruido	22%	40%
Posiciones dolorosas o fatigantes	24%	44%
Levantar o mover personas	6%	16%
Otros servicios (n= 258)	31%	69%
Respirar vapores como disolventes o diluyentes	6%	15%
Posiciones dolorosas o fatigantes	34%	54%
Levantar o mover personas	14%	36%
Manipulación se sustancias químicas	11%	28%

Base: total de trabajadores encuestados (N=3.364)

3. RIESGOS PSICOSOCIALES

Los indicadores relativos a los factores de riesgo psicosocial estudiados se agrupan en varias dimensiones:

- Las exigencias del trabajo que se imponen al trabajador para hacer frente al cumplimiento de su tarea: rapidez de ejecución y/o plazos a cumplir.
- El grado de autonomía de que dispone el trabajador para decidir cómo ejecuta la tarea y la posibilidad de hacer pausas cuando lo desee.
- Los factores que determinan el ritmo de trabajo.
- El empleo de tecnologías de la información como elemento que modifica sustancialmente la forma de trabajar.
- El trabajo directo con personas como fuente de exigencias emocionales.
- Las situaciones de violencia, acoso o discriminación sufridas por el trabajador.

3.1. Exigencias del trabajo y su intensidad

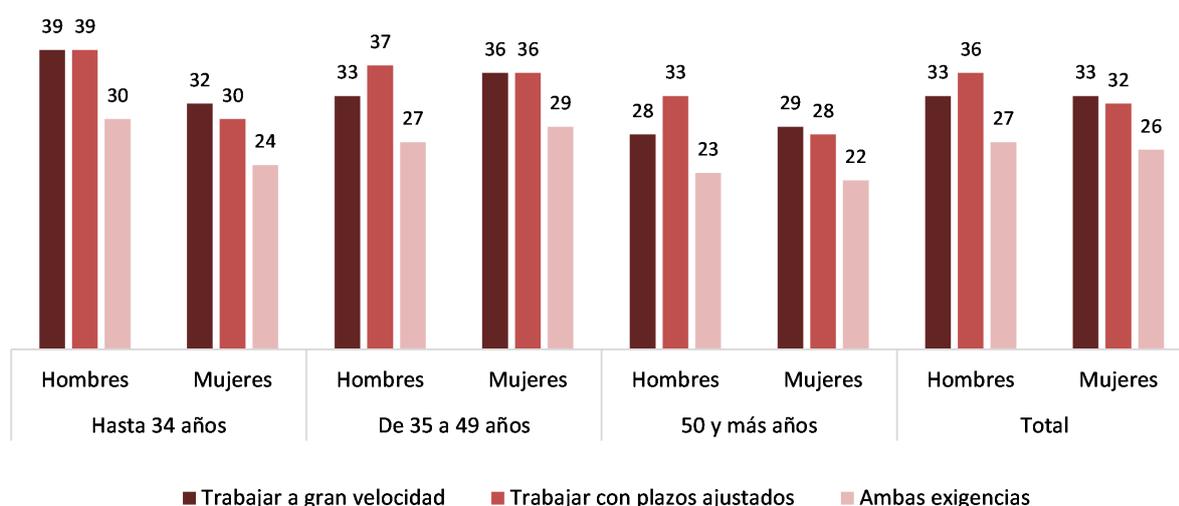
Por exigencias del trabajo entendemos el esfuerzo que el trabajador debe hacer para llevar a cabo su tarea, tanto en términos de cantidad como en velocidad de ejecución, y que requiere emplear, con un determinado nivel de intensidad, sus capacidades físicas y mentales. La intensidad del trabajo es difícil de medir. La encuesta proporciona dos indicadores que caracterizan el nivel de intensidad subjetiva sentida por el trabajador. Ambos se relacionan con la dimensión de tiempo:

- Tener que trabajar a gran velocidad.
- Hacerlo para cumplir plazos ajustados de tiempo.

El 33% de los ocupados debe trabajar 'siempre o casi siempre' a gran velocidad y el 35% debe cumplir plazos muy ajustados con la misma frecuencia. Si en el primer caso no se aprecian diferencias por sexo, sí las hay en lo que se refiere a los plazos a cumplir, ya que en este caso el porcentaje entre los hombres alcanza el 37% y entre las mujeres, el 32%.

Más de una cuarta parte del total de los ocupados (26%) acumula ambas exigencias (velocidad y plazos ajustados) sin diferencias por género. No obstante, si discriminamos además por edad vemos cómo los hombres más jóvenes acumulan en mayor proporción que las mujeres ambas exigencias, mientras que estas están más expuestas a ambas presiones en el tramo central de edad (ver gráfico 9).

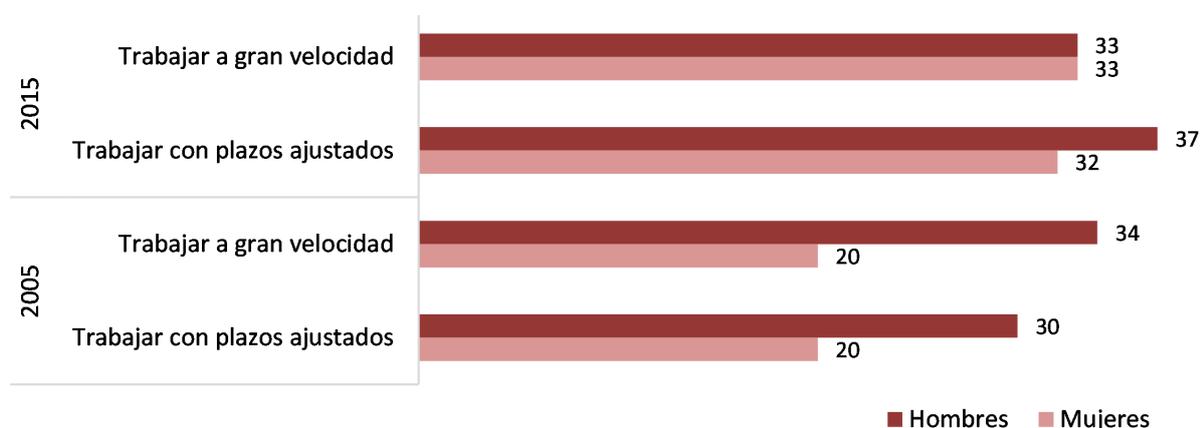
Gráfico 9. Indicadores de intensidad de trabajo por sexo



Base: total de trabajadores encuestados (N=3.364)

Así mismo, la exposición a los dos indicadores, rapidez y plazos, ha crecido a lo largo de los diez años que van de 2005 a 2015, en particular para las mujeres empleadas (gráfico 10).

Gráfico 10. Evolución de los indicadores de intensidad de trabajo por sexo. Años 2005-2015



Base: total de trabajadores 2015 (N=3.364), 2005 (N=1.017)

3.2. Exigencias emocionales

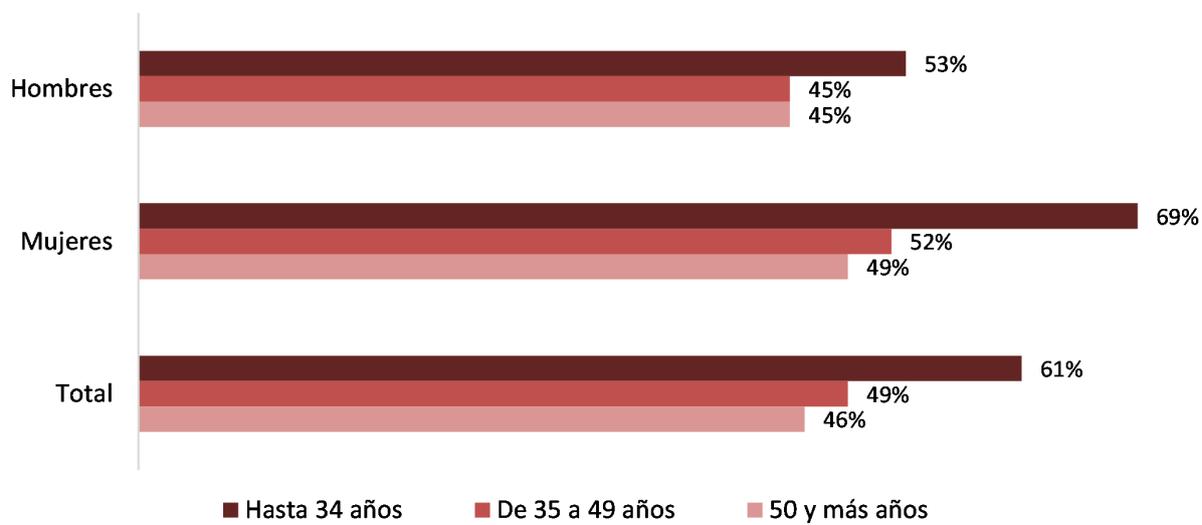
Por trabajo emocional se entiende el derivado de la interacción entre el trabajador y la persona destinataria de su trabajo: cliente, paciente, pasajero, alumno, etc. En estas circunstancias el trabajador debe poner en juego sus emociones y sentimientos y gestionarlos de forma que la interacción sea satisfactoria para aquel. No obstante, un exceso de implicación emocional puede ocasionar un impacto negativo en la salud del trabajador.

La encuesta proporciona varios indicadores para calibrar las exigencias emocionales que afectan al trabajador. En primer lugar, determinando quiénes deben, en el transcurso de su trabajo, "tratar directamente con personas que no son empleados de donde trabaja". Con ello podemos determinar el grupo de expuestos. Dentro de este grupo estarían afectados de un riesgo de alta exigencia emocional aquellos que con cierta frecuencia deben

hacer frente a personas enfadadas, este constituye otro de los indicadores empleados. El tercer indicador se refiere a la valoración del trabajador de con qué frecuencia, en su trabajo, se encuentra en situaciones que pueden molestarle emocionalmente.

Para más de la mitad de los trabajadores su trabajo implica tratar directamente con personas. Las mujeres, debido al tipo de empleos que ocupan, están particularmente afectadas en todos los rangos de edad, pero, en especial, en el más joven (gráfico 11).

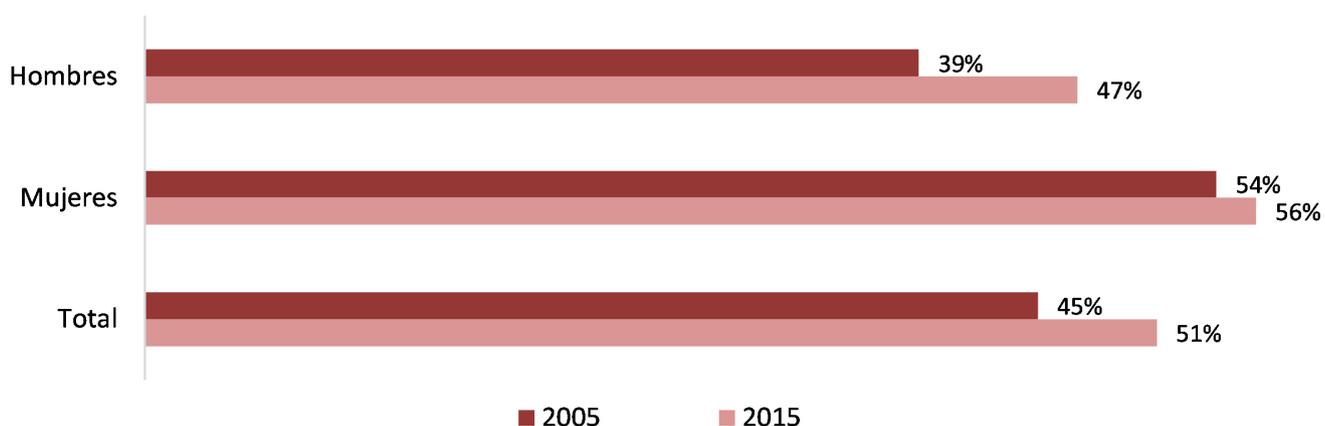
Gráfico 11. Tratar directamente con personas que no son empleados de donde se trabaja. Datos por edad y sexo



Base: total de trabajadores (N=3.364)

No obstante, desde 2005 la proporción de quienes tratan con personas ajenas a su centro ha crecido sustancialmente pero aún más para hombres que para mujeres (ver gráfico 12). La razón de este incremento puede encontrarse en el crecimiento de las actividades de servicios en el conjunto de la economía. Son estas actividades, en particular las de Educación, Comercio y hostelería y Salud, en las que es más frecuente esta situación de trabajo.

Gráfico 12. Tratar directamente con personas que no son empleados de donde se trabaja. Datos por sexo, años 2005 y 2015

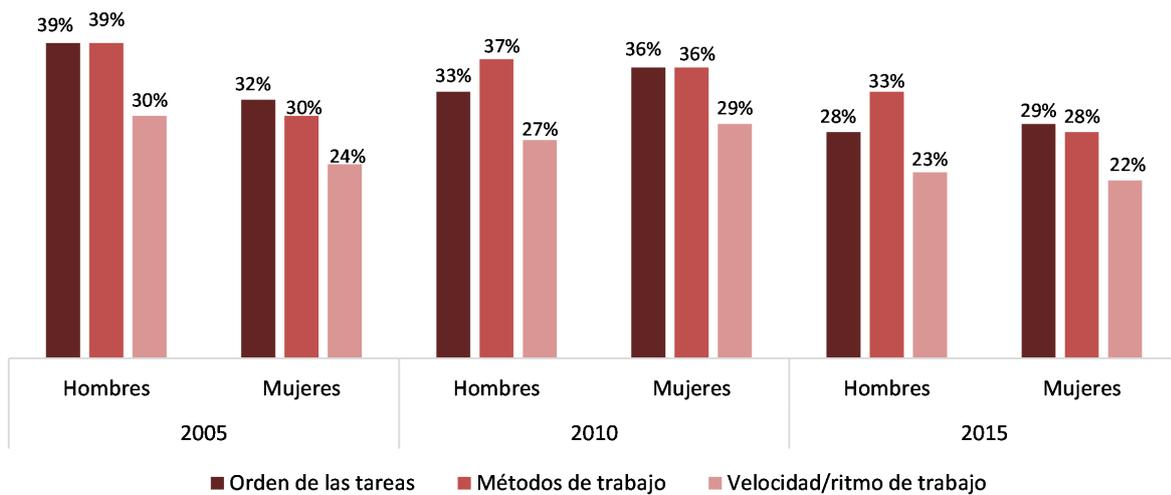


Base: total de trabajadores 2015 (N=3.364), 2005 (N=1.017)

3.3. Autonomía en el trabajo

En 2015 alrededor de un tercio de todos los trabajadores no tenía la posibilidad de elegir o cambiar el orden de las tareas (33%), los métodos de trabajo (36%) o el ritmo de trabajo (30%). No obstante, desde 2005 viene creciendo el porcentaje de trabajadores que disponen de autonomía para adecuar ritmos, métodos y secuencia de realización de las tareas a sus propias necesidades. En esta evolución, resulta relevante que sean, en particular, los puestos de trabajo ocupados por hombres donde más ha crecido la autonomía (gráfico 13).

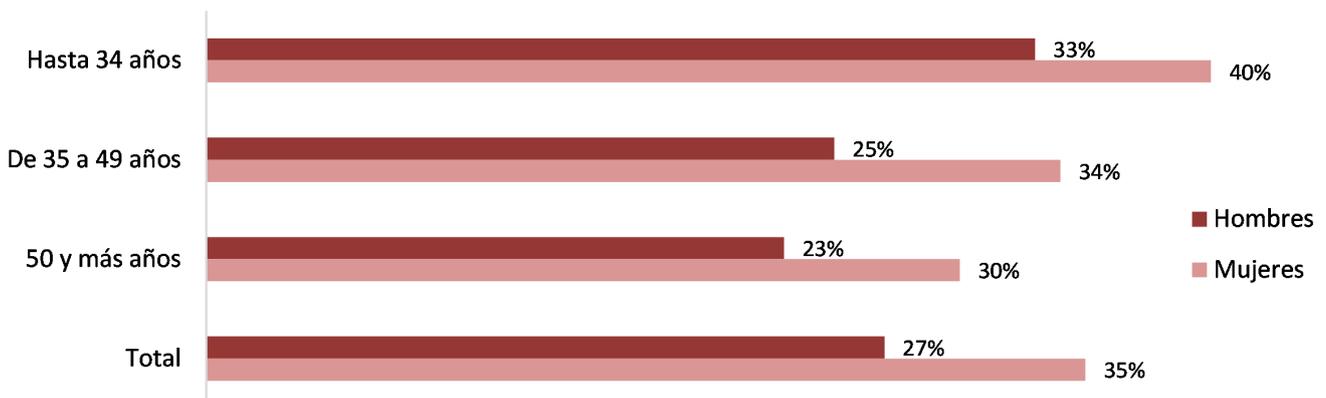
Gráfico 13. Evolución de la autonomía operacional por sexo



Base: total de trabajadores 2015 (N=3.364), 2010 (N=1.008) 2005 (N=1.017)

La capacidad de hacer frente a las exigencias del trabajo requiere disponer por parte del trabajador de un cierto grado de autonomía para, por ejemplo, poder tomar un descanso cuando se necesita. Sin embargo, tres de cada diez trabajadores no pueden permitiárselo. Las mujeres y los trabajadores de menor edad son los más perjudicados por no poder disponer de la autonomía necesaria para decidir cuándo tomar una pausa, lo cual se deriva de la posición más subordinada de ambos grupos sociales en el mundo laboral (ver gráfico 14).

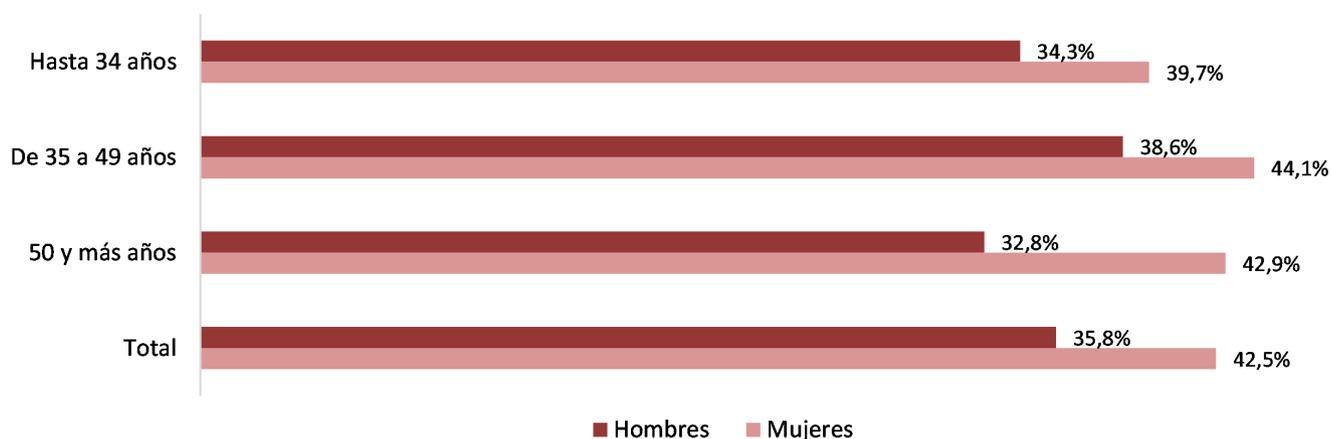
Gráfico 14. No poder tomar un descanso cuando se desea. Datos por edad y sexo



Base: total de trabajadores (N=3.364)

En consecuencia, son también las mujeres las que se quejan en mayor proporción del cansancio que les provocan sus jornadas de trabajo. Las desigualdades se dan en los tres rangos de edad aunque es en los dos últimos en los que los datos arrojan diferencias estadísticamente significativas (gráfico 15).

Gráfico 15. Terminar exhausto la jornada laboral "siempre o casi siempre".
Datos por sexo y edad



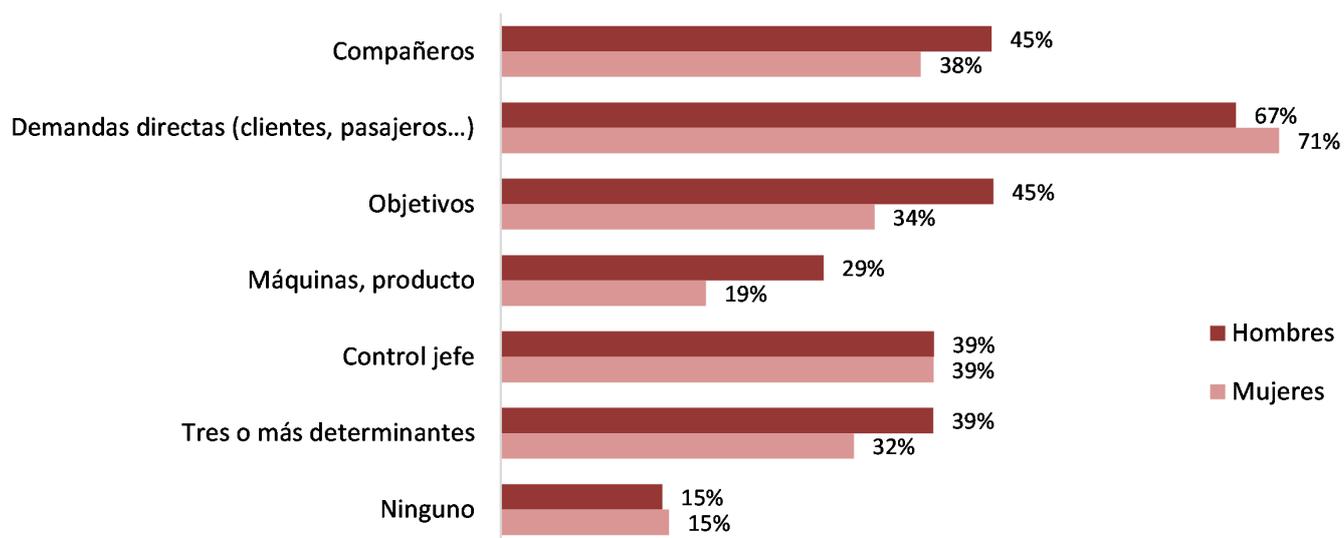
Base: total de trabajadores encuestados (N=3.364)

Un aspecto que limita de forma importante la capacidad del trabajador para acomodar su forma de trabajar a sus capacidades y las circunstancias del momento es la obligación de seguir un ritmo impuesto exteriormente por alguno o varios de los siguientes factores:

- El trabajo de otros compañeros.
- Las demandas directas de personas como clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.
- Los objetivos de producción o rendimiento determinados.
- La velocidad automática de máquinas o el desplazamiento del producto.
- El control directo de su jefe.

Para el conjunto de los ocupados el factor más frecuente a la hora de imponerles un ritmo determinado es el que se deriva de "demandas directas de personas como clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.". Un 36% está afectado por tres o más de estos factores, en especial los hombres (39%). Por el contrario, un 15% tanto de hombres como de mujeres no está sujeto a ningún ritmo de trabajo determinado exteriormente. La mayor parte de estos determinantes afectan más a los hombres que a las mujeres, con la excepción del trato con personas (gráfico 16).

Gráfico 16. Factores determinantes del ritmo de trabajo por sexo



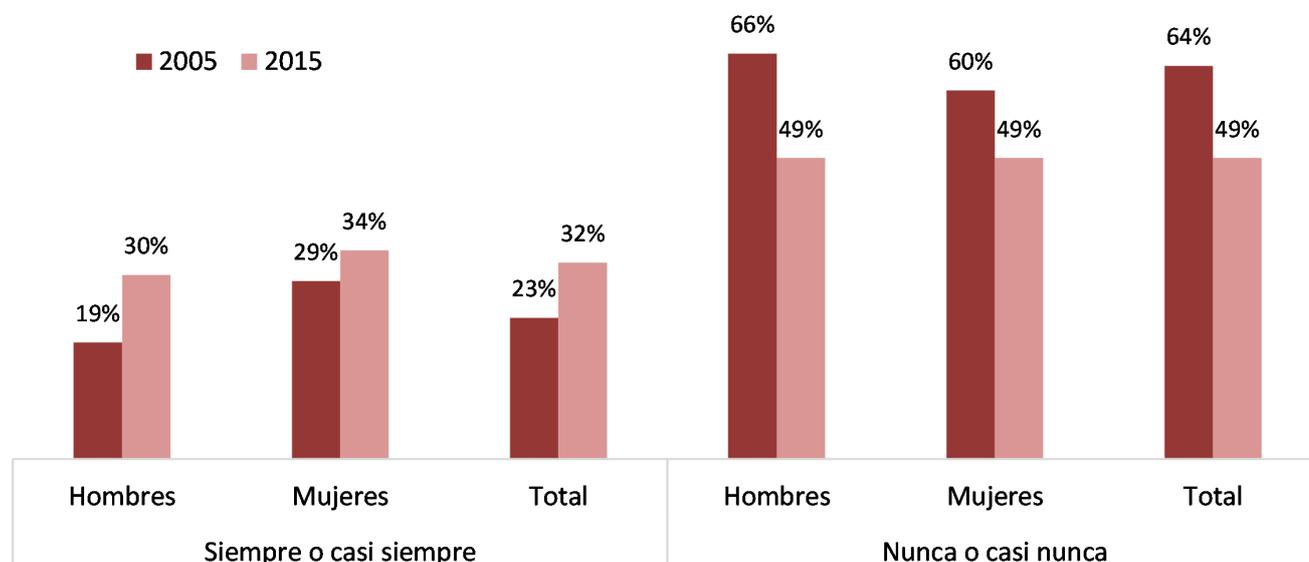
Base: total de trabajadores encuestados (N=3.364)

3.4. Empleo de las tecnologías de la información y comunicación

Casi uno de cada tres ocupados utiliza para desarrollar su trabajo, siempre o casi siempre, ordenadores u otro equipamiento informático.

Derivada de la segregación ocupacional, las mujeres han venido empleando más frecuentemente de forma intensiva las herramientas informáticas, aunque la evolución seguida hace que en 2015 esa diferencia se acorte sustancialmente. Por su parte, en lo que denominamos utilización extensiva, el proceso ha sido similar, igualándose las frecuencias entre los dos sexos de quienes nunca o casi nunca utilizan equipos informáticos (gráfico 17).

Gráfico 17. Grado de utilización de equipos informáticos durante el trabajo. Datos por sexo, 2005-2015

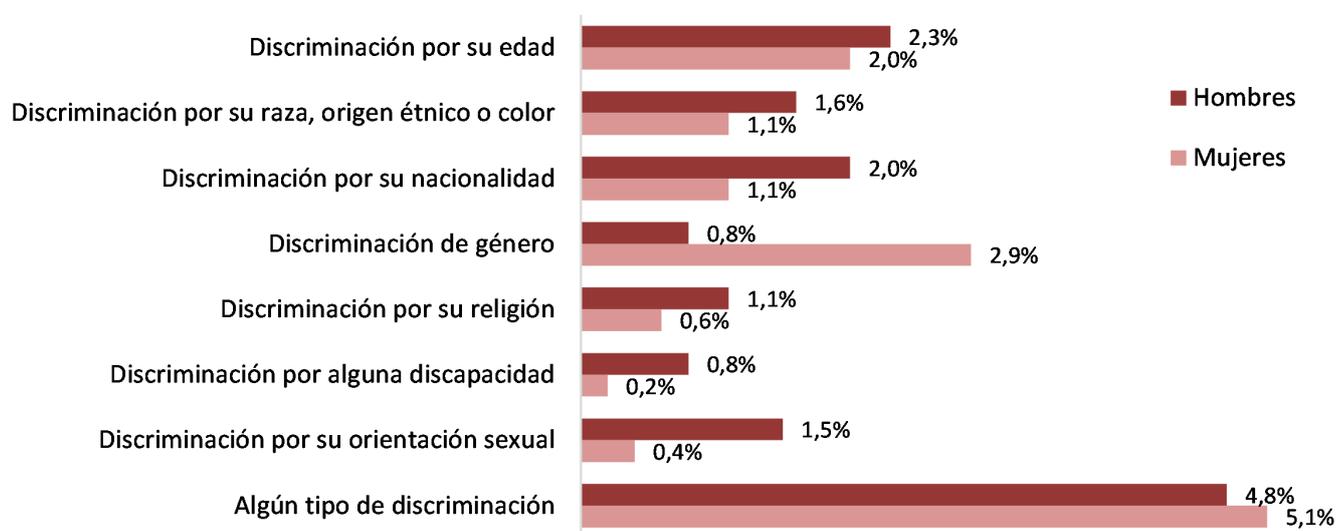


Base: total de trabajadores encuestados (N=3.364)

3.5. Discriminación, violencia y acoso en el trabajo

En 2015, un 5% de los trabajadores en España ha sufrido algún tipo de discriminación en el último año. Este dato es similar al hallado en 2010 (4%) y significativamente superior al de 2005 (2%). Los motivos de discriminación más frecuentes en 2015 son la edad, el sexo y la nacionalidad del trabajador (2% en todos los casos). La discriminación por edad afecta tanto al grupo joven (4% en menores de 35 años) como al de más edad (3% entre los de 50 y más años). La discriminación por género afecta en mayor medida a la mujer (el 3% frente al 1% de hombres), mientras que más hombres que mujeres manifiestan problemas de discriminación relacionados con su nacionalidad y orientación sexual (gráfico 18).

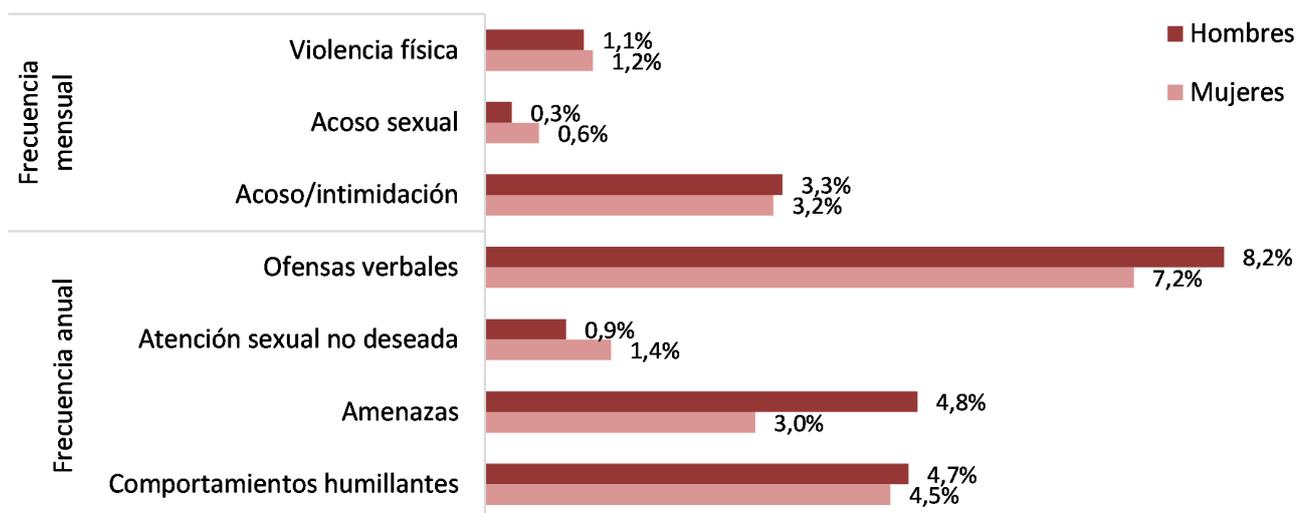
Gráfico 18. Comportamiento discriminatorio percibido por sexo.
Año 2015



Base: total de trabajadores encuestados (N=3.364)

Por su parte, salvo en el caso de la "atención sexual no deseada", en general son más los trabajadores varones los que han sido objeto de actos violentos en el trabajo, siendo las ofensas verbales, los comportamientos humillantes y las amenazas los que se producen con mayor frecuencia (frecuencia mensual). No obstante, respecto a los actos de intimidación, acoso sexual y violencia física, las frecuencias (anuales), si bien bajas, son equiparables entre ambos sexos (gráfico 19).

Gráfico 19. Tipos de violencia sufrida según sexo



Base: total de trabajadores encuestados (N=3.364)

4. FORMACIÓN

La formación es un instrumento clave en la promoción, mantenimiento en el empleo y, en general, para una mejor adaptación al cambiante entorno laboral. En este apartado se analiza la formación a través de indicadores relativos a las aptitudes y necesidades del trabajador, así como a las diversas modalidades de formación recibida.

4.1. Necesidades de formación

En cuanto al ajuste de aptitudes con las obligaciones del puesto de trabajo y la necesidad de formación para afrontar tales obligaciones, no se encuentran diferencias significativas según sexo. Más de la mitad de los trabajadores afirma que sus aptitudes actuales se ajustan bien a sus obligaciones y otro 33% opina que tiene las aptitudes necesarias para afrontar obligaciones más exigentes. En el otro extremo, un 11% de los trabajadores señala que necesita “más formación para afrontar bien sus obligaciones”.

En el análisis por ocupaciones, tan sólo los Trabajadores de servicios y vendedores afirman necesitar más formación para afrontar bien sus obligaciones de forma diferenciada por sexo (hombres: 13%; mujeres: 7%) y también los Artesanos y trabajadores cualificados de la industria manufacturera y construcción (hombres: 17%; mujeres: 4%).

Atendiendo al nivel educativo, los encuestados con estudios superiores son los que de forma más habitual consideran que necesitan más formación (16%), independientemente del sexo. Sin embargo, los hombres con educación secundaria o equivalente (13%) recalcan más esta necesidad que las mujeres (7%).

4.2. Modalidades de formación

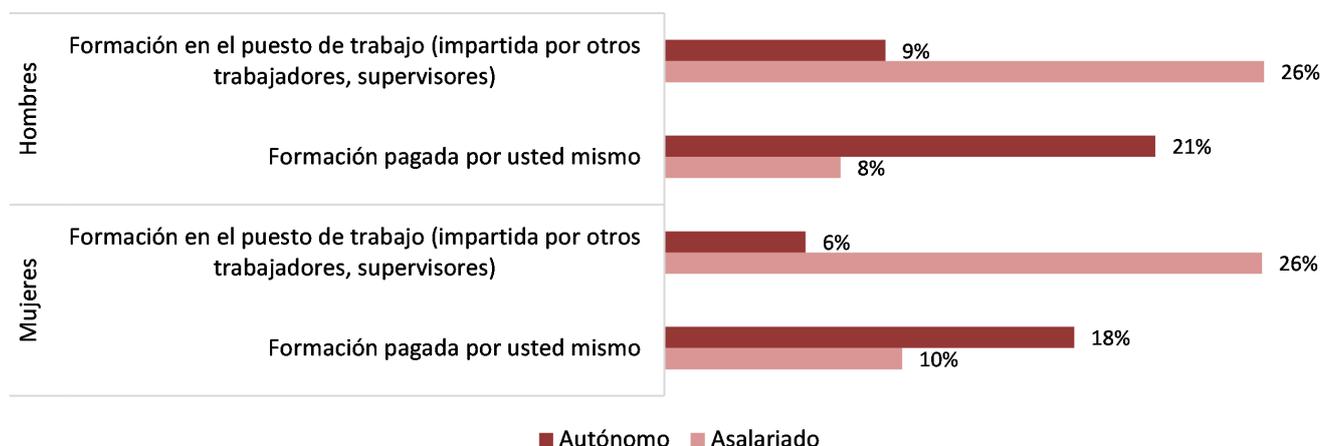
A lo largo de los 12 meses anteriores a la encuesta, el 46% de los ocupados había recibido algún tipo de formación para mejorar sus habilidades laborales, sin que se observen diferencias estadísticamente significativas por sexo.

En el último año, tres de cada diez trabajadores por cuenta ajena han recibido formación pagada o proporcionada por su empleador, dos de cada diez la han recibido en el puesto de trabajo (impartida por otros trabajadores o supervisores) y uno de cada diez ha pagado su propia formación.

En el grupo de asalariados, invierte en su propia formación un mayor porcentaje de mujeres (10%) que de hombres (7,5%), y en particular son las mujeres de hasta 34 años las que más invierten (13%). En cuanto a la formación en el puesto, las mujeres de 50 y más años son las que reciben más habitualmente este tipo de formación (23%) frente a los hombres de esta edad (16%). En el grupo de edad intermedio no se observan diferencias.

La situación profesional (asalariado o autónomo) es la variable que mejor discrimina, no hallándose, por el contrario, diferencias significativas por sexo en lo relativo a la formación pagada por el propio trabajador y a la recibida en el puesto (ver gráfico 20).

Gráfico 20. Formación pagada por el propio trabajador y formación en el puesto según situación profesional y sexo



Base: total de mujeres (N=1.590); total de hombres (N=1.774)

Existen diferencias por sexo en cuanto a la duración de la formación pagada por el trabajador. Si se trata de ciclos de formación de 4 a 9 días, los hombres los siguen en mayor proporción (29%) que las mujeres (18%). Respecto a la duración de la formación pagada por el empleador, esta también presenta diferencias. Es más habitual que las mujeres reciban formación durante menos días que los hombres (períodos cortos de 3 o menos días, 40% y 28%, respectivamente). Así, se observa que los hombres (31%) reciben formación durante 10 o más días con mayor frecuencia que las mujeres (22%).

5. TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

El tiempo de trabajo y la calidad, cantidad y distribución de ese tiempo constituye una variable fundamental que influye sobre la salud y el bienestar de los trabajadores. Son bien conocidos los efectos sobre la salud de largas jornadas de trabajo u horarios atípicos, así como su influencia en la conciliación de la vida familiar y en la calidad del trabajo.

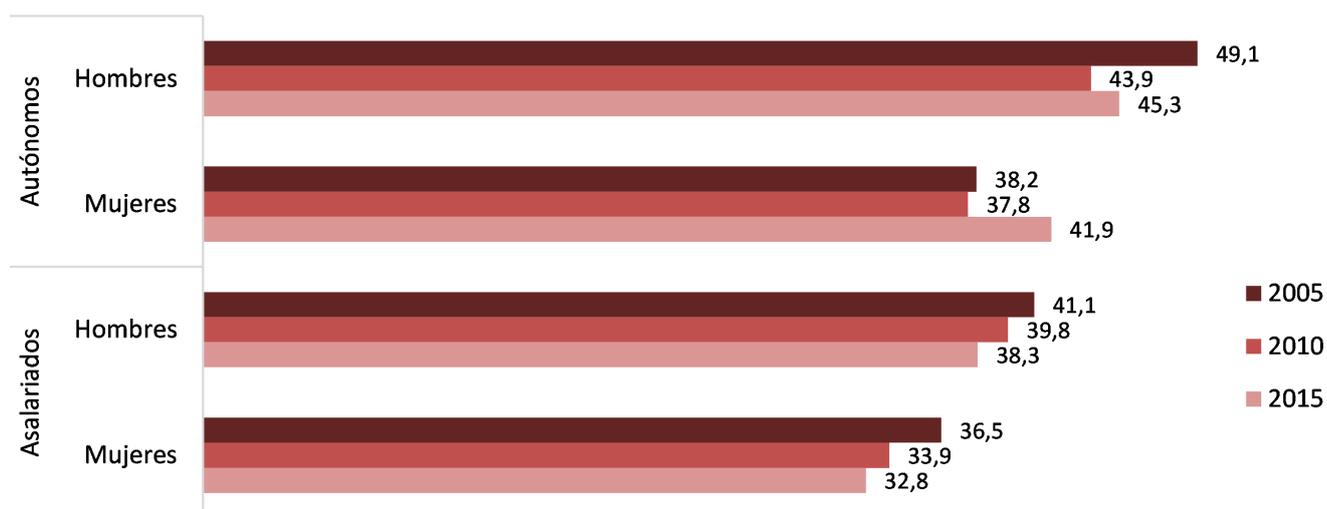
En este apartado analizaremos cómo se distribuye y afecta, de forma diferenciada a hombres y mujeres, la extensión diaria y semanal del tiempo de trabajo, la carga resultante de sumar a este tiempo el dedicado al trabajo no remunerado, la distinta organización del horario de trabajo y las dificultades halladas para conciliar la vida laboral y la personal.

5.1. Horas y días de trabajo semanal

La dedicación al trabajo remunerado es distinta según el sexo del trabajador asalariado. Los hombres trabajan una media de 38,3 horas a la semana (DE¹: 10,7) comparadas con las 32,8 horas semanales (DE: 12,5) que dedican las mujeres. Esta disparidad se estrecha entre los trabajadores autónomos, ya que los hombres (45,3 horas de media y DE: 15,1) trabajan tres horas más que las mujeres (41,9 horas y DE: 15,6).

La duración de la semana laboral de los trabajadores asalariados se ha reducido en los últimos años con las diferencias ya descritas por sexo (ver gráfico 21). Sin embargo, las mujeres que trabajan por cuenta propia invierten esta tendencia, ya que en 2015 dedican al trabajo 3,7 horas más de media respecto al año 2005.

Gráfico 21. Media del número de horas de trabajo a la semana. Datos por sexo y situación profesional. Años 2005, 2010 y 2015



Base: total de trabajadores en 2005 (N=1.017), 2010 (N=1.008) y 2015 (N=3.364)

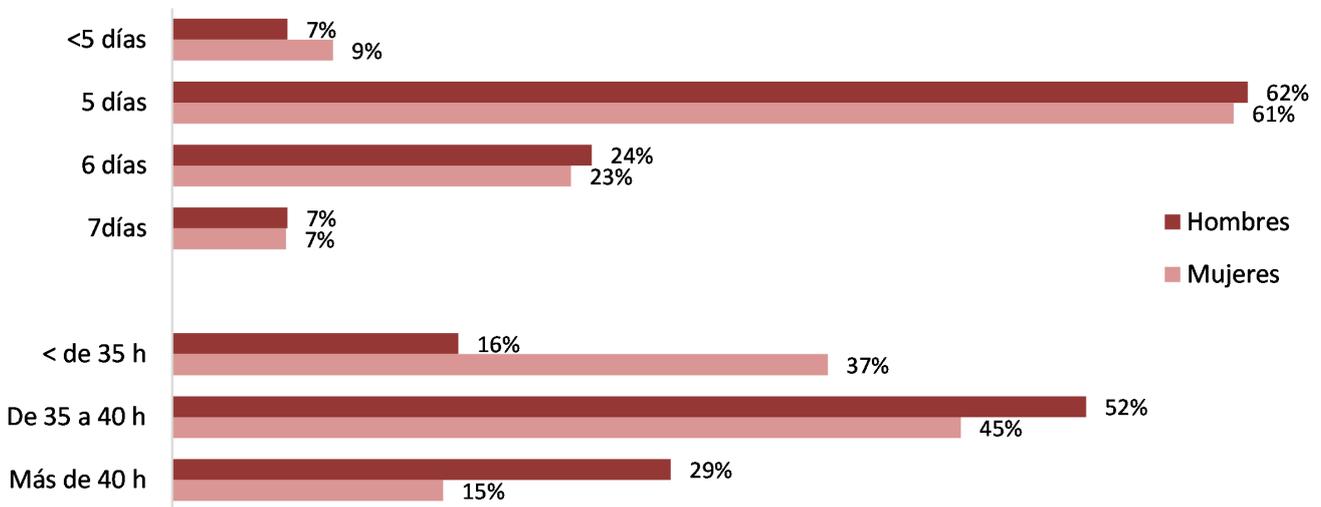
Es en las jornadas semanales muy cortas donde más diferencias se aprecian por género. Así, el 20% de las mujeres trabaja 20 o menos horas a la semana y el 17% entre 21 y 34 horas (9% y 7%, respectivamente, en los hombres); en cambio, los hombres trabajan con

¹ DE= desviación estándar

más frecuencia semanas superiores a 35 horas; de hecho, la imagen se invierte: un 20% de los hombres afirma trabajar semanas de muy larga duración, de 48 o más horas, frente a un 11% de las mujeres.

En el gráfico 22 se muestra que lo más frecuente es el horario de cinco días a la semana (61%). Sin embargo, trabajar más de cinco días afecta a un 31% del total de ocupados. La proporción de los que dedican menos de cinco días semanales al trabajo es escasa, pero significativamente mayor entre las mujeres (9%) que entre los hombres (7%). El número de horas de trabajo semanal más habitual está entre 35 y 40 horas (49%); un 22% de ocupados trabaja más de 40 horas y el 26% menos de 35 horas. En este intervalo destaca significativamente el alto porcentaje de mujeres (37%) frente a los hombres (16%). Al contrario ocurre en los tramos de 35-40 horas y en el de más de 40 h, en los que destaca el porcentaje de hombres.

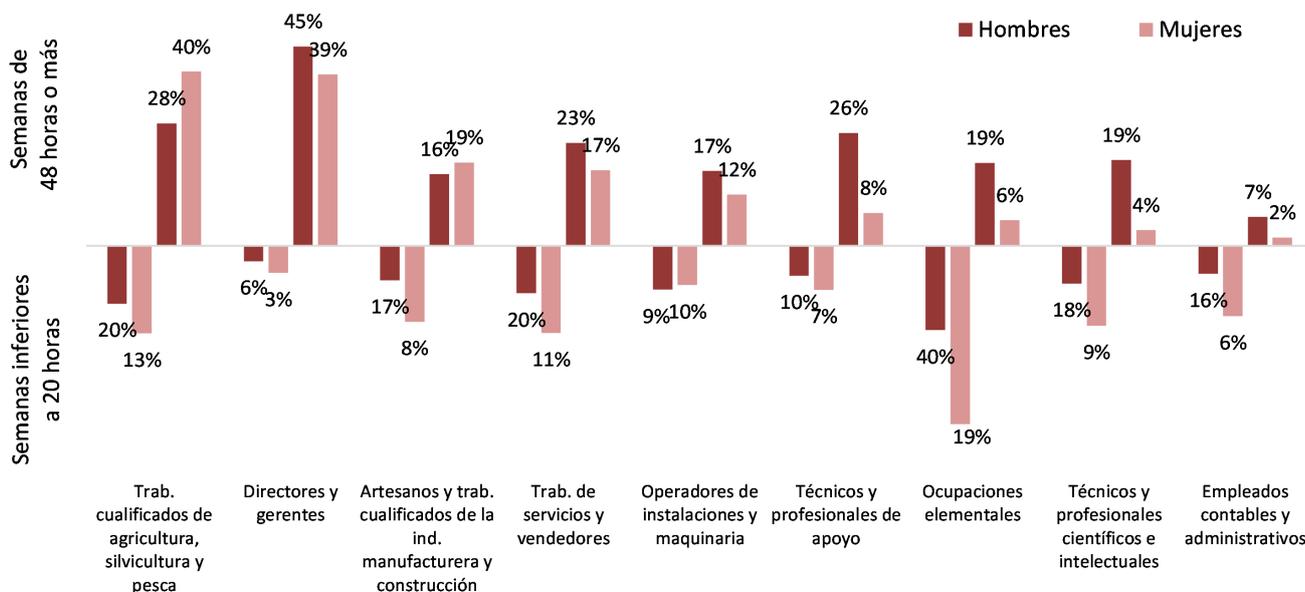
Gráfico 22. Días y horas de trabajo semanales. Datos por sexo



Base: total de trabajadores (N=3.364)

Del análisis por ocupación resulta que los trabajadores que realizan con mayor frecuencia semanas de muy corta duración (hasta 20 horas) son los de Ocupaciones elementales (principalmente las mujeres). En cuanto a las semanas de muy larga duración (más de 48 horas) son frecuentes las siguientes ocupaciones en ambos sexos: Directores y gerentes, Trabajadores cualificados del sector agrario y Trabajadores de servicios y vendedores (ver gráfico 23).

Gráfico 23. Semanas de muy corta y muy larga duración según ocupación y sexo



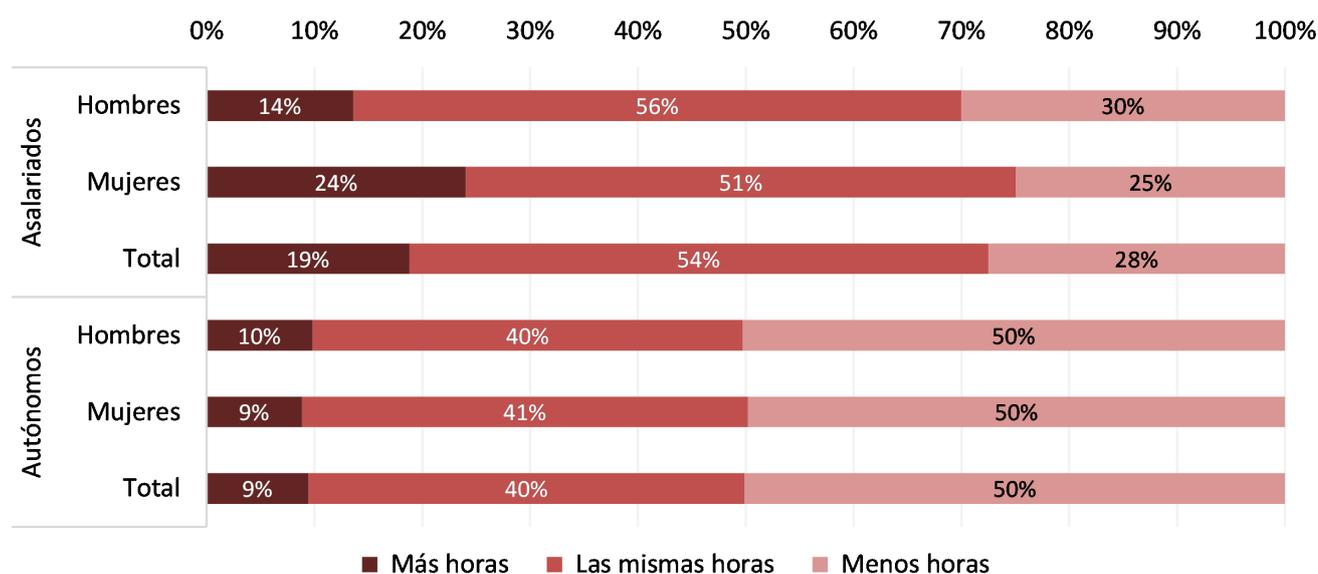
Base: total de trabajadores (N=3.364)

Tanto mujeres como hombres que trabajan por cuenta propia realizan más frecuentemente jornadas de más de 48 horas a la semana que sus homólogos asalariados; así, más del 44% de los hombres autónomos y el 37% de las autónomas trabajan semanas de larga duración (frente a 14% y 7% de los empleados, respectivamente).

Si bien estas son las jornadas efectivas de trabajo es interesante preguntarse cuáles son las preferencias que tienen los entrevistados sobre esa duración. Así, preguntados por el número de horas a la semana que desearían trabajar si pudieran elegir libremente, las respuestas difieren según el sexo del trabajador: los hombres preferirían trabajar de media unas dos horas menos (37,5 horas semanales, DE: 8,6) mientras que las mujeres preferirían aumentar casi una hora semanal (34,6 horas, DE: 9). Aunque para la mitad de la población ocupada (52%), la duración de su jornada laboral se ajusta a sus preferencias, las mujeres (22%) optarían por trabajar más horas, independientemente de la edad, en comparación con los hombres (13%), en cambio un porcentaje importante de ellos (34%) optarían por trabajar menos horas que ellas (28%). Destaca que los hombres de 35-49 años y de 50 y más años desearían trabajar menos horas (37% y 36%) que las mujeres (28% y 29%, respectivamente).

En el gráfico 24 se pueden observar las diferencias significativas entre trabajadores en función de su situación laboral y sexo. La mitad de los trabajadores autónomos desearían trabajar menos horas, sin diferencias entre los deseos de hombres y mujeres.

Gráfico 24. Preferencia sobre el número de horas de trabajo semanal, según sexo y situación laboral



Base: total de trabajadores (N=3.364)

También la duración del trabajo de la pareja, cuando es el caso, influye en la capacidad de organizar los tiempos personales y familiares. Así, preguntados por el número de horas que desean que trabaje su pareja, los hombres encuestados prefieren menos que ahora (10%) en mayor proporción que las mujeres (5%). Y más de la mitad de las mujeres (62%), por encima de los hombres (56%), desea que su pareja trabaje las mismas horas que ahora.

5.2. Tiempo remunerado y no remunerado

Sólo el 3% de los ocupados tiene otro trabajo (pluriempleo) además del principal. Según sexo, los hombres son los que más frecuentemente tienen otro trabajo de forma habitual (4%) frente a las mujeres (2%).

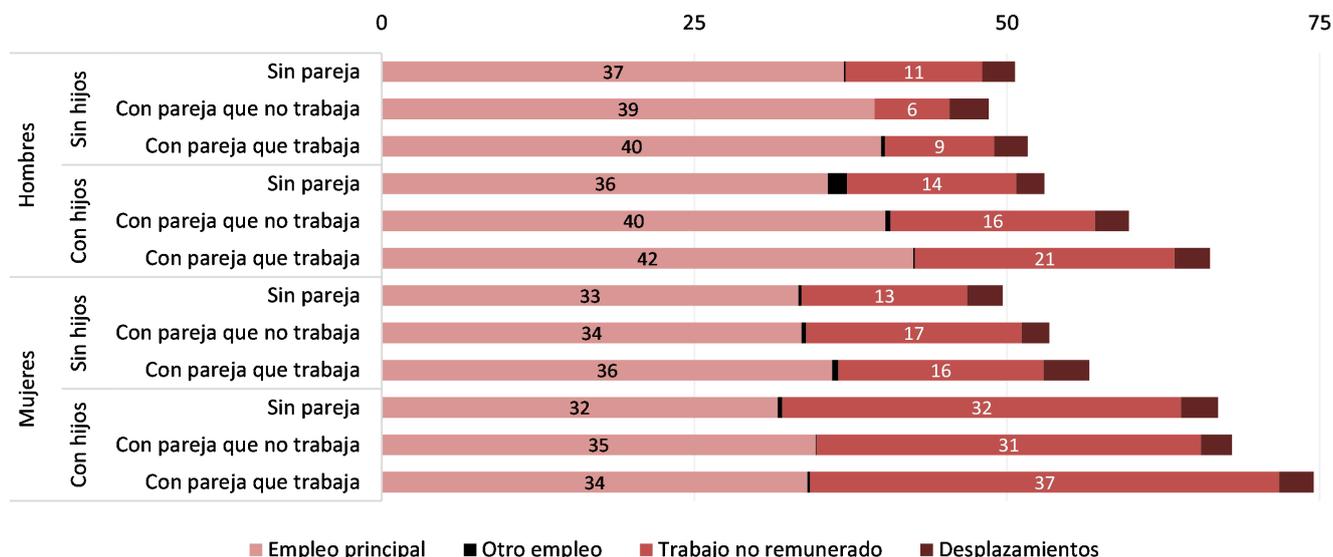
Cuando se consideran conjuntamente el número de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas a la semana, la duración de la jornada de la mujer es más larga (64 horas de media) que la del hombre (57 horas). Un elemento fundamental de las diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo es la distribución desigual del tiempo fuera del horario del trabajo remunerado, en particular, de las tareas del cuidado y educación de los hijos, nietos y del trabajo doméstico en el seno familiar. En total, las mujeres dedican de media 13 horas más que los hombres.

Los hombres emplean el mismo número de horas al trabajo no remunerado (14 horas a la semana), independientemente de que trabajen a tiempo parcial o a jornada completa, mientras que las mujeres, cuando tienen jornada a tiempo parcial, incrementan el tiempo dedicado al trabajo no remunerado: 30 horas con jornada a tiempo parcial y 25 horas con jornada completa.

El gráfico 25 muestra que ambos sexos señalan más horas de trabajo no remunerado cuando hay hijos en el domicilio que cuando no los hay. No obstante, se constata de nuevo

que las mujeres con hijos, sin pareja, dedican 32 horas; cuando conviven en pareja que esté trabajando señalan 37 h y si no trabaja la pareja, 31 h; es decir: trabajan más horas no remuneradas que sus homólogos masculinos con la misma condición (14, 21 y 16 horas, respectivamente).

Gráfico 25. Indicador compuesto de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas, tener hijos y tener la pareja trabajando. Según sexo, en horas/semana



Base: total de trabajadores (N=3.364)

5.3 Tipos de horario

La previsibilidad y regularidad de los tiempos de trabajo constituye un factor fundamental para la organización y conciliación de la vida laboral y personal. Para describir mejor el grado en que ello afecta a la población laboral se ha creado un índice de regularidad horaria teniendo en cuenta las respuestas a las siguientes cuestiones: si el entrevistado trabaja el mismo número de horas todos los días, el mismo número de días todas las semanas, el mismo número de horas todas las semanas y horario fijo de entrada y de salida. Calificamos como "regularidad alta" aquella que incluye una respuesta positiva a las cuatro cuestiones mencionadas; "regularidad media", a la respuesta positiva a dos o tres; y "regularidad baja", a la respuesta positiva a sólo una cuestión.

Aunque la alta regularidad es la norma para la mitad de los hombres (50%) y aún más de las mujeres (58%), en el año 2015 se observa que la baja regularidad es más frecuente en los hombres (28%) que en las mujeres (20%). En la tabla 6 se muestran los colectivos de encuestados que tienen una baja regularidad horaria teniendo en cuenta el sexo del trabajador.

Tabla 6. Colectivos en los que es más frecuente la baja regularidad horaria, según sexo

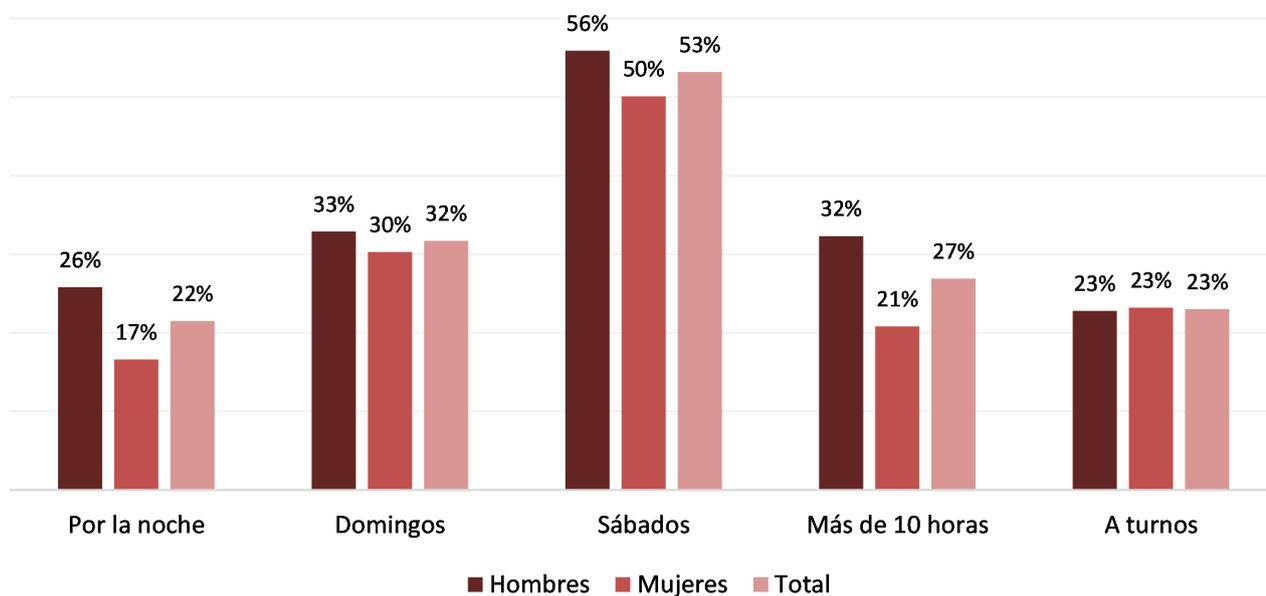
	Hombres	Mujeres
Actividad económica (Agricultura)	48%	48%
Situación profesional (Autónomo)	55%	48%
Tipo de Contrato (Sin contrato)	64%	34%
Ocupación		
Directores y gerentes	37%	40%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	36%	23%
Trabajadores cualificados de agricultura, silvicultura y pesca	50%	60%

Base: total de trabajadores (N=3.364); en 'tipo de contrato': asalariados (N=2.776)

Otra fuente de malestar relativa a los horarios de trabajo es la que se refiere a su organización "atípica", en la que se incluye trabajar en sábados o domingos, con jornadas diarias muy largas (de más de diez horas), a turnos o por la noche.

El gráfico 26 muestra que es más frecuente que los hombres trabajen por la noche, en sábados y desarrollen jornadas laborales muy largas (más de 10 horas) que las mujeres. Por el contrario, no se observan diferencias estadísticamente significativas por sexo en el trabajo a turnos ni en domingos.

Gráfico 26. Horarios atípicos por sexo



Base: total de trabajadores (N=3.364)

Tal y como figura en la tabla 7, las actividades económicas que destacan porque sus trabajadores trabajen por la noche, en sábados y domingos o en jornadas de más de 10 horas diarias son:

- En hombres: Transporte y Actividades administrativas, auxiliares y financieras.
- En mujeres: Salud.
- En ambos sexos: Comercio y hostelería y Agricultura.

Tabla 7. Actividades económicas en las que es más frecuente realizar horarios atípicos, según sexo

HORARIO ATÍPICO	Hombres	Mujeres
Por la noche	Comercio y hostelería (30%) Transporte (36%) Actividades administrativas, auxiliares y financieras (32%)	Comercio y hostelería (21%) Salud (33%)
Sábados	Agricultura (78%) Comercio y hostelería (73%) Transporte (66%)	Agricultura (72%) Comercio y hostelería (80%) Salud (62%)
Más de 10 horas	Agricultura (39%) Transporte (41%) Actividades administrativas, auxiliares y financieras (42%)	

Base: total de trabajadores (N=3.364)

La capacidad del trabajador de influir sobre la organización de los horarios que debe cumplir constituye un factor que posibilita una conciliación mejor y, en consecuencia, protege frente a las consecuencias negativas para su salud y bienestar. A este respecto, sin embargo, en la mayoría de los casos (65%) son las empresas las que deciden el horario laboral de los trabajadores sin posibilidad de cambios por parte de estos. Otro 6% puede elegir entre varios horarios fijos. Un 13% puede adaptar sus horas de trabajo dentro de ciertos límites, por ejemplo mediante horario flexible, y el 15% restante puede determinar enteramente su horario. Estos datos se distribuyen distintamente por sexo. Así, casi siete de cada diez mujeres están sujetas a horarios fijos frente a seis de cada diez hombres. En consecuencia, la flexibilidad de horarios a voluntad del trabajador está menos generalizada entre las mujeres, ya que sólo el 12% puede determinar sus horas libremente (18% en el caso de los hombres).

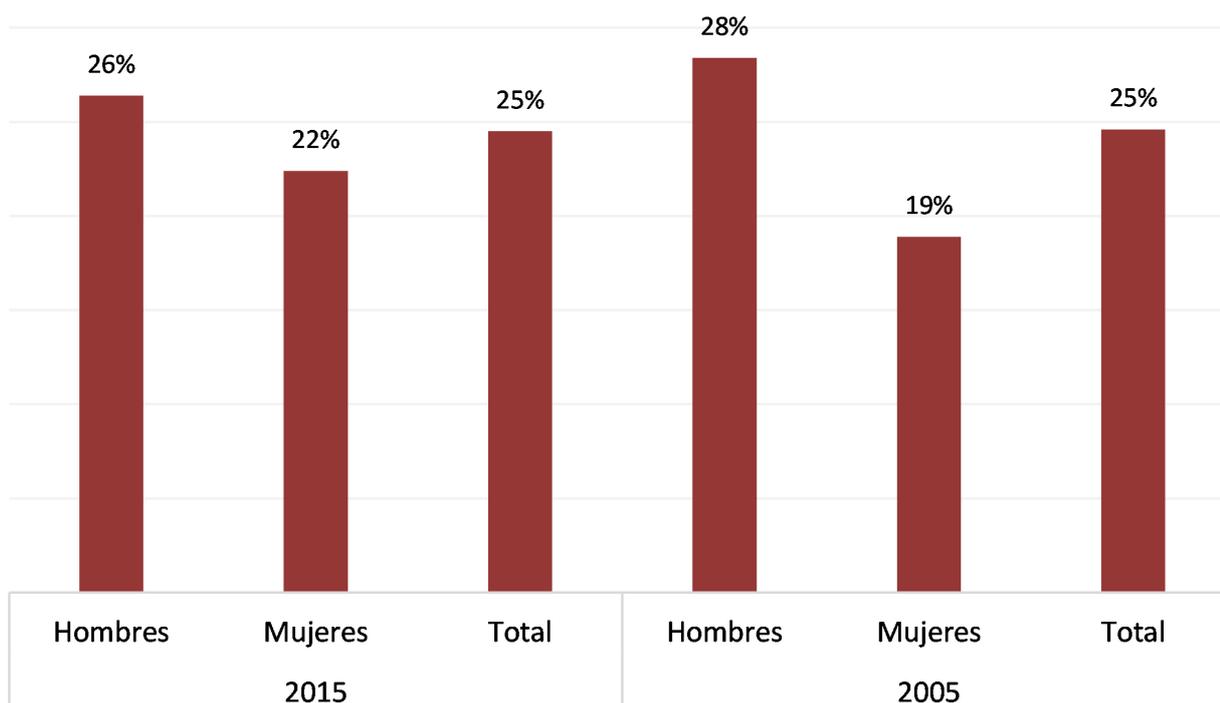
Entre quienes tienen horario fijo, un 24% sufre cambios frecuentes en su horario laboral. Los hombres (26%) están más afectados por estos cambios que las mujeres (21%).

Otra situación que afecta en mayor medida a los hombres (14%) que a las mujeres (11%), es la de ser requerido por la empresa con una frecuencia de al menos varias veces al mes para entrar a trabajar con poca antelación. Estas circunstancias sin duda que afectan gravemente a la posibilidad de conciliar responsabilidades laborales y personales.

5.4. Conciliación de la vida laboral y personal

Una cuarta parte de los encuestados considera que su horario de trabajo se adapta “no muy bien” o “nada bien” a sus compromisos sociales y familiares fuera del trabajo. Este porcentaje no ha variado desde 2005. Las diferencias por sexo se han reducido a lo largo de los últimos 10 años (ver gráfico 27), aunque en el año 2015 los hombres siguen señalando problemas para conciliar con más frecuencia que las mujeres (26% y 22%, respectivamente).

Gráfico 27. Dificultad para conciliar el horario de trabajo y los compromisos sociales y familiares, por sexo (2005-2015)



Base: total de trabajadores en 2005 (N=1.017), 2015 (N=3.364)

Los trabajadores de la franja de edad de entre 35 y 49 años son los que consideran más frecuentemente que su horario de trabajo se ajusta 'no muy bien' o 'nada bien' a su vida privada, en mayor medida los hombres (31%) que las mujeres (24%).

Entre trabajadores autónomos y asalariados, la dificultad para conciliar se percibe de forma desigual (32% y 23%, respectivamente); dentro de los trabajadores por cuenta ajena se aprecian diferencias entre hombres (25%) y mujeres (20%), mientras que no ocurre así entre los autónomos. Sin embargo, las mujeres autónomas con hijos (34%) señalan con más frecuencia los problemas para conciliar que las mujeres asalariadas con hijos (22%).

No se observan diferencias estadísticamente significativas por sexo en aquellas circunstancias en las que se producen interferencias "siempre" o "casi siempre" entre el trabajo y la vida privada. Un 20% de los trabajadores muestra preocupación por el trabajo cuando no está trabajando. El 28% está demasiado cansado tras la jornada laboral para encargarse de algunas tareas domésticas. A un 19% le falta tiempo para dedicárselo a su familia, y al 6% le ha sido difícil concentrarse en su trabajo por las responsabilidades familiares.

Otro tipo de impacto negativo en el balance entre vida personal y laboral es tener que trabajar en el tiempo libre para cumplir con los requerimientos laborales. Ello le ha ocurrido al 41% de los trabajadores durante el último año, distribuidos de la siguiente forma: el 8%, durante todos los días o varias veces por semana; el 11%, varias veces al mes (13% hombres y 10% mujeres); y el 22%, varias veces al año (24% hombres y 19% mujeres).

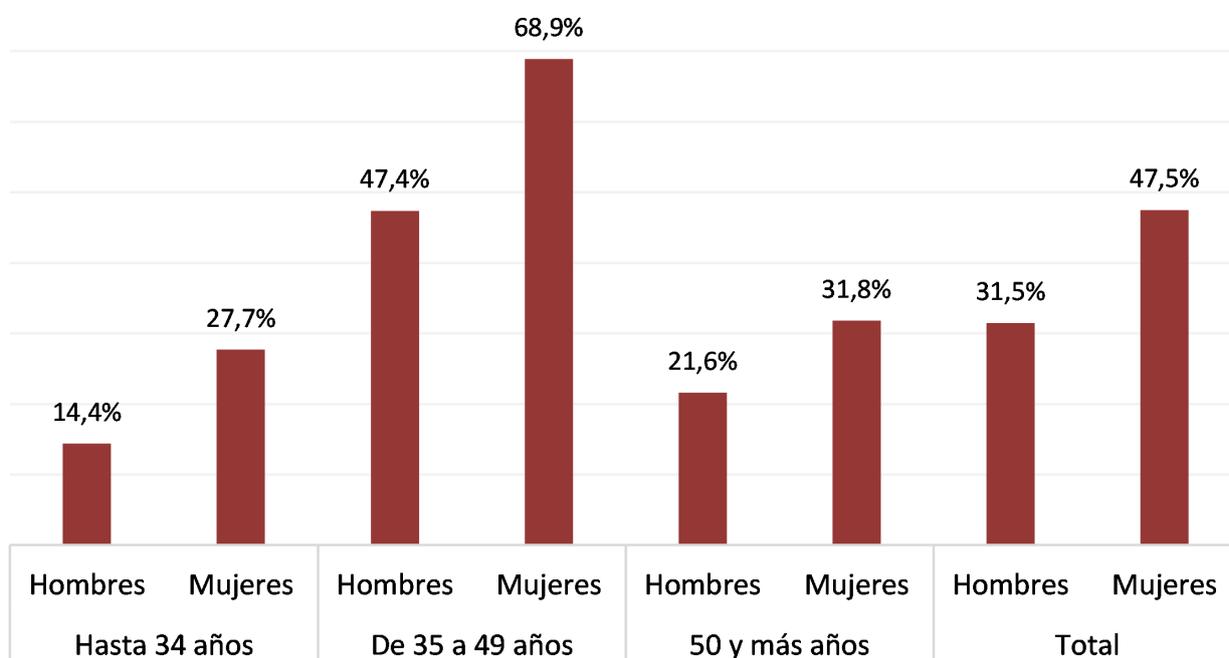
Es relevante que los trabajadores que realizan jornadas de más de 10 horas también tengan que trabajar en su tiempo libre en un porcentaje alto (39%). En este caso, las mujeres

dicen trabajar todos los días o varias veces por semana de forma más habitual (21%) que los hombres (15%).

Otro aspecto vinculado de forma positiva con la capacidad de conciliar es poder conseguir una o dos horas libres durante su jornada laboral para atender asuntos personales y familiares. A dos tercios (67%) les resulta "muy fácil" o "algo fácil", mientras que al 32% les resulta "muy difícil" o "difícil". Las más afectadas por estas dificultades son las mujeres (33%), frente a los hombres (30%).

Una de las circunstancias que más dificultades supone para conciliar trabajo y vida familiar es el cuidado diario de los niños. Esta situación afecta obviamente de forma diferente en función de la edad y de una forma muy acentuada por sexo (ver gráfico 28).

Gráfico 28. Cuidado diario de hijos o nietos por edad y sexo (datos en %)



Base: total de trabajadores encuestados (N=3.364)

Casi la mitad de las mujeres que trabajan diariamente deben, a lo largo de su vida laboral activa, conciliar responsabilidades familiares con el cuidado de hijos o nietos, llegando al 69% de ellas en la franja central de edad.

6. SALUD Y CALIDAD DE VIDA

6.1. Problemas de salud

En este apartado se analiza la percepción que tienen los trabajadores de su propia salud y cómo se ve afectada por el trabajo. Algo más de la mitad de los entrevistados opina que su trabajo no afecta a su salud, aunque hay más mujeres (56%) que hombres (51%) con esta opinión. Es también significativo el mayor porcentaje de hombres (40%) que considera que su trabajo afecta a su salud de forma negativa, respecto al 34% de las mujeres.

Un 78% de los encuestados señala que su salud es “muy buena” o “buena” y el 19% que es aceptable, sin diferencias por género. Sin embargo, las mujeres consideran, en el doble de casos que los hombres, que su salud es “mala o muy mala” (4% frente a 2%).

Relacionado con la salud, se preguntó también a los trabajadores si tenían alguna enfermedad o problema de salud (que dure o previsiblemente vaya a durar 6 meses o más), con ligera mayor respuesta afirmativa entre las mujeres (12% frente a 10%), aunque no se dieron diferencias significativas en la apreciación de que esta enfermedad limite o no las actividades diarias del encuestado.

Los problemas de salud padecidos por los trabajadores en los últimos doce meses revelan que las mujeres presentan mayor prevalencia en todas las dolencias enumeradas (ver tabla 8), excepto en el caso de los problemas de audición que, estadísticamente, afectan más a los hombres, y de las lesiones, donde la frecuencia es similar.

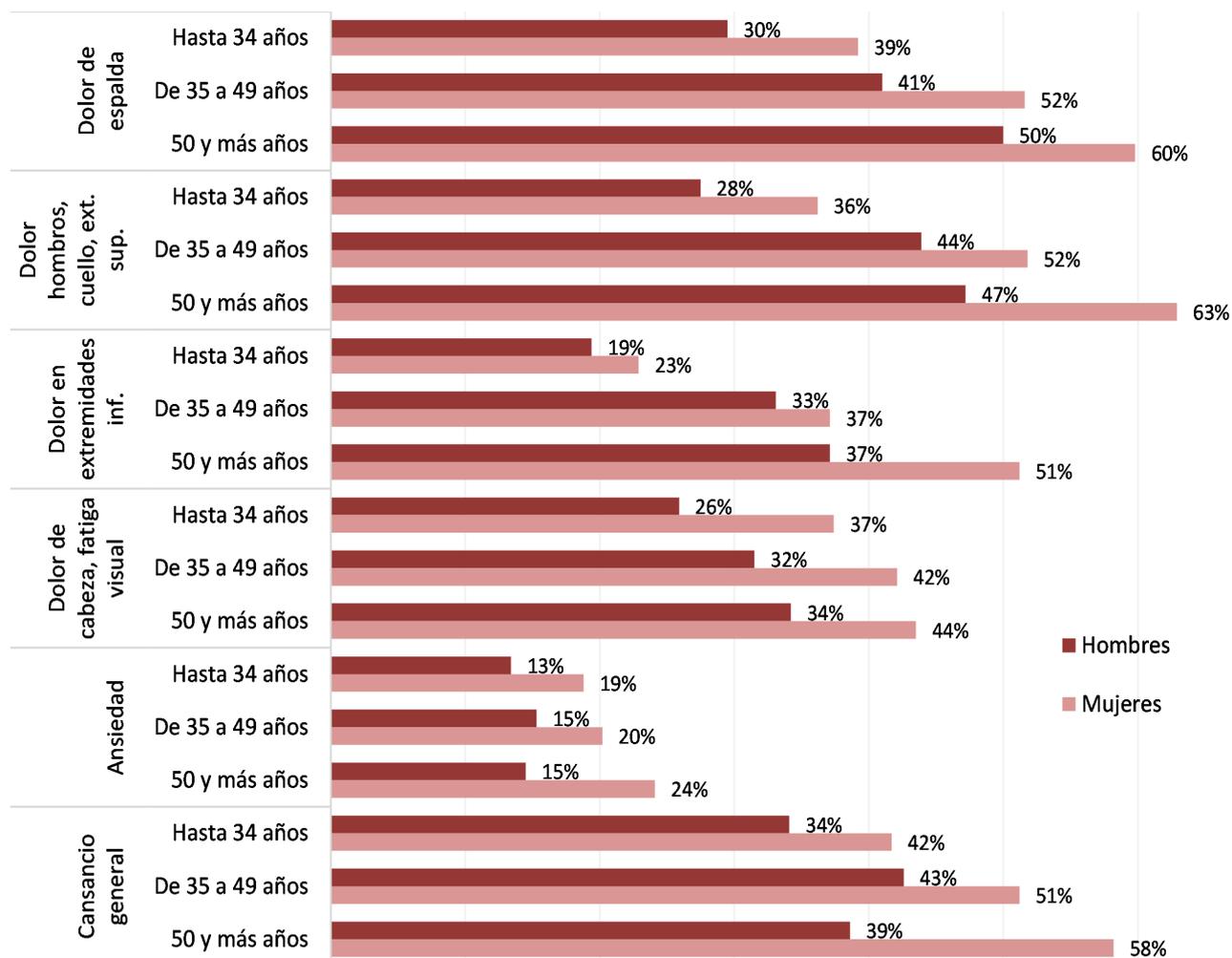
Tabla 8. Durante los últimos 12 meses, ha padecido algún problema de salud

	Hombres	Mujeres	Total
Problemas de audición	7%	4%	5%
Problemas de piel	5%	7%	6%
Dolor de espalda	41%	50%	45%
Dolor muscular en los hombros, el cuello y/o las extremidades superiores	41%	51%	45%
Dolor muscular en las extremidades inferiores	31%	37%	34%
Dolor de cabeza, fatiga visual	31%	41%	36%
Lesión(es)	7%	6%	7%
Ansiedad	15%	21%	18%
Cansancio general	39%	50%	45%
Otro	5%	6%	6%

Base: total de trabajadores encuestados (N=3.364)

La desagregación de los principales problemas de salud por edad y género aporta una información más detallada (ver gráfico 29).

Gráfico 29. Principales problemas de salud por edad y género



Base: total de trabajadores encuestados (N=3.364)

El padecimiento de estos problemas de salud se relaciona con la edad. Cuanto más se sube en las franjas de edad, se dan más frecuentemente, tanto para hombre como para mujer. No obstante, las mujeres en todos los rangos superan de forma clara a los hombres en incidencia.

6.2. Estrés y problemas de sueño

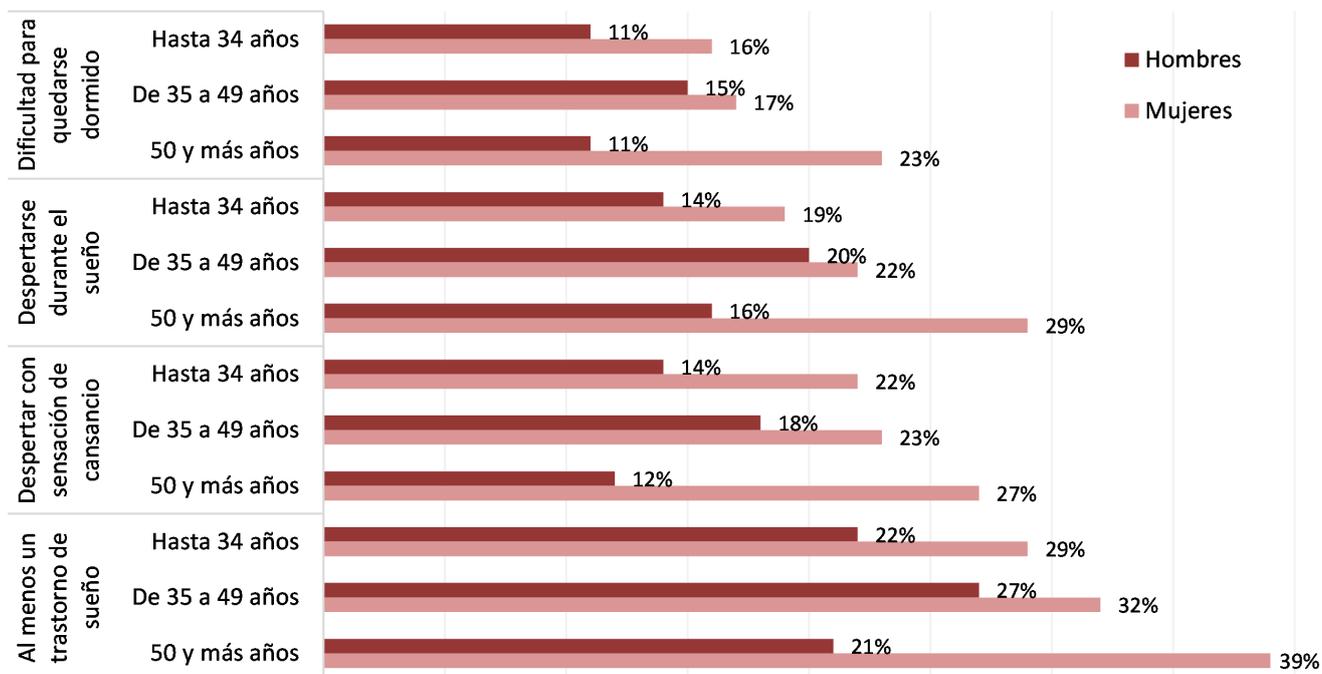
Otros indicadores relacionados con la salud y calidad de vida son el estrés y los trastornos de sueño. La frecuencia con que se experimenta estrés en el trabajo es similar entre hombres y mujeres, pero las diferencias significativas están en padecerlo "raramente o nunca", ya que en este caso responden afirmativamente más hombres (34%) que mujeres (31%).

Respecto a los trastornos del sueño, entre los que se incluye la dificultad para quedarse dormido, despertarse varias veces mientras duerme y despertarse con sensación de cansancio y fatiga, el porcentaje de trabajadoras que dice padecer al menos uno de estos

síntomas todos los días o varias veces por semana es significativamente superior entre las mujeres (33% frente a 24% de los hombres) (ver gráfico 30).

En los hombres los trastornos del sueño afectan más a las edades centrales, mientras que en las mujeres es en la franja de edad más alta. No obstante, en todos los rangos las mujeres se quejan más de dificultades de sueño que los hombres.

Gráfico 30. Problemas de sueño por edad y sexo



Base: total de trabajadores encuestados (N=3.364)

7. CONCLUSIONES

Las desigualdades más evidentes en lo relativo al trabajo de hombres y mujeres son las relacionadas con el empleo. Hombres y mujeres trabajan en gran medida en sectores de actividad diferentes, en ocupaciones distintas, e incluso se da una segregación en los propios lugares de trabajo. No llegan a una cuarta parte los trabajadores/as que trabajan en lugares mixtos. Ello tiene su traducción en una situación en la jerarquía de las empresas claramente desfavorable para las mujeres y también en una retribución salarial inferior. A su vez, la relación con el empleo es más débil, en cantidad, con menos número de horas de trabajo y, por tanto, de retribución y una temporalidad mayor que hace a las mujeres más proclives a carreras profesionales cortas e intermitentes. La 6ªEWCS-España no descubre estas situaciones pero sí que ratifica la existencia de unas condiciones de empleo claramente desfavorables para la mujer.

Uno de los objetivos de este estudio es mostrar la importante incidencia de riesgos laborales en la población trabajadora femenina. Si bien es verdad que las mujeres tienen un índice de incidencia de accidentes de trabajo que es la mitad de la de los varones, ello se explica fundamentalmente por esa desigual distribución de hombres y mujeres por actividad y ocupación. Así ocurre también con los denominados riesgos físicos clásicos, propios de las actividades industriales o de construcción. La exposición a ruido y agentes químicos afecta a más hombres que mujeres pero, cuando se analiza comparativamente en el interior de determinadas actividades u ocupaciones, se observa que también las mujeres están expuestas de forma igual o superior. En lo que no hay ninguna duda es en que los factores de riesgo ergonómico son una amenaza para la salud de la mujer trabajadora en igual o mayor medida que para la de los varones. Si a nivel global tan sólo destaca por la mayor exposición de las mujeres a los esfuerzos derivados del movimiento de personas, si comparamos en el interior de ocupaciones y actividades específicas, se muestra un nivel de exposición muy alto a movimientos repetitivos y a mantener posiciones dolorosas o fatigantes. Por ello no es de extrañar que se traduzca en una prevalencia superior a la de los hombres en dolencias musculares y dorsales.

Los indicadores de intensidad en el trabajo muestran una evolución creciente para el total de los ocupados. Los requerimientos de trabajar rápido afectan por igual a hombres y mujeres, y trabajar cumpliendo plazos ajustados más a los hombres. Por el contrario, las mujeres deben tratar con personas externas al centro de trabajo con mayor frecuencia, debido a la segregación ocupacional ya señalada que asigna predominantemente a ellas tareas de venta, cuidado y enseñanza.

Si bien los niveles de autonomía para escoger las formas de ejecutar la tarea parecen avanzar en el conjunto de los ocupados, las limitaciones organizativas para poder tomar un descanso cuando se requiera afectan más a las mujeres. No extraña pues que sean ellas quienes declaren en mayor proporción que "siempre" o "casi siempre" culminan su jornada laboral sintiéndose exhaustas.

Los cambios en la forma de trabajar han venido frecuentemente de la mano de las innovaciones tecnológicas y, en particular, del empleo creciente de tecnologías de la información y comunicación. Debido a la naturaleza de las tareas asignadas, un mayor porcentaje de mujeres las han empleado tradicionalmente como herramienta fundamental de trabajo. Aunque su creciente extensión conquista todo tipo de tareas y, por ello, también los hombres las emplean en mayor proporción, aún son más las mujeres las que ven su contenido de trabajo y su ritmo determinados por estas tecnologías.

Muy pocos trabajadores perciben en su trabajo conductas discriminatorias, siendo la discriminación de género la que afecta más a las mujeres. Por el contrario, la relativa a la edad lo es de forma idéntica para ambos sexos. Las conductas violentas sufridas en alguna ocasión por los hombres son algo más frecuentes; a lo largo del mes un 8% las habían sufrido en forma de "ofensas verbales". Por su parte, las conductas de acoso o intimidación en el trabajo, en alguna ocasión a lo largo del año, ha sido referida por poco más del 3%, en similar proporción entre hombres y mujeres.

A nivel global la encuesta no detecta diferencias apreciables por sexo en cuanto a las competencias y las necesidades formativas entre hombres y mujeres, ni tampoco respecto a la formación efectivamente recibida en el último año (el 46% del total). No obstante, más hombres reciben formación en el puesto de trabajo y, por el contrario, más mujeres invierten pagando su propia formación.

En lo relativo al tiempo de trabajo, su duración y organización es donde las diferencias hombre-mujer se hacen más evidentes. La duración media del trabajo semanal es superior entre los hombres, tanto entre asalariados como entre autónomos. Ello se explica por la mayor proporción de mujeres con jornadas semanales muy cortas, un 20% trabaja menos de 20 horas semanales, porcentaje que más que duplica el de los hombres. Estas cifras se invierten cuando se trata de jornadas de muy larga duración (48 horas o más). Ambas situaciones, las de hombres trabajando muchas horas y mujeres muy pocas, no coinciden con las preferencias de ambos sexos. Un tercio de los hombres desearía trabajar menos horas y más del 20% de las mujeres desearía más horas de trabajo. Por otra parte, la mitad de los autónomos de ambos sexos coinciden en desear menos duración de su trabajo semanal.

Si la media del tiempo de trabajo remunerado es muy superior en el caso de los hombres, la situación se invierte si a este tiempo le sumamos el dedicado a trabajo no remunerado, el de cuidados y trabajo doméstico. En este caso las mujeres trabajan de media 13 horas más a la semana que los hombres.

Los problemas asociados a los tiempos de trabajo no provienen sólo de su duración sino, tanto o más, de su organización. Un 28% de los hombres y un 20% de mujeres deben cumplir horarios de trabajo no regulares, lo que les dificulta organizar con la suficiente antelación los otros tiempos de vida. Estas situaciones y otras organizaciones horarias "atípicas" explican que la conciliación de su horario laboral con las actividades privadas sea difícil para una cuarta parte de los hombres y un 22% de las mujeres.

La mayoría de los problemas de salud afectan en mayor frecuencia a las mujeres. Los más prevalentes para ambos sexos son los relativos a dolores musculares y de espalda y a sensación de cansancio general. Un tercio de los trabajadores, sin distinción de sexo, afirman experimentar estrés en su trabajo "siempre" o "casi siempre". Por el contrario, los problemas y trastornos de sueño son más frecuentes entre las mujeres.

Una encuesta transversal como en la que se basa este estudio puede tan sólo describir las diferencias, pero no avanzar lo necesario respecto a si esas diferencias son el resultado de un efecto género o un efecto generación, es decir, propio de los roles asignados a la mujer hoy día o los producidos y asimilados por la historia de las distintas generaciones de mujeres a lo largo de su vida profesional.

En cualquier caso, una visión de las condiciones de trabajo centrada en las distinciones de género aporta unos resultados que cuestionan los estereotipos del riesgo laboral como un problema predominantemente masculino.



ET.152.1.18