

GÉNERO Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA

El presente resumen está basado en un análisis de las conclusiones de la Segunda encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, llevada a cabo en 1996 por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (véase la página 7).

- Las mujeres constituyen el **45% de la población asalariada** de la UE, aunque existen grandes diferencias entre países (más del 50% en Finlandia y Francia, alrededor del 35% en España y Grecia).
- **La segregación ocupacional en función del género** es muy marcada: menos mujeres que hombres ocupan puestos directivos. Parece existir un “techo de vidrio” que impide a las mujeres calificadas llegar a puestos altos en las organizaciones (el 17% de las mujeres, frente a un tercio de los hombres, ocupa puestos con funciones de supervisión).
- **Perfiles ocupacionales:** las mujeres desempeñan trabajos en los que se establece contacto con personas ajenas al lugar de trabajo, como pacientes, alumnos o clientes, en mayor proporción (66%) que los hombres (51%). Los trabajos femeninos se caracterizan también por incluir elementos de prestación de cuidados y asistencia, mientras que los trabajos masculinos tienden a monopolizar las tareas técnicas y de gestión. El uso de ordenadores está más difundido entre las mujeres (31%) que entre los hombres (26%).
- **La jornada de trabajo se configura en función del género:** el 26% de las mujeres trabaja menos de 30 horas a la semana, frente al 5% de los hombres. El trabajo femenino es sensible a la situación familiar (la jornada de trabajo se acorta cuando aumenta el número de hijos), mientras que la jornada laboral de los hombres es más rígida, e incluso monolítica. Parece que en todos los países de la UE a las mujeres asalariadas les resulta difícil combinar el trabajo a tiempo completo con la crianza de los hijos.
- Los trabajadores varones están mucho más expuestos a los **factores de riesgo tradicionales** (ruido, temperaturas elevadas, agentes químicos, etc.) debido al hecho de que generalmente los trabajos manuales los desempeñan hombres.
- **Cuestiones organizativas:** si bien los trabajadores varones están más expuestos a presiones de tiempo elevadas, tienen mayores posibilidades de planificar su jornada laboral que las trabajadoras.
- **La intervención en los procesos de toma de decisiones y la participación en el lugar de trabajo** es menos común entre las mujeres. Sin embargo, en los lugares de trabajo supervisados por mujeres hay un mayor grado de comunicación, participación y trabajo en equipo, y menos control inmediato.
- Las mujeres desempeñan **trabajos de mucha tensión** (con exigencias elevadas y escaso control sobre las tareas) en mayor proporción que los hombres: 40% frente a 36%. Por otro lado, son menos las que desempeñan **trabajos activos** (con exigencias elevadas y control igualmente elevado): 22%, frente al 29% en el caso de los trabajadores varones.
- **El acoso sexual y el trato discriminatorio** no son fenómenos aislados que afecten a unas cuantas mujeres en el lugar de trabajo: más del 3% de las mujeres (2 millones) fue víctima de acoso sexual, y el 4% de discriminación sexual, durante los 12 meses anteriores a la encuesta. Las mujeres en situación de empleo precaria son víctimas de acoso sexual más a menudo que las que tienen un trabajo permanente. En tales situaciones, los problemas de salud (cansancio, dolores de cabeza, estrés) suelen ser más frecuentes.



Incremento de la tasa de actividad de las mujeres

Las mujeres constituyen una proporción cada vez mayor de la población ocupada en toda la UE, y las tasas de empleo femenino siguen aumentando. La posición de la mujer en el mercado laboral europeo es diferente hoy día de la de hace diez o veinte años. El cambio ha sido espectacular; sin embargo, las desigualdades salariales y la falta de oportunidades profesionales que experimentan las mujeres siguen siendo grandes problemas.

Las mujeres constituyen alrededor del 45% de la población asalariada de los Estados miembros. Las tasas más elevadas se dan en Finlandia (52%), Francia (51%), Suecia (50%), Dinamarca (49%) y Portugal (48%); se registran tasas más bajas en España (33%), Luxemburgo (35%) y Grecia (36%).

Segregación ocupacional en función del género

La segregación ocupacional en función del género es marcada, y tiene carácter inter e intraprofesional. Es menos probable que un puesto directivo/de alto nivel sea ocupado por una mujer que por un hombre (*figura 1*). Existe el riesgo de que aumente la segregación por razón del género en la vida laboral.

La mitad de la población femenina ocupada de Alemania, Francia, Bélgica y Austria se concentra en dos categorías ocupacionales: empleados de oficina y trabajadores de los servicios/vendedores. En otros países, como Portugal, Dinamarca e Irlanda, se registran tasas considerablemente más bajas en estos dos grupos y las mujeres se enmarcan más a menudo en las categorías de trabajadores no calificados o de oficiales, operarios y artesanos.

El trabajo de los hombres se halla distribuido más uniformemente entre las distintas ocupa-

ciones, si bien en la categoría de oficiales, operarios y artesanos y en la de operadores de instalaciones y máquinas predominan los trabajadores varones.

Los trabajos que desempeñan las mujeres se caracterizan por incluir elementos de prestación de cuidados y asistencia, mientras que los hombres monopolizan las tareas “pesadas” de tipo manual, mecánico o directivo. Estos modelos generales presentan, sin embargo, considerables diferencias nacionales. La segregación ocupacional por razón del género se debe tomar como punto de partida para identificar riesgos psicosociales asociados al entorno laboral de los hombres y las mujeres.

Modalidades de empleo

Las dos terceras partes del total de la población ocupada de la UE tiene trabajo de carácter permanente. El trabajo por cuenta propia es algo más común entre los hombres (21%) que entre las mujeres (14%). En los Estados miembros del sur el trabajo por cuenta propia está más extendido. En Grecia, alrededor de la mitad de los hombres y de las mujeres trabajan de forma independiente.

El empleo precario (contratos de duración determinada y contratos a través de agencias de trabajo temporal) se da, en conjunto, en proporción sólo ligeramente superior entre las mujeres (18%) que entre los hombres (14%). En algunos países, no obstante, la proporción de mujeres que trabaja en situación de precariedad es considerablemente mayor, por ejemplo, en Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Irlanda, los Países Bajos y Suecia (*figura 2*).

El trabajo temporal se encuentra sobre todo extendido en España, donde un tercio de las

Figura 1. Trabajadores por cuenta ajena (hombres y mujeres) de los Estados miembros, por ocupación

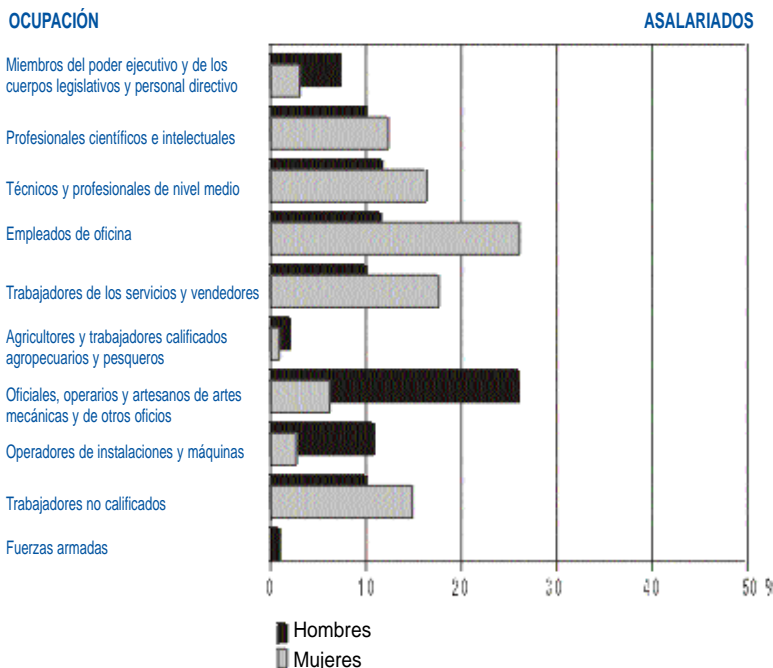
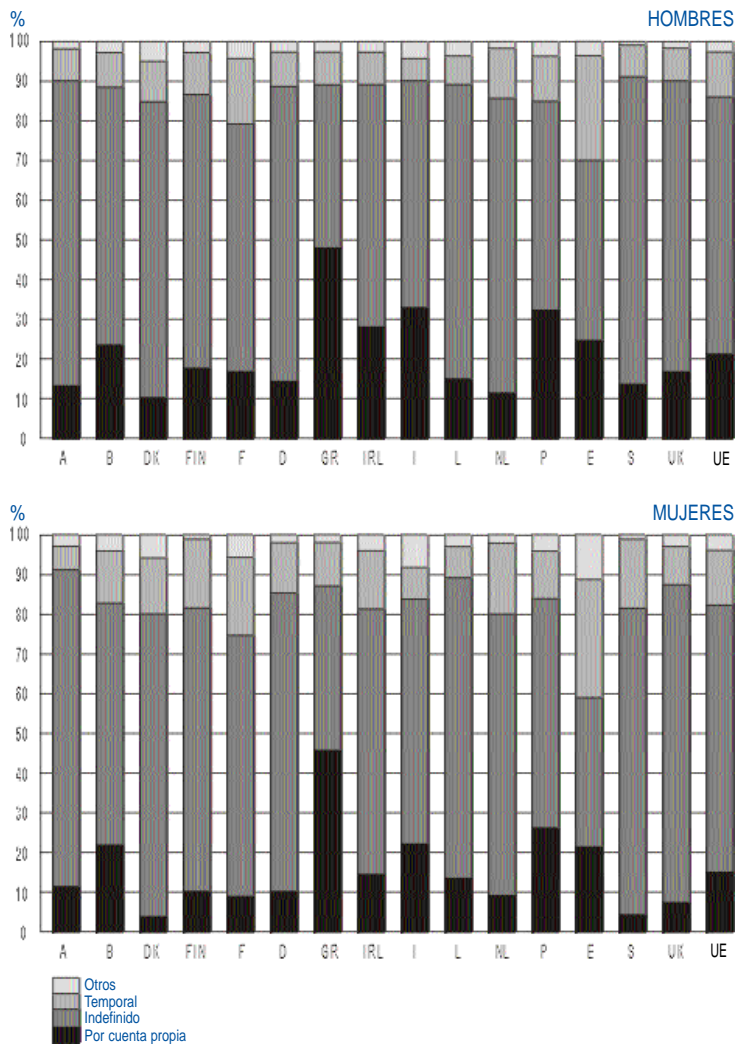




Figura 2. Total de la población ocupada en las distintas modalidades de empleo, por Estado miembro



mujeres trabaja con contrato temporal, y el 11% con alguna modalidad de contrato formativo.

Calidad del trabajo y estrés

Los hombres están más expuestos que las mujeres a riesgos físicos/químicos, pero el ritmo elevado de trabajo y la monotonía de las tareas suponen un problema para ambos sexos.

El 23% de los hombres y el 13% de las mujeres están expuestos a un nivel de ruido tan elevado que han de subir la voz para comunicarse (se incluyen los períodos de exposición equivalentes a la mitad o más del tiempo de trabajo).

El 48% de los hombres y el 41% de las mujeres han de cumplir plazos estrictos en su trabajo. Alrededor del 40% ha de realizar tareas monótonas.

El 66% de las mujeres y el 51% de los hombres tienen trato con personas no empleadas en el lugar de trabajo, como pacientes, alumnos y clientes. Paralelamente, el 72% de las mujeres y el 62% de los hombres indican que su ritmo de trabajo depende de las necesidades de clientes u otras personas.

El 31% de las mujeres y el 26% de los hombres trabajan con

ordenadores (ordenadores personales, ordenadores en red o mainframes).

El 37% de las mujeres y el 33% de los hombres consideran que tienen pocas oportunidades de participar en los procesos de toma de decisiones y consulta y de comunicarse con su superior inmediato. A este respecto, existen grandes diferencias entre los Estados miembros.

El 29% de las mujeres y el 27% de los hombres consideran que el estrés está influido por el trabajo, el 20% (mujeres y hombres) padece cansancio general, el 7% sufre de ansiedad y el 11% de irritabilidad.

El 37% de las mujeres y el 34% de los hombres se sienten muy satisfechos con su trabajo.

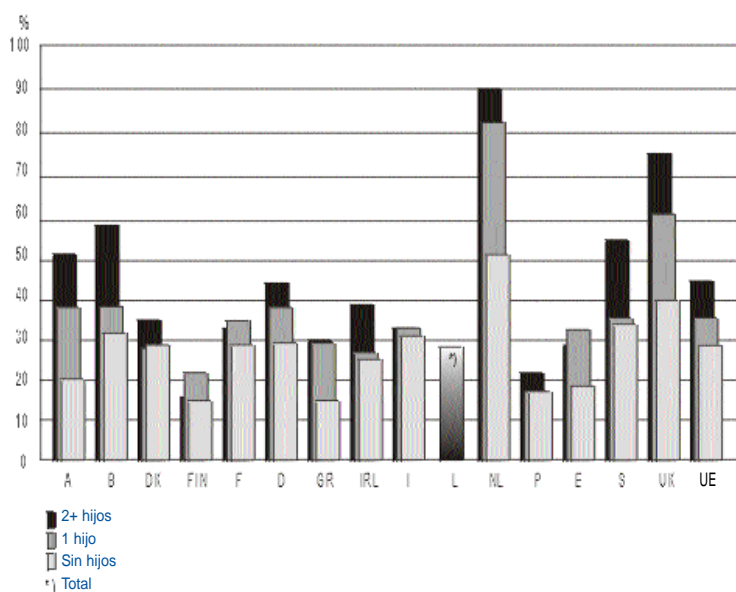
Diversidad de la jornada laboral de las mujeres

La jornada laboral está muy influida por el género. Una cuarta parte de las mujeres asalariadas trabaja menos de 30 horas a la semana, mientras que el 56% tiene la jornada estándar de 35 a 40 horas semanales. El 9% trabaja de 30 a 34 horas a la semana, y el 11% más de 40 horas a la semana. La situación es muy diferente en el caso de los hombres: el 65% tiene la semana laboral estándar, el 5% trabaja menos de 30 horas a la semana y el 27% trabaja más de 40 horas semanales.

El número de hijos que tiene una mujer determina su jornada laboral en el caso del trabajo asalariado (figura 3). Un tercio de las mujeres asalariadas con un hijo, y casi la mitad de las que tienen dos o más, trabaja menos de 35 horas semanales. Incluso a este respecto, sin embargo, existen diferencias



Figura 3. Trabajo a tiempo parcial (menos de 35 h/semana) entre las asalariadas, en función del número de hijos



considerables entre los Estados miembros.

En los Países Bajos, el 83% de las mujeres con un hijo, y casi todas las que tienen dos o más, trabajan a tiempo parcial. En el Reino Unido, el 62% de las mujeres con un hijo y el 76% de las que tienen dos o más, trabajan asimismo a tiempo parcial. En Finlandia y Portugal, no obstante, el porcentaje de asalariadas con hijos que trabajan a tiempo parcial es relativamente bajo.

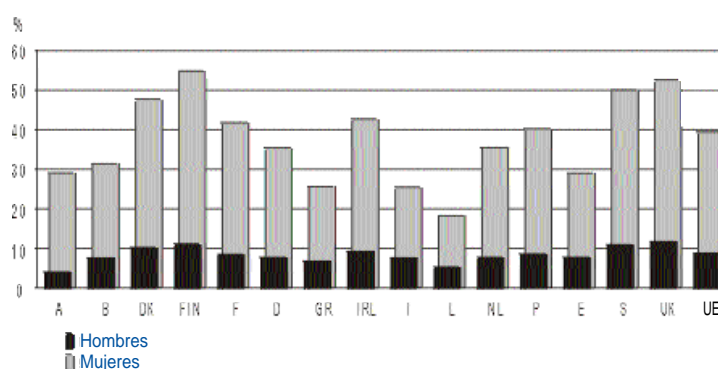
En toda la UE parece que a las mujeres asalariadas les resulta difícil combinar el trabajo a tiempo completo con la crianza de los hijos.

La jornada laboral de los hombres es más rígida y menos sensible a su situación familiar. De hecho, de haber algún tipo de correlación en este sentido, parece apuntar en la dirección contraria. El que la jornada laboral más prolongada se convierta en norma en el caso de los hombres no fomenta la igualdad de géneros. Por el contrario, se halla en abierta

contradicción con la ideología del género que busca promover la participación del hombre en la esfera familiar.

En la mayoría de los Estados miembros (por ejemplo, en Alemania, Dinamarca, Francia y el Reino Unido) la jornada de trabajo prolongada en el caso de las asalariadas con hijos va unida a un mayor nivel de estrés y a un menor nivel de satisfacción en el empleo, mientras que la jornada laboral corta está asociada con una mayor satisfacción en el empleo y un menor nivel de estrés. Por lo tanto, las mujeres

Figura 4. El supervisor inmediato del trabajador/la trabajadora es una mujer, por Estado miembro



asalariadas velan por su bienestar y su salud trabajando menos horas cuando tienen que combinar responsabilidades profesionales y responsabilidades familiares.

Dado que las soluciones de compromiso de este tipo pueden suponer una amenaza para la situación de la mujer en el trabajo, se deben buscar otras estrategias para afrontar el problema de conciliar el trabajo y la vida familiar. Tales estrategias han de resultar atractivas y estar al alcance tanto de las mujeres como de los hombres.

Género, supervisión e interacción en el lugar de trabajo

De la población asalariada, el 17% de las mujeres y una tercera parte de los hombres realizan tareas de supervisión. Las mujeres generalmente supervisan pequeñas divisiones de una a cinco personas, mientras que los hombres están también a cargo de divisiones mayores.

Las mujeres con responsabilidades de supervisión son habitualmente cuadros medios. Existe un “techo de vidrio” que impide a las mujeres calificadas llegar a puestos más altos en las organizaciones.

Tan sólo el 8% de los hombres, pero el 39% de las mujeres, tiene por superior a una mujer



(figura 4). En los Estados miembros septentrionales y en el Reino Unido los hombres trabajan bastante más a menudo bajo la supervisión de una mujer, pero en Austria, Grecia y Luxemburgo es algo muy poco corriente.

En los lugares de trabajo en que la supervisión está a cargo de una mujer hay más comunicación, participación y trabajo en equipo, y menos control jerárquico inmediato, que en los lugares de trabajo en que hay un supervisor varón.

En las organizaciones de la UE se debe dar acceso a puestos de supervisión a más mujeres con un buen nivel de instrucción y calificaciones profesionales. Los obstáculos existentes impiden el pleno aprovechamiento de importantes recursos femeninos.

Conflictos, discriminación y acoso en el lugar de trabajo

La violencia, el acoso sexual, la intimidación y el trato discriminatorio en el lugar de trabajo suponen una gran tragedia personal. Las víctimas se quejan de problemas de salud, cansancio, dolores de cabeza y estrés. Para millones de mujeres de la UE, el acoso sexual constituye una parte desagradable y no deseada de su vida laboral, que crea un entorno de trabajo hostil e intimidador.

Acoso sexual y trato discriminatorio

El acoso sexual no es un fenómeno aislado que afecte a unas cuantas mujeres en los lugares de trabajo europeos: en los 12 meses anteriores a la encuesta, más del 3% de las mujeres fue víctima de acoso sexual en el trabajo, y el 4% de discriminación sexual.

Figura 5. Distribución de los hombres y las mujeres asalariados, según el modelo del estrés en el trabajo (%)

		BAJA -	ELEVADA +
Presiones de tiempo	BAJAS -	Trabajo pasivo H 18 M 22	Trabajo de poca tensión H 17 M 16
	ELEVADAS+	Trabajo de mucha tensión H 36 M 40	Trabajo activo H 29 M 22
		Autonomía	
		Hombres = 6.917	Mujeres = 5.565

Los hombres declaran haber sufrido acoso sexual en proporción significativamente menor (menos del 1%). Las mujeres con trabajo no permanente son algo más vulnerables al acoso sexual que las mujeres con contrato de trabajo por tiempo indefinido.

Discriminación por razón de la edad

El 3% de los hombres y las mujeres se quejan de discriminación por razón de la edad en el trabajo.

Violencia física e intimidación

El 4% de las mujeres y el 3% de los hombres han sufrido malos tratos físicos en el trabajo. Además, el 8% de las mujeres y el 7% de los hombres han sido víctimas de actos de intimidación; a los actos intimidatorios se les ha llegado a dar el nombre de “terror psicológico”.

Estos elementos destructivos deben ser eliminados de los lugares de trabajo de la UE. Las medidas tradicionalmente utilizadas no son necesariamente eficaces, y procede recurrir a enfoques más participativos y

que tengan más en cuenta la dimensión del género.

Aumento del estrés negativo/el trabajo de tensión elevada o el trabajo activo

Las exigencias del trabajo y la libertad en la toma de decisiones son factores psicosociales importantes en el trabajo.

El estrés negativo se produce cuando las exigencias del trabajo son demasiado elevadas y la libertad/autonomía, demasiado baja (trabajo de mucha tensión). El trabajo activo se define como trabajo de elevadas exigencias psicológicas combinadas con un elevado grado de control sobre la situación de trabajo (figura 5).

El 36% de los hombres y el 40% de las mujeres tienen un trabajo de mucha tensión, mientras que el 29% de los hombres y el 22% de las mujeres desempeñan un trabajo activo.

El 40% de las mujeres y el 36% de los hombres dicen padecer estrés laboral - una variable combinada de cansancio, estrés, ansiedad e irritabilidad - en los trabajos de mucha tensión. En algunos Estados miembros, como Dinamarca, Finlandia,

Italia, los Países Bajos, Portugal, Suecia y el Reino Unido, existe una diferencia en función del sexo en el sentido de que los hombres desempeñan considerablemente más a menudo trabajos activos, mientras que las mujeres tienen con más frecuencia trabajos de mucha tensión.

Las condiciones de trabajo de las mujeres difieren considerablemente de las de los hombres, incluso dentro de una misma ocupación, en lo que respecta a la autonomía en relación con el ritmo de trabajo, la planificación y la programación de las horas de trabajo y las pausas. Esto se aplica tanto a los trabajos manuales como a los no manuales (figura 6).

Entre el personal directivo de la administración pública y de empresas, el 61% de los hombres - frente al 44% de las mujeres - tiene un trabajo activo, mientras que el 28% de las mujeres - frente al 16% de los hombres - tiene un trabajo de mucha tensión.

Entre los operadores de instalaciones y máquinas, el 68% de las mujeres se enmarca en la categoría de trabajo de mucha tensión, frente al 52% de los hombres.

En relación con cuestiones organizativas, el 37% de las mujeres y el 33% de los hombres consideran que tienen pocas oportunidades de participar en los procesos toma de decisiones y consulta y de comunicarse con su superior inmediato. A este respecto las mujeres se muestran especialmente críticas en Bélgica, Austria, Grecia, Portugal y España.

Consecuencias en el terreno de las políticas

Se deben hacer todos los esfuerzos posibles para reducir

las diferencias existentes. De lo contrario, se ampliará de forma alarmante la distancia entre las personas que tienen un trabajo privilegiado (alto grado de autonomía, participación y tareas motivadoras) y las que tienen un trabajo menos atractivo (elevadas exigencias y escasa autonomía y participación).

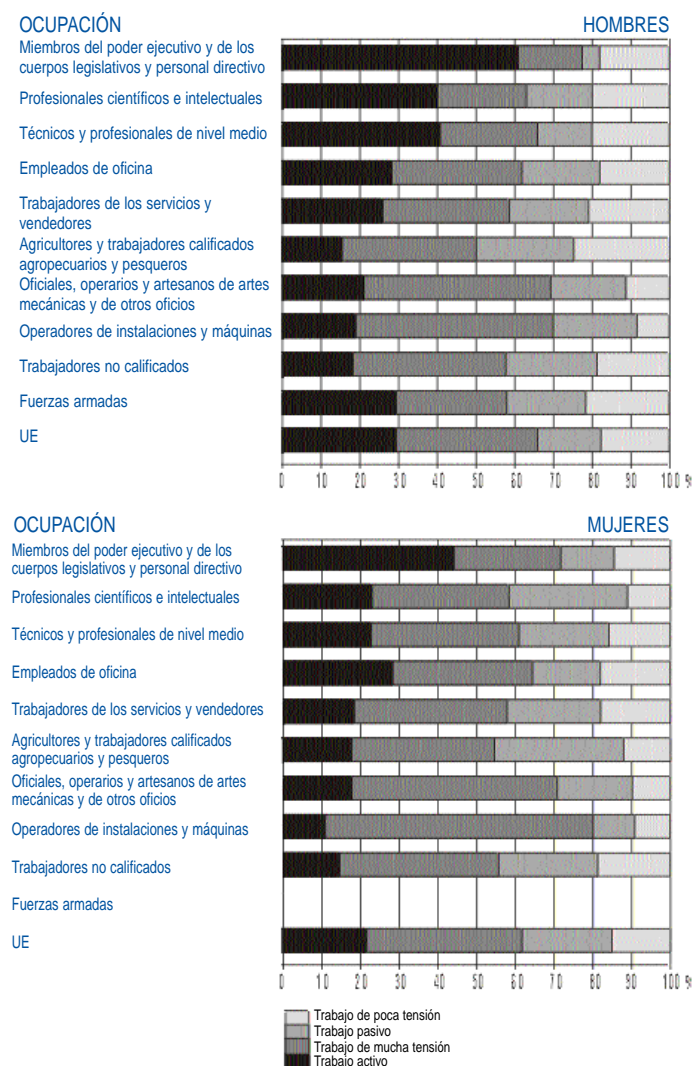
El cambio de las condiciones de trabajo, caracterizado por un aumento de la competencia y de las formas de trabajo "atípicas", está dando lugar a una vida laboral más dura. Estas tendencias no han disminuido durante los años noventa, sino

que se han hecho más pronunciadas, y parece que continúan intensificándose.

Estos cambios afectan tanto a los hombres como a las mujeres, pero estas últimas son especialmente vulnerables. Existe el riesgo de que aumenten las diferencias entre los trabajos de los hombres y las mujeres en lo que respecta a las condiciones psicosociales de trabajo.

Hacen falta tanto medidas preventivas como que se tenga más en cuenta la dimensión del género. La situación puede mejorar con nuevas formas de

Figura 6. Distribución de los hombres y las mujeres asalariados en el modelo del estrés en el trabajo, por ocupación





organización del trabajo que permitan una mayor autonomía y participación. En este estudio se presenta un nuevo instrumento, los planes de igualdad, como medida para contrarrestar las mencionadas tendencias.

Mayor atención a la dimensión del género

En la figura 7 se presenta un esquema que sirve para evaluar, desde la perspectiva del género, políticas y medidas relativas al entorno de trabajo.

Figura 7. Cuatro enfoques del tratamiento de la igualdad de géneros y las diferencias de género en el trabajo

		NO	SÍ
Se promueve activamente la igualdad	NO	No tiene en cuenta la dimensión del género --	Basado en estereotipos del género - +
	SÍ	Neutro con respecto al género + -	Tiene en cuenta la dimensión del género + +
		Se aceptan las diferencias de género	

Enfoque que no tiene en cuenta la dimensión del género

No se aceptan las diferencias de género y no se promueve activamente la igualdad como norma. La actitud es puramente individualista.

Enfoque basado en estereotipos del género

Se aceptan, o incluso se exageran, las diferencias de género, pero no se promueve activamente la igualdad como norma. Se considera que la mujer ha de ser objeto de medidas protectoras especiales.

Enfoque neutro con respecto al género

No se aceptan las diferencias de género, pero se promueve activamente la igualdad como norma. Esta actitud puede suponer que se ofrezca a las mujeres la igualdad en términos masculinos, haciendo equivaler “igualdad” a “uniformidad”.

Enfoque que tiene en cuenta la dimensión del género

Se aceptan las diferencias de género y se promueve activa-

mente la igualdad como norma. Este planteamiento puede representar una actitud nueva y más diversa ante las cuestiones relacionadas con el género en la vida laboral. Las diferencias de género no se consideran una desventaja, sino un factor de enriquecimiento de la actividad y las políticas del lugar de trabajo.

Un nuevo instrumento: los planes de igualdad

Los planes de igualdad permiten que las organizaciones se vuelvan más receptivas a las cuestiones relacionadas con el género y que incorporen de forma más natural a sus estrategias de personal las políticas dirigidas a promover la igualdad de géneros.

El objetivo es reducir la diferenciación de los trabajos en función del género, así como fomentar el avance profesional y mejorar las condiciones de

trabajo tanto de los hombres como de las mujeres.

Los planes de igualdad se podrían introducir en los lugares de trabajo de toda la UE teniendo en cuenta las tradiciones culturales y las políticas de cada país. Los planes de igualdad bien concebidos pueden constituir un nuevo foro para el diálogo sobre el género y la diversidad entre los distintos interlocutores en los lugares de trabajo de la UE.

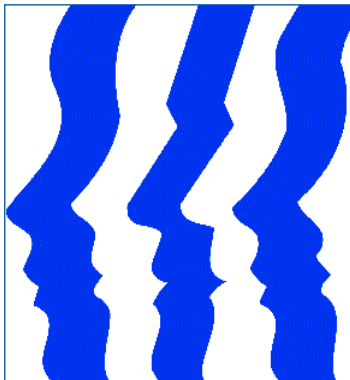
El equipo de investigación

Este estudio ha sido realizado por la Dra. Kaisa Kauppinen y por Irja Kandolin, del Instituto finlandés de salud en el trabajo (FIOH), Laajaniityntie 1, FIN-01620 Vantaa, Finlandia

Tel.: +358 9 47471
Fax: +358 9 890 713
Correo electrónico: kcto@occuphealth.fi

LAS ENCUESTAS EUROPEAS SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

A medida que avanza la integración social y que aumenta el número de iniciativas relacionadas con el entorno de trabajo a escala de la Comunidad, se hacen necesarios datos más amplios y homogéneos sobre las condiciones de trabajo existentes en ésta. La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo ha realizado dos encuestas sobre el entorno de trabajo en Europa (1991, 1996), que han constituido una importante parte de su trabajo en el área de la mejora de la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo.



PUBLICACIONES

OTRAS PUBLICACIONES SOBRE EL TEMA

Las publicaciones de la Fundación pueden obtenerse a través de los agentes oficiales de ventas de la UE o de la Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, L-2985, Luxemburgo. Si no se indica el precio, el documento es gratuito y puede solicitarse directamente a la Fundación.

1. **Gender and Working Conditions in the European Union**
Nº de cat. SX-12-98-207-EN-C
30 ecus
2. **The Second European Survey on Working Conditions (1996)**
(disponible únicamente en disquete)
Nº de cat. SX-05-97-414-EN-Y
16 ecus
 - El disquete con los datos originales en formato SPSS puede obtenerse, con sujeción a ciertos requisitos, solicitándolo por escrito a la Fundación.
3. **Las condiciones de trabajo en la Unión Europea**
(Resumen)
Nº de cat. SX-05-97-414-ES-C

4. **First European Survey on the Work Environment (1991 - 1992)**
Nº de cat. SY-75-92-114-EN-C
22,50 ecus
5. **Primera encuesta europea sobre el medio ambiente de trabajo (1991 -1992)**
(Resumen)
Nº de cat. SY-75-92-477-ES-C
6. **Precarious Employment and Working Conditions in the European Union**
Nº de cat. SF-12-98-821-EN-C
30 ecus
7. **Precarious Employment and Working Conditions in the European Union**
(Resumen)
Nº de cat. SX-08-97-880-EN-C
8. **The Working Conditions of the Self-Employed in the European Union**
(Resumen)
Nº de cat. SX-08-97-896-EN
9. **Time Constraints and Autonomy at Work in the European Union**
(Informe)
Nº de cat. SX-09-97-389-EN-C
20 ecus
10. **Presiones de tiempo y autonomía en el trabajo en la Unión Europea**
(Resumen)
Nº de cat. SX-08-97-888-ES-C

NUEVAS PUBLICACIONES

1. **Working Hours and Working Conditions**
(Jornada laboral y condiciones de trabajo)
2. **Employee Participation and Health and Safety in Europe**
(Participación de los trabajadores y salud y seguridad en Europa)

INFORMACIÓN ADICIONAL

Para obtener más información sobre este proyecto, sírvanse ponerse en contacto con:
Dimitrios Politis,
Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo,
Wyattville Road,
Loughlinstown,
Co.Dublin, Irlanda
Teléfono: (+353) 1 204 31 40
Fax: (+353) 1 282 64 56/282 42 09
Correo electrónico:
dimitrios.politis@eurofound.ie

© Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Se autoriza la reproducción, excepto con fines comerciales, siempre y cuando se cite la fuente y se envíe un ejemplar a la Fundación.

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo,

Wyattville Road, Loughlinstown, Co.Dublin, Irlanda

Teléfono: (+353) 1 204 31 00

Fax: (+353) 1 282 64 56/282 42 09

Correo electrónico: postmaster@eurofound.ie

EF/97/59/ES



OFICINA DE PUBLICACIONES OFICIALES
DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

ISBN 92- 828- 2612- 0



9 789282 826126