



Situación de
mujeres y hombres
en materia de
seguridad y
salud laborales:
condiciones de
trabajo, percepción
de riesgos y daños
para la salud



Situación de mujeres y hombres en materia de seguridad y salud laborales: condiciones de trabajo, percepción de riesgos y daños para la salud



Barakaldo, 2024

Lan honen bibliografía-erregistroa OSALANeko Liburutegiaren katalogoan aurki daiteke:
https://www.katalogoak.euskadi.eus/cgi-bin_q81a/abnetclop?SUBC=VEJ/J0024

Un registro bibliográfico de esta obra puede consultarse en el catálogo de la Biblioteca de OSALAN:
https://www.katalogoak.euskadi.eus/cgi-bin_q81a/abnetclop?SUBC=VEJ/J0024

A catalogue record of this book is available in the catalogue of the Library of OSALAN:
https://www.katalogoak.euskadi.eus/cgi-bin_q81a/abnetclop?SUBC=VEJ/J0024

Título:	Situación de mujeres y hombres en materia de seguridad y salud laborales: condiciones de Trabajo, percepción de riesgos y daños para la salud
Edición:	1.ª edición, mayo de 2024.
Tirada:	100 ejemplares.
©	Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi. OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.
Edita:	OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. Camino de la Dinamita, s/n - 48903 Barakaldo (Bizkaia).
Internet:	www.osalan.euskadi.eus
Autoría:	Álvarez Cid, Victoria (OSALAN), Agirre Muxika, Luis (OSALAN), Azpiroz Unsain, Alazne (OSALAN), Camarón Echeandia, Idoia (OSALAN), Elorza García, Edurne (OSALAN), Ibáñez Vallejo, Leire (OSALAN), Lekue Gotxikoa, Begoña (OSALAN), Raposo Acevedo, Raquel (OSALAN), Rivera Pinto, Javier (OSALAN), Padilla Magunazelaia, Arrate (OSALAN).
Fotocomposición e Impresión:	Fotocomposición IPAR, S. Coop. Zurbaran Kalea 2-4 - bajo. 48007 Bilbao (Bizkaia).
ISBN:	978-84-19165-15-2
e-ISBN:	978-84-19165-16-9
Depósito legal:	LG BI 00389-2024



Lourdes Iscar Reina

Presentación

OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, organismo autónomo del Gobierno Vasco dependiente del Departamento de Trabajo y Empleo, ha impulsado desde hace años el análisis y estudio de los accidentes y enfermedades profesionales desde la perspectiva de género. La obtención de datos con estos análisis nos va a permitir promover diferentes actuaciones relacionadas con la seguridad y salud laborales sensibles al género.

Este estudio que presentamos responde a una de las acciones aprobadas en el Plan para la igualdad de Osalan (2022-2024), recogida en el plan de gestión del organismo para 2023. Con su realización, se pretende avanzar en el desarrollo de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo (2021-2026) uno de cuyos objetivos estratégicos es el de generar conocimiento en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género para poder adaptarla con prontitud a los cambios sociales.

En 2017, Osalan publicó un informe sobre la *Situación de mujeres y hombres en materia de accidentalidad laboral y enfermedades profesionales*. Dicho informe realizaba un análisis desde la perspectiva de género de las condiciones laborales y los daños derivados del trabajo en mujeres y hombres. Entre sus conclusiones, destacaban la necesidad de actualizar los datos periódicamente y la de profundizar en distintos aspectos como, por ejemplo, el de la percepción de riesgos psicosociales. Este informe de 2023 pretende precisamente dar respuesta a ambos compromisos. Para ello, por una parte, se han actualizado los datos sobre las condiciones diferenciales de mujeres y hombres en el mercado laboral y en el ámbito de los cuidados, así como los de la Encuesta de Condiciones de Trabajo que el Departamento de Empleo y Trabajo realizó en 2020. Y, por otra, se ha hecho un análisis específico con mayor profundidad de la percepción de mujeres y hombres respecto a su exposición a riesgos psicosociales. Ambos análisis han sido completados con el estudio de las diferencias de mujeres y hombres en



los accidentes de trabajo y en las enfermedades profesionales con datos provenientes de los estudios que anualmente realiza Osalan sobre los daños de origen laboral. El informe finaliza con un apartado en el que se recogen las conclusiones más relevantes obtenidas de todos los análisis señalados y se perfilan las líneas de trabajo a desarrollar en el futuro para mejorar la seguridad y salud laborales de unas y otros.

Confiamos en que los datos mostrados en este informe, así como las conclusiones y recomendaciones realizadas en el mismo nos ayuden a diseñar nuevas actuaciones encaminadas a garantizar la igualdad en la protección de la salud de mujeres y hombres en el trabajo.

Lourdes Iscar Reina

Directora General de OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

Índice

Índice de gráficos	11
Índice de tablas	17
Introducción	19
1. Metodología	21
2. Contexto	23
2.1. Percepción social de mujeres y hombres sobre la seguridad y salud en el trabajo	23
2.2. Condiciones de trabajo y vida de mujeres y hombres	24
2.2.1. Población afiliada a la Seguridad Social	25
2.2.2. Segregación horizontal del mercado de trabajo	26
2.2.3. Segregación vertical del mercado de trabajo	33
2.2.4. Segregación en el contenido de trabajo	35
2.2.5. Tipo de contrato y jornada	45
2.2.6. Horas trabajadas y organización del tiempo de trabajo	47
2.2.7. Otras condiciones laborales y de salud	49
3. Percepción sobre riesgos laborales y actividades preventivas	51
3.1. Participación de hombres y mujeres en actividades de prevención	52



3.2. Percepción de exposición a riesgos	58
3.2.1. Riesgos de seguridad e higiénicos	58
3.2.2. Riesgos ergonómicos	67
3.2.3. Riesgos psicosociales	70
4. Análisis detallado sobre riesgos psicosociales	73
4.1. Contenido de trabajo	74
4.1.1. Retener mucha información a la vez	74
4.1.2. Realizar tareas monótonas	75
4.1.3. Prestar atención continua	76
4.2. Carga y ritmo de trabajo	77
4.2.1. Ritmo al que deben realizar el trabajo	77
4.2.2. Tiempo suficiente para desarrollar correctamente el trabajo	77
4.2.3. Atender a varias tareas al mismo tiempo	79
4.3. Tiempo de trabajo	79
4.3.1. Trabajo a turnos	79
4.3.2. Trabajo nocturno	79
4.3.3. Descanso de dos días seguidos a la semana	79
4.3.4. Trabajo en domingos	79
4.3.5. Trabajo en sábados	80
4.3.6. Trabajo de más de 10 horas diarias	81
4.4. Control y participación	81
4.4.1. Cambio del método de trabajo	81
4.4.2. Cambio del orden de las tareas	82
4.4.3. Cambio en el ritmo de trabajo	82
4.4.4. Elección de los momentos de pausas, paradas o descansos	83
4.5. Cultura organizacional	83
4.5.1. Realización de cursos de formación de más de 40 horas en los últimos 12 meses	83
4.5.2. Información clara y suficiente	85

4.5.3.	Posibilidad de cooperación	85
4.5.4.	Posibilidad de sanción por error	85
4.5.5.	Resolución de problemas imprevistos	86
4.5.6.	Valoración de la calidad de su trabajo	87
4.5.7.	Responder a estándares de calidad precisos	88
4.6.	Relaciones personales	89
4.6.1.	Situaciones de conflicto/violencia	89
4.6.2.	Situaciones de tensión con el público	89
4.6.3.	Relaciones con las personas que trabajo o trabajaba	91
4.7.	Desarrollo personal	91
4.7.1.	Promoción en la empresa	91
4.7.2.	Satisfacción con la posibilidad de promoción en la empresa	92
4.8.	Interacción casa-trabajo	92
4.8.1.	Motivo de trabajar a tiempo parcial	92
4.8.2.	El horario permite atender las obligaciones familiares y sociales	93
4.9.	Análisis de los datos	93
5.	Accidentes laborales de mujeres y hombres	95
5.1.	¿Qué se considera accidente de trabajo?	95
5.2.	Accidentes en jornada laboral	96
5.2.1.	Índices de incidencia de AT	96
5.2.2.	Accidentes según ocupación	99
5.2.3.	Accidentes según la edad	101
5.2.4.	Accidentes según el tipo de contrato	102
5.2.5.	Accidentes según desviación y forma	104
5.3.	Accidentes <i>in itinere</i>	105
5.3.1.	Índices de incidencia de AT <i>in itinere</i>	105
5.3.2.	Forma y desviación de los AT <i>in itinere</i>	107



5.4. Accidentes no traumáticos	108
5.4.1. Distribución según gravedad	108
5.5. Factores más influyentes en un accidente laboral	109
6. Enfermedades profesionales de mujeres y hombres	111
6.1. ¿Qué se considera enfermedad profesional y a qué personas se tiene en cuenta?	111
6.2. Datos de enfermedad profesional en la CAE, 2021	112
6.2.1. Procesos de enfermedad profesional y duración	114
6.2.2. Enfermedad profesional por sector	115
6.2.3. Enfermedad profesional por edad y sexo	116
6.2.4. Enfermedad profesional por grupos de actividad económica	117
6.2.5. Enfermedad profesional según ocupación	118
6.2.6. Enfermedad profesional por grupo de enfermedad	119
6.2.7. Medidas de riesgo. Grupos de riesgo	122
6.2.8. Impacto para la prevención de las enfermedades profesionales	126
7. Sospechas de enfermedades profesionales	127
7.1. Datos de sospechas de enfermedad profesional en la CAE, 2021	128
8. Conclusiones y líneas de actuación	135
8.1. Conclusiones	135
8.2. Líneas de actuación	139
Referencias y fuentes	141

Índice de gráficos

Gráfico 2.1.	Media anual de afiliación a la Seguridad Social, por sexo (2010-2020)	25
Gráfico 2.2.	Distribución de la población ocupada por sexo y sector de actividad (2021)	27
Gráfico 2.3.	Distribución de la actividad de la empresa (división de CNAE) en trabajadoras y trabajadores (2021)	28
Gráfico 2.4.	Actividades feminizadas del sector industrial (2021)	29
Gráfico 2.5.	Actividades masculinizadas del sector industrial (2021)	30
Gráfico 2.6.	Evolución de la población asalariada y asimilada por sexo (T1. Dirección)	33
Gráfico 2.7.	Evolución de la población asalariada y asimilada por categoría profesional (1996-2020)	34
Gráfico 2.8.	Población asalariada y asimilada por sexo. Tipología de contenido de trabajo (datos absolutos)	36
Gráfico 2.9.	Población asalariada y asimilada por sexo. Tipología de contenido de trabajo (%)	37
Gráfico 2.10.	Evolución de la población asalariada y asimilada. (T6. Producción industrial, categorías altas y medias)	38
Gráfico 2.11.	Evolución de la población asalariada y asimilada (T10. Producción industrial, categoría baja)	39
Gráfico 2.12.	Evolución de la población asalariada y asimilada (T7. Producción terciaria, categoría alta y media)	39
Gráfico 2.13.	Evolución de la población asalariada y asimilada (T9. Comercial, categoría baja)	40
Gráfico 2.14.	Evolución de la población asalariada y asimilada (T11. Producción terciaria, categoría baja)	41



Gráfico 2.15. Evolución de la población asalariada y asimilada (T2. Enseñanza, titulación superior)	41
Gráfico 2.16. Evolución de la población asalariada y asimilada (T3. Salud, titulación superior)	42
Gráfico 2.17. Evolución de la población asalariada y asimilada (T8. Oficina, categoría baja)	43
Gráfico 2.18. Evolución de la población asalariada y asimilada (T4. Oficina, categoría media y alta)	44
Gráfico 2.19. Evolución de la población asalariada y asimilada (T5. Comercial, categoría alta y media)	45
Gráfico 2.20. Tiempo medio (horas) dedicado a actividades del trabajo doméstico por la población ocupada de la CAE, por sexo (2011-2021)	49
Gráfico 3.1. Participación en actividades relacionadas con la seguridad y salud laboral (CAE, 2020)	52
Gráfico 3.2. Evolución de la participación en actividades relacionadas con la seguridad y salud laboral (CAE, 2020)	53
Gráfico 3.3. Participación en actividades relacionadas con la seguridad y salud laboral por contenido de trabajo (CAE, 2020)	55
Gráfico 3.4. Población asalariada y asimilada (% con Comité de Seguridad y Salud Laboral / Delegados/as de prevención por contenido de trabajo, CAE 2020)	56
Gráfico 3.5. Estudios de evaluación de riesgos	57
Gráfico 3.6. Riesgos y cargas en el trabajo por sexo (2013 y 2020)	59
Gráfico 3.7. Accidentes de circulación en jornada laboral	60
Gráfico 3.8. Riesgos y cargas en el trabajo (T6. Producción industrial, categoría alta y media, 2020)	61
Gráfico 3.9. Riesgos y cargas en el trabajo (T9. Otros trabajos de relación con personas/comerciales, categoría baja, 2020)	62
Gráfico 3.10. Riesgos y cargas en el trabajo (T4. Oficina, cat. alta y media)	63
Gráfico 3.11. Evolución de algunos riesgos en el trabajo, por sexo (%)	64
Gráfico 3.12. Riesgo de manipular fluidos corporales/desechos por contenido de trabajo (2020)	66
Gráfico 3.13. Riesgo de manipular fluidos corporales/desechos por sexo y grupo de edad (2020)	66
Gráfico 3.14. Evolución de riesgos ergonómicos, por sexo (%)	67
Gráfico 3.15. Suma de distintos sobreesfuerzos por sexo y edad (2020)	70
Gráfico 3.16. Evolución del riesgo (Situación de tensión con el público)	71

Gráfico 3.17. Riesgo de «Situación de tensión con el público por contenido de trabajo» (CAE, 2020)	71
Gráfico 3.18. Preocupaciones que afectan al sueño por contenido de trabajo (CAE, 2020)	72
Gráfico 3.19. Preocupaciones que afectan al sueño, por sexo y edad (CAE, 2020)	72
Gráfico 4.1. Retener mucha información a la vez (1996-2020)	75
Gráfico 4.2. Realizar tareas complejas	76
Gráfico 4.3. Concentración o vigilancia específica continua (1996-2020)	76
Gráfico 4.4. Percepción de no disponer de tiempo suficiente (2016-2020)	78
Gráfico 4.5. Trabajar en domingos	80
Gráfico 4.6. Trabajar alguna vez más de 10 horas diarias	81
Gráfico 4.7. Elegir momento de pausas	83
Gráfico 4.8. Iniciativa de la realización del curso	84
Gráfico 4.9. De entre los cursos de iniciativa propia, facilidades y financiación de la empresa	84
Gráfico 4.10. Posibilidad de sanción por errores	86
Gráfico 4.11. Resolver imprevistos por su cuenta	87
Gráfico 4.12. Responder a estándares de calidad precisos	88
Gráfico 4.13. Situaciones de tensión con el público (%)	90
Gráfico 4.14. Situaciones de tensión con el público (2020)	90
Gráfico 4.15. Promoción dentro de la empresa (%)	91
Gráfico 4.16. Motivo del trabajo a tiempo parcial, por sexo	92
Gráfico 5.1. Evolución del número de accidentes laborales según sector y sexo	97
Gráfico 5.2. Evolución del índice de incidencia de accidentes laborales según sector y sexo	97
Gráfico 5.3. Personas accidentadas en jornada según la ocupación (% , 2015-2021)	100
Gráfico 5.4. Evolución del índice de incidencia según rango de edad y sexo (2015-2021)	101
Gráfico 5.5. Evolución del índice de incidencia según la edad (3 rangos) y el sexo	102
Gráfico 5.6. Evolución del índice de incidencia según el tipo de contratación y el sexo (2015-2021)	103



Gráfico 5.7.	Desviación de los accidentes en jornada laboral (% , CAE, 2015-2021)	104
Gráfico 5.8.	Forma de los accidentes en jornada laboral (% , CAE, 2015-2021)	105
Gráfico 5.9.	Evolución del número de accidentes laborales con baja <i>in itinere</i> según el sexo (2016 – 2021)	106
Gráfico 5.10.	Evolución del índice de incidencia de accidentes laborales con baja <i>in itinere</i> según el sexo	106
Gráfico 5.11.	Evolución de AT <i>in itinere</i> según si son consecuencia de accidentes de tráfico o no	107
Gráfico 5.12.	Evolución de la distribución de accidentes laborales con baja no traumáticos según gravedad y sexo	108
Gráfico 6.1.	Número de casos y tasa de incidencia de EP según sexo en la CAE	113
Gráfico 6.2.	Evolución de la tasa de incidencia de EP, con y sin baja, según el sexo	114
Gráfico 6.3.	Tasa de incidencia de EP por sector y sexo. (CAE, 2009-2021)	116
Gráfico 6.4.	Tasa de incidencia de EP por edad y sexo (CAE, 2007-2021)	117
Gráfico 6.5.	EP nuevas por grupo de enfermedad y sexo (CAE, 2007-2021)	119
Gráfico 6.6.	Nuevas EP por grupo de enfermedad y sexo (CAE, 2007-2021)	120
Gráfico 6.7.	Tasa de incidencia de EP por grandes grupos de enfermedad y sexo (CAE, 2007-2021)	122
Gráfico 6.8.	Actividades productivas con mayor impacto preventivo en hombres (porcentaje de casos de EP evitables, CAE 2021)	126
Gráfico 6.9.	Actividades productivas con mayor impacto preventivo de EP en mujeres (porcentaje de casos de EP evitables; CAE 2021)	126
Gráfico 7.1.	Evolución de la tasa de incidencia de SEP, por sexo (CAE, 2008-2021)	128
Gráfico 7.2.	Evolución del origen de las SEP en hombres	129
Gráfico 7.3.	Evolución del origen de las sospechas en mujeres	129

Gráfico 7.4.	Distribución de las SEP tramitadas, por sector y sexo	130
Gráfico 7.5.	Porcentaje de aceptación de sospechas, por sexo	132
Gráfico 7.6.	Porcentaje de aceptación de sospechas, por origen	132
Gráfico 7.7.	Porcentaje de aceptación de sospechas, por sectores (excepto primario)	133

Índice de tablas

Tabla 2.1.	Personas autónomas afiliadas a la S.S. [Media anual por sexo, 2015-2020]	26
Tabla 2.2.	Afiliación a la S.S. por sexo y sector de actividad (2021)	26
Tabla 2.3.	TOP-10 CNAE-09 con más afiliados hombres	31
Tabla 2.4.	TOP-10 CNAE-09 con más afiliadas mujeres	32
Tabla 2.5.	¿Diría usted que su posición en la empresa ha mejorado a lo largo del tiempo o que le han promocionado en alguna ocasión?	34
Tabla 2.6.	Población de la CAE de 16 años o más, ocupada y asalariada, por sexo y tipo de contrato (2021)	46
Tabla 2.7.	Tiempo medio por participante en trabajo remunerado, doméstico y de cuidados, por día y sexo (2018)	48
Tabla 6.1.	Número de partes de EP declarados por año y sexo en la CAE, 2020 y 2021	112
Tabla 6.2.	Duración del período de baja en los procesos cerrados de EP según sexo y episodio. CAE, 2020 y 2021	115
Tabla 6.3.	Distribución de EP nuevas según ocupación y sexo (CAE, 2020 y 2021)	118
Tabla 6.4.	Índice de incidencia (por mil) de EP, según grupo de enfermedad y sexo (CAE, 2020 y 2021)	121
Tabla 6.5.	Razones de índices de incidencia para la variable sexo (regresión de Poisson), ajustando por las variables: grupo de edad (16-29, 30-49 y 50 o más), territorio de registro del parte y sector de actividad de la empresa de la persona trabajadora	123



Tabla 6.6.	Tasas de incidencia específicas de EP por sector, sexo y edad (CAE, 2021)	124
Tabla 6.7.	Tasas de incidencia específicas de EP (con baja) por sector, sexo y edad (CAE, 2021)	125
Tabla 7.1.	Evolución del número de SEP por sexo en la CAE	128
Tabla 7.2.	Número de comunicaciones por sector y grupos de enfermedad según sexo (CAE, 2021)	131

Introducción

En noviembre de 2017, Osalan publicó un estudio sobre la «*Situación de mujeres y hombres en materia de accidentalidad laboral y enfermedades profesionales*», en el que se analizaban la percepción de la exposición a los riesgos durante el trabajo de mujeres y hombres y los daños a la salud sufridos por ellos y ellas, tratando de ver las diferencias que permitieran al Organismo diseñar líneas de actuación más ajustadas a las necesidades de cada colectivo.

Para elaborar el estudio se utilizaron los datos de la Encuesta de Condiciones de Trabajo realizada en el año 2013 por el Departamento competente en materia de Trabajo del Gobierno Vasco, así como los datos de accidentalidad laboral y enfermedades profesionales correspondiente al año 2015, complementados por algunos datos de otras fuentes sobre el mercado laboral y la conciliación de la vida familiar y laboral, que posibilitaran contextualizar la información recopilada respecto a seguridad y salud laborales.

Dicho estudio se fue actualizando anualmente con las cifras sobre siniestralidad laboral y enfermedades profesionales correspondientes, así como con los datos de la nueva Encuesta de Condiciones de Trabajo efectuada en el año 2016, haciendo un seguimiento de la evolución de la situación caracterizada en el informe inicial.

El trabajo llevado a cabo hasta ahora, además de conocer la realidad de mujeres y hombres en materia de prevención de riesgos laborales, ha contribuido a sistematizar el examen desde la perspectiva de género de las condiciones laborales y los daños derivados del trabajo en mujeres y hombres para conocer con mayor detalle las desigualdades de género y su evolución en este campo, y facilitar así a las diferentes administraciones



públicas y a los agentes sociales la toma de decisiones en base a diagnósticos más precisos.

La realización en 2020 de una nueva Encuesta de Condiciones de Trabajo por parte del Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco ha motivado que Osalan, transcurridos ya 5 años desde aquel primer estudio, aborde una actualización del mismo, cumpliendo además el compromiso asumido entonces de profundizar en un área poco analizada, como es la exposición a los riesgos psicosociales.

Presentamos, pues, este nuevo análisis, basado principalmente en la citada Encuesta de Condiciones de Trabajo 2020 (ECT-2020) y en los datos de siniestralidad laboral y enfermedades profesionales, contextualizados con información sobre condiciones de trabajo y de vida de mujeres y hombres, para –a partir de sus conclusiones– identificar las áreas de actuación fundamentales y diseñar líneas de trabajo que mejoren la situación de toda la población de la CAE, mujeres y hombres, en materia de prevención de riesgos laborales.

1. Metodología

Para la elaboración de este informe se han utilizado como fuentes de información:

- La base de datos de la aplicación IGATT, de presentación y tramitación telemática de partes de accidente de trabajo, aprobada por la Orden de 20 de noviembre de 2003, del Consejero de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco. Contiene los datos tramitados en los modelos de partes de accidente de trabajo establecidos por la Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre.
- El fichero estadístico generado por la aplicación CEPROSS, de notificación telemática de partes de enfermedad profesional (Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo e Inmigración).
- La Encuesta de Condiciones de Trabajo (ECT-2020) del Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco.
- La Encuesta de Salud de la CAPV 2018 del Departamento de Salud del Gobierno Vasco.
- Los Datos de afiliación a la Seguridad Social.
- Las bases de datos y encuestas del EUSTAT (Instituto Vasco de Estadística).
 - Encuesta de la Población en Relación con la Actividad (PRA) del EUSTAT.
 - Encuesta de Presupuestos de Tiempo del EUSTAT, 2018.

2. Contexto

2.1. Percepción social de mujeres y hombres sobre la seguridad y salud en el trabajo

A principios de 2023, el Gabinete de Prospección Sociológica del Gobierno Vasco, en colaboración con Osalan, realizó un estudio sobre la percepción y opiniones de la población en torno a la seguridad y la salud en el trabajo.

Algunos de los datos que se recogen en el informe son los siguientes:

- Un 9% de las y los trabajadores creen que su puesto de trabajo tiene mucho riesgo de accidentes o problemas de salud, un 34% bastante, un 48% poco y un 8% nada. La percepción del riesgo del puesto de trabajo propio es algo más baja entre las y los trabajadores autónomos que en el resto. La proporción de hombres que perciben mucho o bastante riesgo (49%) en sus trabajos es mayor que la de las mujeres (38%).
- Alrededor de un 76% de la población ha oído hablar de las y los delegados de prevención de riesgos laborales en las empresas, pero hay diferencias entre mujeres y hombres, ya que sólo un 17% de los hombres no ha oído hablar de esta figura, frente a casi la cuarta parte de las mujeres encuestadas. Por edad son los grupos más jóvenes (18-29) y los más mayores (>65) quienes no han oído hablar (26%) y la población extranjera (35%).
- Un 54% de la población no sabe cuál es el órgano técnico que se encarga de la seguridad y salud laborales en la empresa o considera que es la Mutua o los sindicatos y este desconocimiento es mayor en el grupo de las mujeres (58%) que en el de los hombres (48%).



- Un 5% de la población dice conocer perfectamente la normativa sobre seguridad y salud laboral, un 25% la conoce en parte, un 36% no demasiado y un 24% no la conoce. Son las mujeres las que menos la conocen (casi un 30% no la conoce, frente al 19% de los hombres), así como los grupos de más edad y de menos edad. Desde 2008 ha aumentado el conocimiento de esa normativa, ya que entonces eran un 43% quienes no la conocían.
- Un 12% de la población dice conocer Osalan muy o bastante bien, un 36% solo un poco y un 27% ha oído hablar de Osalan, pero no lo conoce. Otro 25% dice no haber oído hablar de Osalan, que, en el caso de las mujeres alcanza el 30%. El conocimiento sobre Osalan ha aumentado desde 2008, ya que entonces un 41% afirmaba no haber oído hablar de él.
- Un 86% de la población que conoce Osalan sabe que realiza labores de asesoramiento para la prevención, sin que haya diferencias entre mujeres y hombres, pero un 82% de hombres y un 69% de mujeres considera erróneamente que Osalan hace labores de inspección y sanción y un 41% de hombres y un 55% de mujeres que realiza reconocimientos médicos.
- Un 22% de la población tiene una opinión muy o bastante favorable sobre Osalan, siendo mayor el número de hombres con esta opinión (29%) que de mujeres (17%), un 43% ni favorable ni desfavorable y solo un 5% tiene una opinión desfavorable.

2.2. Condiciones de trabajo y vida de mujeres y hombres

Las condiciones laborales tienen una incidencia directa en la seguridad y salud laborales de las personas trabajadoras, ya que la actividad productiva desarrollada influye en los riesgos a los que se ven expuestas. Asimismo, el tipo de puesto, la modalidad de contrato, la categoría profesional, la organización del tiempo de trabajo y la cantidad de horas trabajadas, el nivel salarial, entre otras, influyen en el grado de cobertura de las actividades preventivas y pueden convertirse, además, en factores de riesgo para la salud.

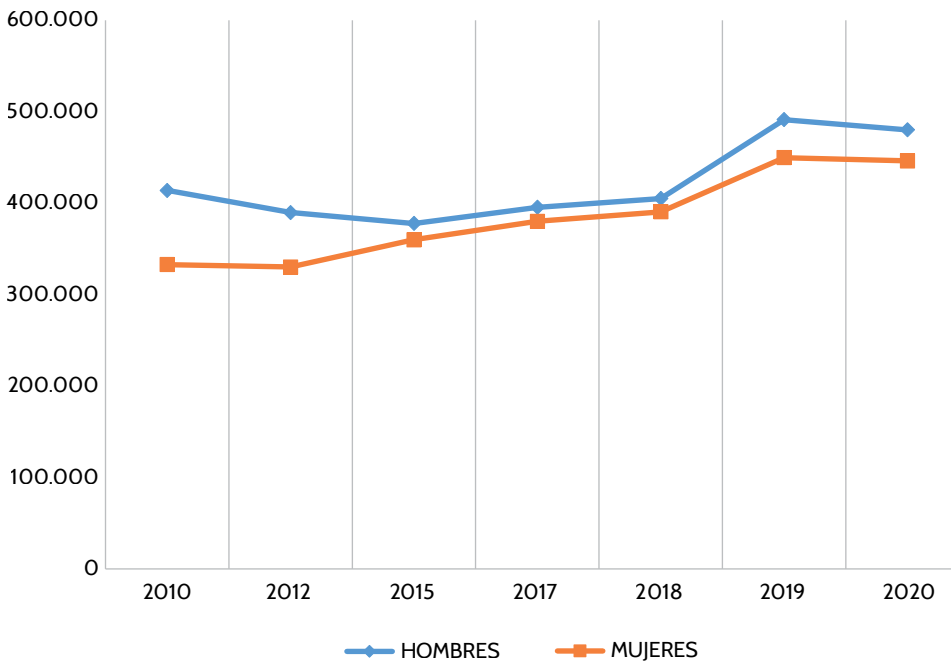
El mercado laboral sigue mostrando una clara segregación por sexo y lo mismo ocurre en las organizaciones tanto respecto a las actividades y tareas que desarrollan mujeres y hombres como a las condiciones en las que las desarrollan.

2.2.1. Población afiliada a la Seguridad Social

Las mujeres constituyen el 47,7% de la población ocupada y su presencia se ha incrementado en 12,4 puntos desde 1995 (Emakunde, 2021).

Según podemos ver en el gráfico 2.1 el número de hombres afiliados a la Seguridad Social con cobertura de contingencias profesionales es superior al de mujeres en todo el periodo analizado. Si bien a partir del año 2012 se redujeron las diferencias debido, en gran parte, a la modificación en la regulación que afectaba al empleo de hogar –que provocó una subida de la afiliación de mujeres–, desde 2019, la diferencia entre mujeres y hombres se ha ampliado ya que los aumentos en la afiliación de los hombres son más elevados que los aumentos en la afiliación de las mujeres.

Gráfico 2.1. Media anual de afiliación a la Seguridad Social, por sexo (2010-2020)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social.

Ello se debe a que en 2019 las trabajadoras y trabajadores autónomos empezaron a cotizar por contingencias profesionales, siendo mayor el número de hombres autónomos cotizantes que de mujeres (ver tabla 2.1).

Tabla 2.1. Personas autónomas afiliadas a la S.S.
[media anual por sexo, 2015-2020]

Año	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Hombres	12.363,83	12.303,25	12.092,33	12.009,08	90.232,17	89.045,67
Mujeres	6.832,83	6.522,67	6.274,33	6.183,42	51.769,83	51.409,50

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social.

En 2020, la diferencia entre la afiliación de mujeres y hombres con cobertura de accidentes, en la población trabajadora autónoma, es superior a 30.000 personas. Esto supone que la diferencia en la afiliación con cobertura de contingencias profesionales entre hombres y mujeres en el año 2020 (menor número de mujeres que hombres con cobertura de la seguridad y salud en el trabajo) es atribuible a la diferencia existente en la población trabajadora autónoma. En la población trabajadora no autónoma serían, por primera vez, más las mujeres afiliadas que los hombres afiliados con cobertura de contingencia profesional.

2.2.2. Segregación horizontal del mercado de trabajo

La mayoría de la población en Euskadi (75,3%) está ocupada en el sector servicios, seguida de la industria (17,7%), la construcción (6%) y el sector primario, sector este último con un peso muy pequeño en la ocupación total (1%) (ver tabla 2.2).

Tabla 2.2. Afiliación a la S.S. por sexo y sector de actividad (2021)

	Personas afiliadas		Mujeres		Hombres		Distribución sexo	
	Número	%	Número	%	Número	%	Mujeres	Hombres
1. Primario	9.639,75	1,0	1.911,25	0,4	7.728,50	1,6	19,8%	80,2%
2. Industria	164.150,17	17,7	33.833,17	7,6	130.317,00	27,1	20,6%	79,4%
3. Construcción	55.638,17	6,0	6.299,50	1,4	49.338,67	10,3	11,3%	88,7%
4. Servicios	697.091,42	75,2	404.237,67	90,6	292.853,75	61,0	58,0%	42,0%
Total	926.519,51	100,0	446.281,59	100,0	480.237,92	100,0	48,2%	51,8%

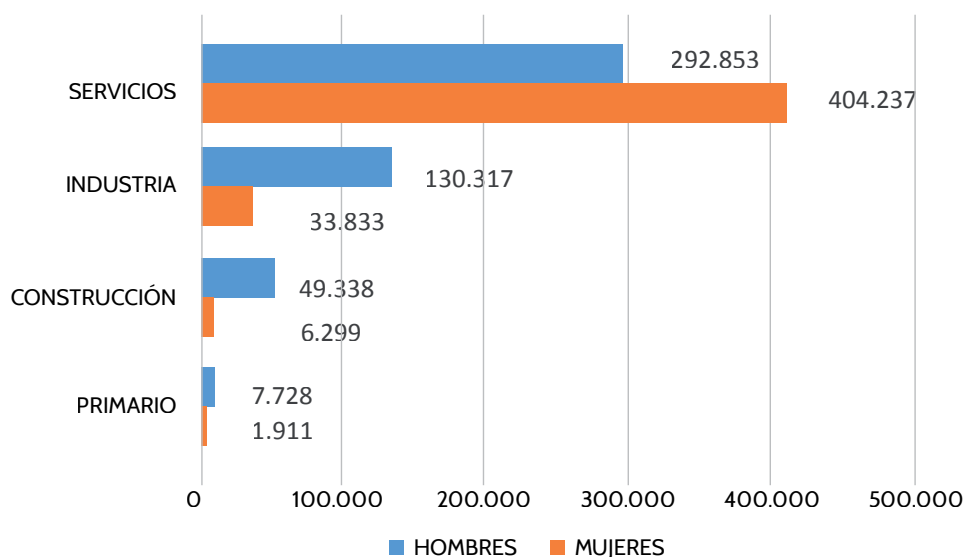
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social.

Como se puede comprobar en la tabla 2.2, el sector servicios es el único sector en el que las mujeres son mayoría, constituyendo el 58% de la población ocupada en este sector.

El sector servicios agrupa al 90,6% de las mujeres ocupadas en la CAE; en mucha menor medida, se encuentran en la industria (7,6%) y de forma casi residual en la construcción (1,4%) y en la agricultura, ganadería y pesca (0,4%). En contraste, si bien las actividades de servicios también integran a una gran mayoría de hombres (61%), hay una mayor dispersión en otros sectores como la industria (27,1%) o la construcción (10,3%).

Estos datos (ver gráfico 2.2) reflejan la reproducción de los roles y estereotipos de género en la segmentación del mercado laboral: los servicios como sector feminizado, y la industria, la construcción y el sector primario como actividades masculinizadas.

Gráfico 2.2. Distribución de la población ocupada por sexo y sector de actividad (2021)

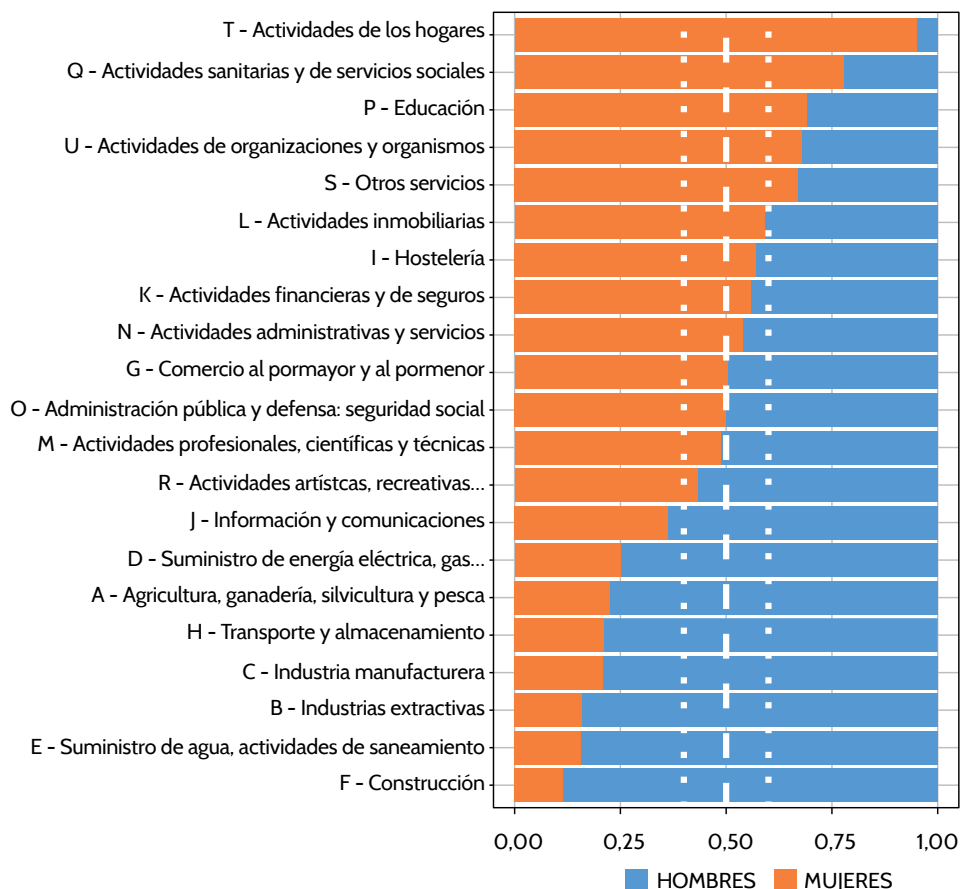


Fuente: elaboración propia a partir de datos de afiliación a la Seguridad Social 2021.

A lo largo de los años, el aumento progresivo de la ocupación en las mujeres se refleja en la mayor parte de los sectores ya que su porcentaje de presencia en los distintos sectores se ha ido incrementando, excepto en el sector primario (Emakunde, Cifras 2021).

Esos procesos de segregación horizontal por sexo se producen también dentro de los distintos sectores ya que, si analizamos la distribución por sexo dentro de cada una de las ramas de actividad (ver gráfico 2.3), nos encontramos unas ramas muy feminizadas y otras muy masculinizadas.

Gráfico 2.3. Distribución de la actividad de la empresa (división de CNAE) en trabajadoras y trabajadores (2021)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de afiliación a la Seguridad Social 2021.

Las ramas de actividad más feminizadas (más del 70% mujeres) son las actividades relacionadas con los hogares, actividades sanitarias y de servicios sociales y la educación; todas ellas actividades del sector servicios.

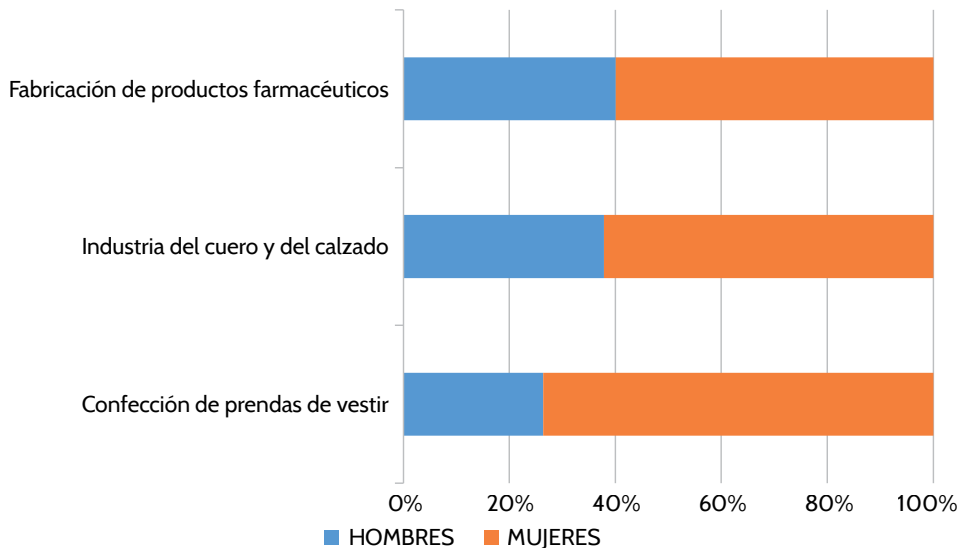
Las actividades más masculinizadas (más del 70% hombres) son la construcción; el suministro de agua y actividades de saneamiento, las industrias extractivas,

la industria manufacturera; el transporte y almacenamiento; agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; y suministro de energía eléctrica y gas. En este caso son ramas de actividad de todos los sectores.

A pesar de que en el sector servicios la mayoría son mujeres y en el industrial la mayoría son hombres, hay actividades dentro de cada uno de ellos que están ocupadas por más de un 60% de personas del otro sexo.

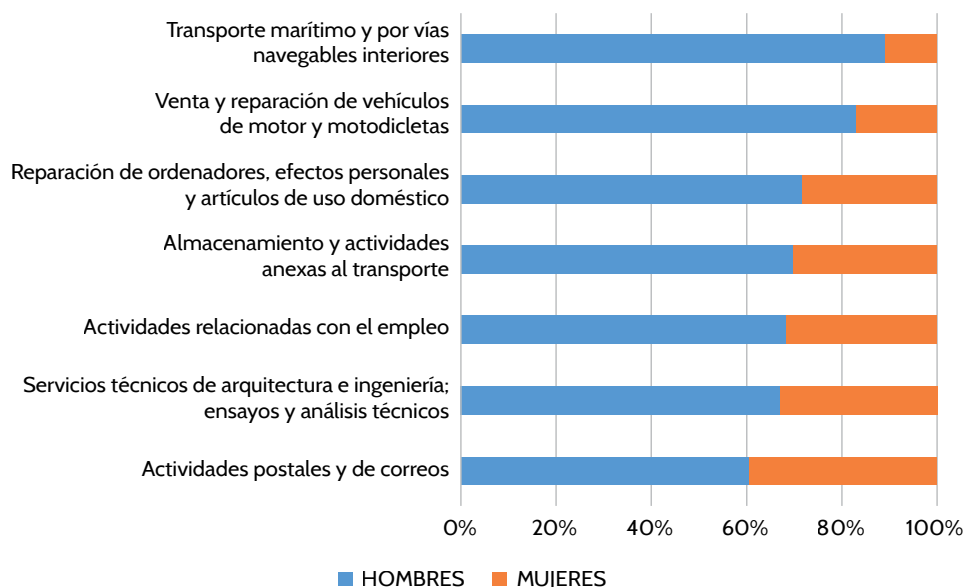
Así, en el masculinizado sector industrial, las actividades de fabricación de productos farmacéuticos, la industria del cuero y el calzado y la confección de prendas de vestir ocupan a más mujeres que hombres (más de un 60% de las personas que trabajan en ese sector son mujeres) (gráfico 2.4).

Gráfico 2.4. Actividades feminizadas del sector industrial (2021)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de afiliación a la Seguridad Social 2021.

Mientras que actividades del sector servicios (gráfico 2.5) como el transporte y almacenamiento o actividades de venta y reparación de vehículos de motor, entre otras, ocupan a más hombres que mujeres:

Gráfico 2.5. Actividades masculinizadas del sector industrial (2021)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de afiliación a la Seguridad Social 2021.

¿Dónde se concentra el mayor número de mujeres ocupadas y dónde los hombres?

Si analizamos las 10 actividades productivas en las que hay más hombres ocupados (tabla 2.3) y las 10 actividades productivas en las que hay más mujeres ocupadas (tabla 2.4), nos encontramos los siguientes datos:

El mayor número de hombres ocupados sigue estando en la construcción especializada y en la fabricación de productos metálicos (ver tabla 2.3), pero esta última actividad va perdiendo peso mientras que la construcción lo gana. La tercera actividad en la que los hombres son más numerosos es el comercio al por mayor. Las actividades sanitarias, aparecen por primera vez entre las 10 actividades con mayor número de hombres. El transporte y los servicios de comidas y bebidas se incrementan en cerca de 10.000 hombres ocupados en los últimos años. La educación también incrementa el número de ocupados, aunque en menor proporción. Los hombres van siendo ligeramente menos numerosos tanto en la fabricación de productos metálicos como en la metalurgia que, por otra parte, son actividades en las que las mujeres no están apenas presentes.

Tabla 2.3. TOP-10 CNAE-09 con más afiliados hombres

CNAE-09	Actividades	2021	2015	2009
43	Act. de construcción especializada	35.995,00	18.742,17	30.522,92
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	31.468,42	29.568,50	35.525,67
46	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	27.164,00	21.680,08	23.538,50
47	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	25.120,00	15.197,75	13.905,00
84	Adm. pública y defensa; Seg. Social obligatoria	24.657,25	24.825,50	25.848,33
49	Transporte terrestre y por tubería	23.745,92	15.052,83	16.778,50
56	Servicios de comidas y bebidas	23.707,58	15.098,33	10.677,67
85	Educación	22.460,08	16.989,17	15.122,42
86	Actividades sanitarias	14.908,58	10.754,67	10.262,75
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	14.604,25	15.301,00	19.778,33
TOTAL (TOP-10)		243.831,08	183.210,00	201.960,08
TOTAL AFILIADOS		483.984,17	377.794,83	422.342,67

Fuente: elaboración propia a partir de datos de afiliación a la Seguridad Social.

Los hombres se distribuyen en un mayor número de actividades. Para abarcar un tercio de la población masculina ocupada es necesario sumar 6 actividades productivas, mientras que, en el caso de las mujeres, en sólo 3 actividades se concentra más del 30% de las mujeres trabajadoras.

Las mujeres (ver tabla 2.4) se concentran de forma mayoritaria en el comercio al por menor, actividades sanitarias y educación (más del 32% de las mujeres ocupadas trabajan en estas actividades).

Tabla 2.4. TOP-10 CNAE-09 con más afiliadas mujeres

CNAE-09	Actividades	2021	2015	2009
85	Educación	50.354,25	39.653,25	34.807,67
86	Actividades sanitarias	50.354,25	39.006,08	35.723,67
47	Comercio al por menor (- vehículos motor y motocicletas)	49.200,25	38.372,25	37.703,17
97	Act. de los hogares como emplead. personal doméstico	35.187,83	32.189,50	468,67
56	Servicios de comidas y bebidas	31.138,58	25.186,25	23.426,25
84	Adm. pública y defensa; seguridad social obligatoria	24.668,50	21.124,58	21.261,17
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería	24.103,83	20.703,42	19.931,50
88	Act. de servicios sociales sin alojamiento	19.908,67	12.403,75	16.795,33
87	Asistencia en establecimientos residenciales	14.603,33	12.092,58	9.345,00
46	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	12.343,83	9.952,67	10.869,17
TOTAL (TOP-10)		311.863,33	250.684,33	210.331,58
TOTAL AFILIADOS		451.137,00	359.964,42	329.511,50

Fuente: elaboración propia a partir de datos de afiliación a la Seguridad Social.

Hay tres actividades relacionadas con el ámbito de los cuidados en las que los hombres no están apenas presentes y que, sin embargo, concentran a un número cada vez mayor de mujeres: Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, Actividades de servicios sociales sin alojamiento y Asistencia en establecimientos residenciales.

Las mujeres se concentran en menos actividades que los hombres y con menos diferencias en el volumen de trabajadoras entre unas actividades y otras.

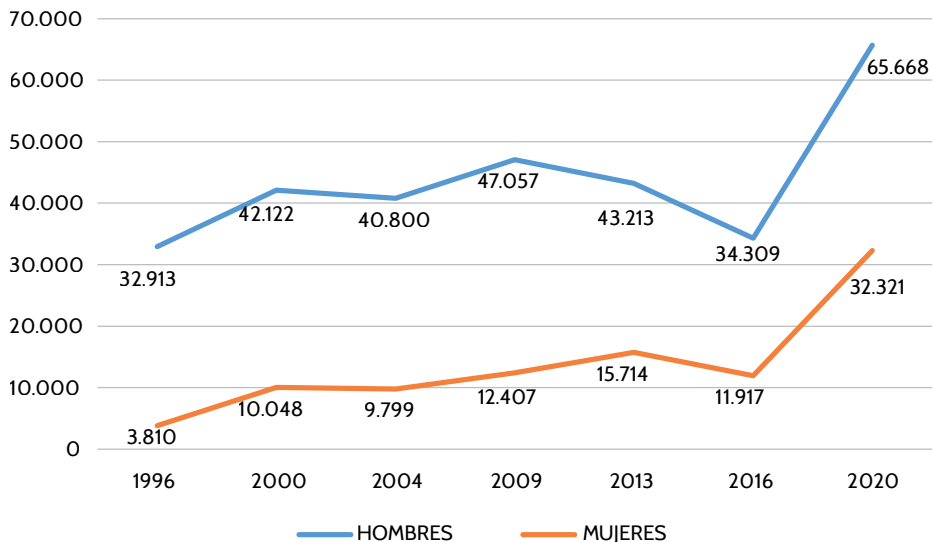
Es importante analizar en las organizaciones hasta dónde se reproduce esta segregación dentro de los puestos de trabajo en la asignación de tareas, porque la intensa relación que tiene la actividad desarrollada con los factores de riesgo y el tipo de daños que pueden provocarse hace que esta segregación sea muy relevante en el ámbito de la seguridad y salud laborales.

2.2.3. Segregación vertical del mercado de trabajo

Los datos de las distintas fuentes analizadas muestran que se mantiene una persistente segregación vertical, sobre todo en los puestos de mayor responsabilidad. Según los datos proporcionados por el Eustat «en 2021, un 32,26% de los cargos directivos (ámbito público y privado) son mujeres, la cifra baja al 25,58% para el caso de las altas directivas, y las empresarias son el 33,41%.» (Eustat, 2023).

La ECT-2020 analiza también la presencia de mujeres y hombres en puestos de dirección, si bien, en este caso no se refieren a la alta dirección o personal directivo sino a puestos que tienen bajo su responsabilidad el trabajo de alguna otra persona. Se puede apreciar (gráfico 2.6) que las mujeres no alcanzan el 33% de las personas que ocupan estos puestos frente al 67% de los hombres. Tanto el número de mujeres como de hombres en estos puestos se ha incrementado de forma notable entre 2016 y 2020, pero este incremento no hace disminuir las diferencias entre unos y otras.

Gráfico 2.6. Evolución de la población asalariada y asimilada por sexo (T1. Dirección)



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

En relación al acceso a los puestos de responsabilidad, la ECT-2020 pregunta a la población ocupada sobre los procesos de promoción dentro de la empresa (tabla 2.5), encontrándose diferencias significativas entre hombres y mujeres: han promocionado más hombres que mujeres y son más las mujeres que se han mantenido en la misma situación.

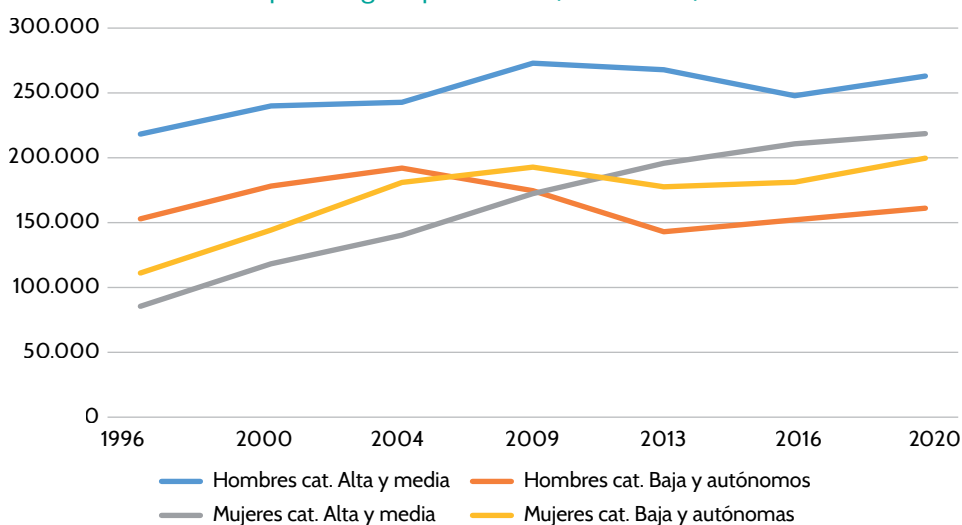
Tabla 2.5. ¿Diría usted que su posición en la empresa ha mejorado a lo largo del tiempo o que le han promocionado en alguna ocasión?

	Hombres	Mujeres	Ratio
72 Ha promocionado	34,3%	24,5%	1,40
74 Ha asumido responsabilidades sin mejora retributiva	10,4%	10,3%	1,01
76 Se ha mantenido en la misma situación	47,5%	57,7%	1,21
78 Ha sufrido pérdida de posición	1,9%	1,8%	1,06
79 Ns/Nc	5,9%	5,7%	1,04
TOTAL	100,0%	100,0%	

Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

Si agrupamos por categoría profesional (gráfico 2.7), en la actualidad, la mayoría de las personas trabajadoras en la CAE, tanto mujeres como hombres, se encuentran en las categorías altas y medias. Estas cifras han aumentado a lo largo de estos años y la diferencia entre mujeres y hombres se ha acortado. Por el contrario, el número de trabajadoras de categoría baja supera al de hombres desde hace más de 15 años y, en la actualidad, representan el 57% del personal en estas categorías.

Gráfico 2.7. Evolución de la población asalariada y asimilada por categoría profesional (1996-2020)



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

2.2.4. Segregación en el contenido de trabajo

La ECT-2020 realiza un análisis de la población ocupada, agrupándola según el tipo de trabajo que realiza combinado con la categoría de ocupación. A esa combinación la denomina «contenido de trabajo» y, tal y como se recoge en el informe publicado por el Departamento de Trabajo y Empleo conceptualiza y divide los contenidos de trabajo de la siguiente manera:

«Aunque la aproximación a la variable relativa al contenido del trabajo incorpora la tarea realizada como aspecto fundamental, incluye además la posición jerárquica ocupada en la organización y el carácter industrial o terciario del sector en que se trabaja. Esta selección de variables reconoce que tanto la categoría profesional como el sector condicionan las características de la actividad desempeñada dentro de un mismo tipo de tarea. Los grupos definidos son los siguientes:

Código	Descripción del trabajo ¹
T1	Tareas de dirección (categoría alta o media)
T2	Tareas educativas/enseñanza (titulación universitaria)
T3	Salud y bienestar corporal (titulación universitaria)
T4	Trabajo de oficina (categoría alta o media) ²
T5	Otros trabajos de relación con personas/comerciales (categoría alta o media) ³
T6	Tareas de producción industrial (categoría alta o media) ⁴
T7	Tareas de producción en servicios/terciaria (categoría alta o media) ⁴
T8	Trabajo de oficina (categoría baja) ²
T9	Trabajo de relación con personas/comerciales (categoría baja) ³
T10	Tareas de producción industrial (categoría baja) ⁴
T11	Tareas de producción en servicios/terciaria (categoría baja) ⁴
T12	Otras tareas no especificadas anteriormente ⁵

- (1) La categoría profesional se ha estratificado en tres grupos: alta (titulación superior, titulación media, jefe/a administrativo/a o de taller), media (oficialía administrativa, oficialía industrial de 1.ª o 2.ª o ayudantía no titulada) y baja (auxiliar administrativo/a, oficialía industrial de 3.ª o especialista, peón o personal subalterno).
- (2) El trabajo de oficina incluye las tareas (específicas o diversificadas) de oficina y administración, así como las tareas de análisis y programación informática o de estudios.



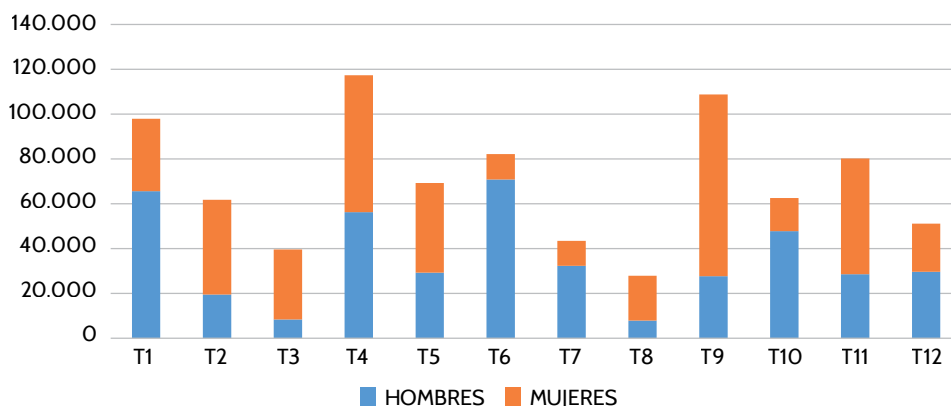
- (3) El trabajo de relación con personas, o relacionado con actividades comerciales, incluye las siguientes tareas: organización, dirección o control del trabajo; trabajo de ventanilla, caja o recepción; otros trabajos comerciales de relación con clientes o suministradores; salud; enseñanza y dinamización cultural; hostelería; cuidado y bienestar personal.
- (4) El trabajo de producción (en industria y servicios) incluye las siguientes tareas: instalación y mantenimiento de equipos; medición y pruebas; manutención de equipos, carga y descarga; producción de bienes con herramientas y máquinas no automáticas; control de máquinas e instalaciones automatizadas; embalaje y envasado; conducción de equipos de transporte; explotación de recursos naturales; limpieza y acondicionamiento de locales. (Se incluyen aquí, tanto en categoría baja como en categoría alta, los trabajos relacionados con la construcción).
- (5) Otras tareas incluye las de vigilancia y el resto de tareas no incluidas en los anteriores apartados,(entre ellas, las de los y las empleadas de hogar).

En el caso de los contenidos de trabajo T2 y T3, en la redacción del informe se simplifica la referencia a estos colectivos como personas con titulación superior, entendido este término como equivalente al de enseñanza universitaria en general (más allá de las divisiones internas en esta enseñanza en titulaciones superiores, medias o grados, etc.)»

Con esta clasificación podemos analizar dónde se concentran la mayor cantidad de personas ocupadas, su distribución por sexos y su evolución a lo largo de los años.

La población trabajadora está repartida en estas categorías tal y como se ve en las siguientes gráficas (gráfico 2.8):

Gráfico 2.8. Población asalariada y asimilada por sexo.
Tipología de contenido de trabajo (datos absolutos)



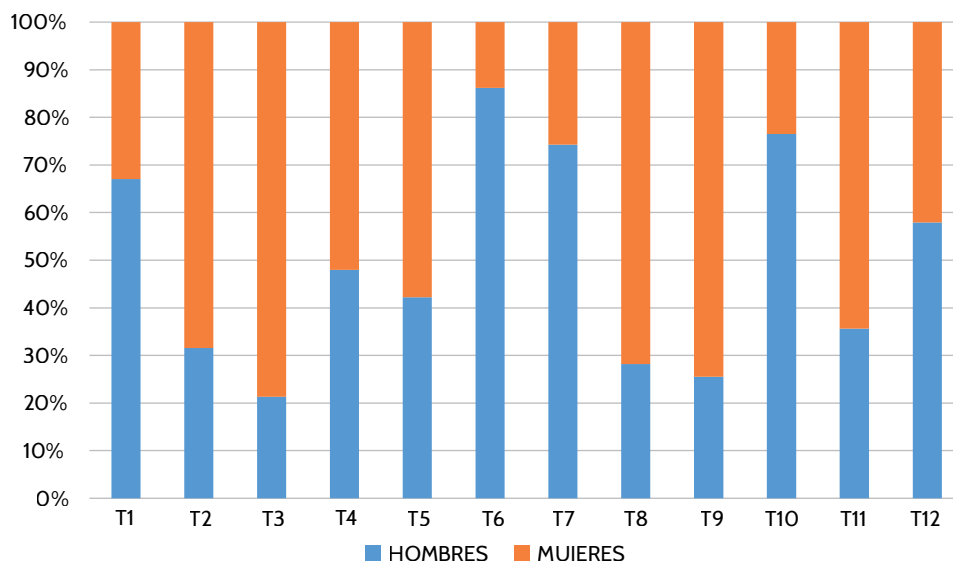
Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

Tal y como podemos apreciar en el gráfico 2.9, casi la mitad de los hombres (47%) se concentran en las actividades T6 Producción industrial (cat. alta y media), T1 Dirección y T4 Oficina (cat. alta y media); mientras que la mitad de las mujeres (49%) se concentran en T9 Trabajo con relación con persona/comerciales (cat. baja), (19%), seguidas de T4 Oficina (cat. alta y media) (15%) y T11 Producción terciaria (cat. baja).

El trabajo en Oficinas en categoría alta y media es la actividad que más personas concentra y la distribución por sexos se acerca al 50%; mientras que en la Producción industrial y los puestos de dirección están masculinizados y en la producción terciaria de categoría baja las mujeres representan un 64%.

Según vemos en el gráfico 2.9, los hombres son mayoría en la producción industrial, tanto en categorías altas como bajas, en la producción terciaria categorías alta y media, en Dirección y en otras tareas; mientras que las mujeres son mayoría en la enseñanza y salud con titulación superior y en las categorías bajas de oficina, relación con personas y comercial y de producción terciaria. Hay un equilibrio entre ambos sexos en las categorías altas y medias de oficina y de relación con personas y comercial.

Gráfico 2.9. Población asalariada y asimilada por sexo.
Tipología de contenido de trabajo (%)



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

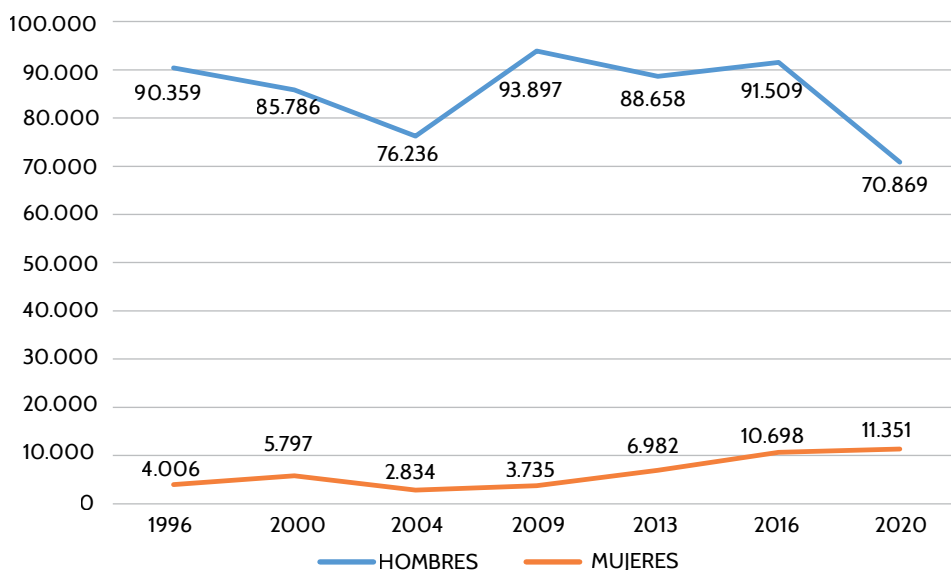


Contenidos de trabajo con presencia mayoritaria de hombres

El mayor número de hombres ocupados se encuentra en la producción industrial (ver gráfico 2.10), en las categorías altas y medias (70.869 hombres) y ha sido así desde 1996 si bien esta presencia va descendiendo progresivamente. La presencia de las mujeres ha sido, a lo largo del tiempo, muy inferior, aunque parece que en los últimos 5 años se mantiene en torno a las 10.000 trabajadoras.

El segundo contenido de trabajo en el que más hombres se concentran es el de Dirección (ver gráfico 2.6), que se refiere, como ya se ha mencionado, a puestos de trabajo donde se tiene responsabilidad sobre, al menos, una persona. En este contenido se encuentran más de 65.000 hombres con una subida muy relevante en los últimos años. Las mujeres, aunque han experimentado un incremento proporcionalmente mayor en este contenido de trabajo, son prácticamente la mitad que los hombres.

Gráfico 2.10. Evolución de la población asalariada y asimilada.
(T6. Producción industrial, categorías altas y medias)

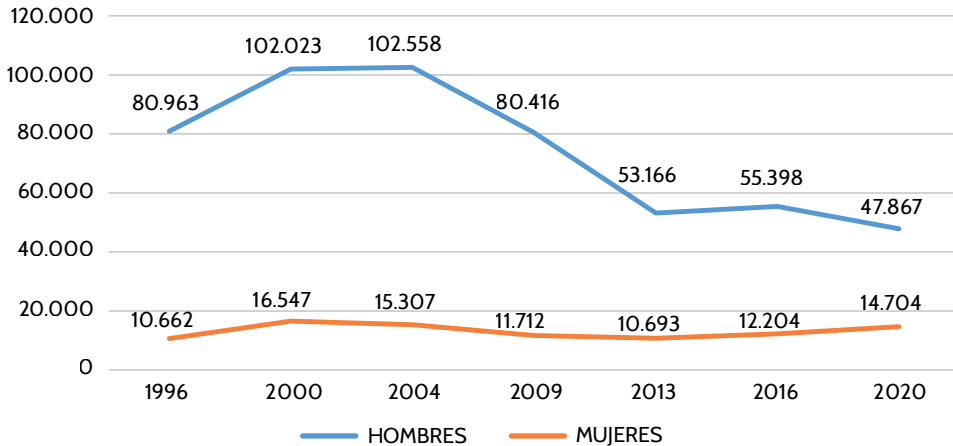


Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

La presencia de los hombres ha sido tradicionalmente muy relevante en la producción industrial categoría baja (ver gráfico 2.11) y aún lo sigue siendo puesto que es el tercer contenido de trabajo en cuanto a la cantidad de hombres ocupados, pero en este contenido de trabajo su presencia va disminuyendo de forma drástica y ha pasado de los 102.000 trabajadores en 2004 a los

47.800 en 2020. La presencia de las mujeres se ha mantenido en una horquilla de 10.000 a 15.000 en todos estos años.

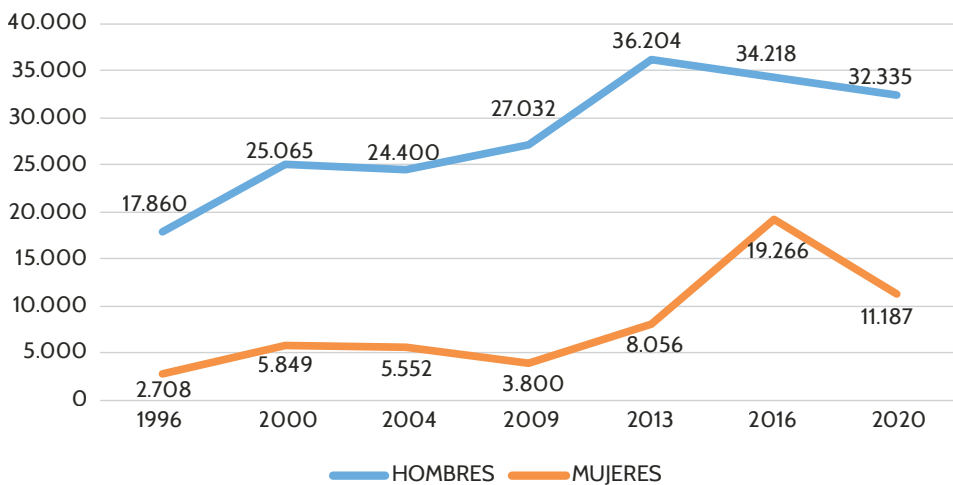
Gráfico 2.11. Evolución de la población asalariada y asimilada (T10. Producción industrial, categoría baja)



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

Por último, los hombres son mayoría en las categorías altas de la producción terciaria (gráfico 2.12) y, si bien la presencia de las mujeres se va a incrementando, aún no alcanza la mitad de la presencia de los hombres (aún sigue siendo un tercio de la presencia de los hombres).

Gráfico 2.12. Evolución de la población asalariada y asimilada (T7. Producción terciaria, categoría alta y media)



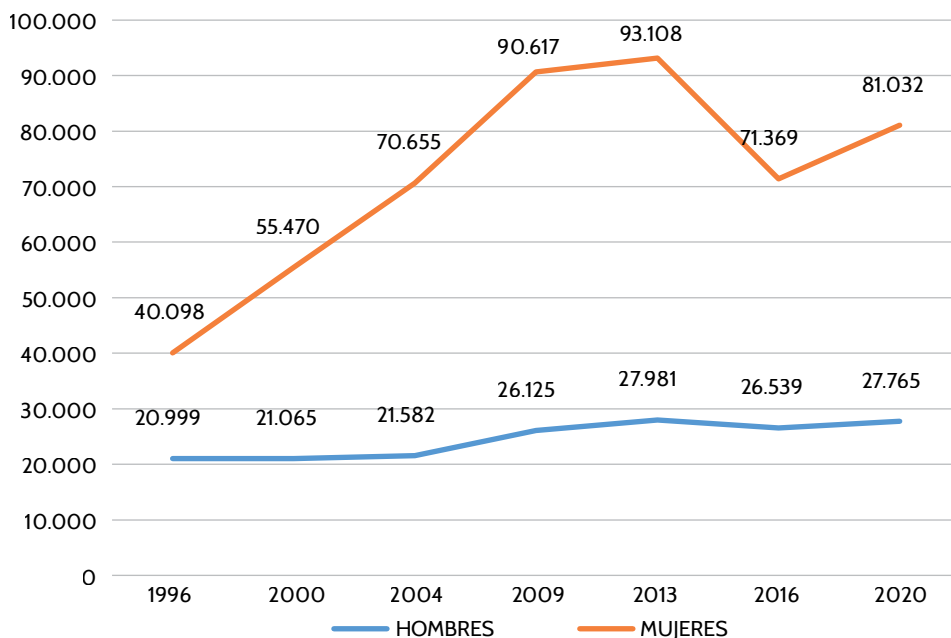
Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.



Contenidos de trabajo con presencia mayoritaria de mujeres

El contenido de trabajo con mayor número de mujeres ocupadas (más de 80.000) se encuentra en la categoría baja de trabajo de relación con personas / comerciales y de hostelería (ver gráfico 2.13). En 2016 sufrió una caída importante en el número de trabajadoras y, si bien no ha alcanzado las cifras de 2013, ha experimentado un aumento en los últimos 5 años. En el caso de los hombres, su presencia se mantiene en un ascenso leve pero continuo, aunque es muy inferior a la presencia de las mujeres.

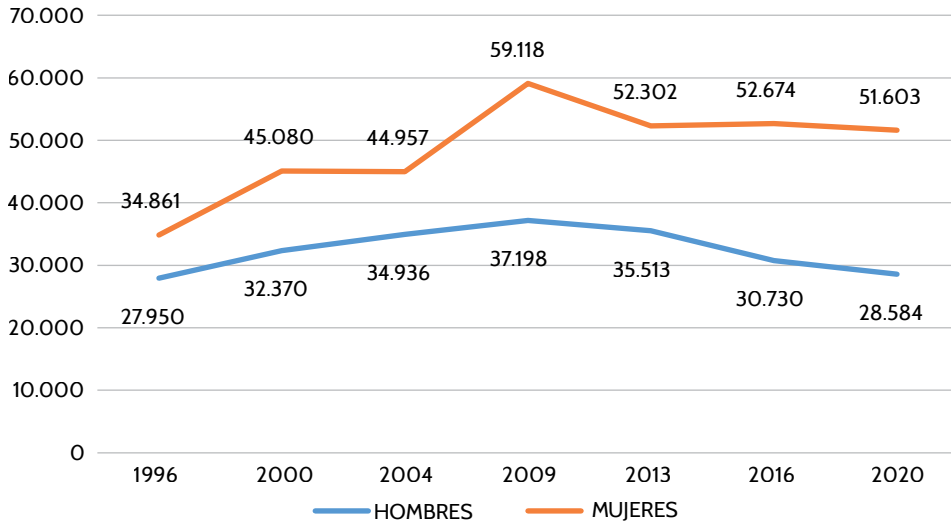
Gráfico 2.13. Evolución de la población asalariada y asimilada (T9. Comercial, categoría baja)



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

El tercer grupo que más mujeres concentra es la categoría baja de la producción terciaria que lleva una evolución creciente (con un pico muy pronunciado en 2009) (ver gráfico 2.14). En el caso de los hombres, la lenta progresión al alza parece que se ha frenado y se encuentra en niveles similares a los de 1996.

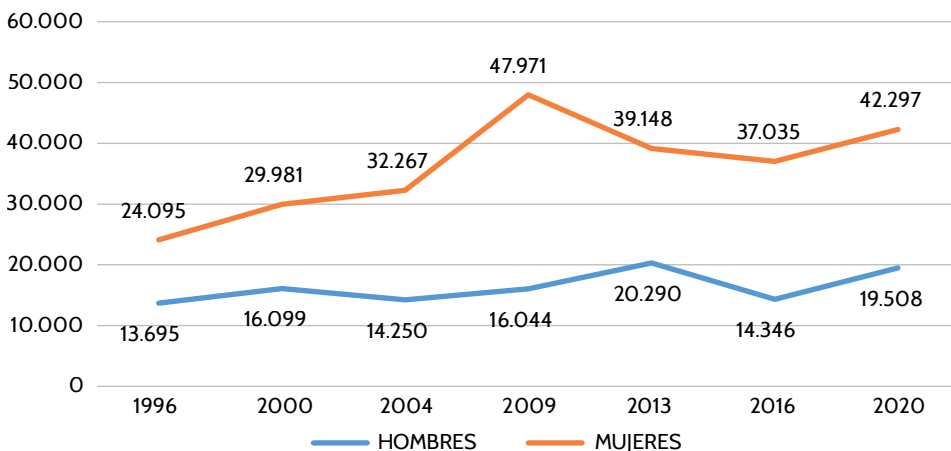
Gráfico 2.14. Evolución de la población asalariada y asimilada (T11. Producción terciaria, categoría baja)



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

Las mujeres son el doble que los hombres en la enseñanza con titulación superior (ver gráfico 2.15). La presencia de ambos sexos se va incrementando, pero siempre en mayor medida en el caso de las mujeres.

Gráfico 2.15. Evolución de la población asalariada y asimilada (T2. Enseñanza, titulación superior)

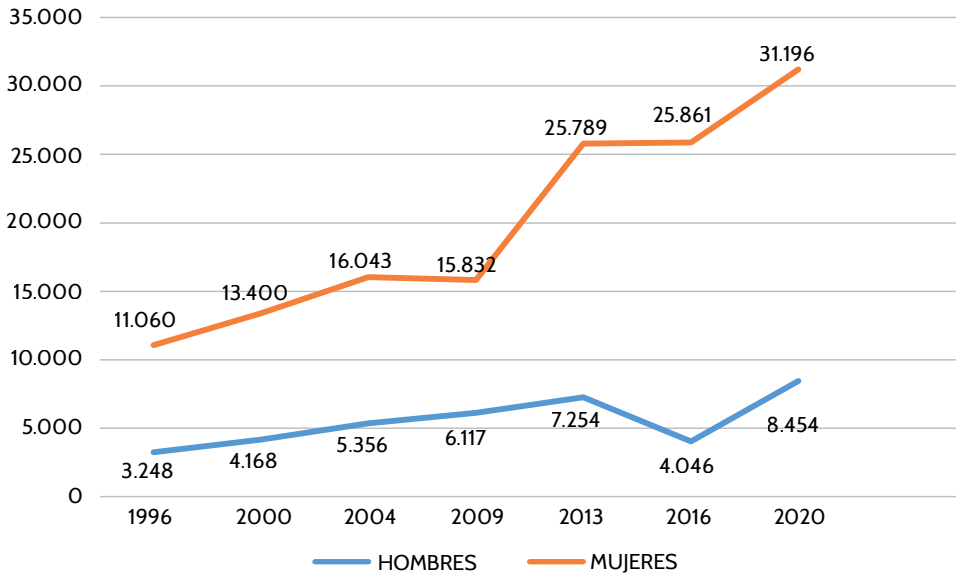


Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.



En el contenido de trabajo de personal sanitario con titulación superior (ver gráfico 2.16), por cada hombre que hay trabajando hay en torno a 4 mujeres y el número de mujeres crece de forma relevante. Los hombres también aumentan su presencia, pero las diferencias son muy grandes.

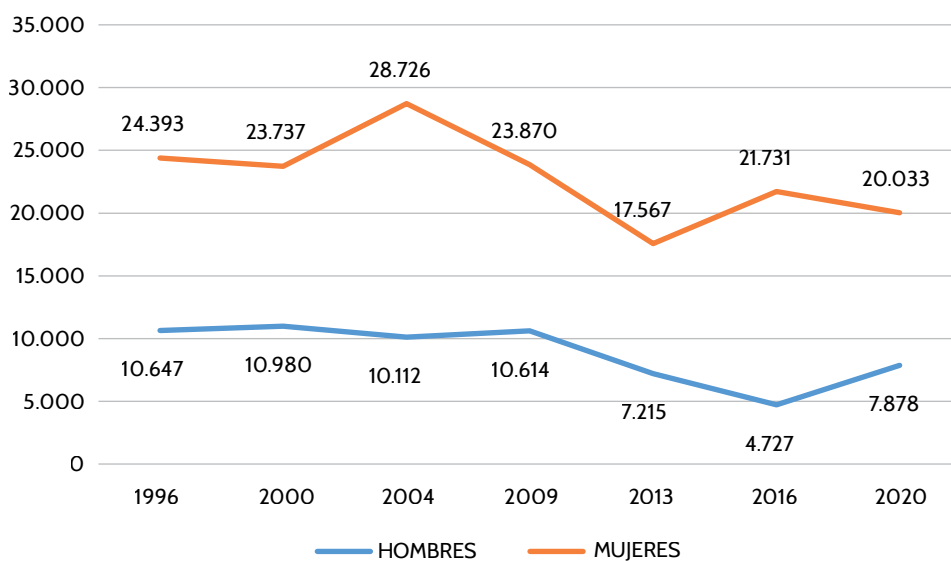
Gráfico 2.16. Evolución de la población asalariada y asimilada (T3. Salud, titulación superior)



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

Hay más de 20.000 mujeres ocupadas en trabajos de oficina de categoría baja (ver gráfico 2.17), casi triplican al número de hombres a pesar de que su presencia se va reduciendo. La presencia de los hombres sufrió una bajada en 2013 y otra en 2016, pero en 2020 ha recuperado números similares a los del 2013.

Gráfico 2.17. Evolución de la población asalariada y asimilada
(T8. Oficina, categoría baja)



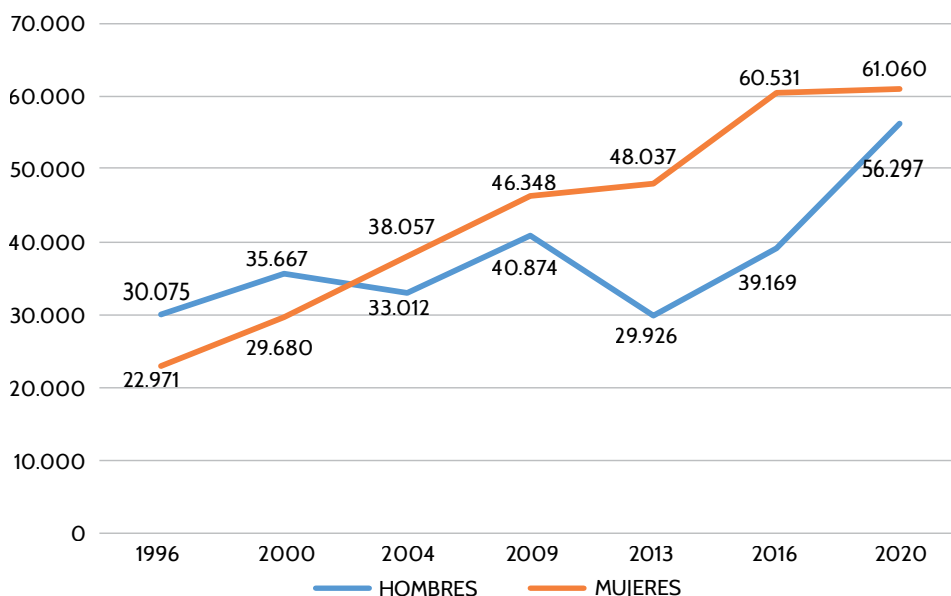
Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.



Contenidos de trabajo con presencia equilibrada de mujeres y hombres

El contenido de trabajo en el que hay una presencia más equilibrada de mujeres y hombres es en el de oficina categoría alta y media (en torno a 56.000 hombres y 61.000 mujeres), en el que, además, se va incrementando tanto el número de unas y otros (ver gráfico 2.18). En el caso de las mujeres de una forma progresiva y en el de los hombres con altibajos. Es el segundo grupo donde más mujeres se concentran.

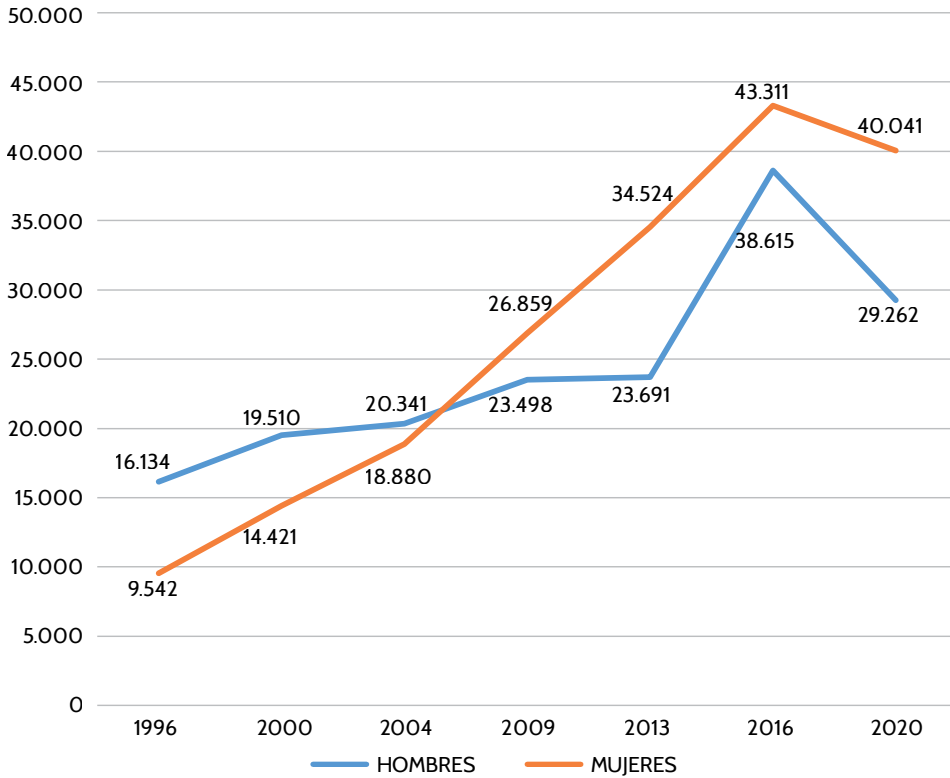
Gráfico 2.18. Evolución de la población asalariada y asimilada (T4. Oficina, categoría media y alta)



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

También en las categorías alta y media de los trabajos con relación con personas y con la actividad comercial hay una presencia más equilibrada de mujeres y hombres (ver gráfico 2.19).

Gráfico 2.19. Evolución de la población asalariada y asimilada (T5. Comercial, categoría alta y media)



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

2.2.5. Tipo de contrato y jornada

La integración de las mujeres vascas al mercado laboral no solo se ha producido históricamente en menor medida que la de los hombres, también lo ha hecho en peores condiciones, tanto por los tipos de contrato como de jornada, disponiendo los hombres en mayor número que las mujeres de contratos indefinidos y de jornadas completas (Eustat, 2023).

Respecto al tipo de contrato, los hombres firman más contratos indefinidos que las mujeres. La evolución de este dato ha tendido a la igualdad, sobre todo después de la crisis de 2008, cuando el número de contratos fijos-indefinidos de los hombres experimentó un bajón que no sufrieron las mujeres, acercándose así las situaciones de ambos sexos (Eustat, 2023). Disminuir las diferencias por el empeoramiento de las condiciones laborales de los hombres se aleja mucho de la situación deseable.

La población ocupada asalariada con contrato temporal ha crecido entre 2016 y 2021, y la incidencia de la temporalidad ha sido y continúa siendo mayor entre las mujeres que entre los hombres (Eustat, 2023).

Así, las mujeres tienen mayor tasa de temporalidad que los hombres, a pesar de que esta tasa va disminuyendo. Además, son mayoría entre las personas con contrato temporal puesto que constituyen más del 55% de las personas contratadas temporalmente (tabla 2.6).

Tabla 2.6. Población de la CAE de 16 años o más, ocupada y asalariada, por sexo y tipo de contrato (2021)

	Hombre	%V	Mujer	%V	Total	Hombre	Mujer
INDEFINIDO	291.312	74,76	263.649	67,13	554.962	52,49%	47,51%
SIN CONTRATO	2.446	0,63	6.975	1,78	9.421	25,96%	74,04%
TEMPORAL	95.903	24,61	122.099	31,09	218.002	43,99%	56,01%
TOTAL	389.661	100,00	392.723	100,00	782.385	49,80%	50,20%

Fuente: elaboración propia a partir de la PRA del Eustat (2021).

Por otra parte, si bien las personas sin contrato no superan el 1% de las personas ocupadas, según los datos del Eustat, las mujeres constituyen más del 70% de estas personas. No disponer de contrato sitúa a las personas en una posición de desprotección ante posibles accidentes laborales o enfermedades profesionales y, en este sentido, hay mayor proporción de mujeres que de hombres sin protección y cobertura de seguridad y salud laborales o con niveles de cobertura bajos.

Respecto al tipo de jornada (a tiempo parcial o a tiempo completo), en 2020 las mujeres constituyen casi el 80% de las personas que tienen contrato a tiempo parcial y, si bien esa proporción va descendiendo, lo hace muy lentamente, ya que desde 2010 sólo ha descendido en 1,8 puntos porcentuales. Del mismo modo, la proporción de mujeres con jornada a tiempo completo es del 42% y esta proporción sólo ha aumentado en 2,3 puntos porcentuales. (Emakunde, Cifras 2021).

El porcentaje de mujeres que trabaja a tiempo parcial en la CAE triplica al de los hombres: el 28% de las mujeres trabaja a tiempo parcial frente al 9% de los hombres (2020) (Eustat, 2023).

2.2.6. Horas trabajadas y organización del tiempo de trabajo

En Euskadi, la ECT 2020 recoge información sobre las horas trabajadas y la organización del tiempo de trabajo remunerado, obteniéndose los siguientes resultados:

- Entre 2016 y 2020 se observa una caída generalizada en la proporción de población asalariada o asimilada general con aumento de horas de trabajo.
- Respecto a las horas diarias de trabajo, el porcentaje de hombres que trabaja alguna vez más de 10 horas diarias (27,5%) es superior al de mujeres (15,4%). Sin embargo, de entre quienes trabajan más de 10 horas diarias, la proporción de mujeres que lo hacen frecuentemente o casi siempre (27,5%) es ligeramente superior a la de hombres (25,3%).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) alertaron sobre las implicaciones sobre la salud de las largas horas de trabajo y en 2021 realizaron un primer análisis mundial sobre la pérdida de vidas y de salud derivada de las largas jornadas de trabajo.

El estudio concluye que trabajar 55 horas o más a la semana aumenta en un 35% el riesgo de presentar un accidente cerebrovascular y en un 17% el riesgo de fallecer a causa de una cardiopatía isquémica con respecto a una jornada laboral de 35 a 40 horas a la semana. Asimismo, concluye que el 72% de las personas afectadas son hombres (OMS, 2021).

Los estudios sobre largas horas de trabajo se han centrado tradicionalmente en las jornadas laborales realizadas en los centros de trabajo y no han contemplado en el análisis el tiempo de trabajo de cuidados y de tareas domésticas que se realiza en los hogares. Sin embargo, este trabajo no remunerado es considerado como uno de los determinantes intermedios, junto a las condiciones de trabajo, de las desigualdades en salud y sería necesario contemplarlo en los estudios.

Por ello, si tenemos en cuenta tanto el trabajo remunerado realizado en los centros de trabajo como el no remunerado que se realiza en los hogares en tareas domésticas y de cuidados, los datos nos revelan lo siguiente:

En la población total (ver tabla 2.7), el tiempo medio diario dedicado al trabajo remunerado es superior en hombres que en mujeres (+ 1 hora y 02 minutos), mientras que el tiempo medio diario de trabajo doméstico y de cuidados es superior en mujeres que en hombres (+ 1 hora y 49 minutos). Así pues, aunando ambos trabajos, de media las mujeres dedican 47 minutos más que los hombres.

Tabla 2.7. Tiempo medio por participante en trabajo remunerado, doméstico y de cuidados, por día y sexo (2018)

	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia M-H
Trabajo remunerado	7:05	7:35	6:33	-1:02
Trabajo doméstico	2:35	1:55	3:06	1:11
Cuidado a personas del hogar	2:25	2:03	2:41	0:38
TOTAL	12:05	11:33	12:20	0:47

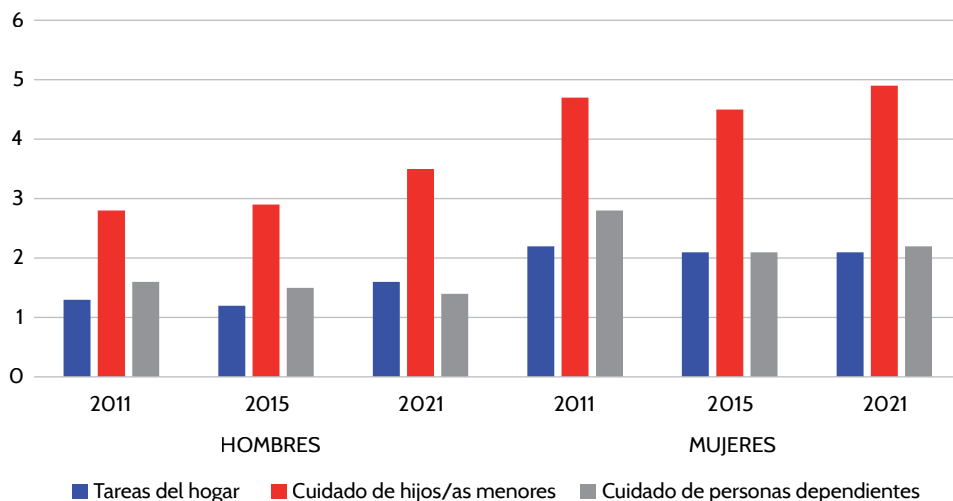
Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de presupuestos de tiempo, Eustat 2018.

El Eustat afirma que encargarse de «los cuidados en la familia y mantener el empleo requiere invertir mucho tiempo y energía, tal es así, que la jornada conjunta (trabajo doméstico y externo) supera las 60 horas semanales en el 18% de las familias y hogares con una diferencia de horas de dedicación entre mujeres y hombres de 5 puntos porcentuales (...). Las mujeres en pareja con hijos e hijas y las madres monoparentales doblan su jornada en más del 22% de los casos ya que trabajan más de 60 horas semanales» (Eustat, 2023).

Si nos centramos en la población ocupada, «es destacable que las mujeres dedican más horas diarias que los hombres a las tareas del hogar, cuidados de menores y de personas dependientes. Concretamente, en el año 2021, dedicaban una media de 9,5 horas diarias mientras que los hombres, destinaban 6,5. Desde 2011 en adelante, ese número de horas se ha mantenido estable en torno a esas 9,5 horas diarias.» (Eustat 2023).

En los últimos diez años, no se han producido variaciones en la media de horas diarias que dedican las mujeres al trabajo doméstico y de cuidados (gráfico 2.20), los hombres han incrementado el tiempo dedicado, sobre todo al cuidado de los hijos e hijas menores, pero el incremento apenas ha reducido la brecha, que se mantiene en 3 horas.

Gráfico 2.20. Tiempo medio (horas) dedicado a actividades del trabajo doméstico por la población ocupada de la CAE, por sexo (2011-2021)



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal del Eustat.

2.2.7. Otras condiciones laborales y de salud

Todas las condiciones laborales analizadas anteriormente influyen en los salarios y en las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

Según el Informe de brecha salarial elaborado por Emakunde en 2021, la ganancia media anual por persona trabajadora en la CAE fue de 28.470 euros en 2018, la mayor del Estado. Por sexo, la ganancia media anual fue de 31.970 euros para los hombres y de 24.757 euros para las mujeres. Por tanto, en la CAE existe una brecha salarial del 22,6% (7.213 euros) lo que supone una disminución en 1,7 puntos desde 2015.

La brecha salarial es más elevada en las ocupaciones agrupadas bajo el epígrafe «ocupación baja» (25,5%). En general, la brecha tiende a aumentar en las ocupaciones con menor cualificación.

Por tipo de contrato, el informe señala que, como ya ocurría en 2009 y 2015, la brecha salarial entre mujeres y hombres en el contrato indefinido es muy superior a aquella que se observa entre mujeres y hombres con contratos temporales (24,4% frente al 6%). Esto podría explicarse por la antigüedad y otro tipo de complementos ligados a la permanencia.



Por último, el informe concluye que la brecha de género más elevada se da entre los 35 y 54 años y es superior entre las personas extranjeras que entre las nacidas en España.

Estado de salud percibido

Respecto al estado de salud percibido, la Encuesta de Salud realizada por el Gobierno Vasco nos muestra que, aunque la mayoría de las personas considera que tiene un estado de salud bueno [el 46,07% de los hombres y el 44,79% de las mujeres], el porcentaje de mujeres que presenta una percepción no positiva (regular o mala) de su salud, aunque pequeño [18,77%], es mayor al de los hombres [13,35%].

3. Percepción sobre riesgos laborales y actividades preventivas

En este apartado se analizan algunos de los datos recogidos en la Encuesta de Condiciones de Trabajo actualizada para el año 2020 (ECT-2020) y realizada por el Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco. En ella se abordan diferentes aspectos de las condiciones de trabajo, por una parte, la participación de hombres y mujeres en las principales actividades preventivas; y, por otra, la percepción de la posible exposición a los diferentes riesgos en sus trabajos, ordenados según las disciplinas preventivas; esto es, por la posible exposición a riesgos de seguridad, de higiene, ergonómicos y psicosociales.

Tras el estudio publicado por Osalan en 2017, en el que se detectaron algunas carencias de información, desde el Organismo se propuso al Departamento incorporar nuevas preguntas en los cuestionarios utilizados, tratando de recoger aspectos con influencia en la exposición a determinados riesgos que afectan especialmente a las mujeres. Los resultados de esos ítems incorporados quedan reflejados en este informe, si bien no disponemos de su evolución en el tiempo. Las cuestiones introducidas en el cuestionario y sugeridas por Osalan han sido:

- Exposición a fluidos corporales y desechos.
- Levantar, mover o desplazar a personas adultas.
- Preocupaciones que afectan al sueño.
- Estudio de evaluación de riesgos psicosociales (estrés, carga de trabajo, acoso...).



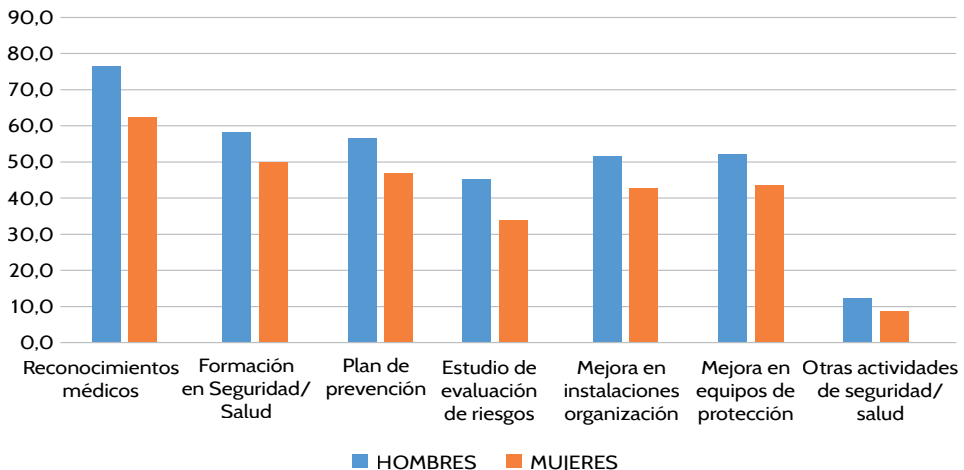
Uno de los objetivos de este trabajo es poner el foco en los riesgos psicosociales, a fin de dar respuesta a la necesidad identificada en el anterior informe de profundizar en esta área, la menos conocida dentro de la prevención de riesgos laborales. Para ello, se han solicitado al Departamento de Trabajo y Empleo nuevos cruces en los datos de la ECT-2020, que permitan analizar con más detalle la percepción de la exposición a estos riesgos, los cuales se abordarán con más detalle en el siguiente capítulo.

3.1. Participación de hombres y mujeres en actividades de prevención

En la ECT-2020 se pregunta, entre otras cosas, si durante el último año se han llevado a cabo en su empresa actividades relacionadas con la seguridad y salud laboral, concretamente reconocimientos médicos, formación (cursillos, charlas) al respecto, mejoras en los equipos de protección, mejoras en las instalaciones y organización con este objetivo, estudio de evaluación de riesgos físicos (ruido, temperatura, radiación), estudio de riesgos psicosociales (estrés, carga de trabajo, acoso...), elaboración de un plan de prevención y otras actividades.

Analizando las respuestas por sexo, se observa que los hombres contestan afirmativamente en todos los conceptos en mayor medida que las mujeres (gráfico 3.1).

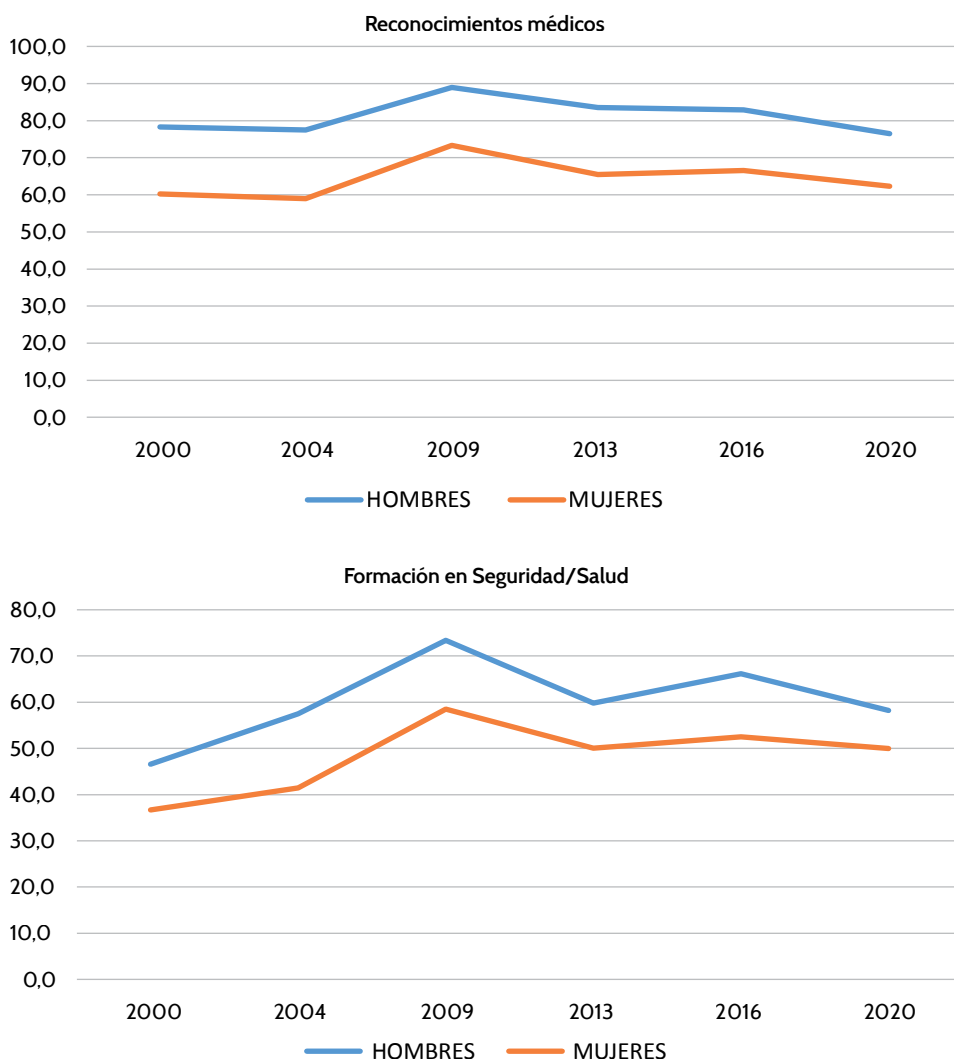
Gráfico 3.1. Participación en actividades relacionadas con la seguridad y salud laboral (CAE, 2020)



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

La evolución en el tiempo es prácticamente constante según los datos de la Encuesta de Condiciones de Trabajo (gráfico 3.2). Hay que apuntar que probablemente las mejoras observadas en 2020 en relación a los equipos de protección y en las instalaciones y organización del trabajo pueden estar influenciadas por la situación provocada por la COVID 19, que obligó a las empresas a proporcionar protecciones respiratorias a todo el personal, aumentar las distancias entre las personas, ordenar salidas y entradas en los puestos de trabajo, etc.

Gráfico 3.2. Evolución de la participación en actividades relacionadas con la seguridad y salud laboral (CAE, 2020)

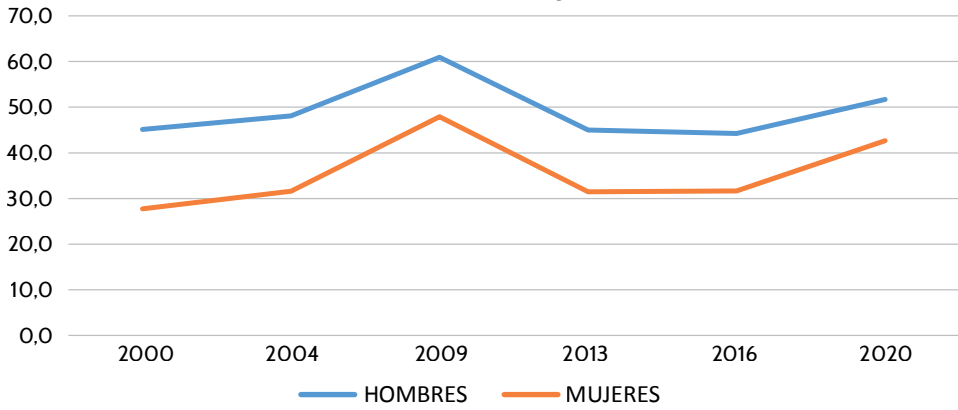


Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

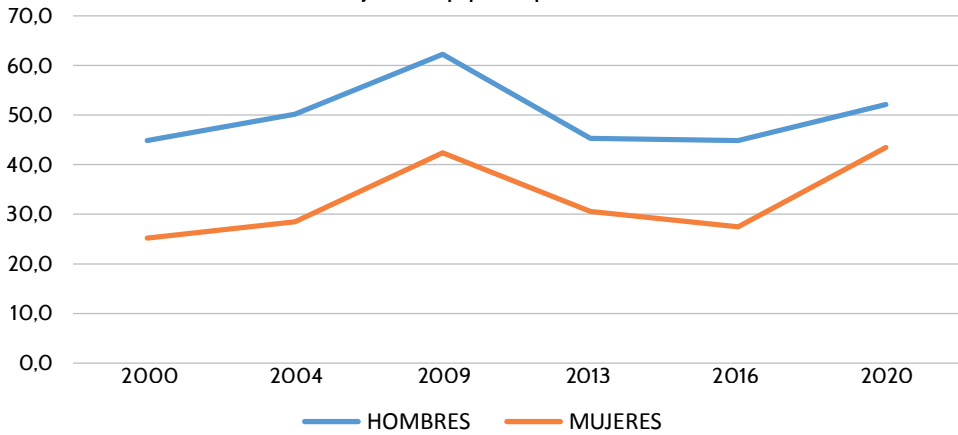


Gráfico 3.2. (continuación)

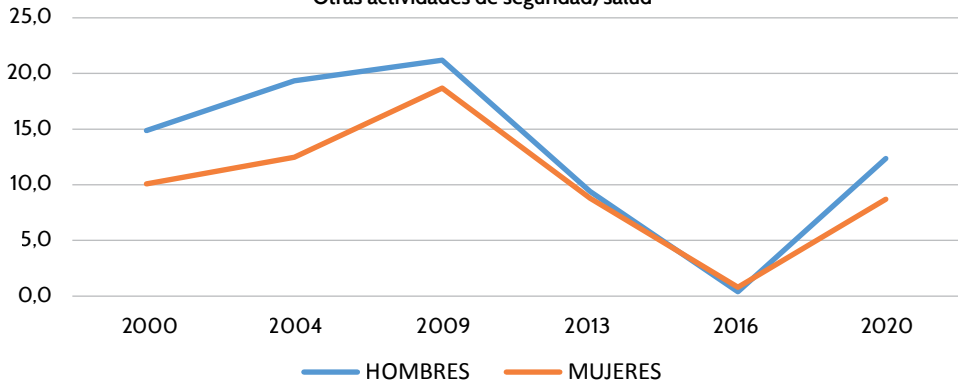
Mejora en instalaciones/organización



Mejora en equipos de protección

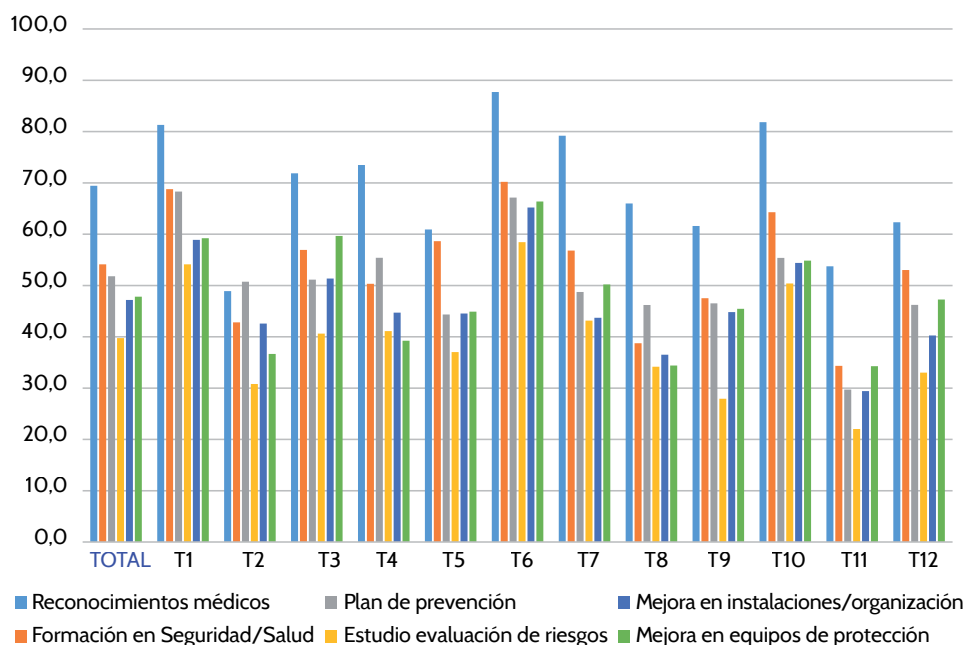


Otras actividades de seguridad/salud



Si analizamos esta participación por contenido de trabajo (gráfico 3.3) se observa que la Producción industrial –que incluye en esta encuesta al trabajo de construcción– y los puestos de Dirección son aquellos en los que mayor participación se da según los datos de la ECT-2020. Por el contrario, la Producción terciaria categoría baja es donde menor participación se da, seguido de la Educación, ambos grupos feminizados. Se constata que las categorías bajas, en general, tienen menos desarrollada la prevención de riesgos laborales.

Gráfico 3.3. Participación en actividades relacionadas con la seguridad y salud laboral por contenido de trabajo (CAE, 2020)

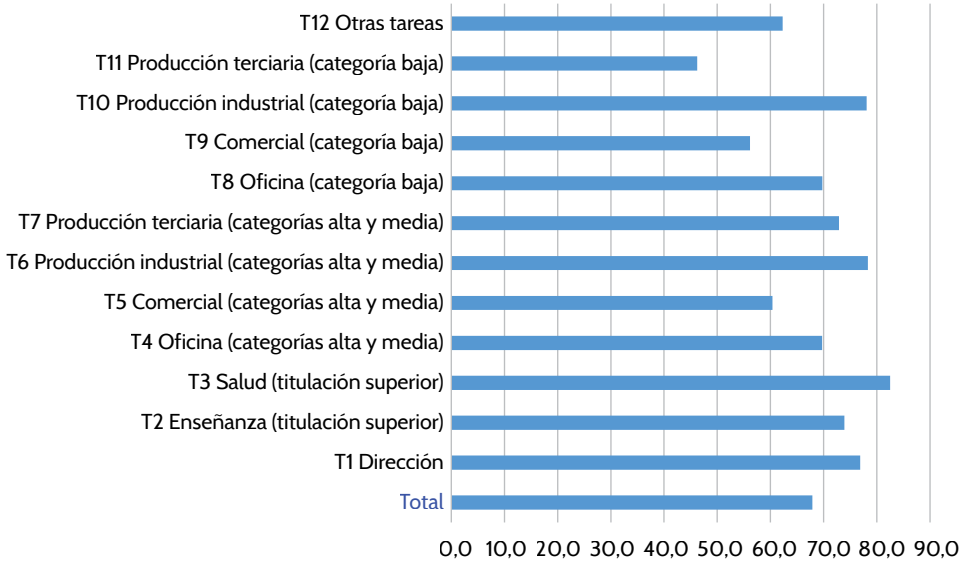


Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

También en lo referente a la representación del personal en materia de seguridad y salud (gráfico 3.4) son las actividades englobadas en la Producción industrial –en todas sus categorías–, Dirección y también en este aspecto, salud (titulación superior) donde mayor representación de personal se da por contenido del trabajo; mientras que las actividades feminizadas: comercial o relación con personas –en todas sus categorías– y la categoría baja de la Producción terciaria es donde disponen de menos representación de personal en materia de prevención de riesgos laborales.



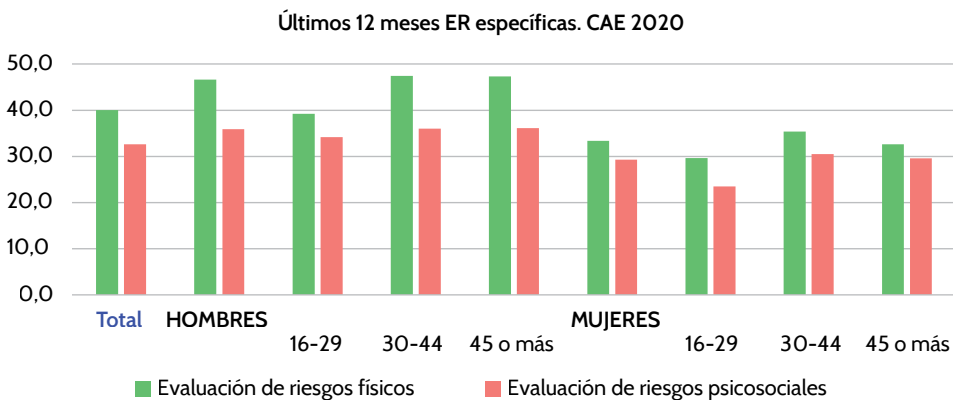
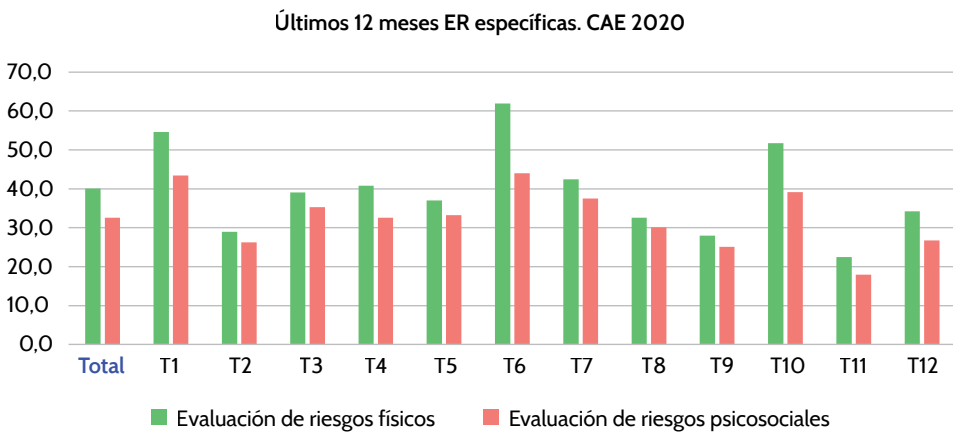
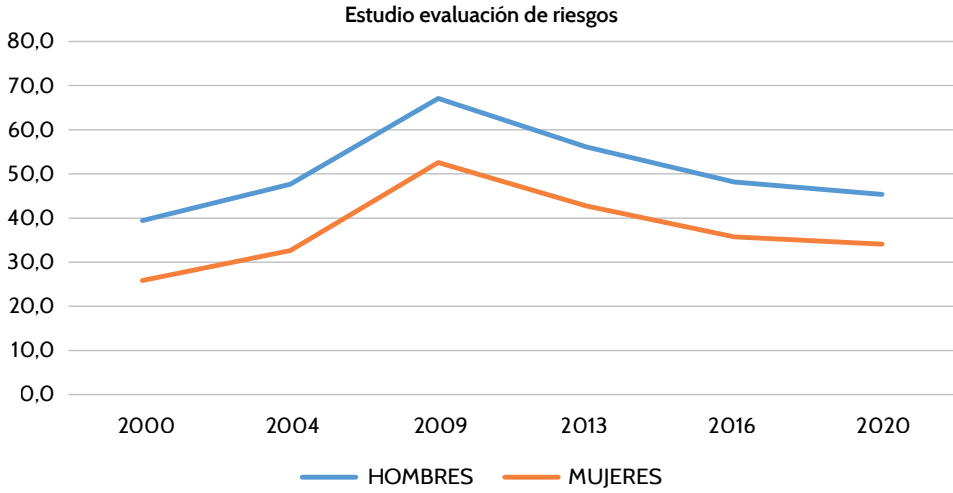
Gráfico 3.4. Población asalariada y asimilada
(% con Comité de Seguridad y Salud Laboral / Delegados/as de prevención por contenido de trabajo, CAE 2020)



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

En esta edición de la encuesta se ha preguntado, además, por la realización de evaluación de riesgos psicosociales y, al igual que al resto de las cuestiones de participación en Prevención de Riesgos Laborales (PRL), son más hombres que mujeres quienes han respondido afirmativamente (gráfico 3.5).

Gráfico 3.5. Estudios de evaluación de riesgos



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT 2020.



Se observa en la evolución de la realización de estudios de evaluación de riesgos (ER) general una disminución pronunciada desde el año 2009, que puede ser consecuencia de la crisis económica anterior (iniciada el 2008). Otra vez se puede ver que las ER específicas, tanto de agentes físicos como de riesgos psicosociales, se han realizado en mayor número en las actividades industriales y de dirección.

3.2. Percepción de exposición a riesgos

Hay que remarcar que los datos ofrecidos en el siguiente apartado no son datos de exposición real a riesgos en el entorno laboral, sino que reflejan la percepción que tiene la población trabajadora de los riesgos a los que está expuesta en su trabajo.

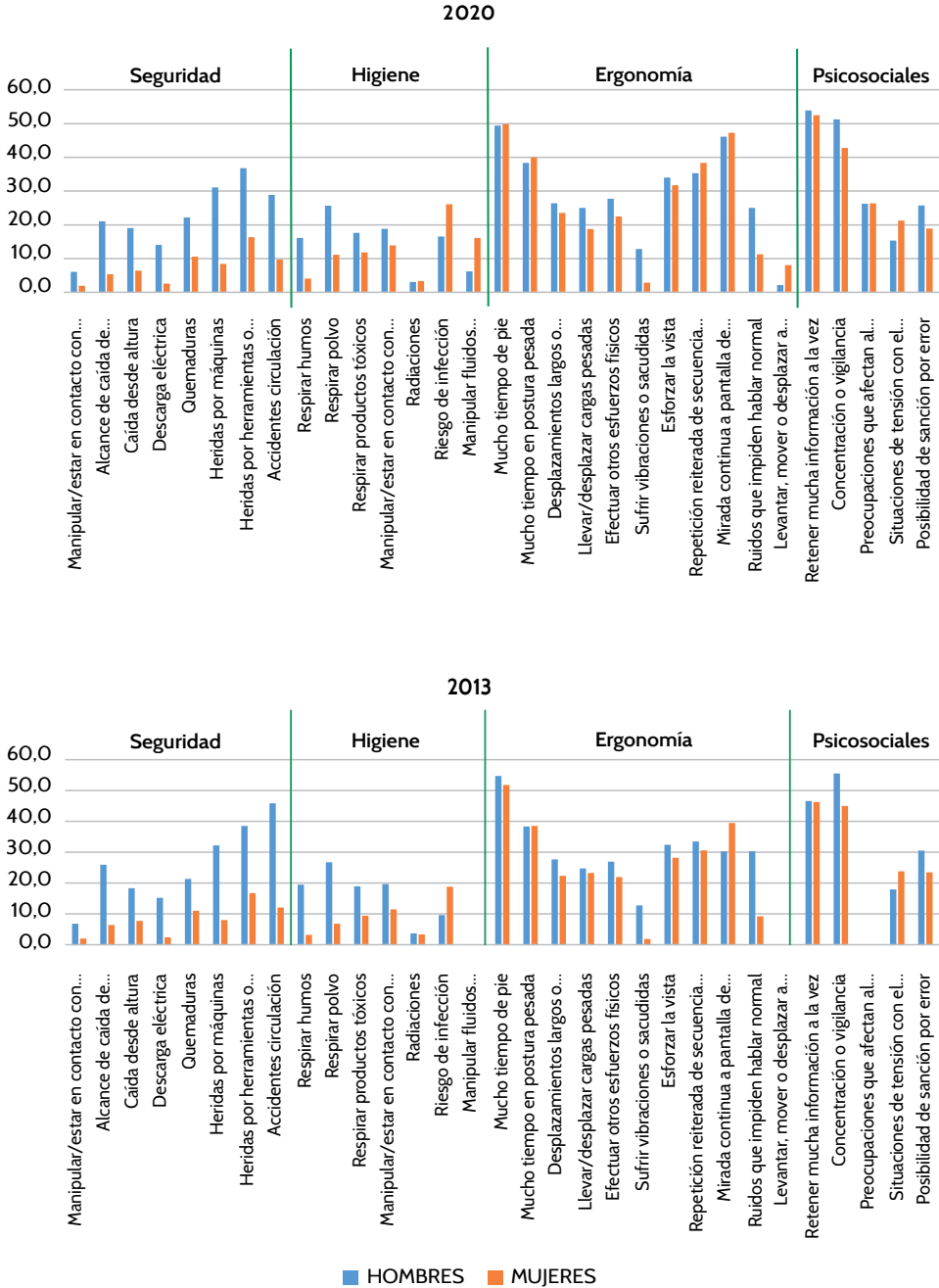
Las preguntas formuladas se refieren a las cuatro tipologías de riesgos existentes: de seguridad, higiénicos, ergonómicos y psicosociales. En relación con estos últimos, en el informe emitido por Osalan en 2017 se destacaba la poca información con la que se cuenta para su abordaje y la necesidad de profundizar en ellos y ver cómo afectan a los hombres y a las mujeres.

En esa línea, se ha realizado como parte de este estudio un análisis en profundidad de los ítems relativos a riesgos psicosociales, a los que se dedica un capítulo específico más adelante.

3.2.1. Riesgos de seguridad e higiénicos

En el gráfico 3.6 podemos ver comparadas la percepción de los riesgos de mujeres y hombres en la ECT del año 2013 y la del 2020. En ambos gráficos puede verse que los riesgos de seguridad son percibidos por más hombres que mujeres, siendo los más frecuentes las heridas por herramientas o materiales y las heridas por máquinas, seguidas de los accidentes de circulación; y en el caso de las mujeres también el riesgo de quemaduras.

Gráfico 3.6. Riesgos y cargas en el trabajo por sexo (2013 y 2020)



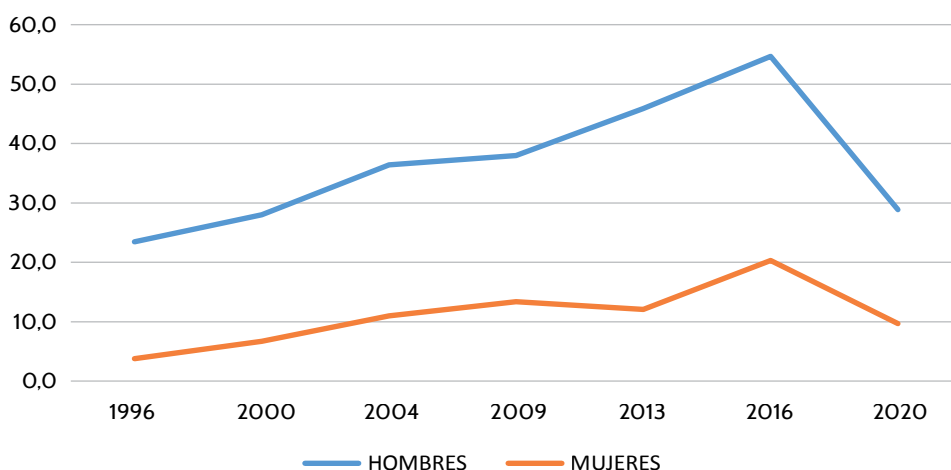
Fuente: elaboración propia a partir de la ECT 2020.



En cuanto a riesgos higiénicos, los hombres perciben estar más expuestos a respirar polvo, humos y agentes tóxicos, mientras que las mujeres sufren más riesgos de infección, y de exposición a fluidos corporales y desechos.

Comparando la situación de 2020 respecto a la de 2013, vemos que, en relación a los riesgos de seguridad, la situación es similar, excepto en el caso de los riesgos de accidente de circulación en el transcurso de la jornada laboral (o sea *in misión*, no *in itinere*) para los hombres. Las cifras han bajado desde un 45% a menos de un 30% en 2020; pero en el gráfico 3.7 se puede ver que la tendencia desde 1996 era ascendente hasta la caída del 2020. El menor número de desplazamientos debidos al COVID podría ser la explicación; aunque también el incremento del reparto a domicilio podría haber producido una subida.

Gráfico 3.7. Accidentes de circulación en jornada laboral



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT 2020.

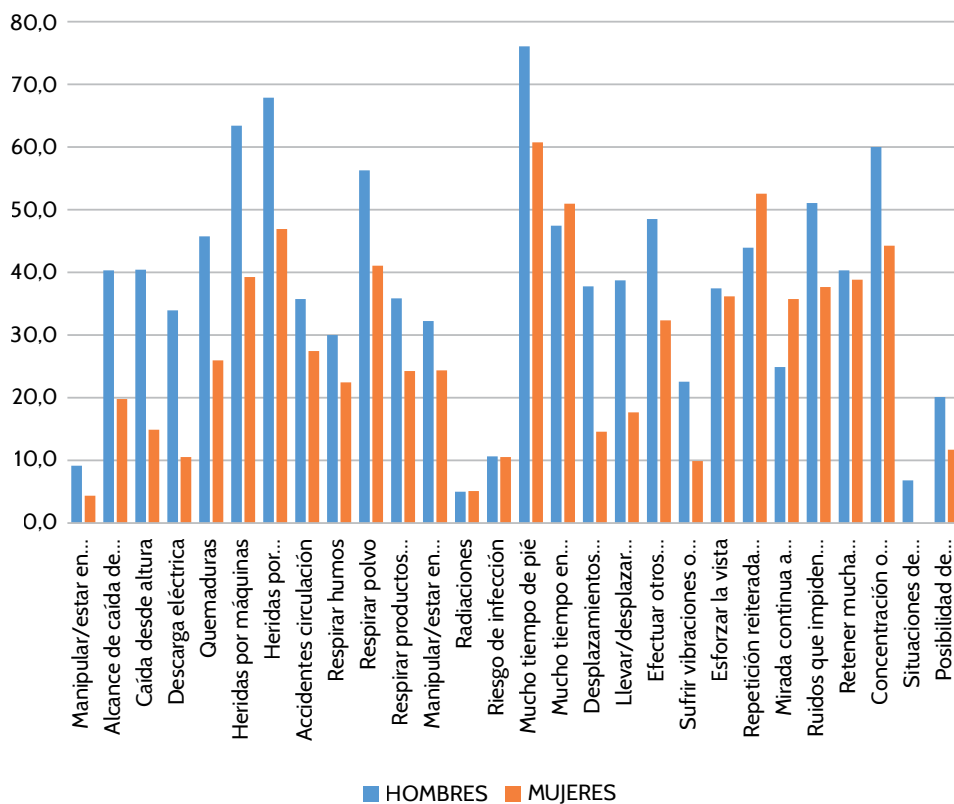
Por otra parte, ha aumentado la proporción de hombres y mujeres que sienten estar expuestas al riesgo de infección; posiblemente también por efecto del COVID. En el resto de los riesgos higiénicos, no hay variaciones destacables. En 2020 –primera vez que se recoge este dato– se puede observar que el riesgo de exposición a fluidos corporales y desechos afecta a más mujeres que a hombres.

Se analiza a continuación esta percepción del riesgo por contenido de trabajo:

- Producción industrial (cat. Alta y media). En el gráfico 3.8 se puede observar que los riesgos de seguridad son importantes, así como respirar polvo y

humos y respirar y manipular o estar en contacto con tóxicos. Las mujeres que trabajan en estas ocupaciones perciben menores riesgos de seguridad que los hombres, mientras que manifiestan mayores cargas por mantener posturas cansadas o pesadas y dicen realizar movimientos repetitivos en mayor medida que los hombres de estos grupos, posiblemente porque se dediquen a distintas tareas.

Gráfico 3.8. Riesgos y cargas en el trabajo
(T6. Producción industrial, categoría alta y media, 2020)



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT 2020.

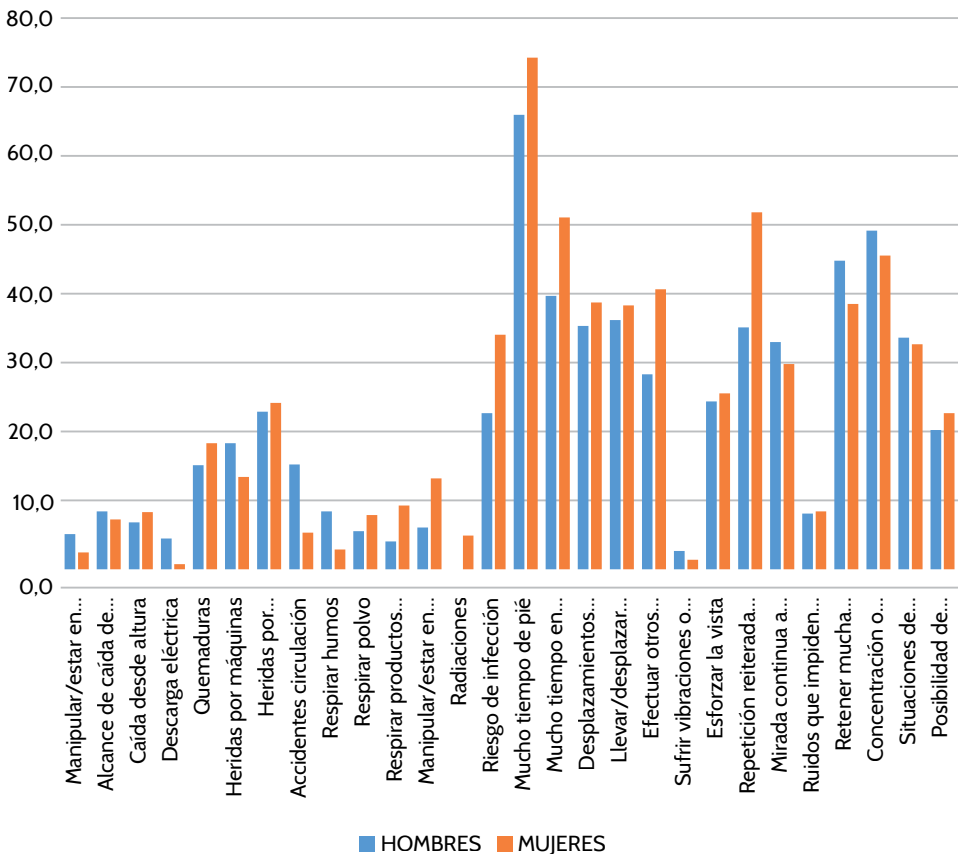
- El grupo «Otros trabajos de relación con personas/comerciales (todas las categorías) que incluye las tareas: organización, dirección o control del trabajo; trabajo de ventanilla, caja o recepción; otros trabajos comerciales de relación con clientes o suministradores; salud; enseñanza y dinamización cultural; hostelería; cuidado y bienestar personal» –todos ellos trabajos feminizados– y es donde se agrupa el mayor número



de mujeres. En estos trabajos lo principal son los riesgos ergonómicos: bipedestación, mucho tiempo en posturas cansadas o forzadas, repetición reiterada de movimientos, efectuar otros esfuerzos físicos importantes; y también psicosociales: retener mucha información, concentración, situaciones de tensión con el público, etc. (ver gráfico 3.9). En este caso los riesgos de seguridad son percibidos de manera similar por hombres y mujeres, si bien los valores son menos relevantes que los riesgos ergonómicos y psicosociales. El principal riesgo higiénico entre las mujeres de esta actividad es el riesgo de infección.

Gráfico 3.9. Riesgos y cargas en el trabajo

(T9. Otros trabajos de relación con personas/comerciales, categoría baja, 2020)

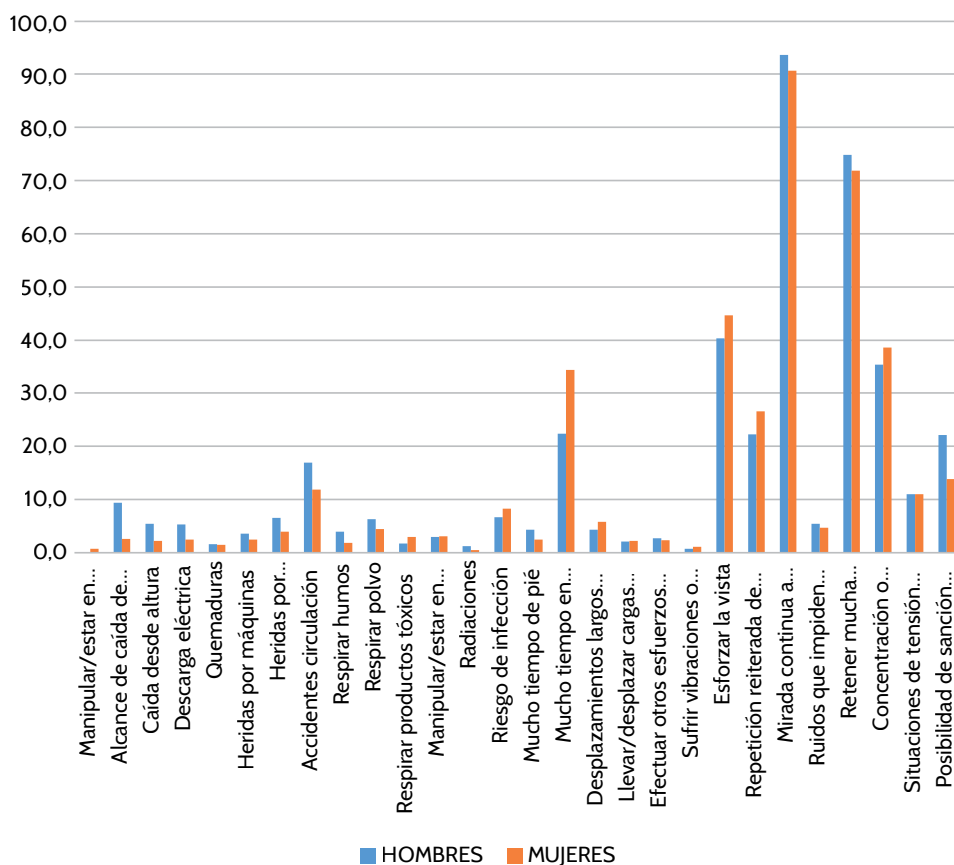


Fuente: elaboración propia a partir de la ECT 2020.

En T4 Oficina (cat. alta y media), donde hombres y mujeres están representados prácticamente al 50% y que ocupa al mayor número de personas

trabajadoras, no se perciben apenas riesgos de seguridad e higiene mientras que la mayor carga es la mirada continua al ordenador y retener mucha información, no encontrándose diferencias por sexo (ver gráfico 3.10).

Gráfico 3.10. Riesgos y cargas en el trabajo
(T4. Oficina, cat. alta y media)

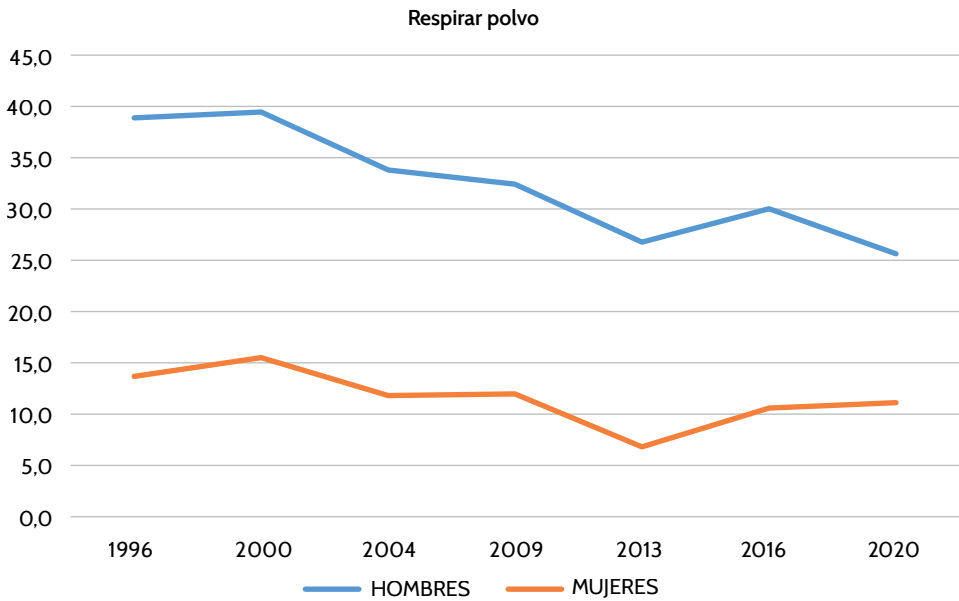
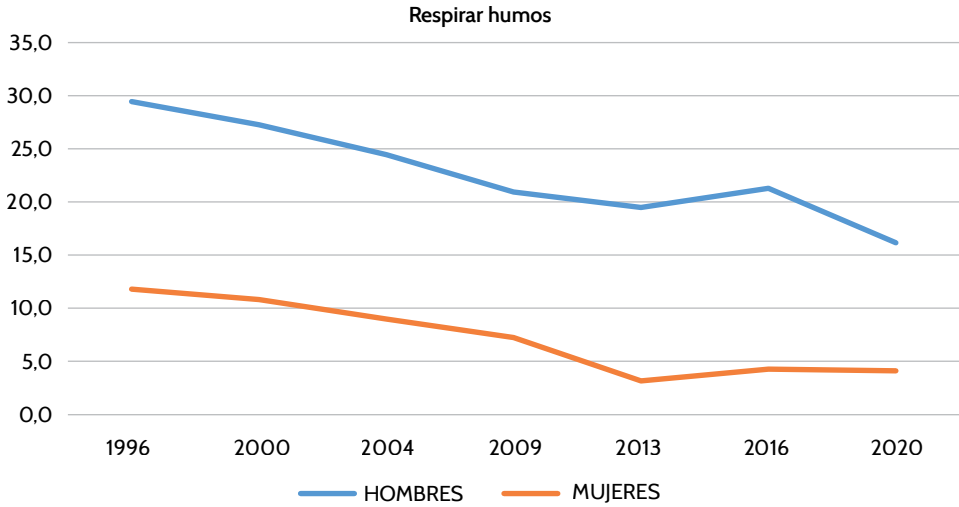


Fuente: elaboración propia a partir de la ECT 2020.

Si analizamos la evolución desde 1996 (ver gráfico 3.11) podemos observar que la situación ha mejorado respecto a respirar humos, polvo y tóxicos, sobre todo en los hombres. En las mujeres esta disminución es menos pronunciada; mientras que manipular o estar en contacto con tóxicos ha permanecido más o menos estable y el riesgo de infección ha aumentado en 2020 (probablemente por la COVID).

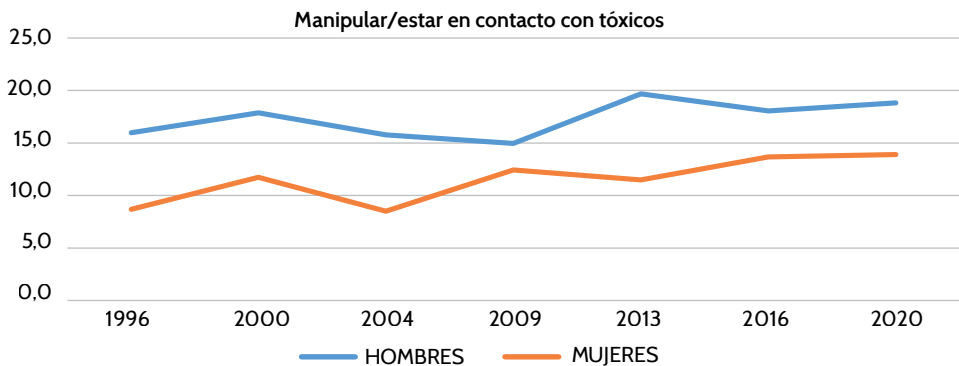
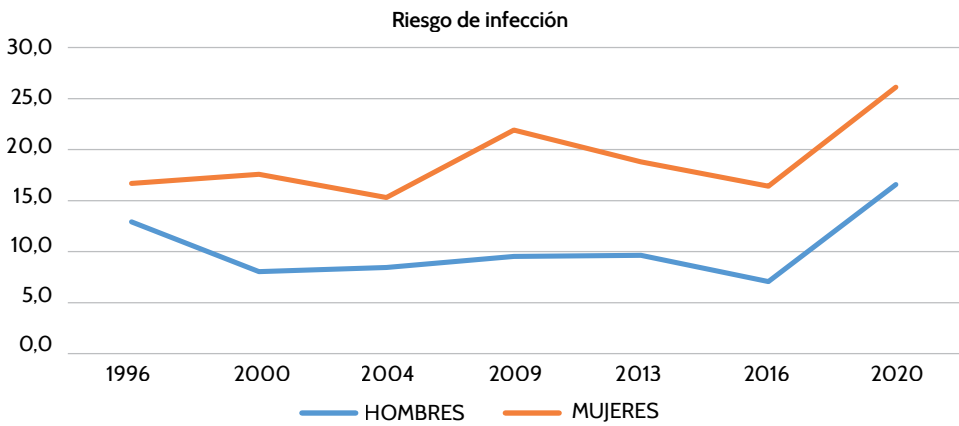


Gráfico 3.11. Evolución de algunos riesgos en el trabajo, por sexo (%)



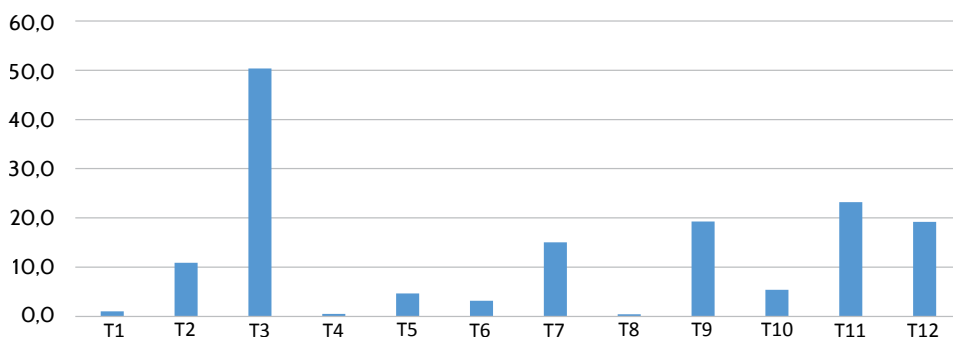
Fuente: elaboración propia a partir de la ECT 2020.

Gráfico 3.11. (continuación)



Esto es coherente con la idea de que la prevención de riesgos se ha centrado en la seguridad e higiene principalmente y, dentro de la higiene, en el riesgo de exposición a contaminantes químicos por vía inhalatoria, de manera que es ahí donde se ha mejorado la situación; no así con otros riesgos.

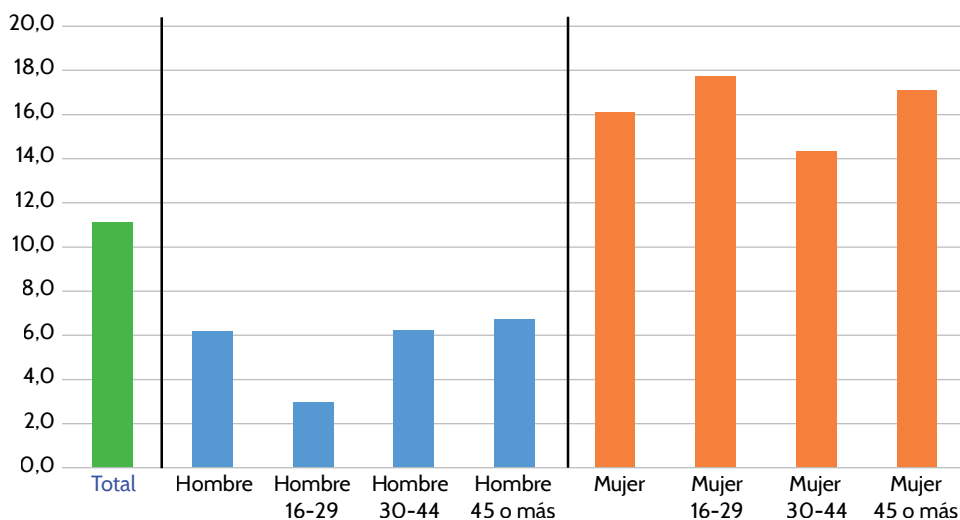
Gráfico 3.12. Riesgo de manipular fluidos corporales/desechos por contenido de trabajo (2020)



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT 2020.

La percepción del riesgo de exposición a fluidos corporales y desechos es un riesgo que se manifiesta en los trabajos feminizados (gráfico 3.12), y al que se exponen más las mujeres (gráfico 3.13). Al haberse recogido por primera vez en esta encuesta no disponemos de su evolución en el tiempo.

Gráfico 3.13. Riesgo de manipular fluidos corporales/desechos por sexo y grupo de edad (2020)



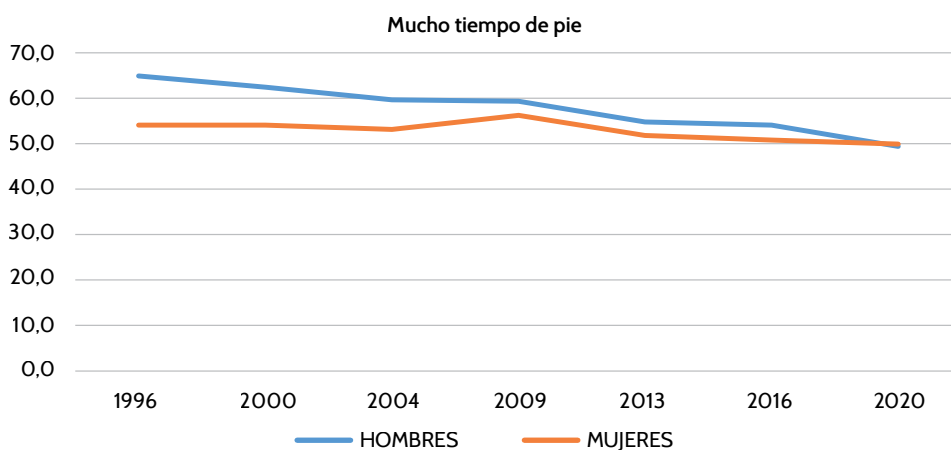
Fuente: elaboración propia a partir de la ECT 2020.

3.2.2. Riesgos ergonómicos

Los riesgos ergonómicos afectan a la mayoría de la población trabajadora y en la misma proporción a hombres y mujeres (gráfico 3.14). Destaca entre ellos «permanecer mucho tiempo de pie» (bipedestación), que afecta al 50% de la población trabajadora tanto a hombres como a mujeres, seguido de «permanecer mucho tiempo en posturas forzadas o cansadas», que afecta casi al 40% de mujeres y de hombres.

Respecto a la bipedestación, la tendencia en el caso de los hombres es a una disminución progresiva, mientras que en las mujeres el problema se mantiene en el tiempo. La mirada continua a la pantalla del ordenador resulta también una carga de trabajo para alrededor del 45% de hombres y mujeres, y está creciendo de manera continuada; así como los movimientos repetitivos que afectan aproximadamente al 40% de la población trabajadora y cuya tendencia es ascendente.

Gráfico 3.14. Evolución de riesgos ergonómicos, por sexo (%)



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT 2020.



Gráfico 3.14. (continuación)

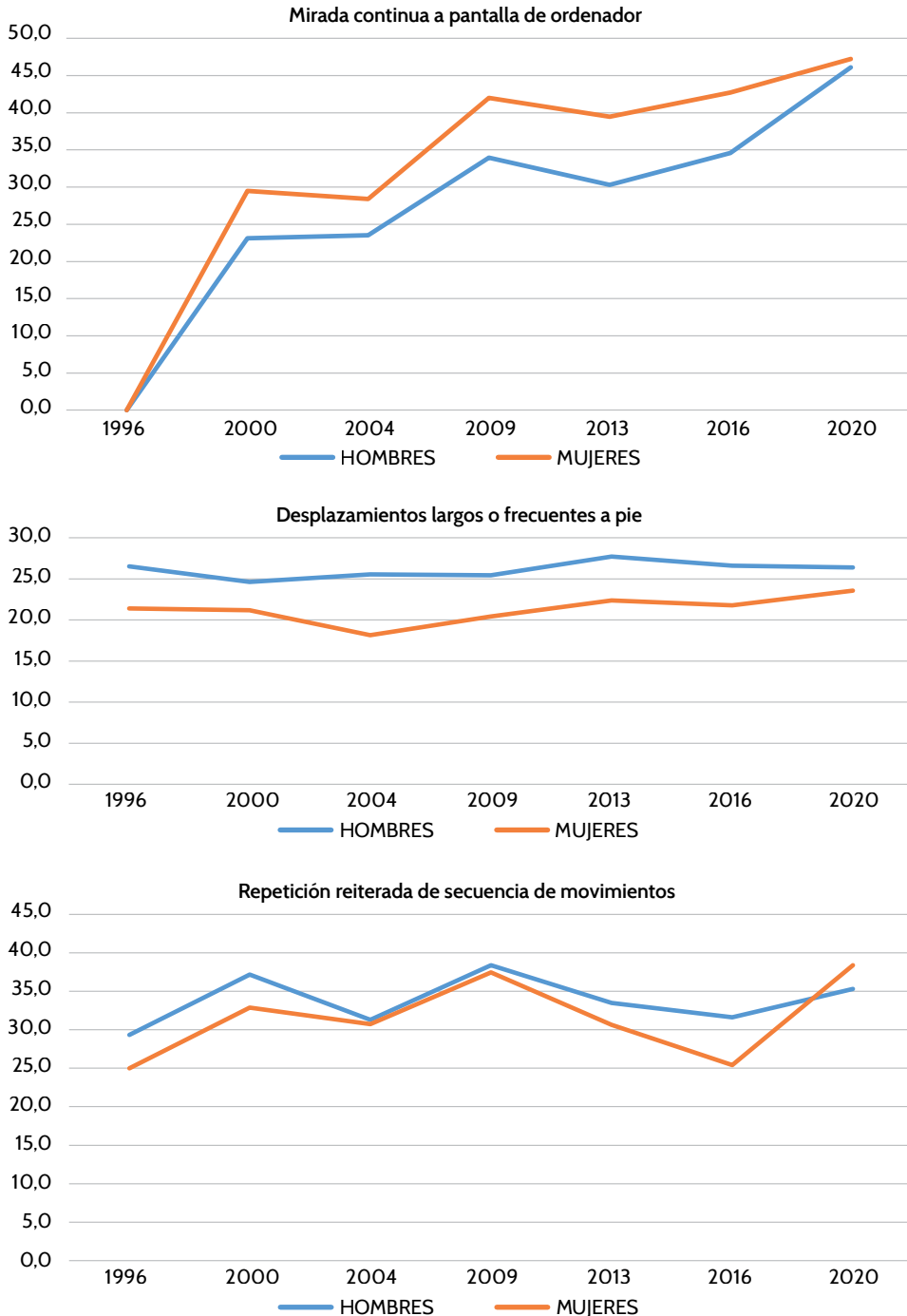
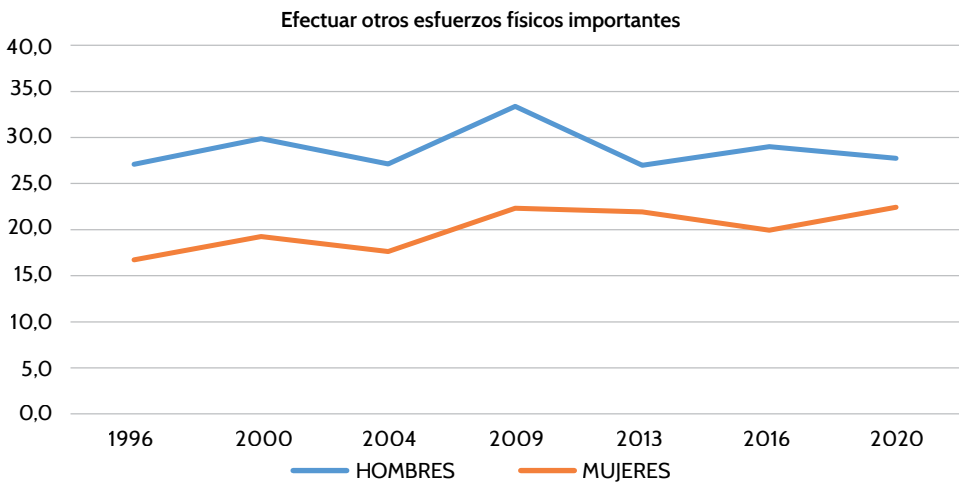
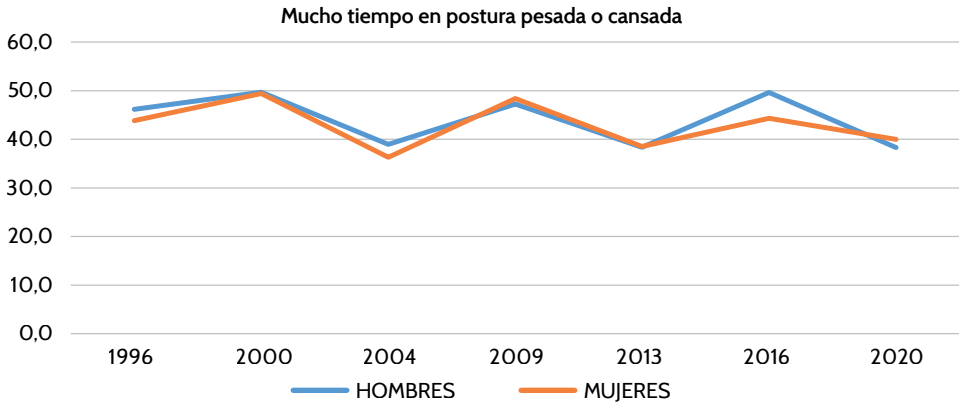
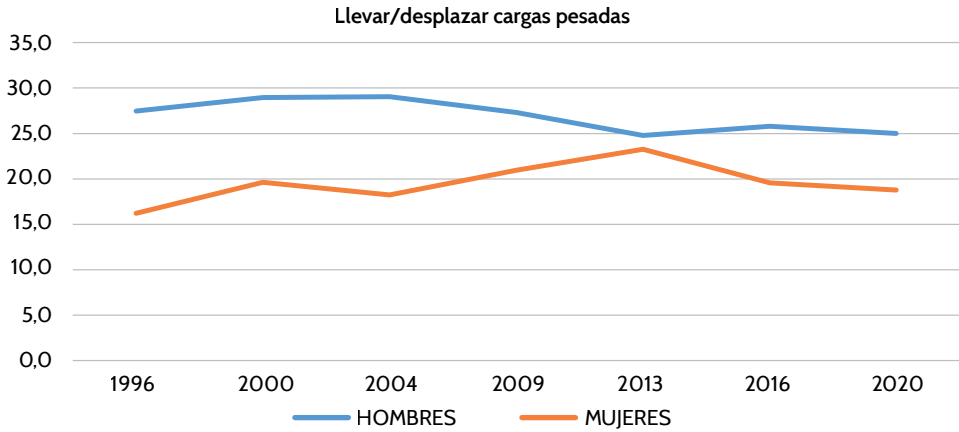
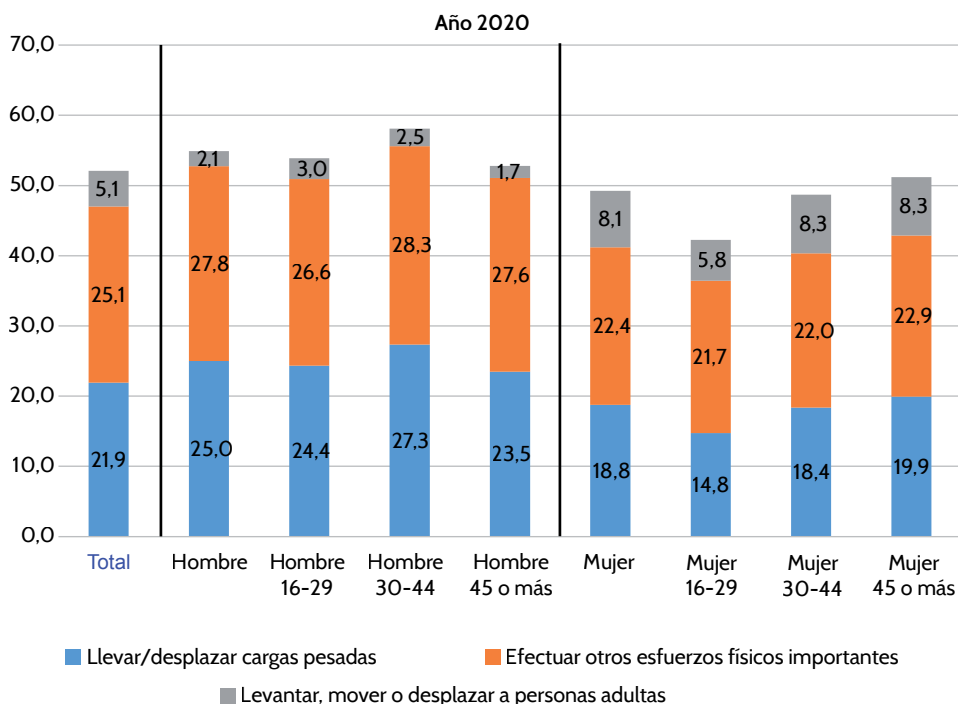


Gráfico 3.14. (continuación)



En 2020 se ha introducido explícitamente la percepción al riesgo debido a levantar, mover o desplazar a personas adultas, que también afecta más a mujeres que a hombres, ya que es un riesgo propio de las actividades de salud y cuidados, y del trabajo con personas/comercial (categoría baja). Además, puede verse que es una carga laboral que no disminuye con la edad de las trabajadoras (gráfico 3.15). Tampoco se dispone de evolución.

Gráfico 3.15. Suma de distintos sobreesfuerzos por sexo y edad (2020)



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT 2020.

3.2.3. Riesgos psicosociales

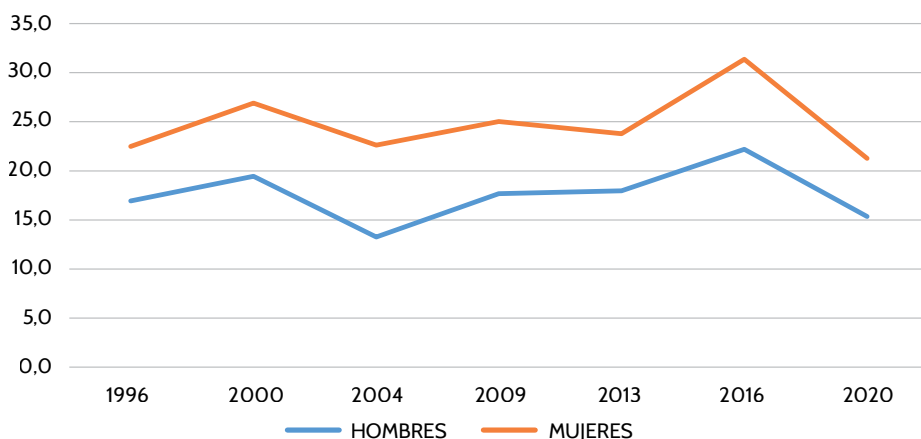
Si bien en el capítulo siguiente se profundiza sobre la exposición percibida de mujeres y hombres a factores de riesgo psicosociales, se avanzan a continuación algunos de los resultados más relevantes obtenidos en la ECT-2020.

Como podía verse en el gráfico 3.6 entre los riesgos psicosociales, en 2020 «Retener mucha información» es una carga laboral que percibe más del 50% de la población trabajadora. Además, el porcentaje de hombres y mujeres que perciben estar expuestos a esta carga ha aumentado respecto al año 2013.

También la «concentración o vigilancia específica continua» afecta a más del 50% de los hombres y más del 40% de las mujeres.

Las mujeres responden estar más expuestas a situaciones de tensión con el público y la tendencia se mantiene en el tiempo (gráfico 3.16).

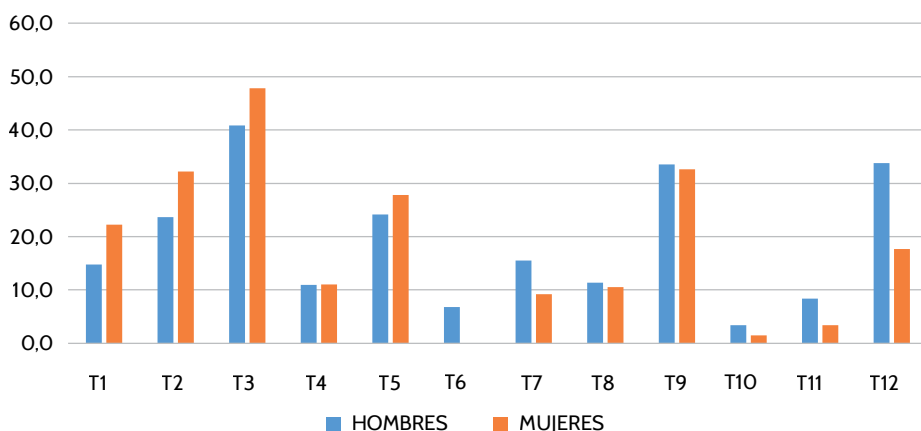
Gráfico 3.16. Evolución del riesgo (situación de tensión con el público)



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT 2020.

Las actividades con mayor exposición son T3 Salud y bienestar corporal (titulación universitaria), T9 Trabajo de relación con personas/Comerciales (categoría baja) y T2 Tareas educativas/Enseñanza (titulación universitaria) (gráfico 3.17).

Gráfico 3.17. Riesgo de «Situación de tensión con el público por contenido de trabajo» (CAE, 2020)



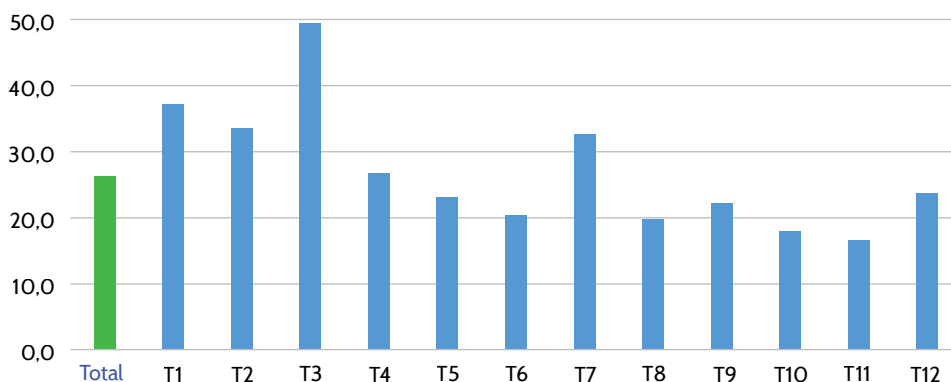
Fuente: elaboración propia a partir de la ECT 2020.



En 2020 se ha preguntado por primera vez si se padecen preocupaciones que afecten al sueño y como resultado se descubre que prácticamente el 25% de los hombres y de las mujeres acuden a su trabajo sin haber descansado en condiciones adecuadas.

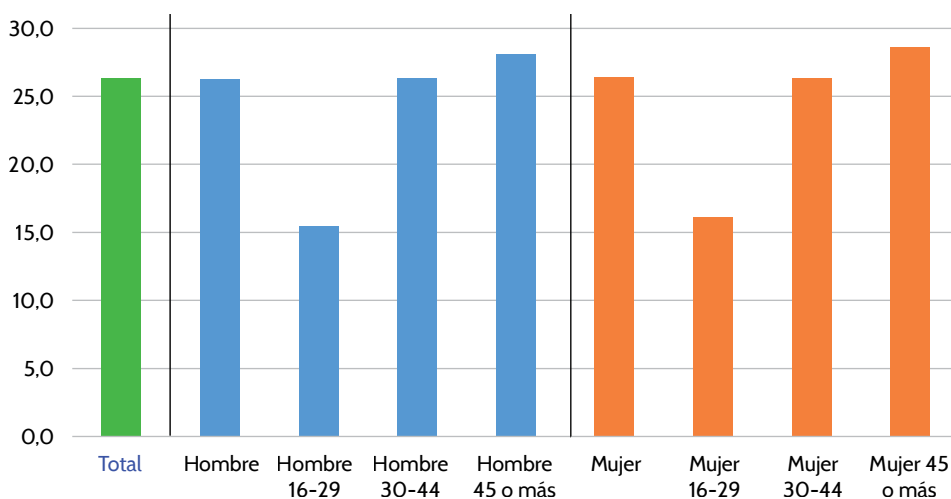
Destacan las actividades de Salud, Dirección y Enseñanza (gráfico 3.18), y afecta a hombres y mujeres por igual (gráfico 3.19).

Gráfico 3.18. Preocupaciones que afectan al sueño por contenido de trabajo (CAE, 2020)



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT 2020.

Gráfico 3.19. Preocupaciones que afectan al sueño, por sexo y edad (CAE, 2020)



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT 2020.

4. Análisis detallado sobre riesgos psicosociales

Tal y como se ha comentado anteriormente, se va a dedicar un capítulo del presente estudio a profundizar sobre la situación de hombres y mujeres respecto a la exposición a riesgos psicosociales, tratando de aportar conocimiento a un área poco estudiada hasta la fecha y que tiene una especial complejidad.

Los factores psicosociales del trabajo son aspectos organizacionales que afectan directamente a la salud física, psíquica y social de las personas trabajadoras. En esta revisión se han querido incluir dichos factores, con el fin de analizar cómo afectan a la población trabajadora en general y para detectar posibles diferencias que se puedan dar entre hombres y mujeres.

La Encuesta de Condiciones de Trabajo 2020 (ECT-2020) se basa en un cuestionario que permite una aproximación a las diferentes dimensiones del entorno organizativo (valoración de los riesgos psicosociales del trabajo), si bien no recoge en toda su extensión los indicadores referidos a los factores de riesgo psicosociales definidos de acuerdo con la clasificación del Grupo Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial (PRIMA).

Los factores analizados están relacionados con los siguientes factores psicosociales, según la clasificación PRIMA-EF:

1. Contenido de trabajo.
2. Cargas y ritmo de trabajo.
3. Tiempo de trabajo.



4. Control y participación.
5. Cultura organizacional.
6. Relaciones personales.
7. Desarrollo personal.
8. Interacción casa-trabajo.

No hay indicadores en la ECT-2020 que permitan analizar el factor de «claridad del rol».

De manera complementaria, como contraste del análisis efectuado de los indicadores de la ECT-2020, se recogen algunas variables consideradas en la Encuesta de Salud 2018 que hacen referencia a los factores psicosociales de Contenido de trabajo; Cargas y ritmo de trabajo; Control y participación; y Relaciones personales.

El examen de los factores psicosociales de la población asalariada vasca desarrollado en este capítulo se refiere a personas que tienen un trabajo remunerado por cuenta ajena, incluyendo a los cooperativistas, dejando a un lado, por tanto, a las personas trabajadoras por cuenta propia.

Alguna materia se analiza en base a las categorías profesionales definidas a partir de la posición jerárquica ocupada en la organización y el carácter industrial o terciario del sector en que se trabaja, además de la propia tarea realizada; otras cuestiones se estudian teniendo únicamente en cuenta la tarea realizada o puesto de trabajo de la población trabajadora.

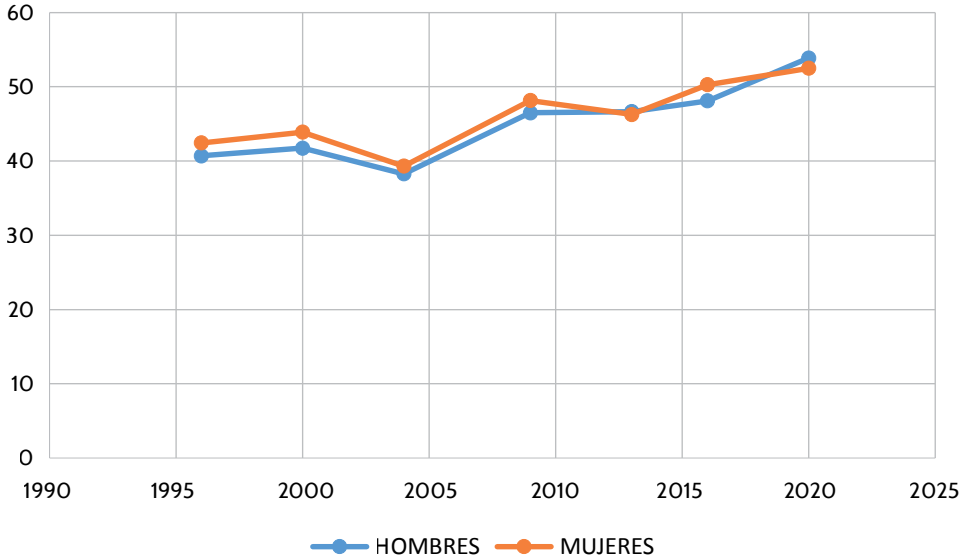
4.1. Contenido de trabajo

En la ECT-2020 hay 4 preguntas referidas a factores relacionados con el contenido de trabajo.

4.1.1. Retener mucha información a la vez

Un número significativo de la población trabajadora, más de la mitad, señala que su trabajo le obliga a retener mucha información a la vez. A lo largo del tiempo un mayor número de personas trabajadoras apunta a esta particularidad de sus trabajos: Si en 1996 el 42,5% de las mujeres decía que su trabajo les obligaba a retener mucha información a la vez, en el 2020 el porcentaje ha subido al 52,5%; entre los hombres ha pasado de un 40,7% al 53,9% (gráfico 4.1).

Gráfico 4.1. Retener mucha información a la vez (1996-2020)



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT 2020.

4.1.2. Realizar tareas monótonas

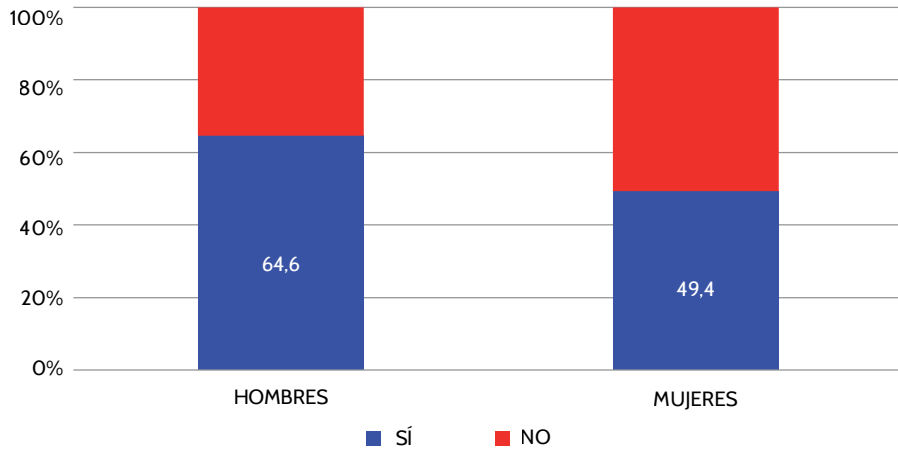
Ante esta cuestión, casi la mitad tanto de mujeres como de hombres dice que su trabajo implica generalmente realizar tareas monótonas.

En este sentido en la Encuesta de Salud 2018 se pregunta a las y los entrevistados sobre si en su vida laboral realizan o realizaban un trabajo monótono y repetitivo: el 34,8% de las mujeres responde que Siempre, Casi siempre o Muchas veces realiza o realizaba un trabajo monótono y repetitivo. En el caso de los hombres ese porcentaje es del 31,3%.

Nuevamente la mitad de las mujeres, y en este caso en una mayor proporción los hombres, casi dos terceras partes de ellos, responde que su trabajo implica generalmente realizar tareas complejas (gráfico 4.2).



Gráfico 4.2. Realizar tareas complejas

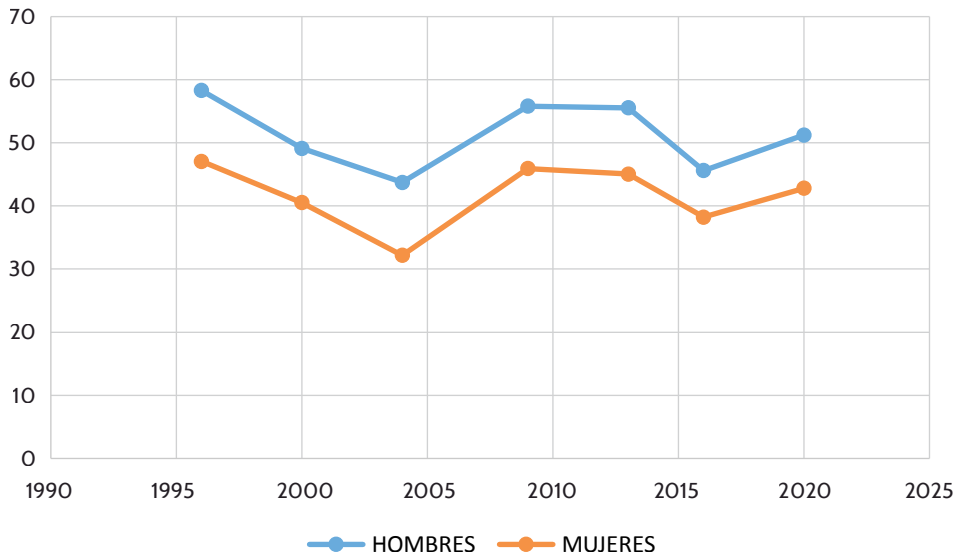


Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

4.1.3. Prestar atención continua

La mitad de los hombres, el 51,2% y en una proporción importante, pero algo menor las mujeres, el 42,8% señala que su trabajo les obliga a prestar concentración o vigilancia específica (gráfico 4.3).

Gráfico 4.3. Concentración o vigilancia específica continua (1996-2020)



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

En la Encuesta de Salud 2018 una cuestión se refiere a esta materia, se pregunta a las personas entrevistadas si su trabajo les obliga o les obligaba a mantener un nivel de atención alto o muy alto. Las respuestas destacan el peso de este elemento de la atención: el 73,5% de las mujeres responde que Siempre, Casi siempre o Muchas veces tiene o tenía que mantener un nivel de atención alto o muy alto en su trabajo. En el caso de los hombres este porcentaje es todavía mayor, el 80,1%.

4.2. Carga y ritmo de trabajo

Hay dos preguntas de la ECT-2020 y una pregunta de la Encuesta de Salud 2018 referidas a factores relacionados con la carga y ritmo de trabajo.

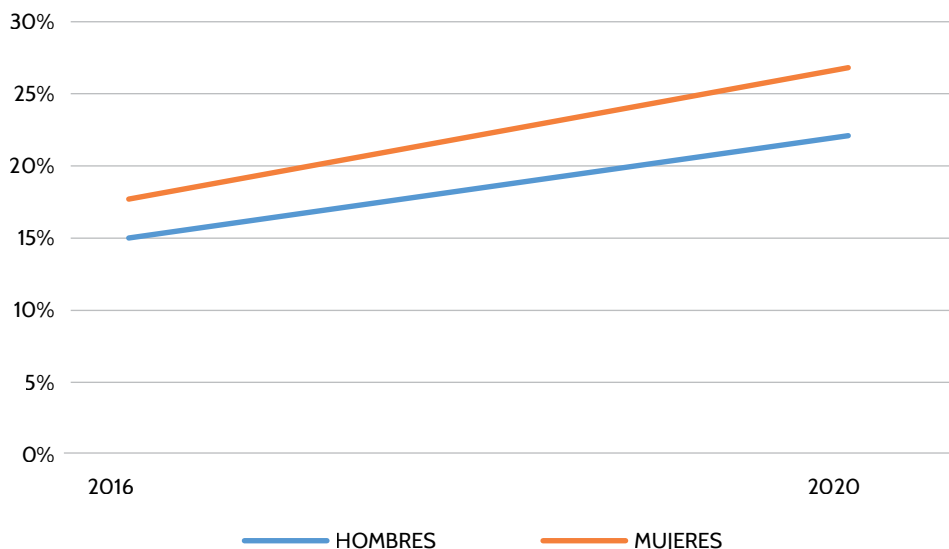
4.2.1. Ritmo al que deben realizar el trabajo

En la Encuesta de Salud 2018 se pregunta a las personas entrevistadas si tienen o tenían que trabajar muy rápido. Las respuestas no apuntan a diferencias entre sexos, el 43% de mujeres y el 44,6% de hombres responde que Siempre, Casi siempre o Muchas veces tiene o tenía que trabajar muy rápido. No obstante, más de 8 de cada 10 personas trabajadoras dice estar bastante satisfecha o muy satisfecha con el ritmo al que debe realizar su trabajo según la ECT-2020.

4.2.2. Tiempo suficiente para desarrollar correctamente el trabajo

En torno a un cuarto de las personas trabajadoras dice no disponer de tiempo suficiente para desarrollar correctamente su trabajo. La percepción de no disponer de tiempo suficiente ha aumentado en el tiempo: si entre los hombres ha pasado del 15% en el año 1996 al 22,1% en el año 2020, en las mujeres se ha pasado del 17,7% al 26,8% (gráfico 4.4). Como se desprende de los datos, hay más mujeres que hombres que dicen no disponer de tiempo suficiente para el desarrollo correcto de su trabajo.

Gráfico 4.4. Percepción de no disponer de tiempo suficiente (2016-2020)



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

Es el problema más destacado tanto por mujeres como por hombres en cuanto a la adecuación de los medios de trabajo y va aumentando la proporción de personas que lo perciben, siendo siempre mayor la proporción de mujeres que la manifiesta. Desde 2009 ha aumentado 10 puntos porcentuales.

La mayor proporción de mujeres y hombres que manifiestan no disponer de tiempo suficiente para desarrollar correctamente su trabajo están encuadradas en las categorías profesionales T2 Tareas educativas enseñanza –titulación universitaria (47% mujeres-32,6% hombres) y en T3 Salud y bienestar corporal– titulación universitaria (41,4%-36,3%), y siempre en una proporción significativamente superior entre las mujeres con respecto a los hombres. El único contenido de trabajo en el que los hombres perciben este problema en mayor medida que las mujeres es en las categorías altas de la producción terciaria y en las categorías bajas de la producción industrial.

En la Encuesta de Salud 2018 una de las preguntas se refería a esta cuestión de la carga de trabajo; se preguntaba si tienen o tenían mucho trabajo y se sienten o sentían agobiados. El 32,7% de mujeres y el 30,2% de hombres dice sentirse agobiado por la carga de su trabajo.

4.2.3. Atender a varias tareas al mismo tiempo

La cuestión referida a este factor de riesgo psicosocial está considerada en la Encuesta de Salud 2018 y no en la ECT-2020.

En la Encuesta de Salud 2018 se pregunta si las y los encuestados tienen o tenían que atender varias tareas al mismo tiempo. Las respuestas, en este caso, no señalan diferencias entre sexos, casi la mitad de la población trabajadora, el 49,9% de trabajadoras y el 48,2% de trabajadores afirma que Siempre, Casi siempre o Muchas veces tiene o tenía que atender varias tareas al mismo tiempo.

4.3. Tiempo de trabajo

Hay 6 preguntas en la ECT-2020 referidas a factores relacionados con el tiempo de trabajo.

4.3.1. Trabajo a turnos

Casi un cuarto de la población trabajadora de Euskadi dice trabajar a turnos con horarios rotativos, en una proporción algo mayor entre los hombres que entre las mujeres (24,2% frente a 20,9%).

4.3.2. Trabajo nocturno

Es menor la proporción de mujeres que dicen trabajar por la noche, el 10,5%, que la de hombres, el 22%. Mientras que en el caso de las mujeres lo más común es trabajar de noche ocasionalmente, los hombres suelen hacerlo con frecuencia.

4.3.3. Descanso de dos días seguidos a la semana

Un 20,9% de mujeres y un 16,6% de hombres señala que no dispone de al menos dos días seguidos de descanso en la semana.

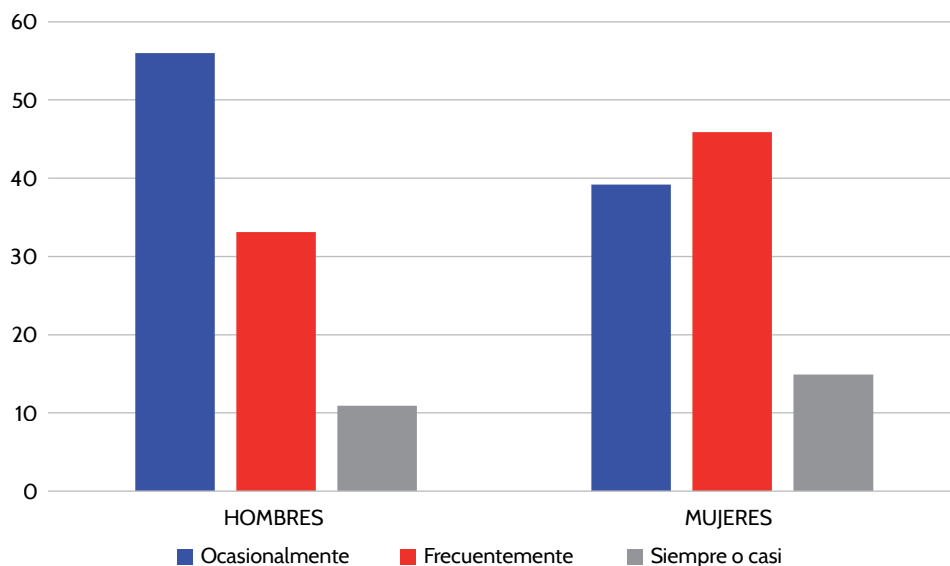
4.3.4. Trabajo en domingos

Casi un tercio de los hombres, el 29,3% y el 22% de las mujeres dice trabajar al menos alguna vez los domingos.



No obstante, es destacable que siendo más los hombres que las mujeres quienes dicen trabajar los domingos, entre las mujeres que trabajan los domingos el porcentaje de las que lo hacen frecuentemente o siempre o casi es significativamente superior al de los hombres que dicen trabajar los domingos (el 58,4% frente al 44%) (gráfico 4.5).

Gráfico 4.5. Trabajar en domingos



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

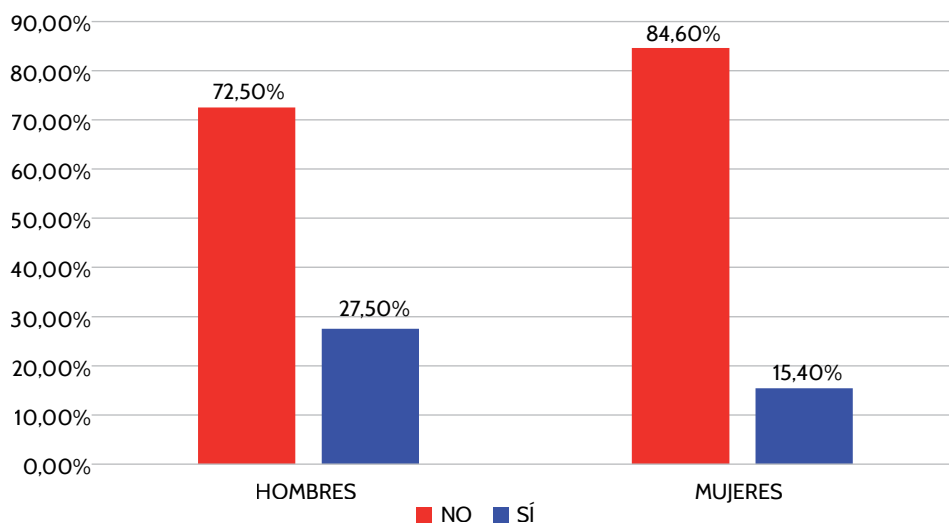
4.3.5. Trabajo en sábados

Cuando se pregunta si trabaja alguna vez en sábado las pautas se repiten aunque hay matices con respecto al trabajo en domingos: en primer lugar entre la población trabajadora un mayor número señala que trabaja los sábados frente a los que dicen trabajar los domingos, el 37,9% de las mujeres y el 40,4% de los hombres dicen trabajar alguna vez en sábado; en segundo lugar y como ocurría con el trabajo en domingos hay muchas más trabajadoras que dicen trabajar Frecuentemente (38%) o Siempre o casi siempre (25,7) los sábados frente a los trabajadores que dicen trabajar Frecuentemente el 28% y Siempre o casi siempre el 14,9%.

4.3.6. Trabajo de más de 10 horas diarias

Es notable el número de personas trabajadoras que dicen trabajar alguna vez más de 10 horas diarias, el 27,5% de los hombres y en el caso de las mujeres el 15,4% (gráfico 4.6).

Gráfico 4.6. Trabajar alguna vez más de 10 horas diarias



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

4.4. Control y participación

En la ECT-2020 hay 4 preguntas referidas a factores relacionados con el control y la participación. Este factor psicosocial hace referencia a la capacidad y posibilidad que la persona trabajadora tiene para participar en la toma de decisiones sobre distintos aspectos del desempeño y organización del trabajo, ejerciendo sobre ellos un cierto grado de autonomía.

4.4.1. Cambio del método de trabajo

Más de la mitad de la población trabajadora señala que puede elegir o cambiar el método de trabajo, el 51,9% de las mujeres y el 56,8% de los hombres.

Las personas trabajadoras cuyo puesto de trabajo es:

- Servicio doméstico en hogares particulares (para limpieza y/o cuidado de personas).



- Tareas técnicas o científicas. Salud, servicios sociales y enseñanza. Profesionales liberales.
- Organización, dirección, control del trabajo.

Son las que en mayor proporción dicen que pueden elegir o cambiar el método de trabajo.

4.4.2. Cambio del orden de las tareas

Todavía más personas trabajadoras señalan que pueden elegir o cambiar el orden de las tareas. Más de dos tercios lo afirman, el 70% de las mujeres y el 68,2% de los hombres.

En la Encuesta de Salud 2018 se preguntaba a la población si en su trabajo pueden o podían tomar decisiones relativas a la distribución y los procedimientos de tareas.

El 56,4% de las mujeres y el 54,5% de los hombres respondía que Siempre, Casi siempre o Muchas veces tenía esa autonomía para decidir sobre la distribución y los procedimientos de sus tareas.

4.4.3. Cambio en el ritmo de trabajo

El 56,7% de las mujeres y el 58,5% de los hombres señalan que pueden elegir o cambiar el ritmo de trabajo. Este rasgo de cierta autonomía es mayor en los siguientes puestos de trabajo:

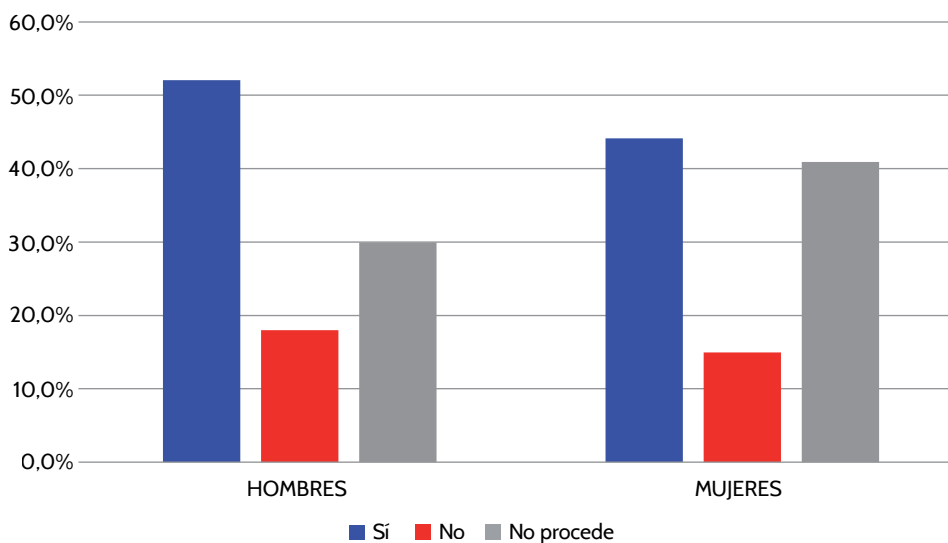
- Servicio doméstico en hogares particulares (para limpieza y/o cuidado de personas).
- Tareas técnicas o científicas. Salud, servicios sociales y enseñanza. Profesionales liberales.
- Organización, dirección, control del trabajo.
- Tareas comerciales, contables, administrativas y otras de oficina.

En las respuestas dadas a una de las preguntas incluidas en la Encuesta de Salud 2018 (Puedo o podía marcar mi propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada) se subraya este rasgo de autonomía ya que el 49% de las mujeres y el 49,2 % de los hombres responden que Siempre, Casi siempre o Muchas veces lo podían hacer.

4.4.4. Elección de los momentos de pausas, paradas o descansos

Un número significativo de personas trabajadoras señala que puede elegir el momento de realizar pausas, paradas o descansos. Es destacable en este sentido que los hombres, más que las mujeres, son los que en mayor número dicen tener esa facultad, el 52% frente al 44% (gráfico 4.7).

Gráfico 4.7. Elegir momento de pausas



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020

4.5. Cultura organizacional

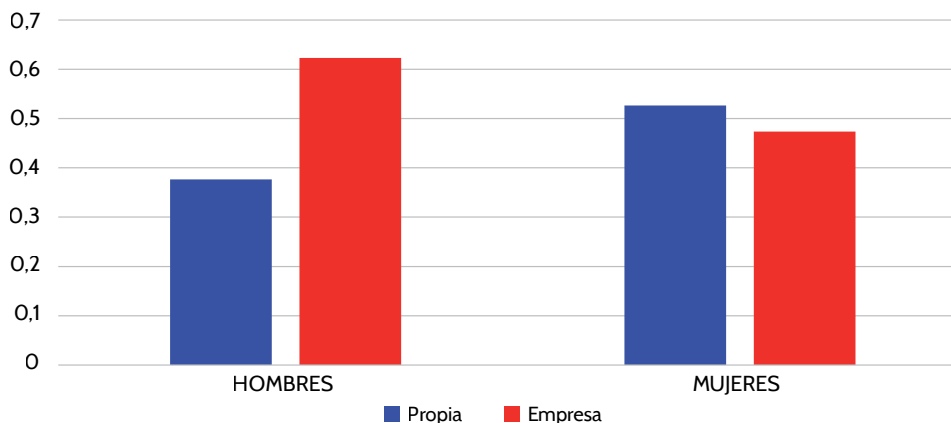
En la ECT-2020 se incluyen 7 preguntas referidas a factores relacionados con la cultura organizacional.

4.5.1. Realización de cursos de formación de más de 40 horas en los últimos 12 meses

Una gran mayoría de trabajadoras (76,7%) y trabajadores (75,9%) dice haber realizado un curso de formación de más de 40 horas en los últimos 12 meses, aunque en algún sector, como en el del Servicio doméstico en hogares particulares (para limpieza y/o cuidado de personas) la formación es casi inexistente.

Entre quienes han realizado esta formación, las mujeres se forman más por iniciativa propia que los hombres, 52,5% frente al 37,8%, mientras que los hombres lo hacen más por iniciativa de la empresa, el 62,1% frente al 47,6% en el caso de las mujeres (gráfico 4.8).

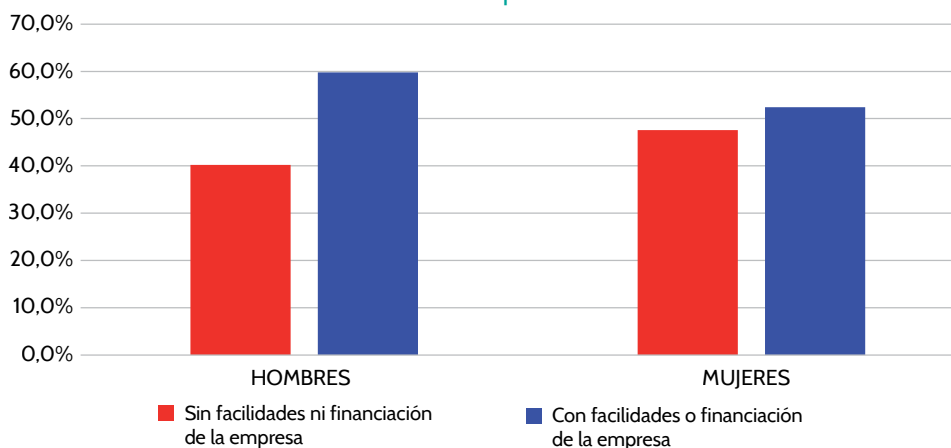
Gráfico 4.8. Iniciativa de la realización del curso



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

Entre las personas trabajadoras que se forman por iniciativa propia, hay más mujeres que señalan que lo hacen sin contar con facilidades ni financiación de la empresa, el 47,8%. Entre los hombres que dicen formarse por iniciativa propia, un 40,2% dice que lo hace sin contar con facilidades ni financiación por parte de la empresa (gráfico 4.9).

Gráfico 4.9. De entre los cursos de iniciativa propia, facilidades y financiación de la empresa



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

Esta formación realizada al margen o sin el apoyo de la empresa es significativamente importante para las mujeres y también para los hombres en los trabajos de Hostelería, cuidado personal, transporte, limpieza o seguridad. Por su parte, en los trabajos de Tareas técnicas o científicas, Salud, servicios sociales y enseñanza, Profesionales liberales, son las mujeres y no tanto los hombres, las que de manera significativa dicen formarse al margen o sin el apoyo de su empresa.

4.5.2. Información clara y suficiente

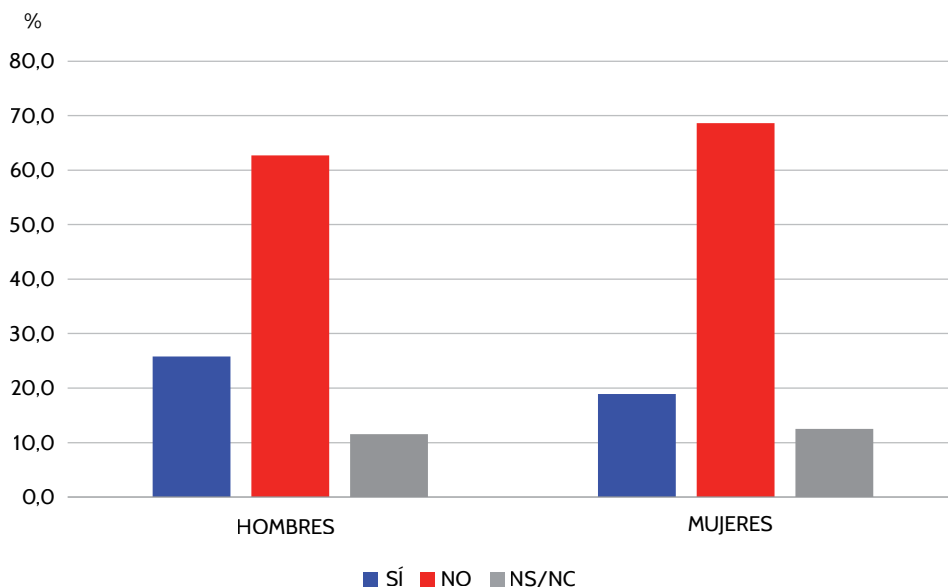
Más del 80% de la población trabajadora dice disponer de información clara y suficiente para desarrollar correctamente su trabajo, el 84% de las mujeres y el 80,6% de los hombres.

4.5.3. Posibilidad de cooperación

Nuevamente una gran mayoría de la población trabajadora, el 81,8% en el caso de las mujeres y el 83,4% en el caso de los hombres señala que en su trabajo disponen, por lo general, de la posibilidad de cooperación para desarrollar correctamente su trabajo.

4.5.4. Posibilidad de sanción por error

Casi una de cada cinco trabajadoras (18,9%) y uno de cada cuatro trabajadores (25,8%) responde que un error en su trabajo puede o podría ocasionar una sanción (riesgo o pérdida de empleo, disminución de salario) (gráfico 4.10). Esta percepción es mayor entre los hombres que entre las mujeres en todas las categorías profesionales excepto en la T3 Salud y bienestar corporal –titulación universitaria y en la T9 Trabajo de relación con personas/comerciales– categoría baja. Esta idea ha aumentado tanto en mujeres como en hombres desde 1996. En mujeres ha aumentado del 15,9% al 18,9% mientras que en los hombres del 19,8% al 25,8%.

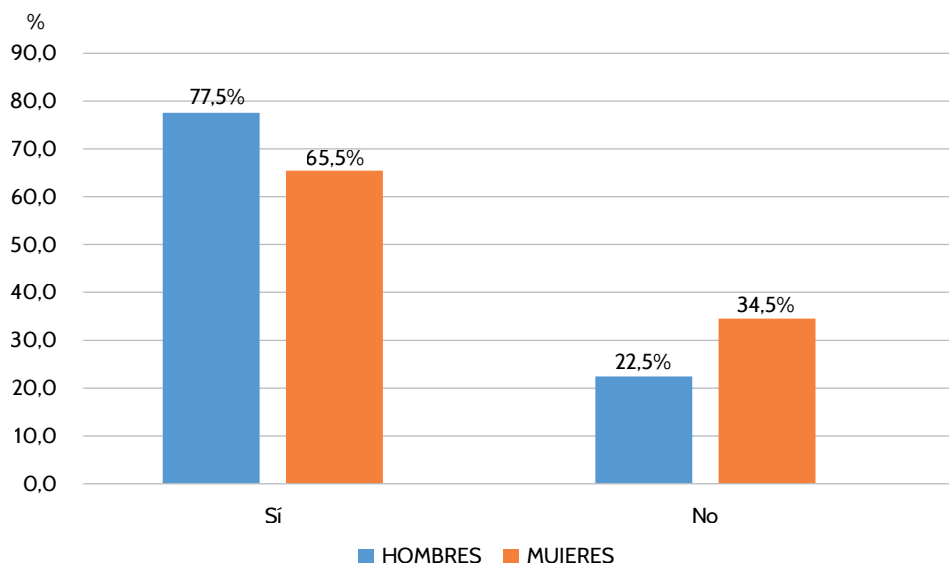
Gráfico 4.10. Posibilidad de sanción por errores

Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

4.5.5. Resolución de problemas imprevistos

Este factor se puede interpretar de varias formas. Por una parte, se podría entender el tener que resolver por cuenta propia los imprevistos como una falta de apoyo por parte de la organización, y en cambio, también se podría interpretar como tener autonomía a la hora de desarrollar el trabajo. En este último caso, estaríamos hablando de un factor relacionado con el control y la participación, en vez de la cultura organizacional.

Dos tercios de las trabajadoras y más de tres cuartos de los hombres responde afirmando esta aseveración (gráfico 4.11). Es decir, una parte importante del equipo humano dice tener que resolver problemas imprevistos por su cuenta en su trabajo; en una medida algo mayor los hombres.

Gráfico 4.11. Resolver imprevistos por su cuenta

Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

Si la posibilidad de resolver por su cuenta problemas imprevistos en el curso de su trabajo lo entendemos como una cualidad de la autonomía decisional de las personas trabajadoras, las mujeres que trabajan en el Servicio doméstico en hogares particulares (para limpieza y/o cuidado de personas), y también en la Hostelería, cuidado personal, transporte, limpieza o seguridad y en el sector de la Producción, son las que señalan disponer de menos autonomía frente a las mujeres que trabajan en otros sectores y frente a los hombres (más o menos la mitad de ellas responde que sí).

4.5.6. Valoración de la calidad de su trabajo

Este factor también se podría interpretar como la falta de apoyo por parte de la empresa a la hora de valorar la calidad del trabajo o como otro indicio de autonomía en el trabajo.

El 53,9% de las mujeres considera que su trabajo implica valorar ellas mismas la calidad de su trabajo. En el caso de los hombres ese porcentaje sube al 62,4%.

Este posible indicio de autonomía es menor entre las mujeres que entre los hombres y en las mujeres en los sectores de Servicio doméstico en hogares

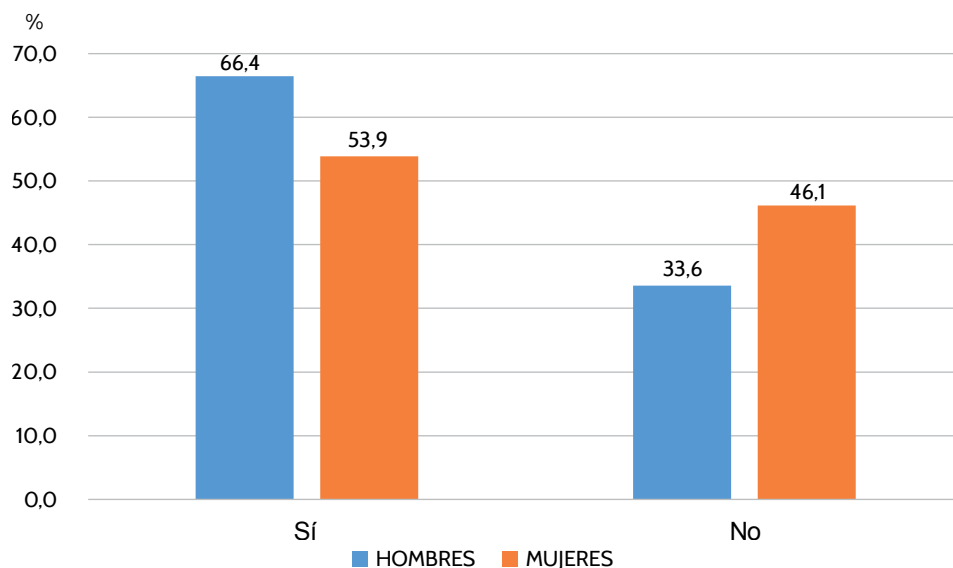


particulares (para limpieza y/o cuidado de personas), en el de Hostelería, cuidado personal, transporte, limpieza o seguridad y en el de Tareas comerciales, contables, administrativas y otras de oficina donde más de la mitad de las mujeres de esos sectores señala que su trabajo no implica valorar la calidad del trabajo que realizan.

4.5.7. Responder a estándares de calidad precisos

El 66,4% de hombres considera que debe responder a estándares de calidad precisos, frente al 53,9% de las mujeres (gráfico 4.12).

Gráfico 4.12. Responder a estándares de calidad precisos



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

4.6. Relaciones personales

Hay 2 preguntas de la ECT y otras 2 de la Encuesta de la Salud 2018 que están referidas a factores relacionados con las relaciones personales.

4.6.1. Situaciones de conflicto/violencia

En la Encuesta de la Salud 2018 a la pregunta de Me siento o sentía afectado/a por situaciones de conflicto con algún/a empleado/a; insultos, conductas ofensivas, bien por algún compañero/a o por mis superiores, en torno al 15% de mujeres y hombres (el 16,9% de mujeres y el 15,6% de hombres) dice sentirse o haberse sentido afectado por este tipo de situaciones en el trabajo. No se manifiestan grandes diferencias entre ambos sexos.

El 9,3% de las mujeres responde Siempre, Casi siempre o Muchas veces a esta pregunta y el 7,6% Algunas veces. Entre los hombres el 7,3% responden Siempre, Casi siempre o Muchas veces y el 8,3% Algunas veces.

En la ECT-2020, al preguntar a los encuestados si en los últimos 12 meses en su empresa se han producido situaciones de violencia, intimidación, acoso o discriminación grave, el 4,7% de las mujeres y el 4,8% de los hombres responde que sí (entre las mujeres el 2,3% dice que esa situación les ha afectado personalmente y el 2,4% que no le ha afectado; entre los hombres estos porcentajes son del 1,7%, afección personal, y del 3,1%, sin afección personal).

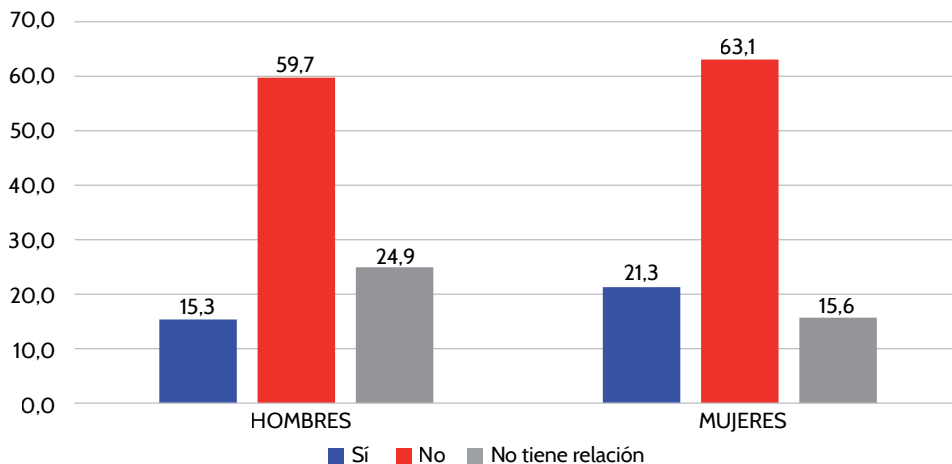
Aunque el porcentaje no sea sustancial y no haya diferencias significativas entre mujeres y hombres, si trasladáramos esas cifras al conjunto de la población trabajadora, se podría deducir que en torno a 40.000 trabajadoras y trabajadores han sufrido o han vivido una situación de violencia, intimidación, acoso o discriminación grave en los últimos 12 meses.

4.6.2. Situaciones de tensión con el público

Casi 2 de cada 10 personas trabajadoras dice vivir a menudo situaciones de tensión en sus relaciones con el público (el 18% de la población trabajadora).

Las mujeres, siendo una constante a lo largo del tiempo, afirman vivir esas situaciones de tensión en un porcentaje mayor que los hombres (en la ECT2020 el 21,3% de las mujeres frente al 15,3% de los hombres) (gráfico 4.13).

Gráfico 4.13. Situaciones de tensión con el público (%)

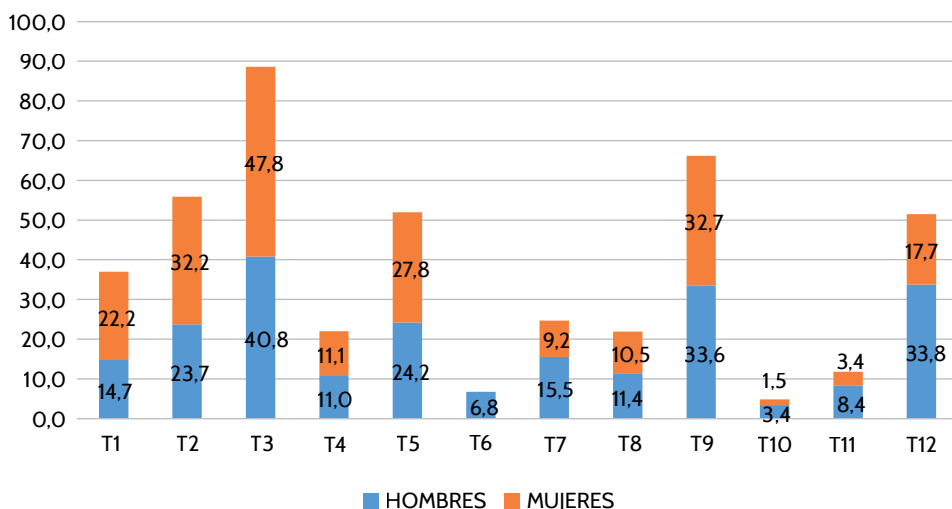


Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

Es destacable que, dentro de la categoría profesional T3 Salud y bienestar corporal –titulación universitaria–, casi la mitad de las mujeres (47,8%) y el 40,8% de los hombres señala vivir situaciones de tensión en sus relaciones con el público.

En las categorías T2 Tareas educativas enseñanza –titulación universitaria y T1 Tareas de dirección– categoría alta o media las mujeres dicen vivir esas situaciones de tensión en un porcentaje significativamente superior al de los hombres (gráfico 4.14).

Gráfico 4.14. Situaciones de tensión con el público (2020)



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

4.6.3. Relaciones con las personas que trabajo o trabajaba

Esta cuestión referida a este factor psicosocial está considerada en la Encuesta de Salud 2018 y no en la ECT-2020.

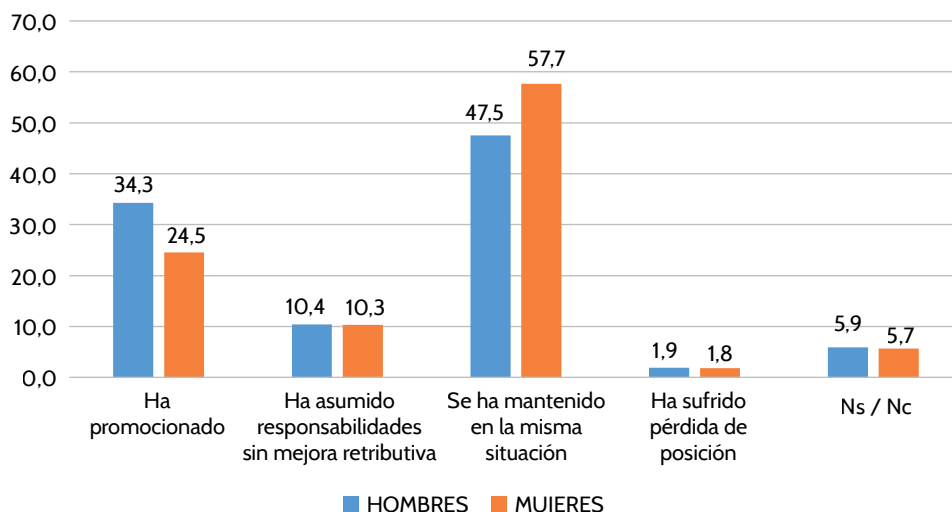
En la Encuesta de Salud 2018 se pregunta a la población sobre las relaciones con las personas que trabaja o trabajaba. El 89,4% de las mujeres y el 88,2% de los hombres consideraba adecuadas esas relaciones al responder Siempre, Casi siempre y Muchas veces.

4.7. Desarrollo personal

4.7.1. Promoción en la empresa

De las respuestas ofrecidas a la cuestión de si las personas trabajadoras encuestadas han mejorado su posición en la empresa a lo largo del tiempo o han promocionado en alguna ocasión se desprende que existe una diferencia significativa entre trabajadoras y trabajadores. Mientras que un tercio de los hombres señala haber promocionado en categoría profesional y/o remuneración, el 34,3%, en el caso de las mujeres esa proporción cae al 24,5%. Un 57,7% de trabajadoras y un 47,5% de trabajadores responde que se ha mantenido en la misma situación (gráfico 4.15).

Gráfico 4.15. Promoción dentro de la empresa (%)



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

4.7.2. Satisfacción con la posibilidad de promoción en la empresa

Esa diferencia en la promoción real tiene su corolario en la manifestación del grado de satisfacción con las posibilidades de promoción en sus empresas ya que entre los hombres es el 59,4% quien dice estar Bastante o Muy satisfecho mientras que entre las mujeres es el 53,5%.

No obstante, es subrayable que más de la mitad de las trabajadoras y trabajadores dicen estar Bastante o Muy satisfechos con sus posibilidades de promoción en sus empresas.

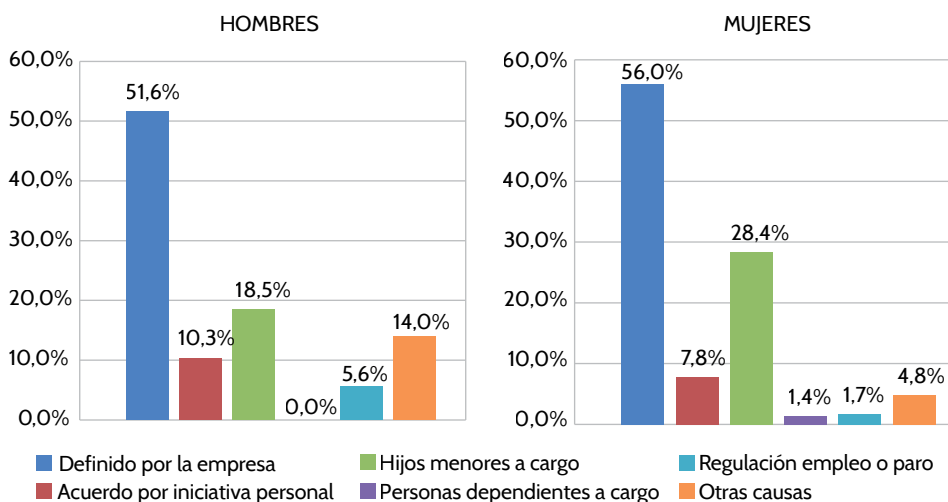
4.8. Interacción casa-trabajo

Hay 2 preguntas en la ECT-2020 referidas a factores relacionados con la interacción casa-trabajo.

4.8.1. Motivo de trabajar a tiempo parcial

Como norma general, los hombres y las mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hacen porque así lo determina la empresa (51,6% hombres y 56% mujeres). El segundo motivo es el de tener hijos menores a cargo, y en este caso la proporción de mujeres es mayor, 28,4%, mientras que en los hombres es de un 18,5%. La proporción de hombres que trabajan a tiempo parcial por tener personas dependientes a cargo es de 0% (en las mujeres 1,4%) (gráfico 4.16).

Gráfico 4.16. Motivo del trabajo a tiempo parcial, por sexo



Fuente: elaboración propia a partir de la ECT-2020.

4.8.2. El horario permite atender las obligaciones familiares y sociales

Un 20,2% de hombres y un 18,9% de mujeres refiere que su trabajo no les permite atender bien sus obligaciones familiares y sociales.

4.9. Análisis de los datos

Con todos estos datos se puede hacer una primera aproximación al posible nivel de estrés que sufren las personas trabajadoras en nuestra sociedad, teniendo en cuenta las dimensiones a las que hacen referencia los modelos que existen en la actualidad para realizar una evaluación cuantitativa del problema.

Por una parte, el modelo Demanda-Control de Karasek (INSST, 2001) evalúa las demandas psicológicas del trabajo, junto con el control sobre el trabajo y el apoyo social; y por otra, el modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist, tiene en cuenta el esfuerzo extrínseco (demandas) así como intrínseco (sobre implicación) del trabajo, y las recompensas que obtiene la persona trabajadora (reconocimiento, trato justo, apoyo, seguridad laboral, salario, oportunidades de desarrollo, y promoción).

Si nos basamos en la teoría de Karasek, según los datos obtenidos, la intensidad de las demandas psicológicas del trabajo, en general, son elevadas. Los datos referentes a factores relacionados con el contenido del trabajo muestran que más de la mitad de la población trabajadora está expuesta a situaciones de riesgo psicosocial (retener mucha información a la vez, realizar tareas complejas, prestar atención continua...), así como en lo referente a la carga y ritmo de trabajo, más de un 40% de las personas trabajadoras dicen tener que trabajar muy rápido, y aproximadamente el 30% sentirse agobiada por la carga de trabajo. La percepción de no disponer de tiempo suficiente también ha aumentado en los últimos años, sobre todo en el caso de las mujeres, siendo superior al 25%. Al analizar estos factores de riesgo psicosocial, debemos tener en cuenta que afectan de diferente manera a mujeres y hombres, tal y como es el hecho de que son más las mujeres que señalan tener que trabajar siempre, casi siempre o frecuentemente los sábados y domingos (un 58,4% frente al 44% de los hombres en el caso de los domingos, y un 63,7% frente a un 43% los sábados), o, que en el caso de los hombres, refieren en mayor proporción que las mujeres el hecho de tener que realizar tareas complejas (un 64,6% en los hombres frente a un 49,4% en mujeres) o que requieren atención continua (un 51,2% frente a un 42,8% en el caso de las mujeres).



Sin embargo, más de 8 de cada 10 personas trabajadoras refieren estar satisfechas con el ritmo de trabajo, lo cual puede deberse a la compensación de los factores relacionados con la dimensión de Control y Participación, ya que más del 50% afirman poder cambiar el ritmo y método de trabajo, y más del 70% el orden de las tareas. En este factor también existen diferencias de género, donde los datos son más positivos en el caso de los hombres que en el de las mujeres.

Por último, en cuanto al apoyo, entendiéndolo como el clima social y el soporte instrumental, podemos observar que los factores referentes a esta dimensión también resultan positivos. Aproximadamente el 90% de las personas trabajadoras dice tener relaciones personales adecuadas, y más de un 80% la posibilidad de cooperación. Además, cerca de un 75% refiere haber realizado formación de más de 40 horas en los últimos 12 meses, aunque en este caso la iniciativa en el caso de las mujeres ha sido mayormente propia, y en menor medida de la empresa, siendo la situación contraria en los hombres. En cuanto a la información recibida, más de un 80% refiere que ha sido clara y suficiente, lo cual también resulta favorable.

Por otro lado, si analizamos la situación según el modelo de Siegrist Esfuerzo-Recompensa, relacionados con el esfuerzo estarían los factores de riesgo mencionados anteriormente respecto al contenido del trabajo y la carga y ritmo de trabajo, así como dentro del tiempo de trabajo la turnicidad, que afecta a alrededor de un cuarto de las personas trabajadoras. También dentro de la cultura organizacional, debemos tener en cuenta varios factores. Cerca de un 25% refiere poder ser sancionada por errores en sus labores. Además, cerca de dos terceras partes de las mujeres trabajadoras y tres cuartas partes en el caso de los hombres dicen tener que responder a problemas imprevistos por su cuenta. Otro factor a tener en cuenta es la interacción casa-trabajo, ya que cerca de un 20% afirma que su trabajo no le permite atender bien sus obligaciones familiares y sociales.

En cuanto a los factores relacionados con la dimensión de recompensa, tendríamos en cuenta los mencionados anteriormente que están relacionados con el apoyo y que resultan positivos. Aun así, vemos que en lo que se refiere a la promoción, cerca de un 60% de las mujeres se han mantenido en la misma situación a lo largo del tiempo en la empresa, y en el caso de los hombres cerca del 50%.

5. Accidentes laborales de mujeres y hombres

5.1. ¿Qué se considera accidente de trabajo?

La Ley General de la Seguridad Social determina que:

«un accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.»

En la actualidad también incluye a las personas trabajadoras autónomas que tienen derecho a las prestaciones por contingencia profesional, así como a las personas empleadas de hogar tras la aprobación del RD 1596/2011.

La información sobre accidentes en el trabajo que se analiza desde Osalan se extrae de la base de datos de la aplicación IGATT, donde las entidades gestoras o colaboradoras de la Seguridad Social autorizadas para la presentación de los partes de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, la realizan de forma telemática. Esta presentación se hace de conformidad con lo establecido en la Orden del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social (*Boletín Oficial del País Vasco*, 10 de diciembre de 2003, núm. 241/2003) y su normativa de desarrollo.

De entre las diferentes variables que se recogen en el sistema IGATT, se han considerado algunas características que permiten:

- Diferenciar los accidentes ocurridos en jornada (en el centro de trabajo habitual, en otro centro de trabajo o en los desplazamientos en su jornada



laboral) de los denominados *in itinere* (los producidos al ir o volver del trabajo).

- Concretar si la naturaleza de la lesión es traumática (aquellos accidentes acontecidos con un agente físico externo que cause lesiones) o no traumática (incluyendo entre otros, infartos y accidentes cerebrovasculares).
- Identificar la desviación (acontecimiento anormal que dio lugar al accidente) y la forma (el modo preciso en que la desviación de la práctica normal provocó el accidente) asociados al accidente laboral.
- Caracterizar a la persona trabajadora implicada en el accidente mediante variables como edad, sexo o tipo de contrato.

5.2. Accidentes en jornada laboral

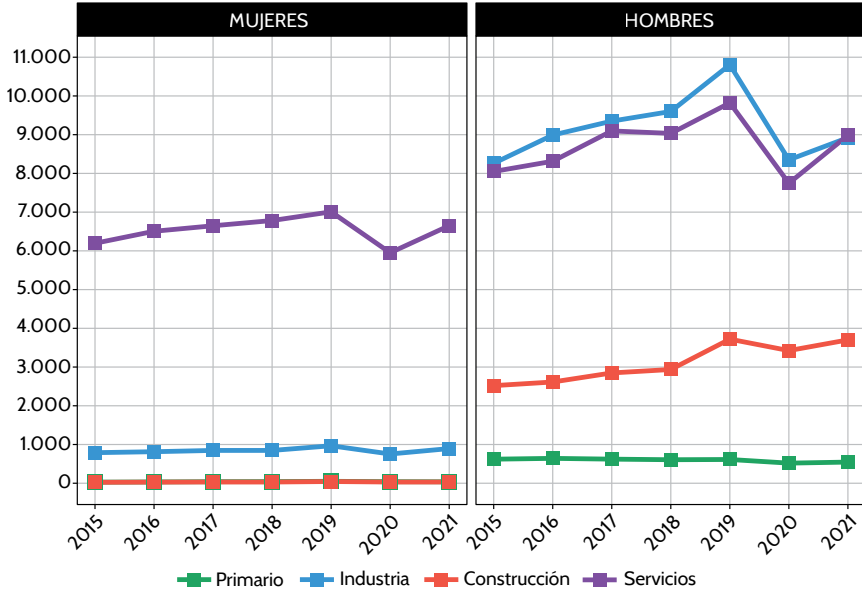
5.2.1. Índices de incidencia de AT

El número de accidentes con baja en el trabajo presenta cifras superiores en el caso de los hombres para todos y cada uno de los sectores considerados (ver gráfico 5.1). Para poder determinar hasta qué punto estas diferencias entre ambos sexos son considerables, es necesario tomar en cuenta el número de personas trabajadoras afiliadas a cada sector según su sexo (ver gráfico 5.2). Así, se utiliza el índice de incidencia (por cada mil personas trabajadoras) como valor que permite comparar los resultados entre ambos sexos. El índice de incidencia mide la frecuencia con la que ocurre un suceso dadas una serie de características; en este caso concreto, el número de accidentes en el trabajo por cada mil personas trabajadoras. Calculado bajo ciertas condiciones, la fórmula que permite calcular el índice de incidencia es la siguiente:

$$I.I. = \frac{\#Accidentes\ con\ baja}{\#Personas\ afiliadas} \times 1.000$$

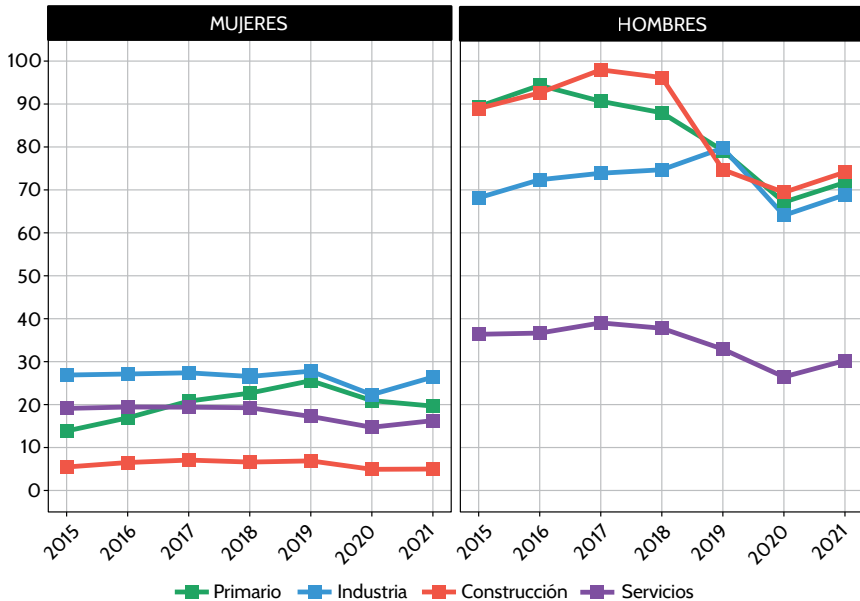
Los datos de incidencia mostrados en el gráfico 5.2 revelan diferencias importantes tanto temporales como entre ambos sexos:

Gráfico 5.1. Evolución del número de accidentes laborales según sector y sexo



Fuente: Informe Anual de Accidentes en el Trabajo (Osalan, 2021).

Gráfico 5.2. Evolución del índice de incidencia de accidentes laborales según sector y sexo



Fuente: Informe Anual de Accidentes en el Trabajo (Osalan, 2021).



Evolución temporal

Mientras que en los hombres se ve un descenso a lo largo de los últimos cinco años (sobre todo en los sectores *primario* y de la *construcción*), en el caso de las mujeres la incidencia se mantiene sin muchas variaciones (a excepción del sector primario, donde se aprecia un ascenso en comparación con los datos de 2015).

En el caso de las mujeres, el sector de la construcción siempre ha sido el que menor incidencia ha mostrado. Por el contrario, el sector industrial es el que presenta valores más altos. El sector primario y el sector servicios se ubican en una zona intermedia, destacando que desde 2017 el primario es el que presenta cifras superiores; hecho que no se daba en años anteriores.

A diferencia de las mujeres, en el caso de los hombres el sector servicios es el que menor incidencia presenta en los últimos años. Respecto a los otros tres sectores, destacar la reducción de la incidencia en los sectores primario y de la construcción, hecho que ha llevado a que los tres presenten cifras muy similares en los últimos años.

Diferencias entre sexos

Los cuatro sectores presentan índices de incidencia superiores en hombres que en mujeres a lo largo de los últimos años.

- **Sector primario:** pese a haberse visto reducida en los últimos años, en 2021 la incidencia fue más de tres veces superior en hombres (71,71) que en mujeres (19,64).
- **Sector industrial:** por cada mil personas trabajadoras, el número de accidentes en 2021 fue más del doble en hombres (68,86) que en mujeres (26,40).
- **Sector de la construcción:** el sector que más diferencias presenta entre hombres (74,13 de incidencia) y mujeres (4,99) para el año 2021.
- **Sector servicios:** siempre con valores superiores en hombres que mujeres, en el año laboral 2021 la incidencia en hombres fue de 30,25 frente a los 16,26 en el caso de las mujeres.

Los motivos por los que existen tantas diferencias se escapan a las variables consideradas en el análisis. No obstante, una de las posibilidades es el distinto reparto de ocupaciones dentro de un mismo sector. Así, resulta lógico pensar que más que el sector, el rol o la ocupación desempeñada por

la persona dentro de la empresa es más determinante a la hora de calcular las posibilidades de sufrir un accidente laboral. En este sentido, uno de los motivos por los que las diferencias en el sector de la construcción son tan grandes puede deberse a que las mujeres desempeñan en su mayoría tareas más administrativas, mientras que los hombres labores más vinculadas a la propia naturaleza del sector (construcción de edificios, reparación de fachadas, excavaciones, utilización de maquinaria pesada...).

Tratando de dar luz a este planteamiento, en base a los resultados obtenidos en la Encuesta de la Población en Relación con la Actividad (PRA), conviene destacar algunas diferencias en la ocupación principal de las personas trabajadoras, que podrían justificar las diferencias apreciadas en la incidencia. Así, por ejemplo:

- En el sector primario, casi la totalidad de las mujeres tiene una ocupación física como actividad principal. En el caso de los hombres, sin embargo, este porcentaje supone un 80% aproximadamente.
- En el sector industrial, alrededor del 60% de los hombres tiene una ocupación principal vinculable a una alta actividad física (artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción) frente al 38% de las mujeres.
- En el sector de la construcción, prácticamente la totalidad de las mujeres realiza tareas administrativas. En el caso de los hombres esta ocupación supone algo más del 25% de los trabajadores del sector.
- En el sector servicios las diferencias son menores, aunque los hombres en mayor proporción (24% frente a un 14% en mujeres) poseen ocupaciones físicas como tarea principal.

5.2.2. Accidentes según ocupación

La diferencia en los índices de incidencia entre hombres y mujeres en cada uno de los sectores puede ser debida a la ocupación que desempeña cada sexo dentro de los mismos. Una forma de analizar el posible impacto de esos roles es a través de las ocupaciones que desempeñan las personas accidentadas. Los datos de 2021 reflejan lo siguiente:

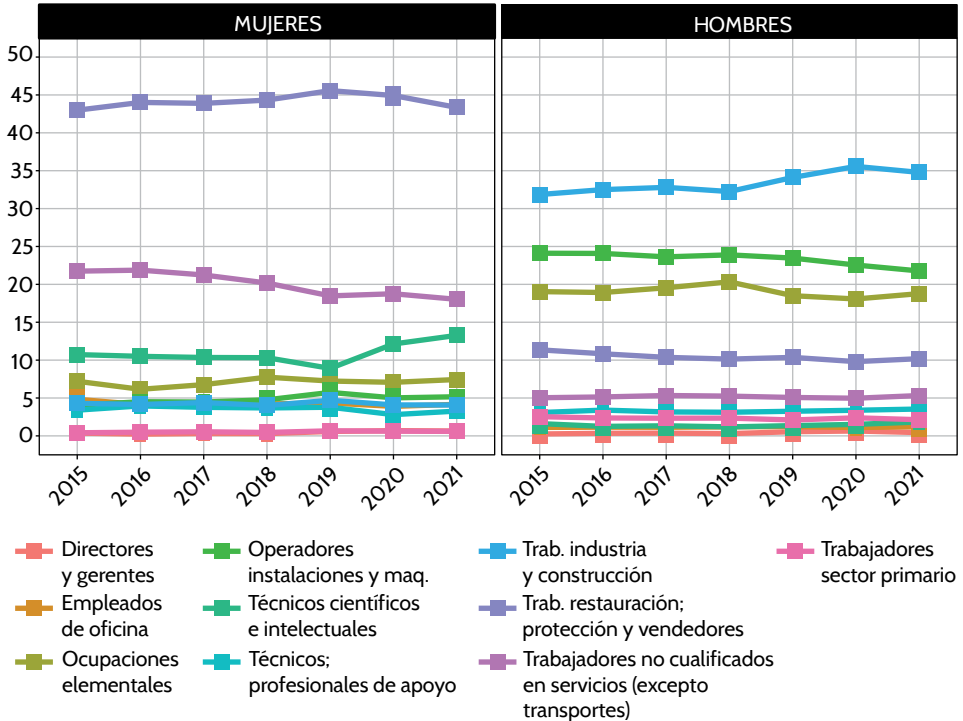
Mujeres

El 43,35% de las accidentadas eran trabajadoras de restauración, protección y vendedoras. Esta ocupación ha sido con diferencia la que más accidentes



ha acumulado en los últimos años, seguida de las trabajadoras no cualificadas en servicios (excepto transporte) (18,02% de los AT en 2021) y de las técnicas científicas e intelectuales (13,26% de los AT en 2021) (gráfico 5.3).

Gráfico 5.3. Personas accidentadas en jornada según la ocupación (% , 2015-2021)



Fuente: Informe Anual de Accidentes en el Trabajo (Osalan, 2021).

Hombres

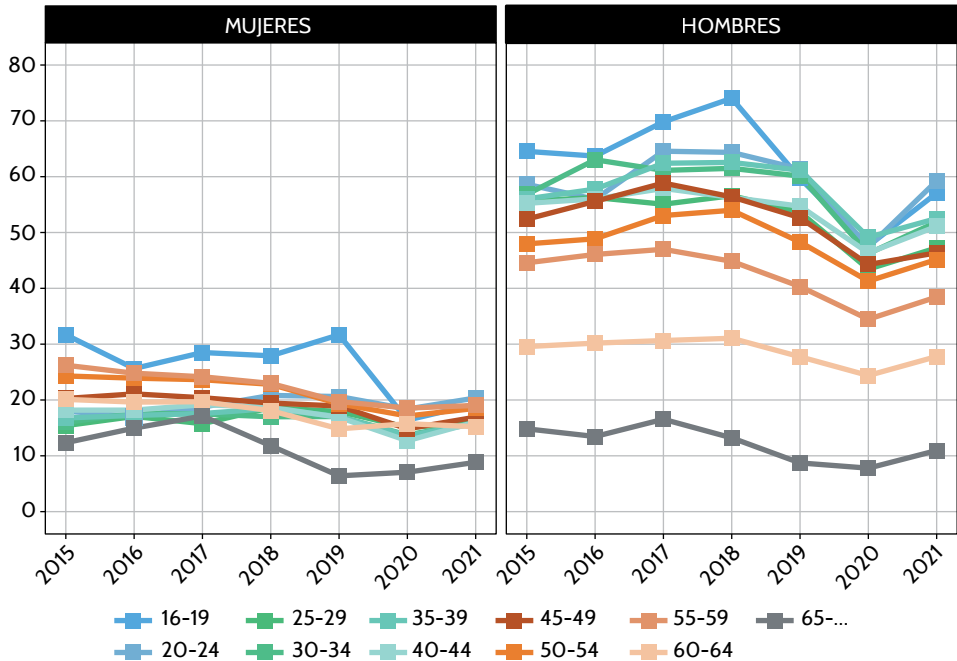
La ocupación que más accidentes acapara en hombres es la de trabajadores de la industria y la construcción (34,78% en 2021), seguida de los operadores de instalaciones y maquinaria (21,77% en 2021) y de las ocupaciones elementales (18,78% en 2021). Este orden de ocupaciones más accidentadas se ha mantenido invariable a lo largo de los últimos años.

5.2.3. Accidentes según la edad

Otro de los factores que afectan directamente a la incidencia en los accidentes laborales y que muestra diferencias entre hombres y mujeres es la edad. El gráfico 5.4 evidencia claramente dos aspectos relevantes al respecto:

- Tanto en hombres como en mujeres las personas trabajadoras de mayor edad presentan valores de incidencia más bajos.
- Mientras en los hombres se aprecia cómo la incidencia disminuye a medida que son mayores, en el caso de las mujeres no es tan evidente, ya que los valores son similares y no presentan un orden tan claro.

Gráfico 5.4. Evolución del índice de incidencia según rango de edad y sexo (2015-2021)

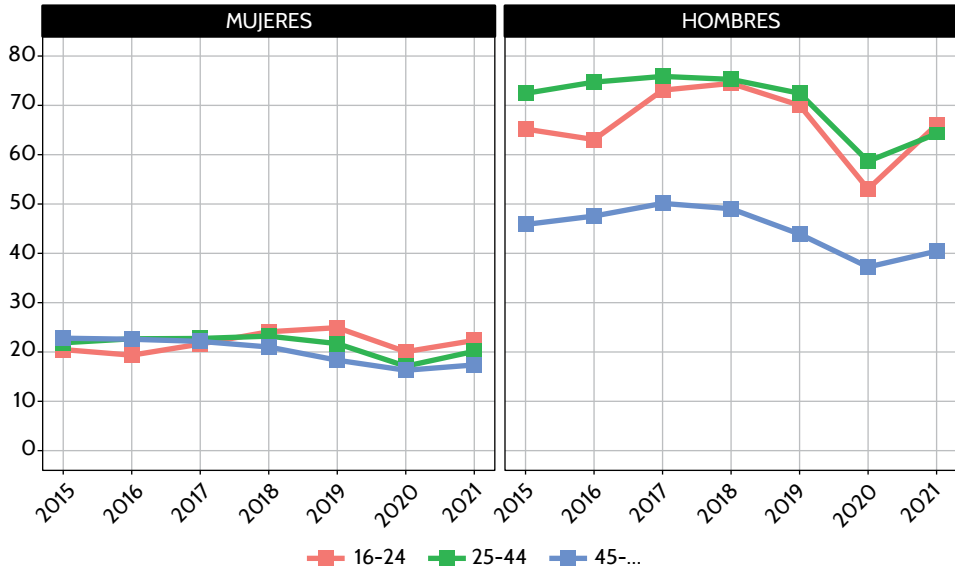


Fuente: Informe Anual de Accidentes en el Trabajo (Osalan, 2021).

Estos patrones se aprecian de igual forma si se agrupan por tres rangos de edad: primera etapa en el mundo laboral (entre 16 y 24 años), una etapa intermedia (entre 25 y 44 años) y la etapa más veterana (mayores de 45 años). Además, en el caso de los hombres se aprecia una diferencia notable entre los mayores de 45 años y los trabajadores más jóvenes (gráfico 5.5).



Gráfico 5.5. Evolución del índice de incidencia según la edad (3 rangos) y el sexo

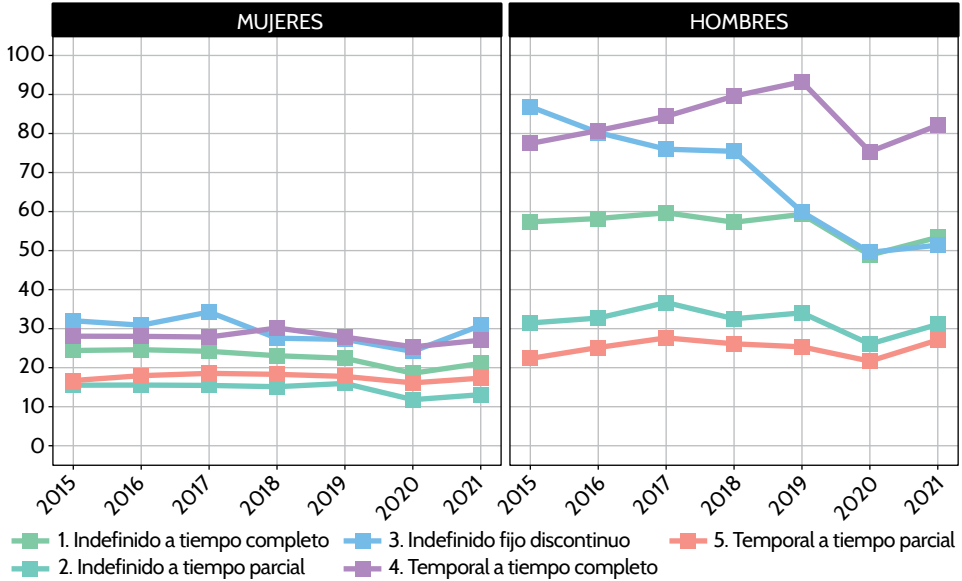


Fuente: Informe Anual de Accidentes en el Trabajo (Osalan, 2021).

5.2.4. Accidentes según el tipo de contrato

El tipo de contrato laboral, aunque no de forma tan evidente como en el caso de la edad, también puede asociarse a la experiencia en un puesto de trabajo: por lo general, las personas trabajadoras con contrato indefinido presentan mayor experiencia que las trabajadoras temporales. De ahí el interés en ver qué ocurre en hombres y mujeres entre las distintas modalidades de contrato existentes hoy en día (ver gráfico 5.6).

Gráfico 5.6. Evolución del índice de incidencia según el tipo de contratación y el sexo (2015-2021)



Fuente: Informe Anual de Accidentes en el Trabajo (Osalan, 2021).

Mujeres

Al igual que ocurría con los distintos rangos de edad, las diferencias entre los distintos tipos de contrato son más reducidas que en el caso de los hombres. Las trabajadoras con contratos indefinido fijo discontinuo (30,81) y temporal a tiempo completo (27,03) son las que más incidencia presentaron en 2021.

Hombres

A diferencia de las mujeres, existen diferencias considerables entre las incidencias de los distintos tipos de contrato. Así, de forma bien destacada, los trabajadores con contrato temporal a tiempo completo son los que más incidencia presentaron en 2021 (82,09), seguido de los indefinidos a tiempo completo (53,41) y los contratos indefinido fijo discontinuo (51,40). Esta tendencia cambió a partir de 2019, ya que, anteriormente, y con mucha diferencia los trabajadores con contrato indefinido fijo discontinuo presentaban índices superiores a los indefinidos a tiempo completo.

Las diferencias debidas a la temporalidad son más claras en los hombres que en las mujeres. No obstante, llama la atención que en los trabajos a tiempo completo los indefinidos presenten un índice menor al de los temporales;

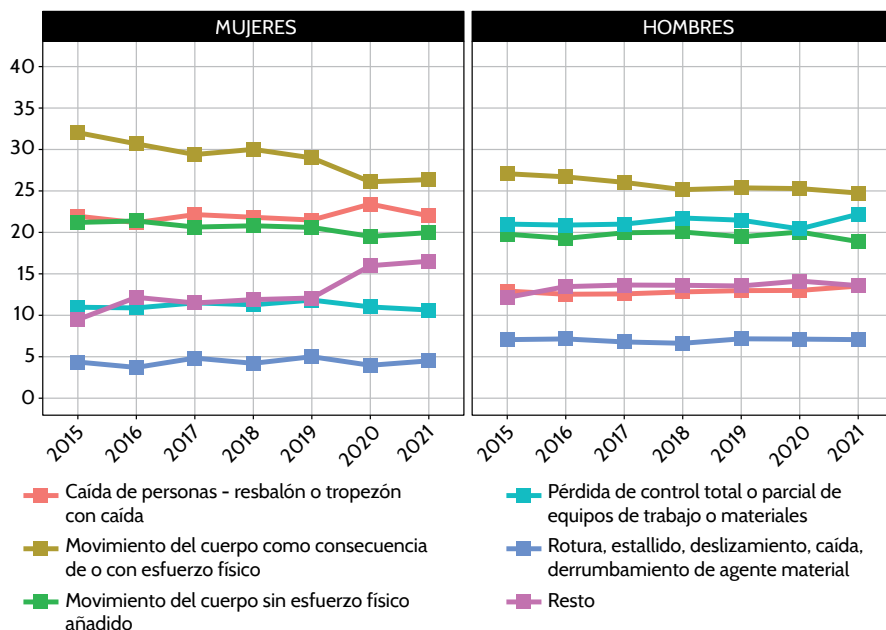
pero que, en los trabajos a tiempo parcial, el índice de los temporales sea inferior al de los indefinidos. Uno de los factores que pueda tener influencia en estas diferencias es la cantidad de horas que desempeñan en sus tareas. Resulta lógico pensar que como los trabajos a tiempo parcial suponen una jornada más reducida que los de a tiempo completo, la posibilidad de accidente se ve disminuida de igual forma. Aun así, no se dispone de esa información para poder obtener conclusiones al respecto.

5.2.5. Accidentes según desviación y forma

En todo accidente laboral existe un acontecimiento anormal (desviación) que da pie de alguna manera (forma) a que éste tenga lugar.

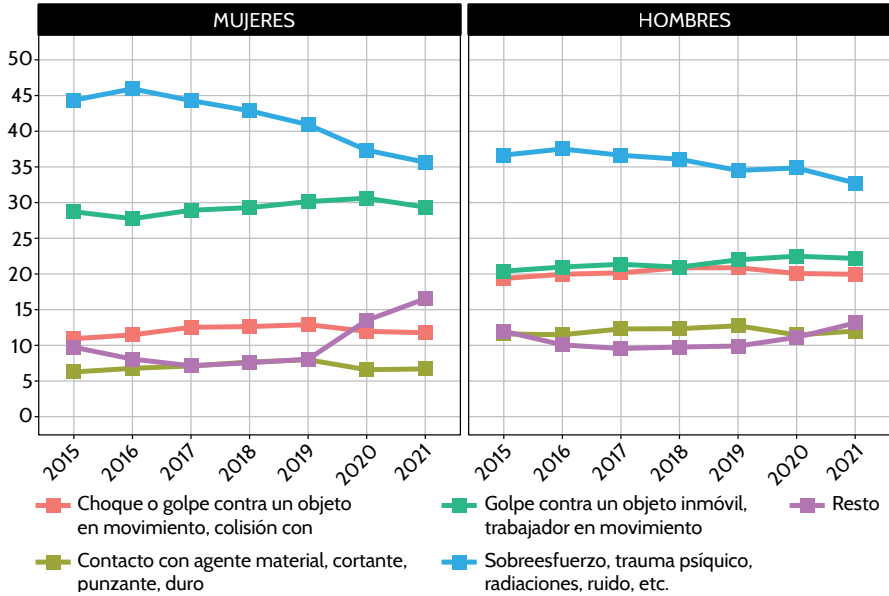
En ambos sexos, la desviación más frecuente en un accidente laboral es el «movimiento del cuerpo como consecuencia de (o con) esfuerzo físico»; así ocurrió en 2021 en el 26,37% de los accidentes sufridos por mujeres y el 24,75% de los ocurridos a hombres. La segunda desviación más repetida difiere, siendo «caída de personas-resbalón o tropezón con caída» (22%) en el caso de las mujeres y «pérdida de control total o parcial de equipos de trabajo o materiales» (22,19%) en el de hombres (ver gráfico 5.7 y gráfico 5.8).

Gráfico 5.7. Desviación de los accidentes en jornada laboral
(%, CAE, 2015-2021)



Fuente: Informe Anual de Accidentes en el Trabajo (Osalan, 2021).

Gráfico 5.8. Forma de los accidentes en jornada laboral (% CAE, 2015-2021)



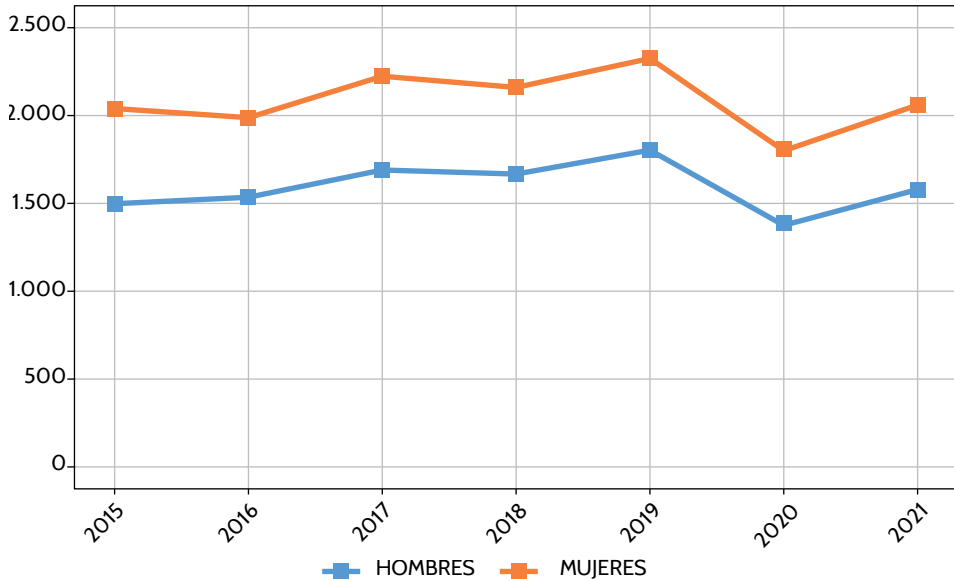
Fuente: Informe Anual de Accidentes en el Trabajo (Osalan, 2021).

5.3. Accidentes *in itinere*

5.3.1. Índices de incidencia de AT *in itinere*

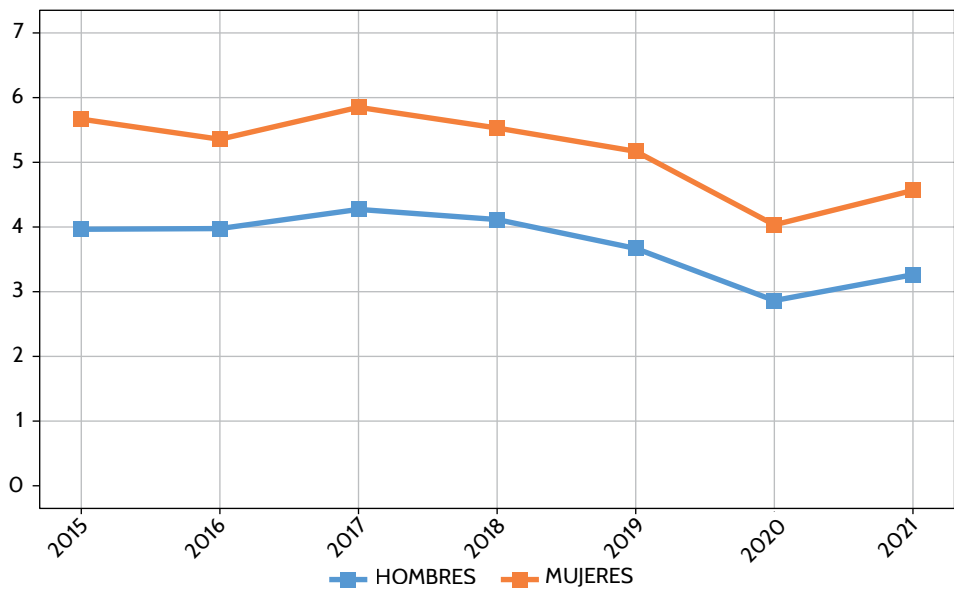
En cifras absolutas, los accidentes laborales *in itinere* son más numerosos en mujeres que en hombres (ver gráfico 5.9). Este hecho junto con un mayor número de afiliados que afiliadas, marca diferencias en el índice de incidencia de accidentes sufridos al ir o volver del trabajo. Así, en 2021 este índice en hombres fue de 3,26, frente a un 4,57 en el caso de las mujeres. Esta diferencia es constante a lo largo del tiempo. Históricamente, en términos de incidencia, las mujeres presentan valores más altos que los hombres (ver gráfico 5.10).

Gráfico 5.9. Evolución del número de accidentes laborales con baja *in itinere* según el sexo (2016-2021)



Fuente: Informe Anual de Accidentes en el Trabajo (Osalan, 2021).

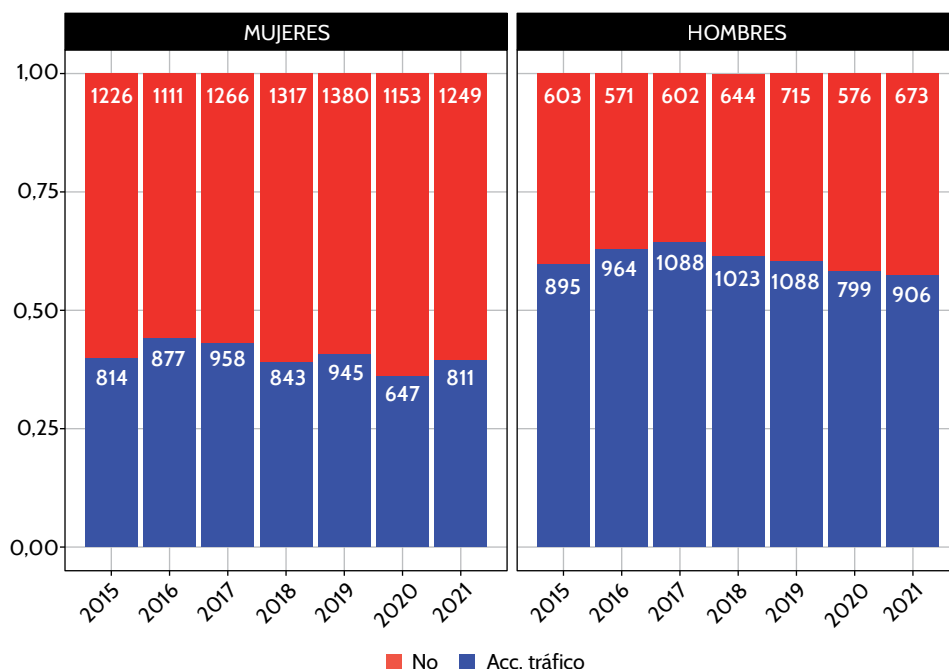
Gráfico 5.10. Evolución del índice de incidencia de accidentes laborales con baja *in itinere* según el sexo



Fuente: Informe Anual de Accidentes en el Trabajo (Osalan, 2021).

Pese a que las mujeres padecen más accidentes *in itinere* que los hombres, el número de ellos que son accidentes de tráfico es superior en los hombres. En este contexto, en 2021, el 57,37% de los accidentes *in itinere* de hombres fue debido a un accidente de tráfico; un 39,90% en el caso de las mujeres (gráfico 5.11).

Gráfico 5.11. Evolución de AT *in itinere* según si son consecuencia de accidentes de tráfico o no



Fuente: Informe Anual de Accidentes en el Trabajo (Osalan, 2021).

Estas diferencias en accidentes de tráfico son comprensibles si se tiene en cuenta el método utilizado para el desplazamiento hacia el puesto de trabajo. Así, mientras más de un 60% de los hombres se desplaza en coche particular, sólo el 40% de las mujeres utiliza esta forma de transporte.

5.3.2. Forma y desviación de los AT *in itinere*

En lo referente a la desviación y forma de los accidentes *in itinere*, las características más comunes varían en función del sexo:

- En el caso de las mujeres la desviación «caída de personas» fue la más repetida (37,9%) y el «golpe contra un objeto inmóvil» la forma más común (46,9%).



- En el caso de los hombres la desviación y forma más frecuentes fueron «pérdida de control de máquinas» (44,7%) y «choque contra un objeto en movimiento, colisión» (53,8%), respectivamente.

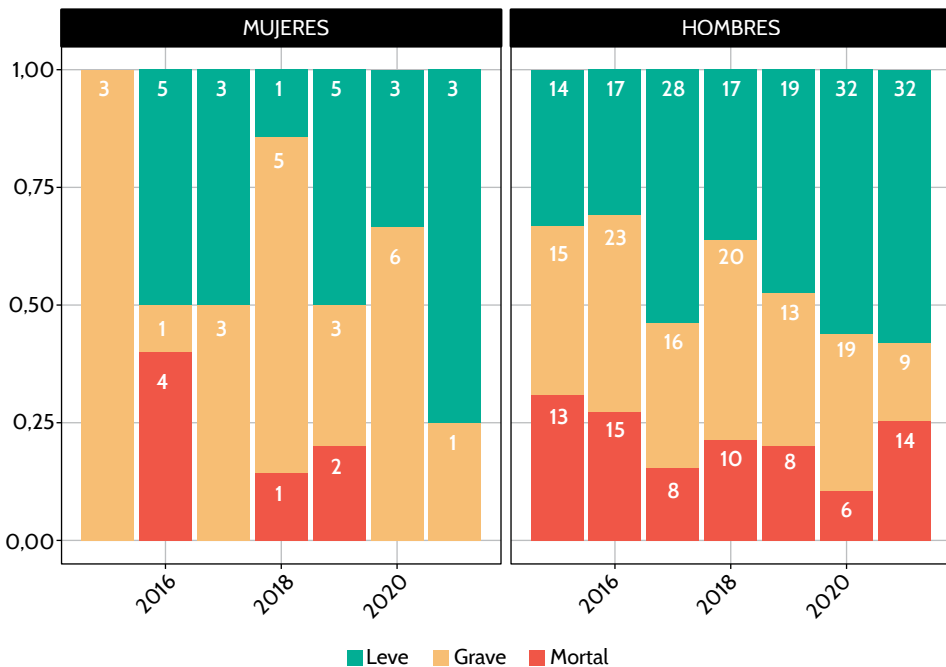
Analizando la evolución temporal, si bien algunos porcentajes han variado ligeramente, las desviaciones y formas más frecuentes continúan siendo las mismas durante los últimos años.

5.4. Accidentes no traumáticos

5.4.1. Distribución según gravedad

El gráfico 5.12 ilustra la distribución de accidentes no traumáticos a lo largo de los últimos años, según su gravedad y diferenciados por sexo. Los hombres presentan anualmente más accidentes no traumáticos que las mujeres, destacando sobre todo la cantidad de accidentes mortales.

Gráfico 5.12. Evolución de la distribución de accidentes laborales con baja no traumáticos según gravedad y sexo



Fuente: Informe Anual de Accidentes en el Trabajo (Osalan, 2021).

5.5. Factores más influyentes en un accidente laboral

En las secciones anteriores se ha visto la trascendencia de forma individual de algunos factores como el sexo, la edad, el sector económico o el tipo de contrato. La relación existente entre ellas (las diferencias entre hombres y mujeres están estrechamente relacionadas con la distribución de éstos en los distintos sectores), da pie a la realización de un modelo de regresión de Poisson que, ajustando por las diferentes variables, permite determinar la importancia de cada una de ellas realizado el ajuste.

Teniendo en cuenta las variables *Territorio Histórico*, *sector*, *sexo*, *grupo de edad* y *tipo de contratación* los resultados son los siguientes:

- **Sexo:** el modelo de regresión determina que, bajo las mismas condiciones en cuanto al resto de variables consideradas, un hombre presenta el doble de posibilidades de sufrir un accidente laboral que una mujer. Esto en parte puede ser debido a la ocupación de las personas trabajadoras, pero no se pueden extraer conclusiones al respecto ya que no se dispone de información de la afiliación según ocupación.
- **Territorio Histórico:** no se aprecian diferencias significativas entre Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.
- **Sector:** por orden de probabilidad, los sectores que más probabilidades de accidentabilidad presentan una vez ajustado el modelo por el resto de variables consideradas son: el sector primario, seguido del sector de la construcción, el sector industrial (la mitad de probabilidad de accidente que el primario) y, por último, el sector servicios (algo menos de un tercio de probabilidad de accidente que el sector primario).
- **Grupo de edad:** destaca el grupo de edad de las personas trabajadoras más jóvenes (16-24 años), siendo quienes tienen más posibilidades de padecer un accidente laboral.
- **Tipo de contratación:** quienes disponen de un contrato temporal tienen alrededor de un 30% más de posibilidades de padecer un accidente laboral que quienes disponen de un contrato indefinido. En el caso opuesto están las personas trabajadoras autónomas, cuya accidentabilidad se reduce a un tercio de quienes tiene un contrato temporal.

En el informe de accidentes de trabajo en la Comunidad Autónoma de Euskadi en 2021 (Osalan, 2021a) se dan más detalles sobre los resultados del modelo de regresión de Poisson y los intervalos de confianza de sus parámetros.

6. Enfermedades profesionales de mujeres y hombres

6.1. ¿Qué se considera enfermedad profesional y a qué personas se tiene en cuenta?

La Ley General de la Seguridad Social define enfermedad profesional como:

«la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro aprobado por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y siempre que la enfermedad proceda por la acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indican para cada enfermedad profesional».

La calificación de una enfermedad profesional es independiente de que conlleve o no una Incapacidad Temporal (IT).

Desde el punto de vista legal deben concurrir tres requisitos:

- Persona trabajadora por cuenta ajena o autónoma que cotiza por contingencias profesionales (incluidos jubilados). Hasta el 31 de diciembre de 2018, el acogimiento para la protección ante contingencias profesionales era una decisión voluntaria de la persona cotizante para el régimen de personal autónomo. Sin embargo, a partir del 1 de enero de 2019 este régimen pasó a tener las mismas coberturas que el régimen general (salvo algunas excepciones).
- Enfermedad incluida en la lista de Enfermedades Profesionales aprobada por el Real Decreto 1299/2006.



- Persona trabajadora expuesta a agente y desempeñando actividad que en el cuadro de enfermedades profesionales se relacionan con dicha enfermedad.

6.2. Datos de enfermedad profesional en la CAE, 2021

Los datos de este apartado han sido extraídos del informe Enfermedades Profesionales en la Comunidad Autónoma de Euskadi del 2021.

En el año 2021 se declararon 2.698 partes de enfermedad profesional (en adelante, EP); de ellos, 303 fueron calificados como accidente de trabajo o enfermedad común, excluyéndose, por tanto, del análisis. Tras la exclusión de los no procedentes, se contabilizaron 2.395 enfermedades profesionales: 1.635 fueron enfermedades nuevas y 760 episodios de recaídas (tabla 6.1).

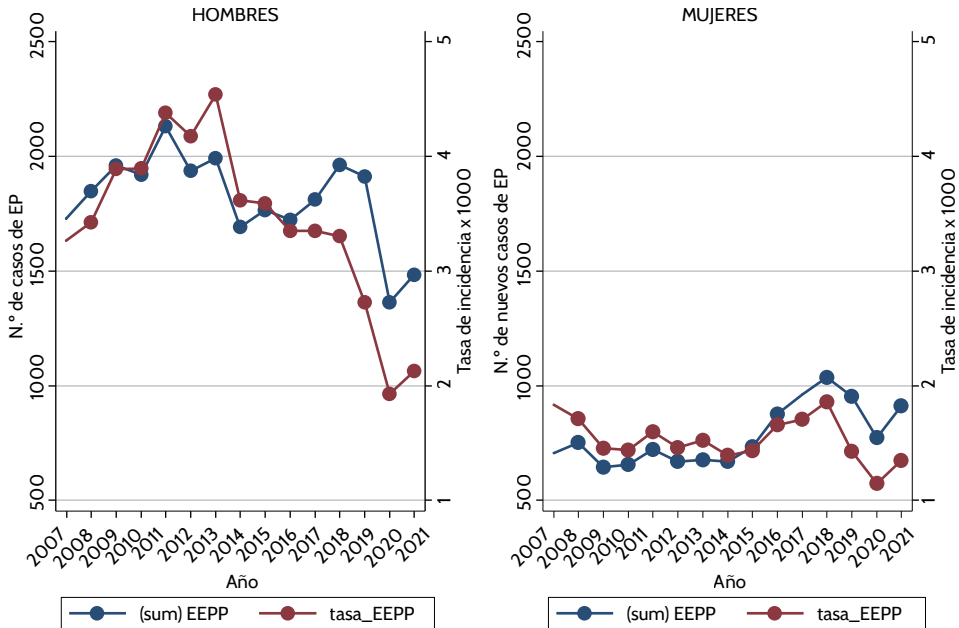
Tabla 6.1. Número de partes de EP declarados por año y sexo en la CAE, 2020 y 2021

	Año 2021			Año 2020		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
EPPP NUEVAS						
Con baja	318	222	540	298	189	487
Sin baja	710	385	1.095	628	320	948
TOTAL	1.028	607	1.635	926	509	1.435
RECAÍDAS						
Con baja	377	254	631	363	223	586
Sin baja	80	49	129	75	38	113
TOTAL	457	303	760	438	261	699
EP TOTALES						
Con baja	695	476	1.171	661	412	1.073
Sin baja	790	434	1.224	703	358	1.061
TOTAL	1.485	910	2.395	1.364	770	2.134
Calificadas AT o EC	204	99	303	161	72	233
TOTAL PARTES COMUNICADOS	1.689	1.009	2.698	1.525	842	2.367

Fuente: Informe Anual de Enfermedades Profesionales (Osalan, 2021).

De esas 2.395 enfermedades profesionales, el 38% (910) fueron en mujeres y 1.485 (62%) en hombres. En el gráfico 6.1 se puede apreciar la evolución tanto del número de partes como de la tasa de incidencia desde el 2007 hasta el 2021 en hombres y mujeres.

Gráfico 6.1. Número de casos y tasa de incidencia de EP según sexo en la CAE



Fuente: Informe Anual de Enfermedades Profesionales (Osalan, 2021).

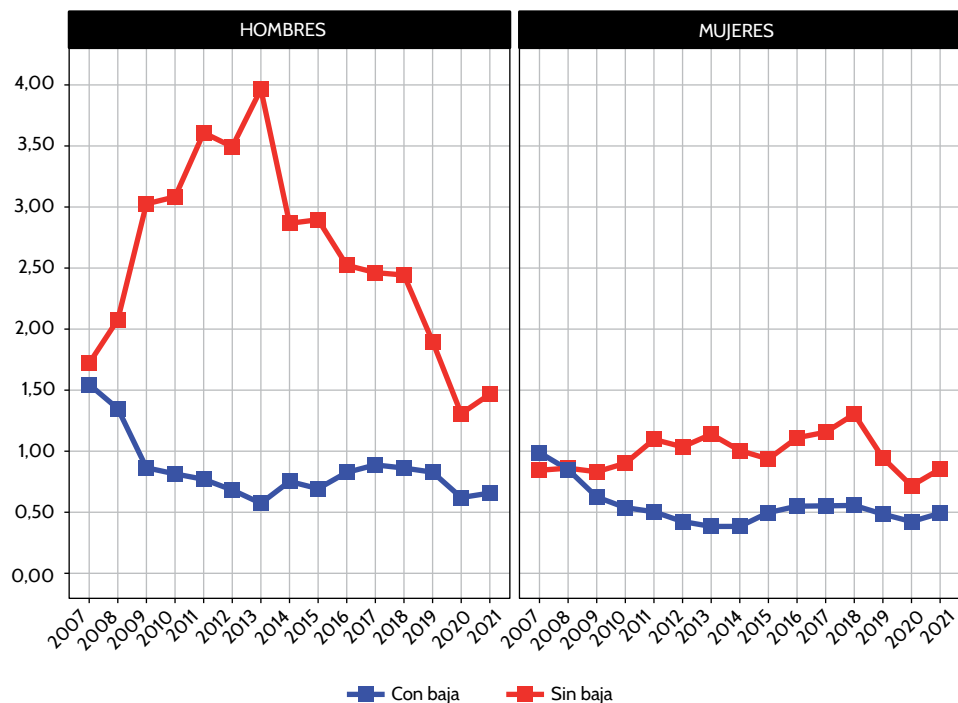
En 2021 hubo 106 partes de EP menos que en el año 2015 (disminución 4%), debido a la disminución que se dio en hombres 16% (282 EP menos). En mujeres, desde el 2015 se han incrementado un 24% (176 partes más en el 2021) (tabla EP-3 del informe de EP en la CAE, 2021).

Si analizamos la evolución de las tasas de incidencia (gráfico 6.1 y tabla EP-3 del informe de EP en la CAE, 2021), desde el 2015 la tasa de incidencia sigue una tendencia a la baja en hombres (muy marcada en el 2020 posiblemente debido a la pandemia) y en mujeres la tendencia al alza que se venía produciendo desde 2015 se vio truncada en los años 2019 y 2020, recuperándose parcialmente en 2021.

En cuanto a las diferencias entre las EP que cursan con o sin baja, en el gráfico 6.2 se aprecia cómo no existen tantas diferencias entre los índices

de incidencia de EP con baja entre hombres y mujeres, pero sí entre las que cursan sin baja, que, aunque siguen una tendencia a la baja, son mayores en hombres.

Gráfico 6.2. Evolución de la tasa de incidencia de EP, con y sin baja, según el sexo



Fuente: Informe Anual de Enfermedades Profesionales (Osalan, 2021).

6.2.1. Procesos de enfermedad profesional y duración

Un proceso de enfermedad profesional es el conjunto de partes de EP cerrados pertenecientes a un trabajador o trabajadora y debidos a la misma enfermedad. Su duración es la acumulación de días en baja laboral de cada uno de los partes cerrados.

Las bajas de los procesos de enfermedad profesional en el año 2021 tuvieron una mediana de 45 días. La mediana de los días de baja en los hombres fue de 40 días y en las mujeres de 53 días (tabla 6.2). La mediana de tiempo de baja en los episodios iniciales presenta mayores diferencias entre hombres y mujeres en el 2021, diferencia que en el 2020 era mayor para las segundas

recaídas y posteriores. El factor que más influye en la duración de las bajas es el tipo de enfermedad.

Tabla 6.2. Duración del período de baja en los procesos cerrados de EP según sexo y episodio. CAE, 2020 y 2021

		Mediana (P50) de días en I.T.		
		Hombres	Mujeres	Total
2020	Episodio inicial	42	57	46
	Primera recaída	48	59	52
	Dos o más recaídas	36	63	45
	TOTAL	44	60	50
2021	Episodio inicial	37	56	43
	Primera recaída	41	53	46
	Dos o más recaídas	44	48	45
	TOTAL	40	53	45

Resultados del Test de Wilcoxon para la comparación de medias entre dos grupos:

* Duración de baja año 2021 vs. 2020 (Test Wilcoxon rank-sum, $z = 2,182$, $p = 0,0291$).

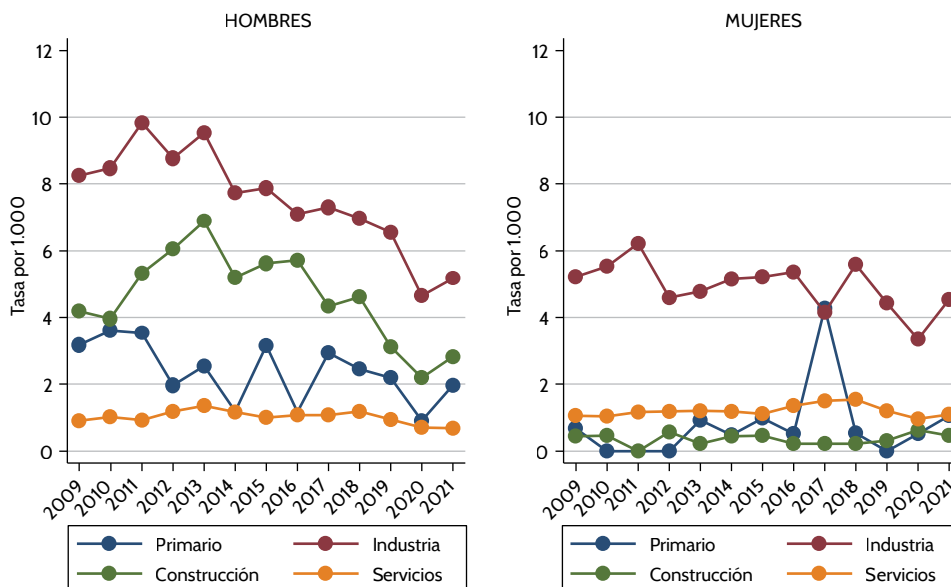
* Duración de baja año 2021 Hombres vs Mujeres (Test Wilcoxon rank-sum, $z = -4,565$ $p = 0,000$).

Fuente: Informe Anual de Enfermedades Profesionales (Osalan, 2021).

6.2.2. Enfermedad profesional por sector

El mayor número de casos de EP en el año 2021 se produjeron en empresas del sector industrial (1.248 EP, de un total de 2.395 EP). En hombres, el mayor número de EP también se da en la industria (1.004 EP frente a un total 1.485 EP), mientras que en las mujeres el número de casos más elevado ocurrió en empresas del sector servicios (659 EP de un total de 910 EP) (tabla EP-8 del informe de EP de la CAE, 2021).

Sin embargo, la tasa de incidencia más alta fue la de la industria, tanto en hombres como en mujeres. Esta tendencia se mantiene como en años anteriores (gráfico 6.3).

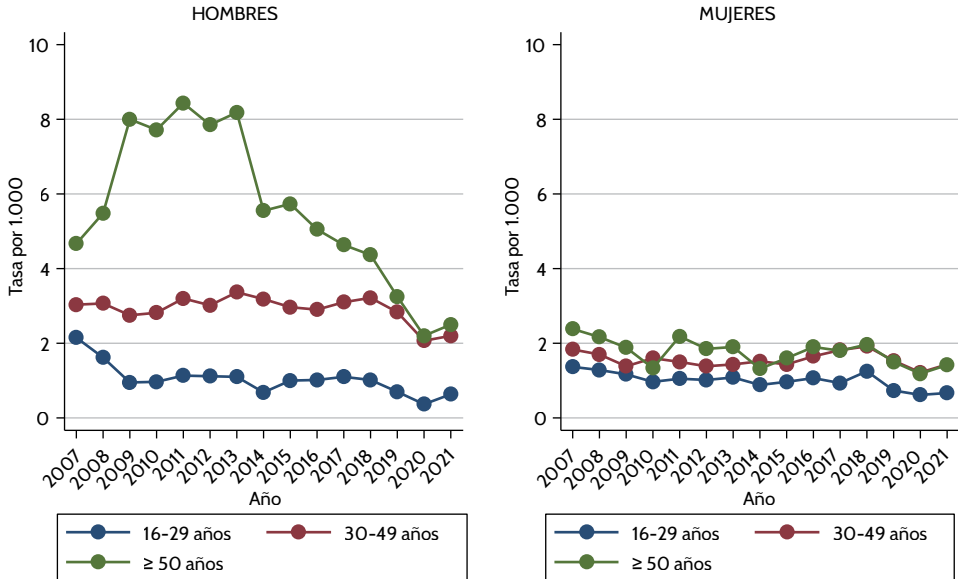
Gráfico 6.3. Tasa de incidencia de EP por sector y sexo (CAE, 2009-2021)


Fuente: Informe Anual de Enfermedades Profesionales (Osalan, 2021).

El 65% de los nuevos casos afectaron a trabajadores o trabajadoras de la actividad industrial (65% en hombres y 25% en mujeres) y el 40% a empresas del sector servicios (74% mujeres y 20% en hombres) (tabla EP-8 del informe de EP en la CAE, 2021).

6.2.3. Enfermedad profesional por edad y sexo

En el gráfico 6.4 se muestra la evolución de las tasas de incidencia de las enfermedades por edad y sexo. Las diferencias aumentan según avanza la edad: las mayores diferencias entre hombres y mujeres se ven en el grupo de mayor edad (≥ 50 años) y son prácticamente iguales en la de menor edad (16-29 años). Estas diferencias han ido disminuyendo a lo largo de los años.

Gráfico 6.4. Tasa de incidencia de EP por edad y sexo (CAE, 2007-2021)

Fuente: Informe Anual de Enfermedades Profesionales (Osalan, 2021).

6.2.4. Enfermedad profesional por grupos de actividad económica

El perfil de actividades productivas en las que se producen la mayor parte de enfermedades profesionales se repite todos los años, con alguna variación. En la tabla EP-14 del Informe Anual de Enfermedades Profesionales en la CAE (Osalan 2021b), se recoge el número de EP e índices de incidencia de EP según actividad económica (CNAE-2009) por sexo.

En mujeres, las actividades de servicios son las que mayor frecuencia de casos nuevos producen, siendo la actividad de limpieza de edificios la primera de ellas en el 2021 (16% de las nuevas EP). En hombres el patrón difiere, siendo las actividades industriales y de construcción las que aportan más casos. En el 2021 la fabricación de productos metálicos aportó el 20% de las EP nuevas en hombres.

Sin embargo, las actividades con más riesgo de enfermedad profesional no se corresponden totalmente con las que tuvieron más número de casos, como se observa al comparar los índices de incidencia.

Las seis actividades productivas con más alta tasa de incidencia de nuevos casos de EP en mujeres fueron, por este orden: *Industria del cuero y del calzado* ($15,06 \times 1.000$), *Silvicultura y explotación forestal* ($11,70 \times 1.000$), *Fabricación de material y equipo eléctrico* ($9,49 \times 1.000$), *Recogida, tratamiento y eliminación de residuos* ($8,68 \times 1.000$), *Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques* ($7,87 \times 1.000$) e *Industria textil* ($7,72 \times 1.000$). Sin embargo, todas estas actividades sólo suman 40 casos, un 7% del total de nuevas EP.



En hombres, aunque la mayoría de las actividades que presentaron mayor incidencia pertenecen al sector industria, difieren de las actividades con mayor número de casos. La incidencia más elevada se dio en *Metalurgia* ($9,11 \times 1.000$), la segunda con mayor número de casos de EP, seguida de *Silvicultura y explotación forestal* ($8,5 \times 1.000$), *Confección de prendas de vestir* ($8,34 \times 1.000$), *Fabricación de otros productos minerales no metálicos* ($7,10 \times 1.000$), *Fabricación de vehículos de motor* ($7,03 \times 1.000$) y *Fabricación de productos metálicos* ($6,64 \times 1.000$).

6.2.5. Enfermedad profesional según ocupación

En mujeres, las ocupaciones más afectadas fueron las de menor cualificación (29,0% de los casos), seguidas del grupo ocupacional de trabajadoras de hostelería, limpieza, cuidados personales y vendedoras, con un 27,0% de los casos. El 16,8% de casos de EP en mujeres se produjeron en trabajadoras cualificadas en la industria y construcción y el 11,0% en técnicas o profesionales científicas (tabla 6.3). En este último grupo ocupacional se encuentran las profesionales de la enseñanza en las que hay una elevada incidencia de trastornos de la voz.

Tabla 6.3. Distribución de EP nuevas según ocupación y sexo (CAE, 2020 y 2021)

Grupo de ocupaciones	2021			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directores y gerentes (empresas y administración)	5	5	10	3	2	5
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	11	67	78	14	68	82
Técnicos y profesionales de apoyo	62	15	77	39	12	51
Empleados de tipo administrativo	14	12	26	6	8	14
Trabajadores servicios restauración, personales, protección, vendedores	51	164	215	46	130	176
Trabajadores cualificados del sector primario	10	0	10	8	2	10
Artesanos y trabajadores cualificados de industria y construcción	496	102	598	491	86	577
Operadores de instalaciones, maquinaria y montadores	208	66	274	189	34	223
Ocupaciones elementales (peones)	170	176	346	129	167	296
Fuerzas armadas	1	0	1	1	0	1
TOTAL	1.028	607	1.635	926	509	1.435

Fuente: Informe Anual de Enfermedades Profesionales (Osalan, 2021).

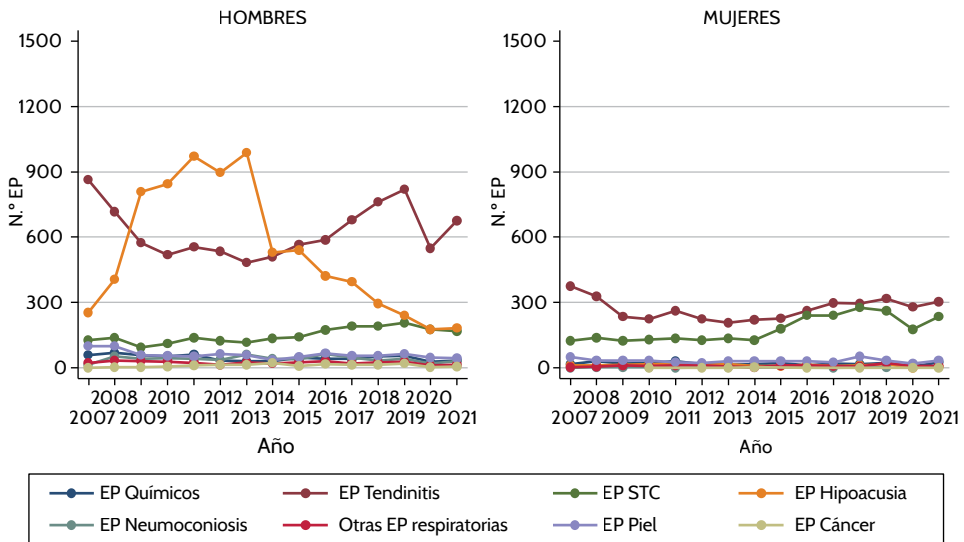
En hombres, el 48,2% de las enfermedades ocurrieron en el grupo de trabajadores cualificados de la industria y construcción y el 20,2% en el de operadores de instalaciones y maquinaria y el 16,5% en ocupaciones elementales (tabla 6.3).

6.2.6. Enfermedad profesional por grupo de enfermedad

El patrón de distribución de las EP por grandes grupos de enfermedad no se modifica a lo largo de los años. El 90% de los casos son por enfermedades causadas por agentes físicos y el otro 10% se reparte entre el resto de los grupos, con pequeñas variaciones interanuales.

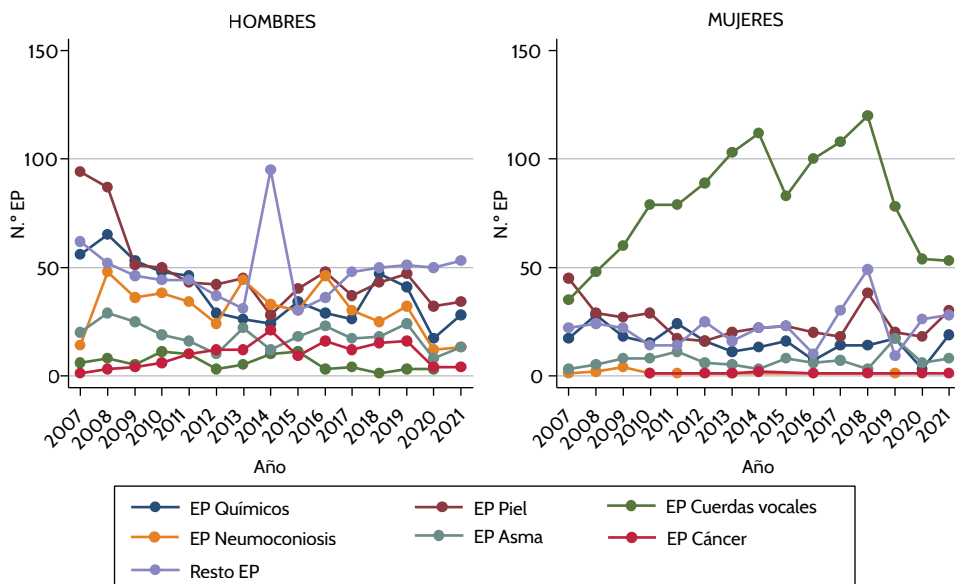
Clasificando las enfermedades por grupos conforme al código de enfermedad profesional se puede comprobar que el patrón de enfermedades es diferente en hombres y mujeres, esta diferencia se aprecia en el gráfico 6.5 y el gráfico 6.6.

Gráfico 6.5. EP nuevas por grupo de enfermedad y sexo (CAE, 2007-2021)



Fuente: Informe Anual de Enfermedades Profesionales (Osalan, 2021).

Gráfico 6.6. Nuevas EP por grupo de enfermedad y sexo (CAE, 2007-2021)



Fuente: Informe Anual de Enfermedades Profesionales (Osalan, 2021).

En hombres fueron más frecuentes las enfermedades por agentes químicos, las enfermedades del aparato respiratorio, las enfermedades de la piel, los trastornos osteomusculares, las hipoacusias y los cánceres laborales.

Sólo fueron más frecuentes en mujeres que en hombres los trastornos de cuerdas vocales, los trastornos por agentes biológicos en personal sanitario y asistencial, y las neuropatías periféricas (síndrome del túnel carpiano) (tabla EP-17 de Osalan 2021b).

En cuanto a las EP producidas por agentes cancerígenos, el año 2021 se declararon 5 EP: 4 en hombres (3 tenían el amianto como agente y 1 el Cromo VI) y 1 en una mujer, debida a una exposición a aminas aromáticas. Sin embargo, el número de cánceres profesionales fueron 7, debido a que dos no estaban incluidos en las enfermedades debidas a cancerígenos.

Al clasificar las enfermedades por grupos conforme al código de diagnóstico médico (CIE-10) se ve el mismo patrón. Las mujeres tuvieron tasas de incidencia más elevadas que los hombres en patologías infecciosas, neuropatías periféricas por presión y trastornos de vías respiratorias superiores en cuerdas vocales (tabla 6.4).

Tabla 6.4. Índice de incidencia (por mil) de EP, según grupo de enfermedad y sexo (CAE, 2020 y 2021)

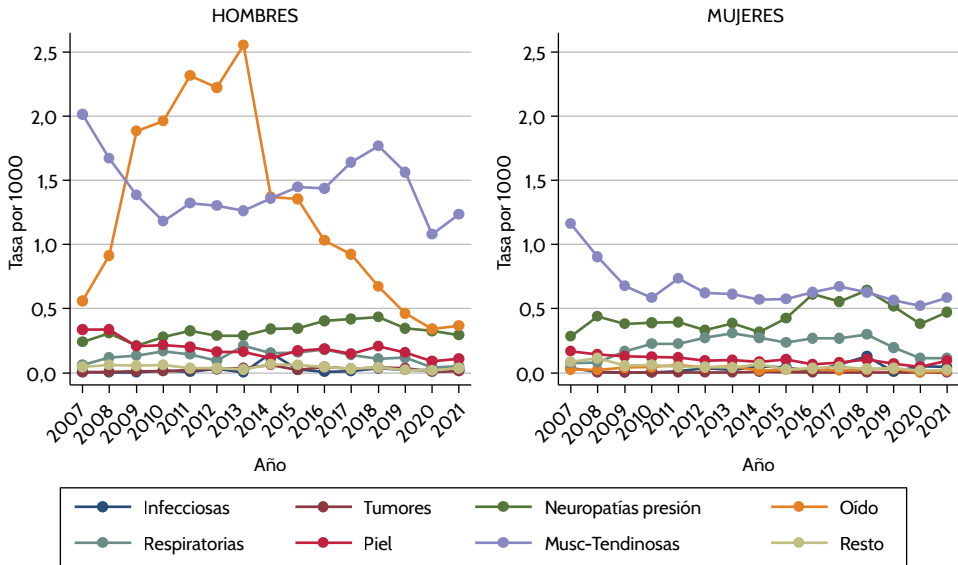
Grupo de enfermedad	2021			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Infecciosas	0,021	0,047	0,033	0,023	0,054	0,038
Tumores	0,012	0,002	0,007	0,010	0,004	0,008
Neuropatías periféricas por compresión	0,293	0,474	0,381	0,329	0,383	0,355
Enfermedades ojo	0,002		0,001	0,002		0,001
Hipoacusia por ruido	0,368	0,011	0,196	0,341	0,002	0,178
Enfermedades respiratorias tracto superior	0,002	0,104	0,051	0,002	0,105	0,052
Neumoconiosis	0,025		0,013	0,019		0,010
Asma y otras enfermedades por inhalación sust. A y BPM	0,012	0,004	0,009	0,012	0,007	0,010
Otras enfermedades respiratorias	0,012	0,007	0,010	0,006	0,002	0,004
Enfermedades piel	0,112	0,093	0,103	0,090	0,045	0,068
Enfermedades tendones, inserciones musculares y tej. Conectivo	1,231	0,583	0,919	1,077	0,522	0,809
Enfermedades circulatorias y renales	0,002		0,001			
Otras (síntomas y no definidas)	0,031	0,022	0,027	0,017	0,020	0,018

Fuente: Informe Anual de Enfermedades Profesionales (Osalan, 2021).

Estas diferencias se aprecian también en el gráfico 6.7, donde están representados los índices de incidencia por grupo de patología CIE-10 a lo largo de los años. En hombres la mayor tasa de incidencia se ve en el grupo de patología musculotendinosa, seguida de la patología de oído (aunque con tendencia a la baja desde 2013), seguida de las neuropatías por presión.



Gráfico 6.7. Tasa de incidencia de EP por grandes grupos de enfermedad y sexo (CAE, 2007-2021)



Fuente: Informe Anual de Enfermedades Profesionales (Osalan, 2021).

En mujeres, la mayor tasa de incidencia se produce por patología musculotendinosa y neuropatías por presión, seguida por las enfermedades profesionales respiratorias.

De los 442 partes de EP por recaída que se declararon en los hombres, el 69,9% fueron por patologías de tendones y de inserciones musculares y un 20,4% por síndromes del túnel del carpo y un 3,8% por patología de piel. Las mujeres tuvieron menos recaídas que los hombres, siendo el 47,1% por síndromes del túnel del carpo, 46,3% por patologías de tendones y de inserciones musculares, y un 2,2% por trastornos de cuerdas vocales, de afectación casi exclusiva en población femenina.

6.2.7. Medidas de riesgo. Grupos de riesgo

Al efecto de identificar los grupos de riesgo más elevado de enfermedad profesional, se obtuvieron las razones de tasas de incidencia por cuatro principales factores: Territorio, sector de actividad de la empresa, sexo y edad de la persona trabajadora. Las razones de incidencia de cada uno de estos factores están ajustadas por el resto de factores, lo que indica el efecto que tiene ese factor en la incidencia de enfermedad profesional, independientemente de los otros factores. Para el ajuste se han modelizado las tasas mediante un modelo de Poisson.

En la tabla 6.5 se muestran las razones de índices de incidencia para la variable sexo desde el 2012 hasta el 2021. El riesgo de EP en mujeres, ajustado por los demás factores, era inferior hasta el 2020 (estadísticamente significativo hasta el 2015), año en el que no se apreciaban diferencias, y en el 2021 el riesgo de EP en mujeres pasó a ser 1,12 veces superior (IC95% 1,00-1,26).

En la tabla EP-3 del informe de EP de la CAE, 2021 comentada anteriormente, la razón de índices de incidencia hombre/mujer mostraba un riesgo más elevado en hombres de lo que en realidad es, al estar confundido por los otros factores (territorio, sector, edad).

Si se analizan las EP que cursan con baja, el riesgo es mayor en mujeres durante todo el periodo 2012-2021, ajustado por los demás factores, aunque estas diferencias son estadísticamente significativas en el periodo 2015-2018 y en el 2021 (con un riesgo 1,33 veces superior (IC95% 1,10-1,60) (tabla 6.5).

Tabla 6.5. Razones de índices de incidencia para la variable sexo (regresión de Poisson), ajustando por las variables: grupo de edad (16-29, 30-49 y 50 o más), territorio de registro del parte y sector de actividad de la empresa de la persona trabajadora

		EP con y sin baja		EP con baja	
		Hombre como referencia		Hombre como referencia	
	Mujer	R.I.I. ¹	I.C. ² (95%)	R.I.I. ¹	I.C. ² (95%)
MUJER	2012	0,71	0,63-0,79	1,20	0,95-1,50
	2013	0,66	0,56-0,74	1,14	0,90-1,46
	2014	0,80	0,71-0,89	1,03	0,83-1,29
	2015	0,81	0,73-0,90	1,33	1,10-1,64
	2016	0,93	0,84-1,04	1,31	1,07-1,60
	2017	0,91	0,82-1,01	1,28	1,05-1,55
	2018	0,98	0,89-1,09	1,22	1,01-1,48
	2019	0,91	0,82-1,00	1,05	0,88-1,26
	2020	1,00	0,89-1,12	1,19	0,98-1,46
	2021	1,12	1,00-1,26	1,33	1,10-1,60

Fuente: Informe Anual de Enfermedades Profesionales (Osalan, 2021).

Aunque las tasas específicas por sexo siguen mostrando en el año 2021 una mayor tasa de EP en hombres que en las mujeres (tanto las enfermedades

que cursan con baja como las que no), las tasas ajustadas por variables confusoras (edad, sector de actividad y territorio) se invierten, indicando una superior incidencia de enfermedades profesionales nuevas en las mujeres respecto a los hombres.

En la tabla 6.6 se presentan las tasas específicas de EP por sector, sexo y edad. Teniendo en cuenta que el índice o tasa de incidencia total de EP en el año 2021 fue de 1,75 EP por mil trabajadores, las tasas específicas estimadas llegan a superar ese valor hasta por 4 veces para algunos grupos específicos.

Tabla 6.6. Tasas de incidencia específicas de EP por sector, sexo y edad (CAE, 2021)

Sector	Sexo	Edad	Tasa de EE.PP × 1.000
Industria	Hombre	50 y más	6,74
Industria	Mujer	50 y más	5,50
Industria	Hombre	30-49	4,80
Industria	Mujer	30-49	4,53
Construcción	Hombre	30-49	3,12
Primario	Hombre	50 y más	3,03
Construcción	Hombre	50 y más	2,85
Primario	Mujer	30-49	2,77
Construcción	Mujer	16-29	2,01
Industria	Hombre	16-29	1,55
Industria	Mujer	16-29	1,34
Primario	Hombre	30-49	1,33
Servicios	Mujer	50 y más	1,18
Servicios	Mujer	30-49	1,15
Primario	Hombre	16-29	1,15
Servicios	Hombre	30-49	0,75
Construcción	Hombre	16-29	0,74
Servicios	Hombre	50 y más	0,71
Servicios	Mujer	16-29	0,61
Construcción	Mujer	50 y más	0,46
Servicios	Hombre	16-29	0,36
Construcción	Mujer	30-49	0,27
Primario	Mujer	16-29	0,00
Primario	Mujer	50 y más	0,00

Fuente: Informe Anual de Enfermedades Profesionales (Osalan, 2021).

Las tasas más elevadas correspondieron a hombres y mujeres de mayor edad (≥ 50 años) del sector industrial, seguido de mujeres y hombres de 30-49 años del mismo sector.

En la tabla 6.7 se presentan las tasas específicas estimadas para las EP que cursaron con baja. Estas tienen un mayor interés al señalar los grupos de mayor riesgo de enfermedad profesional que, muchas veces, quedan ocultos detrás de las cifras globales de enfermedad profesional. Si la tasa bruta de incidencia de las EP con baja fue en el año 2021 de 0,58 por mil trabajadores, se produjeron en muchos colectivos tasas muy superiores.

Tabla 6.7. Tasas de incidencia específicas de EP (con baja) por sector, sexo y edad (CAE, 2021)

Sector	Sexo	Edad	Tasa de EE.PP $\times 1.000$
Industria	Mujer	50 y más	2,41
Construcción	Mujer	16-29	2,01
Industria	Mujer	30-49	1,85
Industria	Hombre	50 y más	1,81
Industria	Hombre	30-49	1,46
Construcción	Hombre	30-49	1,24
Primario	Hombre	16-29	1,15
Primario	Hombre	30-49	0,80
Construcción	Hombre	50 y más	0,78
Primario	Hombre	50 y más	0,67
Industria	Mujer	16-29	0,67
Industria	Hombre	16-29	0,65
Servicios	Mujer	50 y más	0,45
Servicios	Mujer	30-49	0,38
Servicios	Hombre	30-49	0,25
Construcción	Hombre	16-29	0,25
Servicios	Hombre	50 y más	0,24
Servicios	Mujer	16-29	0,17
Servicios	Hombre	16-29	0,12

Fuente: Informe Anual de Enfermedades Profesionales (Osalan, 2021).

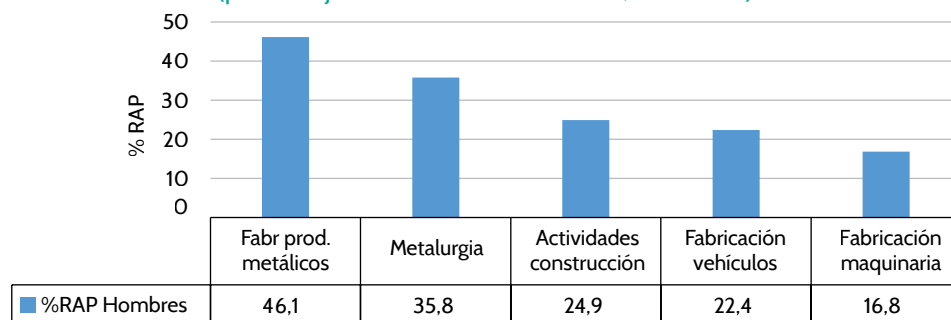
Las tasas más elevadas con baja correspondieron a mujeres de mayor edad (≥ 50 años) del sector industrial, seguido de las mujeres de menor edad (16-29 años) del sector construcción.

6.2.8. Impacto para la prevención de las enfermedades profesionales

Para identificar los grupos de actividad productiva en los que se podrían evitar el mayor número de enfermedades profesionales, se han calculado el %RAP o porcentaje de Riesgo Atribuible en la Población para ambos sexos, utilizando como tasa base la mediana de tasas de incidencia específicas de las diferentes divisiones del CNAE-09 de la CAE. Así, se puede interpretar el %RAP como el porcentaje de casos que pueden ser evitados sobre los producidos en el año en curso en el grupo de actividad, si las condiciones de riesgo de EP fueran las de las empresas del grupo de referencia.

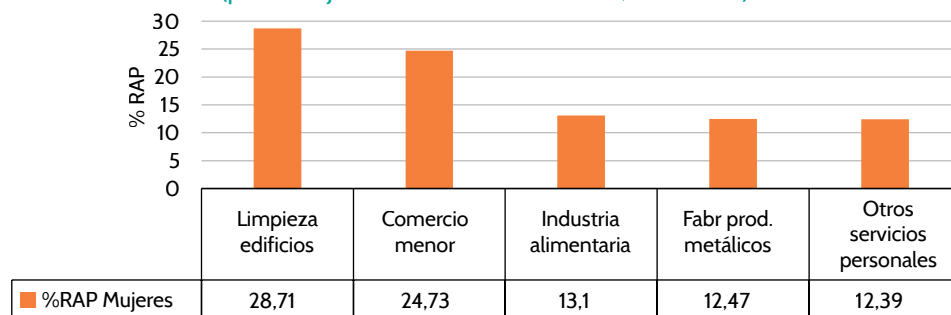
Las actividades con mayor impacto preventivo durante el 2021 están recogidas el gráfico 6.8 y el gráfico 6.9.

Gráfico 6.8. Actividades productivas con mayor impacto preventivo en hombres (porcentaje de casos de EP evitables, CAE 2021)



Fuente: Informe Anual de Enfermedades Profesionales (Osalan, 2021).

Gráfico 6.9. Actividades productivas con mayor impacto preventivo de EP en mujeres (porcentaje de casos de EP evitables; CAE 2021)



Fuente: Informe Anual de Enfermedades Profesionales (Osalan, 2021).

7. Sospechas de enfermedades profesionales

El procedimiento de comunicación de sospecha de enfermedad profesional (SEP) tiene su base jurídica en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

En el citado Real Decreto se acuerda modificar el sistema de notificación y registro y vincular el procedimiento con los profesionales médicos que pudieran emitir un diagnóstico de sospecha, con el objetivo de mejorar la declaración de las enfermedades profesionales, mediante el artículo 5 *Comunicación de enfermedades que podrían ser calificadas como profesionales*.

Para adaptar el citado artículo a la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE), se arbitra un sistema de Comunicación de sospechas de enfermedad profesional, que establece como organismo competente al formado por la Unidad de Salud Laboral de Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral y las Inspecciones Médicas del Departamento de Salud del Gobierno Vasco. En la CAE los profesionales médicos que pudieran emitir un diagnóstico de sospecha y que se incorporan al procedimiento son el personal facultativo de Osakidetza/Servicio Vasco de Salud y el personal facultativo de los servicios de prevención.

7.1. Datos de sospechas de enfermedad profesional en la CAE, 2021

En el año 2021 se declararon un total de 372 casos de Sospechas de enfermedad profesional (SEP) en la CAE; de éstos el 71% fueron en hombres y el 29 % en mujeres. En la tabla 7.1 se puede ver la evolución del número de sospechas por sexo a lo largo de los años.

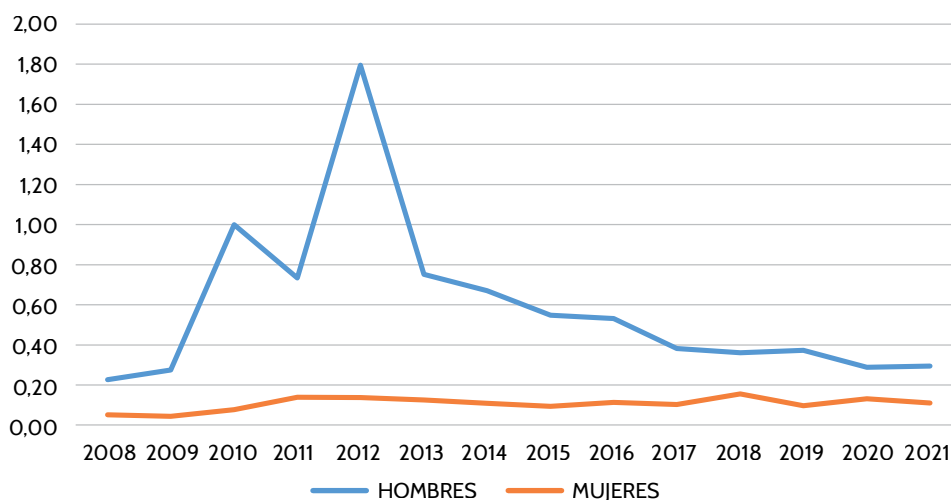
Tabla 7.1. Evolución del número de SEP por sexo en la CAE

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
N.º comunicaciones hombres	206	251	911	668	1.636	682	604	494	478	344	326	338	264	265
N.º comunicaciones mujeres	49	42	75	135	134	121	105	91	109	99	152	94	130	107

Fuente: Informe de comunicaciones de sospechas de Enfermedad Profesional (Osalan, 2021).

La fluctuación en la tasa de comunicación de la población total de los distintos años estuvo directamente relacionada con la fluctuación en la tasa de comunicación en hombres, dado que en todos los años la mayoría de las comunicaciones fueron de hombres, siendo la tasa de incidencia de mujeres más estable a lo largo de los años. Los años 2020 y 2021 se ha mantenido la misma tasa en hombres y ha vuelto a descender a cifras del 2019 en mujeres (gráfico 7.1).

Gráfico 7.1. Evolución de la tasa de incidencia de SEP por sexo (CAE, 2008-2021)

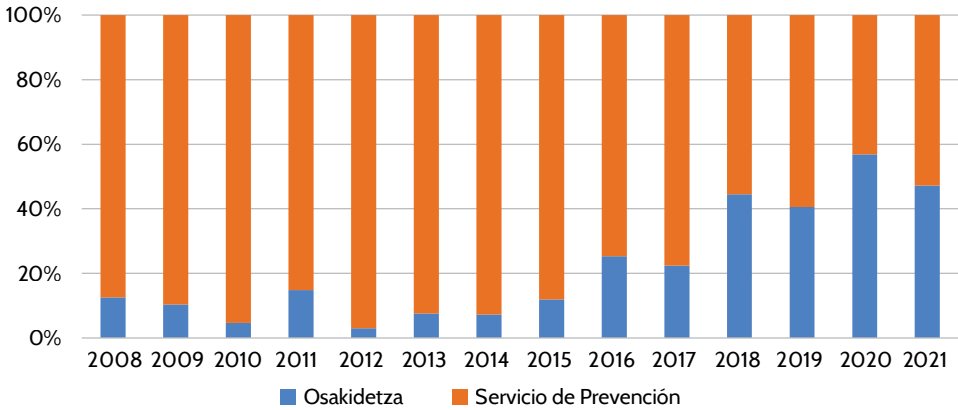


Fuente: Informe de comunicaciones de sospechas de Enfermedad Profesional (Osalan, 2021).

Desde el inicio la gran mayoría de las comunicaciones tuvieron como origen el personal facultativo de los servicios de prevención, pero en el año 2020 esta tendencia se invirtió. En el año 2021 se mantiene la tendencia con 198 comunicaciones de origen Osakidetza frente a 174 de origen Servicio de Prevención (gráfico 4 de Osalan 2021c).

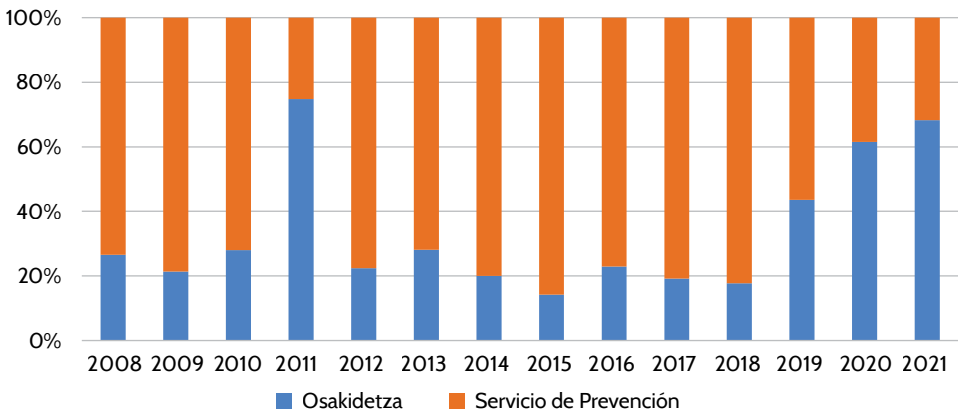
Analizando el origen de las comunicaciones por sexos, en hombres el 53% de las SEP tuvieron como origen los servicios de prevención en el 2021 (porcentaje que ha ido disminuyendo a lo largo de los años (gráfico 7.2). En mujeres (gráfico 7.3), este porcentaje fue del 32% en el 2021, teniendo la gran mayoría de las sospechas como origen el personal facultativo de Osakidetza, tendencia que sigue en aumento.

Gráfico 7.2. Evolución del origen de las SEP en hombres



Fuente: Informe de comunicaciones de sospechas de Enfermedad Profesional (Osalan, 2021).

Gráfico 7.3. Evolución del origen de las sospechas en mujeres



Fuente: Informe de comunicaciones de sospechas de Enfermedad Profesional (Osalan, 2021).

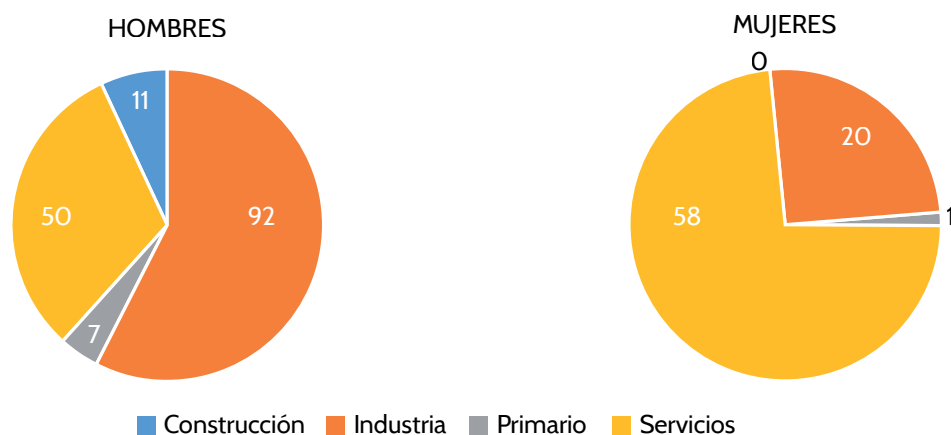


De las 372 comunicaciones recibidas en el año 2021 se tramitaron a Seguridad Social para su valoración 286 comunicaciones de SEP (77 % del total). En este punto se analizaron 239 comunicaciones que son, de entre las tramitadas a Seguridad Social, las que tenían el dato para poder agruparlo por sectores. 47 comunicaciones no disponían del dato para la agrupación por sectores, debido a que la exposición se dio en más de una empresa, la empresa no existe, el personal trabajador es autónomo, etc.

Analizando las comunicaciones según sectores se observó que al sector industria les correspondió un 47% de las comunicaciones (112), al sector servicios le correspondió el 45% (108), el 5 % correspondió al sector construcción (11) y el 3 % al sector primario (8).

Tal y como se puede observar en el gráfico 7.4, respecto a la distribución por sectores y sexo de las comunicaciones, destacan los 92 casos en hombres del sector industria y las 58 comunicaciones en mujeres del sector servicios.

Gráfico 7.4. Distribución de las SEP tramitadas, por sector y sexo



Fuente: Informe de comunicaciones de sospechas de Enfermedad Profesional (Osalan, 2021).

Respecto a la distribución de las comunicaciones por grupos de enfermedades según sector y sexo, como se observa en la tabla 7.2, las hipoacusias del sector industria con 38 comunicaciones fueron las más frecuentes en hombres. Asimismo destacaron en los hombres las 28 enfermedades osteomusculares del sector industria y las 26 enfermedades osteomusculares del sector servicios.

Tabla 7.2. Número de comunicaciones por sector y grupos de enfermedad según sexo (CAE, 2021)

	Construcción		Industria		Primario		Servicios	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Hipoacusia	7	—	38	—	—	—	14	—
Epicondilitis	—	—	12	8	2	—	8	18
Otras osteomusculares	—	—	8	3	—	—	12	14
Síndrome del túnel carpiano	1	—	8	3	1	—	6	13
Tumores	—	—	6	2	—	—	4	2
Enfermedades infecciosas	—	—	6	2	3	1	1	5
Neumoconiosis	2	—	6	—	1	—	2	—
Enfermedades dermatológicas	1	—	1	1	—	—	—	2
Asma	—	—	2	1	—	—	2	1
Resto de patologías	—	—	5	—	—	—	1	3

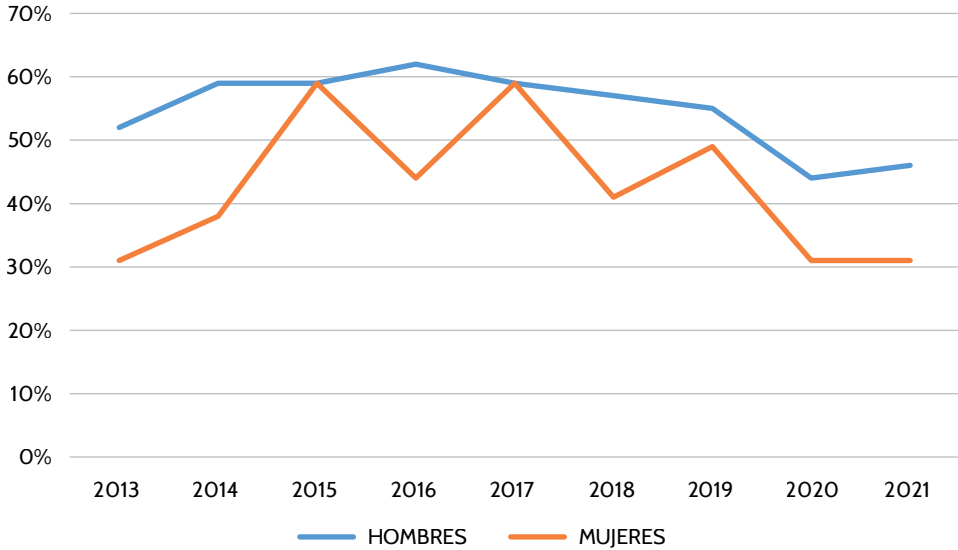
Fuente: Informe de comunicaciones de sospechas de Enfermedad Profesional (Osalan, 2021).

En mujeres predominaron las enfermedades osteomusculares originadas en el sector servicios, con 18 epicondilitis, 13 STC y 14 otras osteomusculares. Asimismo, destacaron en mujeres las 8 epicondilitis del sector industria.

En cuanto al reconocimiento de las sospechas como EP a lo largo de los años, en los gráficos gráfico 7.5, gráfico 7.6 y gráfico 7.7, se refleja el grado de aceptación en función del sexo, origen y sector. El porcentaje de aceptación es mayor en hombres que en mujeres. Esta diferencia también se aprecia en las sospechas procedentes de los servicios de prevención, que tienen mayor aceptación y son mayoritarias en hombres. Esta menor aceptación en mujeres también puede estar influenciada por el mayor número de sospechas del sector servicios, que es el que menor aceptación de EP tiene a lo largo de los años.

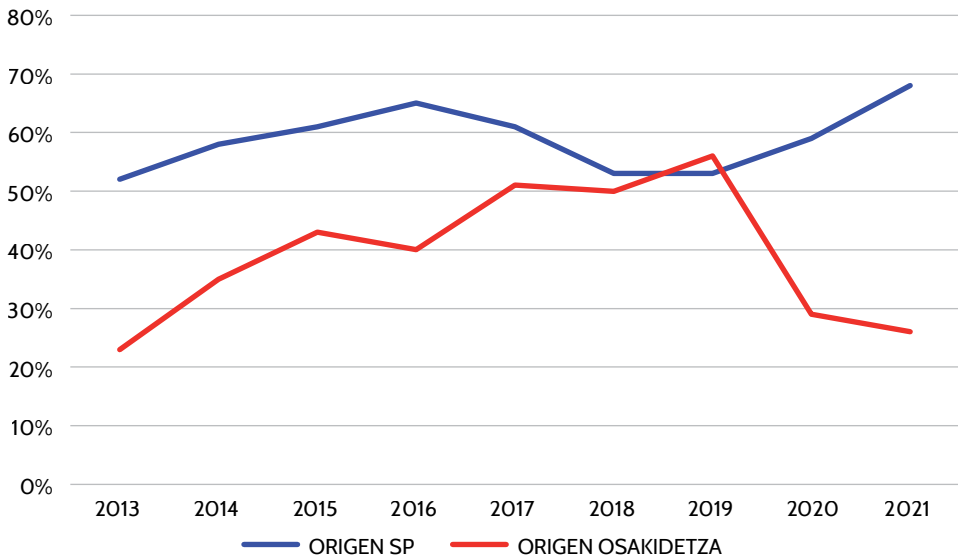


Gráfico 7.5. Porcentaje de aceptación de sospechas, por sexo



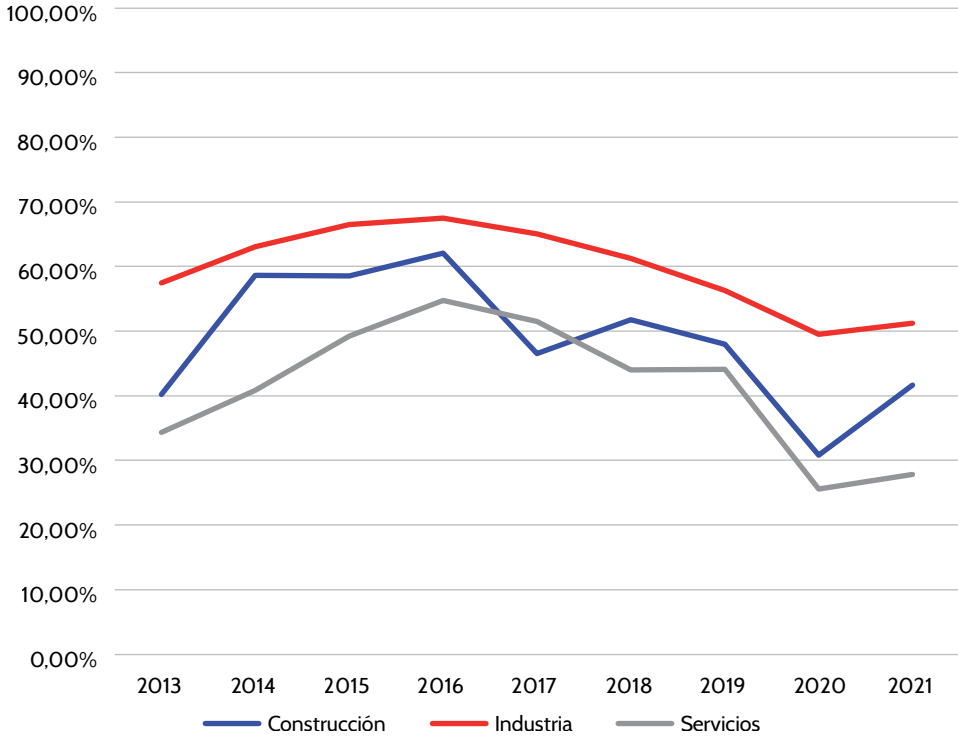
Fuente: Informe de comunicaciones de sospechas de Enfermedad Profesional (Osalan, 2021).

Gráfico 7.6. Porcentaje de aceptación de sospechas, por origen



Fuente: Informe de comunicaciones de sospechas de Enfermedad Profesional (Osalan, 2021).

Gráfico 7.7. Porcentaje de aceptación de sospechas, por sectores (excepto primario)



Fuente: Informe de comunicaciones de sospechas de Enfermedad Profesional (Osalan, 2021).

8. Conclusiones y líneas de actuación

Como resultado del análisis realizado, se pueden extraer algunas conclusiones, que deben servir para el diseño de actuaciones encaminadas a mejorar la situación de mujeres y hombres en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como para integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

8.1. Conclusiones

- Una primera conclusión es que la situación no ha variado en exceso respecto al diagnóstico publicado en 2017, ni en cuanto a las características del mercado de trabajo ni respecto a los aspectos más directamente asociados a la seguridad y salud laborales como son la percepción de la exposición a los riesgos y los datos de accidentalidad laboral y enfermedad profesional.
 - El mercado de trabajo sigue presentando una segregación horizontal, que se traslada también a las actividades en las empresas, y que reproduce los roles asignados tradicionalmente a los hombres y a las mujeres.
 - Igualmente persiste la segregación vertical, ocupando las mujeres en menor medida puestos de responsabilidad con personas a su cargo.
 - El trabajo a tiempo parcial y la contratación temporal sigue afectando más a las mujeres que a los hombres.
 - Los hombres tienen mayores posibilidades de promoción y de movilidad que las mujeres, lo que podría implicar para ellas un mayor desgaste profesional y de salud por desempeñar la misma actividad durante muchos años.



- Y todo ello redundando en el mantenimiento de una brecha salarial del 22,6%.
- Todos estos datos se refieren al trabajo productivo, quedando el trabajo doméstico y de cuidados invisibilizado. Pero si este trabajo «reproductivo» se tiene en cuenta, la mayor dedicación de las mujeres a él supone que ellas tengan jornadas de trabajo más largas. Los hombres se están incorporando al trabajo de cuidados de forma lenta sin que tenga un impacto significativo en la disminución de la brecha en el tiempo dedicado.
- En cuanto a la situación de mujeres y hombres en materia de prevención de riesgos laborales, la nueva Encuesta de Condiciones de Trabajo dibuja un panorama muy similar al obtenido en la Encuesta de 2016.
 - Hay una mayor proporción de hombres que sigue percibiendo más exposición a riesgos de seguridad e higiénicos, si bien en el caso de estos últimos las mujeres perciben estar más expuestas al riesgo de infección.
 - Los riesgos ergonómicos han adquirido un mayor peso y son los prevalentes en cuanto a percepción de exposición, lo que parece coherente con una sociedad dedicada en su mayor parte a las actividades de servicios.
 - También los riesgos psicosociales van adquiriendo mayor peso, especialmente en determinadas actividades y categorías profesionales (salud-categorías alta y media; comercial-categoría baja).
 - La participación en actividades preventivas sigue siendo mayor en el caso de los hombres, pudiendo ser atribuible a que ellos se ocupan en sectores y actividades más estructuradas, donde la prevención está más integrada (industria, construcción) frente a los sectores más atomizados y considerados tradicionalmente de poco riesgo (cuidados, hostelería, comercio) en los que trabajan las mujeres.
- Respecto al análisis realizado sobre los riesgos psicosociales, llaman la atención algunas cuestiones, sobre las que habrá que seguir profundizando:
 - Con carácter general, salvo en algún factor concreto (situaciones de tensión con el público), no puede decirse que la proporción de mujeres que percibe exposición a los riesgos psicosociales sea mayor que la de los hombres.
 - Se identifican situaciones de carga de trabajo por retener mucha información y no disponer de tiempo suficiente para realizar el trabajo, pero también se aprecia bastante autonomía en la organización de la tarea y el control del ritmo de trabajo y más de 8 de cada 10 personas trabajadoras refieren estar satisfechas con el ritmo de trabajo.

- Estos factores, en todo caso, parecen depender mucho de la actividad desarrollada por la persona trabajadora, y así las mujeres que trabajan en el servicio doméstico en hogares particulares, en la hostelería, cuidado personal, transporte, limpieza o seguridad señalan disponer de menos autonomía frente a las mujeres que trabajan en otros sectores y frente a los hombres.
 - Aunque no parece ser prevalente el riesgo de conflicto o violencia en las relaciones personales, las cifras indican que en torno a 40.000 trabajadoras y trabajadores manifiestan haber sufrido o han vivido una situación de violencia, intimidación, acoso o discriminación grave en los últimos 12 meses.
 - Cerca de un 20% de la población trabajadora –más los hombres que las mujeres– afirma que su trabajo no le permite atender bien sus obligaciones familiares y sociales.
 - En definitiva, más de la mitad de la población trabajadora está expuesta a situaciones de riesgo psicosocial y ello exige atender a estos riesgos, y hacerlo desde la perspectiva de género.
- En relación con los daños a la salud derivados del trabajo sufridos por hombres y mujeres, la situación tampoco ha experimentado cambios relevantes en los últimos años, si bien es cierto que el riesgo de sufrir una enfermedad profesional –especialmente con baja– va incrementándose en las mujeres respecto a los hombres.
- En cuanto a los accidentes de trabajo:
- El número de accidentes con baja en el trabajo, así como los índices de incidencia, presentan cifras superiores en el caso de los hombres para todos y cada uno de los sectores considerados, y ello se debe probablemente a las actividades que realizan y que entrañan mayores riesgos de seguridad.
 - El rol o la ocupación desempeñada por la persona dentro de la empresa parece ser más determinante que el sector a la hora de calcular las posibilidades de sufrir un accidente laboral.
 - En ambos sexos, la desviación más frecuente en un accidente laboral es el «movimiento del cuerpo como consecuencia de (o con) esfuerzo físico», es decir, el accidente derivado de la exposición a riesgos ergonómicos.
 - Los accidentes laborales *in itinere* son más numerosos en mujeres que en hombres, tanto en números absolutos como en índices de incidencia, si bien el número de ellos que son accidentes de tráfico es superior en los hombres y los siniestros sufridos por las mujeres se deben más a caídas.



- Los hombres presentan anualmente más accidentes no traumáticos que las mujeres, especialmente mortales.
 - Bajo las mismas condiciones en cuanto al resto de variables consideradas, un hombre presenta el doble de posibilidades de sufrir un accidente laboral que una mujer.
- Respecto a las enfermedades profesionales y sospechas de enfermedad profesional:
- La mayor parte de las enfermedades profesionales declaradas en 2021 fueron de hombres (62%), frente al 38% de mujeres, y también las tasas de enfermedad profesional de ellos fueron superiores.
 - No obstante, el riesgo padecer una enfermedad profesional en mujeres, ajustado por los demás factores, que era inferior hasta el 2020, pasó a ser 1,12 veces superior en 2021. Y si se analizan las enfermedades profesionales que cursan con baja, el riesgo es mayor en mujeres durante todo el periodo 2012-2021.
 - El 90% de los casos de enfermedades profesionales son causadas por agentes físicos, pero el patrón de enfermedades es diferente en hombres y mujeres.
 - Las cifras de enfermedades profesionales declaradas están condicionadas por la tipología de enfermedades incluidas en el cuadro aprobado en el sistema de la Seguridad Social, del que se excluyen patologías de naturaleza psicosocial, así como por las actividades y agentes recogidos en dicho cuadro, en el que no figuran algunas actividades feminizadas.
 - Respecto a las comunicaciones de sospecha de enfermedad profesional (SEP), en todos los años la mayoría de las comunicaciones de SEP fueron de hombres y el porcentaje de aceptación fue mayor en hombres que en mujeres.
- Respecto a los instrumentos de recogida de información: en la ECT se han incorporado preguntas nuevas que se miden por primera vez: exposición a la manipulación de fluidos corporales o deshechos; si en los puestos de trabajo tienen que levantar personas; si tienen preocupaciones que les afectan al sueño; o si les han realizado una evaluación de riesgos psicosociales. Los datos muestran una mayor proporción de mujeres que de hombres expuestos a estos riesgos. Es importante revisar los instrumentos e incorporar preguntas que posibiliten sacar a la luz situaciones invisibilizadas.

8.2. Líneas de actuación

A la vista del diagnóstico realizado, se considera prioritario abordar una serie de cuestiones, que deberán alinearse con las actuaciones previstas en la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026 (EVSST 2021-2026), en la que tiene una importante presencia el enfoque de género. En concreto, debe trabajarse en las siguientes áreas:

- Hacer seguimiento de la evolución de la situación de hombres y mujeres en materia de condiciones de trabajo y seguridad y salud laborales:
 - Colaborar con los Departamentos competentes para obtener la mayor información posible de las Encuestas de Condiciones de Trabajo y de Salud, mejorando estos instrumentos de recogida de información con la incorporación de nuevas preguntas y cruces de variables para completar el análisis sobre riesgos psicosociales incorporando nuevos indicadores y para sacar a la luz situaciones invisibilizadas.
 - Analizar con mayor detalle contenidos de trabajo y categorías profesionales en las que se detecta un mayor nivel de riesgo o un menor acceso a las actividades de prevención. La EVSST 2022-2026 prioriza poner el foco de la prevención en determinadas actividades profesionales, entre ellas, las del comercio, la hostelería y los servicios sociosanitarios. Incidir en estas actividades supondría alcanzar a la mayoría de mujeres trabajadoras, y también a un número importante de hombres (22%), que cada vez tienen mayor presencia en ellas.
 - Elaborar estudios específicos sobre cuestiones que afecten a actividades, riesgos y colectivos concretos, que se consideren poco atendidos, invisibilizados o de mayor vulnerabilidad, como puede ser el trabajo doméstico y de cuidados, la población migrante, etc.
 - Analizar con perspectiva de género los daños a la salud derivados del trabajo, incluyendo las patologías de origen psicosocial, profundizando en los aspectos donde se observan diferencias entre mujeres y hombres, estudiando sus causas y proponiendo soluciones que disminuyan los accidentes y enfermedades tanto en hombres como en mujeres.
 - Considerar el trabajo como un todo que abarca tanto el trabajo remunerado como el trabajo doméstico y de cuidados. La falta de perspectiva de género en los estudios relacionados con las horas de trabajo (que sólo considera el trabajo remunerado) podría estar dejando de lado problemas de salud de mujeres debidas a esa sobrecarga global.



- Profundizar en la exposición a los riesgos psicosociales, analizándolos por contenido de trabajo y categoría profesional, y trabajando en metodologías que permitan su evaluación con perspectiva de género.
- Impulsar el tratamiento de los riesgos ergonómicos, promoviendo su abordaje en las empresas con perspectiva de género, en tanto que son los prevalentes y los que ocasionan mayores daños a la salud.
- Apoyar la aplicación de la perspectiva de género a la gestión preventiva de las empresas, que consiste básicamente en:
 - Analizar siempre qué pasa con hombres y con mujeres y si existen diferencias estando en las mismas actividades profesionales.
 - Identificar si desarrollan las mismas tareas.
 - Identificar si hay variabilidad biológica y su incidencia en los riesgos y daños.
 - Identificar si hay diferencias en los espacios o equipos de trabajo que utilizan y su incidencia en los riesgos y daños.
 - Identificar los patrones culturales de género de la organización y la asunción de los mismos por parte de mujeres y hombres, tanto de las y los trabajadores como de los equipos preventivos.
 - Utilizar metodologías participativas: contar con las personas y garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en toda su diversidad.

Referencias y fuentes

Departamento de Trabajo y Empleo Gobierno Vasco (2022). Panorámica 1996-2020. Encuesta de Condiciones de Trabajo ECT-2020. Disponible en: https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/informes_ect/es_def/Informe-ECT-2020.pdf

EMAKUNDE (2021). Cifras 2021 Mujeres y Hombres en Euskadi. Disponible en: https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio_cifras/es_emakunde/adjuntos/cifras_2021.pdf

- Eustat (2022). El 28% de las mujeres trabaja con un contrato a tiempo parcial en la C. A. de Euskadi frente al 9 % de los hombres. Nota de prensa. https://www.eustat.eus/elementos/el-28-de-las-mujeres-trabaja-con-un-contrato-a-tiempo-parcial-en-la-c-a-de-euskadi-frente-al-9--de-los-hombres/not0019574_c.html (consulta: 06/07/2023).
- Eustat (2023). Factores que influyen en el liderazgo. Disponible en: https://www.eustat.eus/igualdad/8demarzo2023/factores_liderazgo.html (consulta: 06/07/2023).
- Eustat (2023). La proporción de mujeres en cargos directivos ha bajado más de 4 puntos porcentuales entre 2015-2021 y el porcentaje de hombres en los niveles más altos de renta triplica a las mujeres. Nota de prensa. https://www.eustat.eus/elementos/la-proporcion-de-mujeres-en-cargos-directivos-ha-bajado-mas-de-4-puntos-porcentuales-entre-2015-2021-y-el-porcentaje-de-hombres-en-los-niveles-mas-altos-de-renta-triplica-a-las-mujeres-/not0020781_c.html (consulta: 06/07/2023).
- (2023). Estudio sobre las percepciones y opiniones de la población sobre la seguridad y la salud en el trabajo. Gabinete de Prospección Sociológica del Gobierno Vasco en colaboración con Osalan. Disponible en: https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/o_23caw1/es_def/adjuntos/23caw1.pdf



- García, Estíbaliz (2021). La brecha salarial en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Disponible en: https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/es_emakunde/adjuntos/brecha_salarial_cae_2021.pdf (consulta: 06/07/2023).
- INSST (2001). NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1 Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work, stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books, 1990.
 - OMS (2021). La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares. Comunicado de prensa. <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo> (consulta: 06/07/2023).
 - Osalan (2021a). Accidentes de trabajo en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Informe 2021. https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/informes_anuales_accidentes/es_def/adjuntos/Informe_at_2021.pdf
 - Osalan (2021b). Enfermedades profesionales en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Informe 2021. https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/informes_anuales_enfermedades/es_def/adjuntos/enfermedades_profesionales_21.pdf
 - Osalan (2021c). Comunicaciones de sospechas de enfermedad profesional en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Informe 2021. https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/informes_anuales_sospecha/es_def/adjuntos/Informe_SEP_2021.pdf
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high – effort/low – reward conditions. *J Occup Health Psycho*. 1(1), pp 27-41.