

## ANEXO 2

### TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y GÉNERO. SABÍAS QUE....

*“La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los valores fundacionales de la Unión Europea. Se remonta a 1957, cuando el principio de «a igual trabajo, igual sueldo» quedó incluido en el Tratado de Roma”<sup>1</sup>.*

*“La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos de la Unión Europea. Con el paso de los años, la legislación, la jurisprudencia y las modificaciones de los Tratados han contribuido a reforzar este principio, así como su aplicación en la Unión Europea. El Parlamento Europeo ha sido siempre un ferviente defensor del principio de igualdad entre hombres y mujeres”<sup>2</sup>.*

La sociedad europea está evolucionando debido a factores tales como los avances tecnológicos, la globalización del comercio y el envejecimiento de la población. Fundamentalmente, le afectó mucho la crisis económica y financiera de 2008 y sus consecuencias.

Las políticas europeas de empleo, de asuntos sociales y de igualdad de oportunidades tienen como objetivo mejorar las condiciones de vida fomentando el empleo, un crecimiento sostenible y una mayor cohesión social.

La UE es un catalizador del cambio social y pretende hacer crecer el empleo y aumentar la movilidad de los trabajadores, mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo, informar y consultar a los trabajadores, luchar contra la pobreza y la exclusión social, fomentar la igualdad de oportunidades y luchar contra la discriminación, así como modernizar los sistemas de protección social.<sup>3</sup>

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

*Las mujeres constituyen alrededor del 45% de la población asalariada de los Estados miembros.*

*Las tasas más elevadas se dan en Finlandia (52%), Francia (51%), Suecia (50%), Dinamarca (49%) y Portugal (48%); se registran tasas más bajas en España (33%), Luxemburgo (35%) y Grecia (36%)”<sup>4</sup>.*

<sup>1</sup> Tomado de [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index\\_es.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_es.htm)

<sup>2</sup> Tomado de [http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU\\_5.10.8.pdf](http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_5.10.8.pdf)

<sup>3</sup> Tomado de [http://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/employment\\_and\\_social\\_policy.html?locale=es&root\\_default=SUM\\_1\\_CODED%3D17](http://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/employment_and_social_policy.html?locale=es&root_default=SUM_1_CODED%3D17)

<sup>4</sup> Tomado de [http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/informes/Informe%20europeo%20Genero%20y%20Condiciones%20de%20Trabajo.pdf](http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Genero%20y%20Condiciones%20de%20Trabajo.pdf)

Para saber más visitad:

<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/42>



## Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo

### Resumen de un informe de la Agencia



Existen diferencias sustanciales en la vida laboral de mujeres y hombres, lo que afecta a su seguridad y salud en el trabajo (SST). La estrategia de la Comunidad Europea sobre salud y seguridad en el trabajo (1) ha tenido como objetivo promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, o bien integrar las cuestiones de género en las actividades de seguridad y salud en el trabajo. En apoyo de lo anterior la Agencia ha elaborado un informe donde se examinan las diferencias de género en cuanto a enfermedad y lesiones profesionales, los déficit de conocimiento y las consecuencias con vistas a min-

- La mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de las mujeres no puede contemplarse separadamente de aspectos más amplios relativos a la discriminación en el trabajo y en la sociedad. Las medidas en pro de la igualdad en el empleo deberían incluir la SST. Las actividades destinadas a integrar la seguridad y salud laborales en otros ámbitos estratégicos, como son la salud pública o las iniciativas de responsabilidad social de la empresa, deberían tener en cuenta el género.
- Las mujeres no están lo bastante representadas en la toma de decisiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo en todos los niveles. Deberían involucrarse más directamente, y las opiniones, experiencias, conocimientos y capacidades de las mujeres deberían reflejarse a la hora de formular y poner en práctica las estrategias de SST.
- Hay ejemplos concluidos con éxito en los que se ha incluido o seleccionado como objetivo el género en los enfoques de investigaciones, intervenciones, consulta y toma de decisiones, instrumentos y medidas. Deberán compartirse las experiencias y recursos existentes.
- Mientras que las tendencias generales en las condiciones de trabajo y la situación de las mujeres son similares en todos los Estados miembros y países candidatos, también existen diferencias por países dentro de estas generales. Cada país tendrá que examinar sus circunstancias con respecto al género y la SST a fin de adoptar las medidas

Imagen:

<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/42>

Los logros cosechados por la Unión Europea en el fomento de la igualdad de género han ayudado a mejorar la vida de muchos ciudadanos y ciudadanas europeos. Aunque aún persisten desigualdades, la UE ha logrado avances significativos durante las últimas décadas, gracias sobre todo a:

- La legislación sobre la igualdad de trato.
- La integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas.
- Medidas concretas para la promoción de la mujer.

La presencia cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo y sus logros en la educación y formación son tendencias alentadoras. No obstante, persisten disparidades entre hombres y mujeres, y las mujeres siguen siendo mayoritarias en sectores laborales peor retribuidos y están infrarrepresentadas en puestos de responsabilidad<sup>5</sup>.

*“El 29% de las mujeres y el 27% de los hombres consideran que el estrés está influido por el trabajo, el 20% (mujeres y hombres) padece cansancio general, el 7% sufre de ansiedad y el 11% de irritabilidad”<sup>6</sup>.*

<sup>5</sup> Tomado de [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index\\_es.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_es.htm)

<sup>6</sup> Tomado de [http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/informes/Informe%20europeo%20Genero%20y%20Condiciones%20de%20Trabajo.pdf](http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Genero%20y%20Condiciones%20de%20Trabajo.pdf)

Pese a todos los esfuerzos, las conclusiones muestran que “*son necesarios esfuerzos continuados para mejorar las condiciones de trabajo tanto de hombres como de mujeres. Las diferencias entre géneros en las condiciones de trabajo tienen una gran repercusión sobre las diferencias entre géneros en cuanto a salud laboral. La investigación y toda intervención deberán tener en cuenta los verdaderos trabajos que ejercen hombres y mujeres y las diferencias en la exposición y las condiciones de trabajo*”.<sup>7</sup>

Para saber más visita:

[http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/informes/Informe%20europeo%20Genero%20y%20Condiciones%20de%20Trabajo.pdf](http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Genero%20y%20Condiciones%20de%20Trabajo.pdf)



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

- Las mujeres constituyen el **45% de la población asalariada** de la UE, aunque existen grandes diferencias entre países (más del 50% en Finlandia y Francia, alrededor del 35% en España y Grecia).
- La **segregación ocupacional en función del género** es muy marcada: menos mujeres que hombres ocupan puestos directivos. Parece existir un “techo de vidrio” que impide a las mujeres calificadas llegar a puestos altos en las organizaciones (el 17% de las mujeres, frente a un tercio de los hombres, ocupa puestos con funciones de supervisión).
- **Perfiles ocupacionales:** las mujeres desempeñan trabajos en los que se establece contacto con personas ajenas al lugar de trabajo, como pacientes, alumnos o clientes, en mayor proporción (66%) que los hombres (51%). Los trabajos femeninos se caracterizan también por incluir elementos de prestación de cuidados y asistencia, mientras que los trabajos masculinos tienden a monopolizar las tareas técnicas y de gestión. El uso de ordenadores está más difundido entre las mujeres (31%) que entre los hombres (26%).

Imagen:

[http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/informes/Informe%20europeo%20Genero%20y%20Condiciones%20de%20Trabajo.pdf](http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Genero%20y%20Condiciones%20de%20Trabajo.pdf)

<sup>7</sup> Conclusión del Informe de la OSHA disponible en <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/42>