

**ENCUESTA DE SALUD Y
CONDICIONES DE TRABAJO
DE LAS MUJERES
DE NAVARRA**

1997

**INSTITUTO NAVARRO DE LA MUJER
INSTITUTO NAVARRO DE SALUD LABORAL**



ENCUESTA DE SALUD Y
CONDICIONES DE TRABAJO
DE LAS MUJERES
DE NAVARRA

1997

Título: Encuesta de Salud y Condiciones de Trabajo de las Mujeres de Navarra - 1997

© Gobierno de Navarra.
Departamento de Salud.
Instituto Navarro de Salud Laboral.
Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud.
Instituto Navarro de la Mujer.

Diseño y maquetación: Cabodevilla Asociados

Fotogramas: Nicolás López

Fotomecánica: Serinte

Impresión: Gráficas Lizarra, S.L.

ISBN: 84-235-1879-5

Depósito legal: NA-1591/1999

Promociona y distribuye: Fondo de Publicaciones del Gobierno de Navarra
C/ Navas de Tolosa, 21
Tel. y Fax: 948 42 71 23
Correo electrónico: fpublic01@cfnavarra.es
31002 Pamplona



ENCUESTA DE SALUD Y
CONDICIONES DE TRABAJO
DE LAS MUJERES
DE NAVARRA

1997



Gobierno de Navarra
Nafarroako Gobernua

INSL Instituto Navarro
de Salud Laboral
Nafarroako Lan Osasunaren Institutua



INSTITUTO NAVARRO DE LA MUJER
NAFARROAKO EMAKUMEAREN INSTITUTUA

EQUIPO DE TRABAJO

TALLER DE SOCIOLOGIA S.L.

AUTORES: Carlos Vilches Plaza
Yolanda Arana Martínez
María Salinas Recalde
Isabel Navarlaz Fernández

INSTITUTO NAVARRO DE LA MUJER E INSTITUTO NAVARRO DE SALUD LABORAL

COORDINACIÓN Y REVISIÓN:

Por el INAM: Ana Lete Laurenz
Isabel Fernández Casas
Por el INSL: Liliana Artieda Pellejero

AGRADECIMIENTOS:

Egin Soft. Por su asesoría en el tratamiento de datos y análisis.
Emakunde. Especialmente a Elena Revilla y el Servicio de Documentación.
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo.
También a Blanca Fernández, Ana Arillo y Sonia Pinillos.

PRESENTACIÓN

La línea de colaboración mutua establecida entre el Instituto Navarro de Salud Laboral y el Instituto Navarro de la Mujer ha permitido la realización de este estudio que pretende aproximarse al conocimiento de la realidad de la mujer trabajadora en la Comunidad Foral.

El objetivo fundamental que ambas Instituciones persiguen es el de conocer cómo viven sus condiciones de trabajo y de salud las mujeres que trabajan en Navarra, para así plantear las actuaciones oportunas que permitan mejorar ambos aspectos. En suma se trata de que se pierda ese carácter "invisible" de los problemas femeninos motivados en parte por la falta de investigaciones desde una perspectiva de género.

Ya en el diseño de la Encuesta Navarra de Salud y Condiciones de Trabajo del año 1.997 se contempló la necesidad de abordar un estudio paralelo exclusivo del género femenino, por lo tanto el trabajo de campo del análisis que se presenta fue realizado, como aquel, en el último trimestre de 1.997.

De las 60.000 mujeres que trabajan en Navarra, 1.444 han colaborado respondiendo los cuestionarios diseñados. A ellas queremos agradecer su aportación, así como a los responsables empresariales de los centros de trabajo donde ellas realizan su actividad laboral, que han brindado también su esfuerzo.

Por último una mención especial merece el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo por su inestimable colaboración.

Loren Albéniz Ascorbe
Directora Gerente del
Instituto Navarro de la Mujer

Mariano Gallo Fernández
Director Gerente del Instituto
Navarro de Salud Laboral

Diciembre 1998

INDICE GENERAL

■ Introducción

A modo de preludio	[página 17]
Aspectos Metodológicos	[página 18]

■ Informe de Empresa

Plantilla de las Empresas	[página 29]
Organos de Participación	[página 32]
Recursos Preventivos	[página 34]
Actividades Preventivas	[página 36]
Formación e Información	[página 38]
Innovación Tecnológica	[página 40]
Calidad	[página 41]

■ Informe Trabajadoras

Tipo de Contrato	[página 45]
Tipo de Trabajo	[página 48]
Ambiente Térmico	[página 52]
Ruido y Vibraciones	[página 53]
Contaminantes Químicos	[página 54]
Condiciones de Seguridad	[página 56]
Diseño del Puesto	[página 60]
Carga de Trabajo	[página 61]
Comunicación	[página 69]
Estatus	[página 70]
Autonomía	[página 72]

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tablas Empresa. [Tabla 1.- \[página 30\]](#) Presencia de trabajadores de ambos géneros en las empresas, según tamaño de plantilla. [Tabla 2.- \[página 30\]](#) Turnos de trabajo en las empresas. [Tabla 3.- \[página 31\]](#) Nº de trabajadores/as según las funciones desempeñadas en las empresas. [Tabla 4.- \[página 34\]](#) Trabajador/a designado por el empresario/a para tareas de seguridad y salud, según tamaño de plantilla. [Tabla 5.- \[página 35\]](#) Parte de la jornada dedicada a seguridad y salud por el trabajador/a designado por la empresa, según tamaño de plantilla. [Tabla 6.- \[página 35\]](#) Actividades que desarrolla el servicio de prevención externo. [Tabla 7.- \[página 36\]](#) Actividades preventivas desarrolladas según CNAE. [Tabla 8.- \[página 41\]](#) Requisitos comunitarios y normas de utilización en maquinaria nueva.

Tablas Trabajadora. [Tabla 9.- \[página 46\]](#) Tipología de los contratos, según sexo. [Tabla 10.- \[página 48\]](#) Puesto desempeñado según sexo y nivel de estudios. [Tabla 11.- \[página 50\]](#) Utilización o medios empleados para la realización del trabajo, según CNAE. [Tabla 12.- \[página 51\]](#) Instrumentos o medios fundamentales para la realización de su trabajo. [Tabla 13.- \[página 51\]](#) Información y adiestramiento en el manejo de instrumentos de trabajo, según CNAE. [Tabla 14.- \[página 53\]](#) ¿En el trabajo estás expuesta a ruido de manera que para hablar debes levantar la voz?. [Tabla 15.- \[página 54\]](#) En el trabajo estás expuesta a vibraciones procedentes de herramientas manuales, maquinaria... [Tabla 16.- \[página 54\]](#) Utilización de sustancias químicas según CNAE. [Tabla 17.- \[página 55\]](#) En el trabajo estás expuesto/a a manejar productos o sustancias peligrosas. [Tabla 18.- \[página 55\]](#) Respira polvo, humos, gases o vapores nocivos o tóxicos según CNAE. [Tabla 19.- \[página 55\]](#) En el trabajo estás expuesto/a a respirar vapores, humos, polvo, sustancias peligrosas o químicas, materiales infecciosos... [Tabla 20.- \[página 57\]](#) Principales riesgos de accidente según CNAE. [Tabla 21.- \[página 58\]](#) Principales riesgos de accidente, según sexo. [Tabla 22.- \[página 59\]](#) Principales causas de los riesgos de accidentes según tamaño de plantilla y CNAE. [Tabla 23.- \[página 60\]](#) Situaciones frecuentes en su trabajo, según tamaño de plantilla. [Tabla 24.- \[página 63\]](#) El trabajo le obliga a... según sexo. [Tabla 25.- \[página 63\]](#) En su trabajo está expuesta a... [Tabla 26.- \[página 64\]](#) Molestias derivadas de los esfuerzos y posturas de trabajo, según CNAE. [Tabla 27.- \[página 65\]](#) En la ejecución de su trabajo necesita... [Tabla 28.- \[página 67\]](#) Monotonía en el trabajo según edad y puesto de trabajo. [Tabla 29.- \[página 67\]](#) Gravedad de los fallos en el puesto de trabajo, según sexo. [Tabla 30.- \[página 68\]](#) Tipo de consecuencias de los errores en el puesto de trabajo, según tamaño de plantilla y CNAE. [Tabla 31.- \[página 69\]](#) Relación de las personas que trabaja. [Tabla 32.- \[página 70\]](#) Formación para el puesto de trabajo según área sanitaria y edad. [Tabla 33.- \[página 71\]](#) Formación para el puesto de trabajo, según CNAE y sexo. [Tabla 34.- \[página 72\]](#) En su trabajo puede elegir o modificar... [Tabla 35.- \[página 73\]](#) En su puesto de trabajo puede elegir o modificar... según sectores, nivel de estudios y puesto (medias). [Tabla 36.- \[página 74\]](#) Puede elegir o cambiar... [Tabla 37.- \[página 75\]](#) Promoción laboral en la empresa, según sexo, área sanitaria y CNAE. [Tabla 38.- \[página 76\]](#) En su lugar de trabajo ¿tienen los hombres y mujeres igualdad de oportunidades?. [Tabla 39.- \[página 77\]](#) Jornada laboral según sexo, edad y tipo de contrato. [Tabla 40.- \[página 79\]](#) Se tiene en cuenta su opinión en los siguientes aspectos de su trabajo. [Tabla 41.- \[página 80\]](#) Se tiene en cuenta su opinión en las actividades para la prevención de riesgos laborales en su puesto de trabajo, según CNAE. [Tabla 42.- \[página 81\]](#) Se tiene en cuenta su opinión en las actividades para la prevención de riesgos laborales en su puesto de trabajo, según puesto de trabajo. [Tabla 43.- \[página 81\]](#) Evaluación del funcionamiento de los canales comunicativos. [Tabla 44.- \[página 82\]](#) Evaluación del funcionamiento de los canales comunicativos. [Tabla 45.- \[página 85\]](#) Delegado de prevención según tamaño de plantilla y edad. [Tabla 46.- \[página 86\]](#) Eficacia del delegado de prevención, según el tamaño de plantilla. [Tabla 47.- \[página 87\]](#) Reconocimiento médico, según tipo de contrato. [Tabla 48.- \[página 87\]](#) Reconocimiento médico, según edad. [Tabla 49.- \[página 89\]](#) Equipos de protección individual obligatorios, según CNAE. [Tabla 50.- \[página 90\]](#) Actividad formativa según edad, nivel de estudios y puesto de trabajo. [Tabla 51.- \[página 91\]](#) Orientación de la formación, según sexo y CNAE. [Tabla 52.- \[página 93\]](#) Percepción de la propia salud según CNAE. [Tabla 53.- \[página 94\]](#) Percepción de la propia salud, según el nivel de trabajo realizado en el hogar. [Tabla 54.- \[página 95\]](#) Percepción de la propia salud según área sanitaria. [Tabla 55.- \[página 96\]](#) Comportamiento respecto al tabaco, según edad. [Tabla 56.- \[página 97\]](#) Sufre con frecuencia alguno de estos síntomas, según tamaño de plantilla. [Tabla 57.- \[página 97\]](#) Sufre con frecuencia alguno de estos síntomas, según edad. [Tabla 58.- \[página 98\]](#) Sufre con frecuencia alguno de estos síntomas, según CNAE. [Tabla 59.- \[página 99\]](#) Sufre con frecuencia alguno de estos síntomas, según sexo. [Tabla 60.- \[página 99\]](#) Contribuciones absolutas de los elementos en cada factor. [Tabla 61.- \[página 101\]](#) Transtornos en los últimos 3 años en la descendencia, según CNAE. [Tabla 62.- \[página 102\]](#) Utilización de algún tipo de medicamento en las dos últimas semanas, según edad. [Tabla 63.- \[página 103\]](#) Consultas médicas en el último año, según edad. [Tabla 64.- \[página 105\]](#) Tipo de consultas médicas según CNAE. [Tabla 65.- \[página 107\]](#) Accidentes de trabajo según puesto. [Tabla 66.- \[página 108\]](#) Le molesta en el trabajo... Medidas aritméticas. [Tabla 67.- \[página 109\]](#) Molesta en el trabajo... Medidas aritméticas por CNAE. [Tabla 68.- \[página 109\]](#) Molesta en el trabajo... Medidas aritméticas por edades y contrato. [Tabla 69.- \[página 111\]](#) Estado civil. Encuesta europea. [Tabla 70.- \[página 112\]](#) Estado civil, según nivel de estudios. [Tabla 71.- \[página 113\]](#) Estado civil, según tipo de contrato. [Tabla 72.- \[página 113\]](#) Estado civil, según edad y antigüedad en el puesto y la empresa (años). [Tabla 73.- \[página 114\]](#) Situación dentro de la unidad familiar según sexo y edad. [Tabla 74.- \[página 116\]](#) ¿Quién se responsabiliza de los hijos e hijas? según sexo. [Tabla 75.- \[página 119\]](#) Resumen de actividades realizadas en el hogar en función de la edad. Cocinar. [Tabla 76.- \[página 119\]](#)

Promoción	[página 75]
Horario de Trabajo	[página 77]
Participación	[página 79]
Organización de la Prevención	[página 85]
Actividades Preventivas	[página 86]
Formación	[página 90]
Daños a la Salud	[página 92]
Características y Comportamientos en la Unidad Familiar	[página 111]
Perfil de las Entrevistadas	[página 124]

■ Matriz Dafo

Empresas	[página 132]
Prevención y Participación	[página 132]
Innovación - Calidad	[página 133]
Trabajadoras	[página 133]
Condiciones de Empleo	[página 133]
Seguridad y Salud	[página 136]
Comportamiento en la Unidad Familiar	[página 137]

■ Bibliografía

Resumen de actividades realizadas en el hogar en función de la edad. Lavar los platos. [Tabla 77.- \[página 119\]](#) Resumen de actividades realizadas en el hogar en función de la edad. Limpiar la casa. [Tabla 78.- \[página 119\]](#) Resumen de actividades realizadas en el hogar en función de la edad. La compra. [Tabla 79.- \[página 119\]](#) Resumen de actividades realizadas en el hogar en función de la edad. Lavar la ropa. [Tabla 80.- \[página 119\]](#) Resumen de actividades realizadas en el hogar en función de la edad. Planchar. [Tabla 81.- \[página 121\]](#) Nivel de participación en las tareas del hogar, según edad. [Tabla 82.- \[página 121\]](#) Nivel de participación en las tareas del hogar, según nivel de estudios. [Tabla 83.- \[página 123\]](#) Actividades de tiempo libre según sexo y edad. [Tabla 84.- \[página 125\]](#) Nivel de estudios, según CNAE. [Tabla 85.- \[página 125\]](#) Nivel de estudios, según edad. [Tabla 86.- \[página 127\]](#) Persona que aporta más ingresos, según edad.

Gráficos Empresa. [Gráfico 1.- \[página 29\]](#) Tenencia de más centros de trabajo según tamaño de plantilla. [Gráfico 2.- \[página 32\]](#) ¿La dirección de la empresa puede intervenir eficazmente en la reducción de riesgos laborales?, según tamaño de plantilla. [Gráfico 3.- \[página 33\]](#) Delegado/a de prevención de riesgos laborales, según tamaño de plantilla y CNAE. [Gráfico 4.- \[página 33\]](#) Comité de seguridad y salud en el trabajo. [Gráfico 5.- \[página 34\]](#) Eficacia del comité de seguridad y salud. [Gráfico 6.- \[página 37\]](#) Accidentes durante la jornada laboral, en los dos últimos años, según tamaño de plantilla y CNAE. [Gráfico 7.- \[página 38\]](#) Formación del trabajador/a, según tamaño de plantilla. [Gráfico 8.- \[página 39\]](#) Momento en el que se imparte la formación en seguridad y salud. [Gráfico 9.- \[página 39\]](#) Cómo se informa a los trabajadores/as de los riesgos. [Gráfico 10.- \[página 40\]](#) Inversiones de innovación tecnológica. 1996-1997. [Gráfico 11.- \[página 40\]](#) Motivos para la innovación tecnológica. [Gráfico 12.- \[página 42\]](#) Implantación ISO 9.000, según tamaño de empresa.

Gráficos Trabajadora. [Gráfico 13.- \[página 45\]](#) Tipología de los contratos. [Gráfico 14.- \[página 47\]](#) Modalidad de contratación. [Gráfico 15.- \[página 49\]](#) El puesto de trabajo que ocupa es... , según el sexo. [Gráfico 16.- \[página 49\]](#) Expectativa de continuidad en su puesto de trabajo, según sexo. [Gráfico 17.- \[página 52\]](#) Temperatura del puesto de trabajo en invierno y verano. [Gráfico 18.- \[página 53\]](#) Nivel de ruido en el puesto de trabajo. [Gráfico 19.- \[página 53\]](#) Vibraciones en el puesto de trabajo. [Gráfico 20.- \[página 56\]](#) Conoce los posibles efectos perjudiciales para la salud de la manipulación y/o respiración de sustancias tóxicas. [Gráfico 21.- \[página 56\]](#) Conocimiento de los efectos perjudiciales para su salud de la manipulación y/o respiración de sustancias nocivas o tóxicas. [Gráfico 22.- \[página 61\]](#) Postura habitual de trabajo. [Gráfico 23.- \[página 61\]](#) El trabajo le obliga a... [Gráfico 24.- \[página 66\]](#) Cantidad de trabajo en los tres últimos meses. [Gráfico 25.- \[página 71\]](#) Su trabajo le posibilita aplicar sus capacidades o conocimientos según área sanitaria, edad y nivel de estudios (medias). [Gráfico 26.- \[página 72\]](#) Consideración de su puesto de trabajo en la empresa. [Gráfico 27.- \[página 78\]](#) Horario habitual. [Gráfico 28.- \[página 78\]](#) Horas fijas para el comienzo y final del trabajo. II Encuesta Europea y III Encuesta Nacional. [Gráfico 29.- \[página 80\]](#) Se tiene en cuenta su opinión en las actividades para la prevención de riesgos laborales en su puesto de trabajo, según sexo. [Gráfico 30.- \[página 84\]](#) Sugerencias de los trabajadores/as para la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, según sexo. [Gráfico 31.- \[página 84\]](#) Atención a las sugerencias. [Gráfico 32.- \[página 87\]](#) Valoración del reconocimiento médico realizado. [Gráfico 33.- \[página 88\]](#) Estudios de riesgos para la salud y seguridad en el puesto de trabajo. [Gráfico 34.- \[página 88\]](#) Medidas tomadas tras los estudios de riesgos de salud y/o seguridad en el trabajo. [Gráfico 35.- \[página 91\]](#) Recibido formación por parte del empleador/a para mejorar habilidades, durante los últimos doce meses. [Gráfico 36.- \[página 93\]](#) Percepción de la propia salud, según tamaño de plantilla. [Gráfico 37.- \[página 94\]](#) Percepción de la propia salud, según edad. [Gráfico 38.- \[página 96\]](#) Ha intentado dejar de fumar en el último año. [Gráfico 39.- \[página 101\]](#) Tensión arterial alta, según edad. [Gráfico 40.- \[página 102\]](#) Consultas médicas en el último año. [Gráfico 41.- \[página 104\]](#) Consultas relacionadas con problemas de salud derivados del trabajo, según tamaño de plantilla. [Gráfico 42.- \[página 106\]](#) Accidentes de trabajo en los dos últimos años. [Gráfico 44.- \[página 112\]](#) Estado civil. [Gráfico 45.- \[página 114\]](#) Trabaja la pareja fuera de casa, según sexo. [Gráfico 46.- \[página 115\]](#) Edad de hijos e hijas. [Gráfico 47.- \[página 115\]](#) ¿Quién cuida de los hijos e hijas menores de 15 años?. [Gráfico 48.- \[página 117\]](#) Resumen de actividades realizadas en el hogar en función del sexo. [Gráfico 49.- \[página 118\]](#) Persona responsable de las tareas domésticas. Encuesta Europea. [Gráfico 50.- \[página 120\]](#) Nivel de participación en las tareas del hogar, según sexo. [Gráfico 51.- \[página 122\]](#) Tiempo para hacer lo que le gusta en la última semana. [Gráfico 52.- \[página 124\]](#) Edad de las trabajadoras. [Gráfico 53.- \[página 124\]](#) Media de edad de las trabajadoras, según tipo de contrato. [Gráfico 54.- \[página 126\]](#) Persona con mayores ingresos. Encuesta Europea. [Gráfico 55.- \[página 127\]](#) Tiempo empleado para ir de casa al trabajo.





INTRODUCCIÓN



A MODO DE PRELUDIO

El Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL) encargó a la empresa Taller de Sociología SL la realización de la ENCUESTA NAVARRA DE SALUD Y CONDICIONES DE TRABAJO 1.997. La investigación, fundamentada en la metodología distributiva, se finalizó en abril del año siguiente con la entrega de un primer informe de naturaleza descriptiva y con la posterior publicación de una monografía bajo el mismo epígrafe¹. Sin embargo, la amplitud temática abordada en el cuestionario y la riqueza de la muestra de las empresas y de los trabajadores y trabajadoras², requirió de nuevos esfuerzos analíticos. Desde esta situación de partida, se realizó un estudio riguroso de las condiciones de Salud y Seguridad en las que operan las trabajadoras de la Comunidad Navarra, ya que no existen demasiados precedentes que analicen, con este detalle, los distintos aspectos que convergen en las condiciones en las que se desarrolla el trabajo de las mujeres. Con estas expectativas, el Instituto Navarro de la Mujer (INAM) en colaboración con el Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL) se planteó realizar una relectura de la información desde la perspectiva de género. El resultado es esta monografía.

Para contrastar la situación de las mujeres empleadas en nuestra Comunidad, se han manejado distintos estudios sobre el ámbito de la propia Autonomía, la misma encuesta de Salud y Condiciones de Trabajo realizada a nivel estatal por el INSHT y la II encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo.

El objetivo general de esta prospección cuántica no era otro que: *“aplicar un cuestionario para conocer mejor las distintas formas en las que se desarrolla la actividad laboral en la Comunidad Foral y las posibles relaciones existentes entre éstas y los problemas de Salud sentidos por las trabajadoras”*.

De forma capitular se han abordado, a su vez, distintos objetivos específicos cuya aproximación sintética sería la siguiente:

- 1.- Conocer la situación de Salud sentida por la población laboral femenina de Navarra.
- 2.- Estimar los factores del entorno laboral que están influyendo sobre la salud de estas personas.
- 3.- Caracterizar las exposiciones laborales más frecuentes a las que está sometida la población objeto de investigación.
- 4.- Tipificar la realidad de la organización preventiva de las empresas del peculiar ámbito de estudio.
- 5.- Detectar cuantos aspectos de interés sean influyentes en la Salud y condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras.

1.- INSL-AA.W (1.998), *Encuesta Navarra de Salud y Condiciones de Trabajo 1.997*, Departamento de Salud-Osasunbidea del Gobierno de Navarra, Pamplona-Iruña. 2.- Sirva como referencia concreta de la amplitud de la investigación original, la ficha técnica del estudio: total de empresas muestreadas 2.105 (de un total de 8.841 de más de dos trabajadores/as), margen de error $\pm 1,9\%$, para un nivel de confianza de 95,5% (2σ). En el estudio de la parte laboral se trabajó con los siguientes presupuestos muestrales: número de trabajadores/as entrevistados 2.546 (distribuidos proporcionalmente entre diez sectores de actividad), margen de error de $\pm 2,13\%$, en un nivel de confianza de 95,5% (2σ).

Las directrices técnicas del estudio, en cuanto a los aspectos teóricos de partida, así como el plano metodológico más pertinente para encarar la investigación fue delimitado por el personal técnico del INSL y del INAM.

El trabajo de campo, la manipulación de los cuestionarios, la grabación, el control y ponderación de los resultados, la tabulación bivariable y multivariable, la grafía, así como el análisis y la redacción de este documento, han sido realizados íntegramente por el equipo de Taller de Sociología SL.

Una vez definidos los aspectos iniciales desde los que se justifica este trabajo, vamos a detenernos en la explicación de los parámetros metodológicos desde los que se ha conformado la investigación.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Para cumplimentar los objetivos propuestos se han utilizado dos cuestionarios diferentes³, uno para medir las circunstancias peculiares de las empresas y otro para recoger la situación de las trabajadoras. El primero contenía un total de sesenta y nueve preguntas y el de las empleadas tenía un plantel de ciento once ítems. Hay que destacar, que aunque los cuestionarios utilizados en Navarra y en el resto del Estado eran semejantes, en el caso de nuestra Comunidad se incluyeron preguntas sobre las cargas familiares y su distribución en el hogar. Los grandes apartados del cuestionario de empresa contienen los siguientes capítulos:

- Características de la empresa.
- Datos sobre las plantillas.
- Organos de participación.
- Recursos preventivos.
- Actividades preventivas.
- Formación e información.
- Innovación tecnológica.
- Calidad técnica.

3.- En el caso de la investigación general, se utilizaron además cuestionarios diferenciados para los sectores de la Construcción y Agricultura. No se han considerado en la base de datos del presente informe por no haberse entrevistado a mujeres en estos sectores. En el caso de la Construcción venía referido por no ser las unidades de la muestra las empresas, sino las obras vivas, y se optó por entrevistar sólo a trabajadores a pie del tajo. En el caso de la Agricultura, se determinó homogeneizar la muestra, considerando sólo a los trabajadores masculinos. Las mujeres ocupadas en la transformación de los productos agrícolas, se encuentran entrevistadas en el sector de Industrias Manufactureras

Para la investigación de la parte laboral se definieron los siguientes aspectos generales, siempre siguiendo la determinación de los objetivos del estudio:

1. Tipología de la contratación
2. Tipo de trabajo
3. Ambiente térmico
4. Ruido y vibraciones
5. Contaminantes químicos
6. Condiciones de seguridad
7. Diseño del puesto
8. Carga de trabajo
9. Comunicación
10. Estatus
11. Autonomía
12. Promoción
13. Horario de trabajo
14. Participación
15. Organización de la prevención
16. Actividades preventivas
17. Formación
18. Daños a la salud
19. Características y comportamientos de la unidad familiar
20. Datos y características de las trabajadoras

Una vez definidos los objetivos de la investigación, vamos a explicar los aspectos sobre los que se ha construido la muestra para el caso específico del estudio de las mujeres, a partir de la depuración y ponderación del fichero original. De este modo, veremos cómo se diseñó el estudio general en la fase de elaboración muestral y del trabajo de campo.

La muestra de la investigación se obtiene de forma estratificada y proporcional al peso de cada CNAE⁴ y a los tamaños de las empresas base de la muestra. La elección de las empresas se realizó mediante un sistema de sorteo basado en el modelo de azar simple, a partir del fichero de *cotización de empresas de la Seguridad Social* para las empresas.

En la encuesta de empresa se entrevistó a las personas con responsabilidad en la dirección⁵ y siempre se realizó una sola entrevista por centro de trabajo. Para priorizar la selección se señaló al director/a, gerente o responsable de Recursos Humanos como las personas de mayor interés. Para la elaboración de este estudio se depuraron los datos del fichero general y sólo se ha incluido en este apartado a las empresas que, en el momento de la aplicación de los cuestionarios, tenían empleadas a mujeres (928 empresas).

4.- En adelante con esta sigla nos referiremos al Código Nacional de Actividades Económicas. 5.- La disposición y aceptación del estudio por parte de empresa y trabajadoras ha sido excelente; el índice de rechazo expreso a la entrevista en el marco general de la empresa se sitúa en el 1,3%. Se ha realizado un porcentaje notable de sustituciones 26,9%, debido a los cambios operados por la dinámica empresarial (cambio de domicilio, baja, cambio de CNAE...) respecto a las bases de datos. No obstante y para evitar sustituciones se consultaban diversas fuentes al efecto de poder localizar las empresas. Estas han sido: Catálogo Industrial del Gobierno de Navarra (Internet), Directorio del Club de Marketing, CEIN directorio Ardan, Guía profesional de la Construcción (Proyectar Navarra), Base de datos Cámara de Comercio, Directorio ANEL, Guía Telefónica de Navarra. Además, los propios entrevistadores/as realizaron trabajos de investigación en los polígonos industriales buscando los nuevos emplazamientos de las empresas.

Los resultados porcentuales de las personas que han respondido a la encuesta de empresas con mujeres en plantilla, han sido los siguientes:

Dirección / Gerencia	44,3%
Recursos Humanos	8,6%
Responsable Administración	19,8%
Encargado/a	10,3%
Otras responsabilidades	15,5%
No contesta	1,4%

Para la selección final del trabajador o trabajadora se elaboró un complicado sistema que garantizase el azar. En principio se seleccionó una trabajadora por empresa, excepto en los centros de más de 250 personas empleadas en donde se realizaron dos entrevistas. El sistema de selección basado en el modelo aleatorio simple consistía en:

- 1.- La persona responsable de la entrevista solicitaba en el centro de trabajo el listado nominal o numerado de los empleados/as (libro de matrícula) el mismo día de la entrevista. Si existían trabajadores y/o trabajadoras de ETT⁶ o personal autónomo se incorporaban al listado.
- 2.- A partir de una tabla de números aleatorios, el entrevistador elegía un número(s) y a continuación procedía a realizar la entrevista entre la persona(s) elegida por azar. Para obtener una mayor representación de los sectores en los que la presencia femenina era porcentualmente más importante, se aumentó el número de entrevistas a las trabajadoras.

El mecanismo utilizado fue el siguiente: En la primera selección se dejaba actuar al azar y una vez realizada la entrevista, se contabilizaba en la base de datos general del estudio. En los sectores con mayor número de trabajadoras femeninas se realizaba una segunda elección de azar, pero sólo sobre la población de empleadas de esa misma empresa. Esta segunda encuesta, o tercera en el caso de las empresas de más de 250 personas empleadas, no se contabilizó en la base de datos general, ya que se guardó como tratamiento y refuerzo de la fiabilidad del estudio específico de mujeres.

Así, en los resultados generales de la Encuesta Navarra de Salud y Condiciones de Trabajo se operó con las 748 encuestas de mujeres seleccionadas mediante azar en primera instancia. En el fichero de este estudio específico sobre la situación de las mujeres trabajadoras, se han incorporado 696 cuestionarios, completando así una muestra total de 1.444 trabajadoras.

6.- Empresas de Trabajo Temporal.

Posteriormente se equilibró el fichero con el peso real que la población laboral femenina tenía de acuerdo a los distintos CNAE. Esta ponderación sectorial se realizó a partir de la información suministrada por el Servicio de Estadística del Gobierno de Navarra⁷. Se ha elaborado un cuadro resumen con los datos del muestreo y equilibrio realizado.

Grupos CNAE	Mujeres Trabajadoras 1996		Muestra inicial		Muestra equilibrada	
	abs	%	abs	%	abs	%
Química	793	1,3	16	1,1	19	1,3
Metal	3.181	5,4	77	5,3	78	5,4
Otras Ind. Manufactureras ⁸	7.537	12,8	353	24,4	185	12,8
Otras Industrias	229	1	17	1,2	14	1
Administración/Banca	11.624	19,8	376	26	286	19,8
Comercio/Hostelería	15.054	25	157	10,9	362	25
Otros Servicios ⁹	3.902	6,6	97	6,7	95	6,6
Servicios Sociales	16.445	28	351	24,3	405	28
Total	58.765	100	1.444	100	1.444	100

El fin de la ponderación es ajustar al máximo la representación real de cada CNAE y mantener además una fiabilidad adecuada en los sectores en los que la mujer trabajadora es más notable en proporción (ya que no se altera el peso interno de cada actividad). Veamos en el siguiente cuadro el margen de error muestral en cada uno de los CNAE considerados en la muestra de trabajadoras:

	Margen de Error
Química	± 24,7
Metal	± 11,2
Otras Ind. Manufactureras	± 5,1
Otras Industrias	± 23,3
Administración/Banca	± 5
Comercio/Hostelería	± 7,9
Otros Servicios	± 10
Servicios Sociales	± 5,2
Total	± 2,6

Nivel de confianza	95% (2 σ)
Hipótesis	P=Q=50%

7.- Estadística de Población Navarra 1996. Resúmenes municipales. Gobierno de Navarra, Departamento de Economía y Hacienda. Servicio de Estadística. 8.- Otras industrias contempla las siguientes actividades: Extracción de minerales, energía y agua, fabricación de instrumentos de precisión, reparaciones. 9.- Otros servicios incluye: Saneamiento de vías públicas, limpieza y similares, servicios recreativos y culturales, servicios personales.

La ficha técnica del presente estudio que tiene por ámbito el marco laboral femenino, se ajusta a los siguientes parámetros¹⁰:

	Empresa	Trabajadoras
Universo (N)	6.640	58.765
Nivel de confianza	95,5% (2 σ)	95,5% (2 σ)
Margen de error	$\pm 3\%$	$\pm 2,6\%$
Hipótesis	P=Q=50%	P=Q=50%
Entrevistas (n)	928 empresas	1.444 trabajadoras

Trabajo de campo: 20 entrevistadores/as de la Red Taller de Sociología S.L. Noviembre-Diciembre de 1997

Los datos de las empresas se corresponden con los originales, aunque se han seleccionado aquellos que tenían población laboral femenina. Los márgenes de fiabilidad y error no se pueden evaluar porque no existen datos de este peculiar universo por CNAE.

La muestra final queda configurada en los siguientes términos:

	Empresa	Trabajadoras	Totales
Química	16	19	35
Metal	50	78	128
Otras Ind. Manufactureras	213	185	398
Otras Industrias	15	14	29
Administración/Banca	229	286	515
Comercio/Hostelería	154	362	516
Otros Servicios	88	95	183
Servicios Sociales	163	405	568
Total	928	1.444	2.372

10.- El número total de encuestas y por tanto de informantes para realizar el estudio específico de las mujeres trabajadoras, ha quedado constituido por 2.372 personas (en el caso del estudio general se utilizaron 4.651 entrevistados diferentes). Ello da muestra de la complejidad operada en el diseño y realización del trabajo de campo y del nivel de fiabilidad que aporta el estudio. No se incluyen las empleadas en el sector agrícola, ni en la Construcción. El universo de empresas se ha calculado a partir del Registro de *cotización de empresas de la Seguridad Social*. La selección de centros a realizar las entrevistas se realizó mediante sistemas de azar, controlando la variable tamaño de las plantillas.

La distribución de las empresas y la población empleada según el área Sanitaria y su relación específica de acuerdo a los distintos CNAE que hemos venido detallando, es la siguiente:

Empresas	Navarra Norte	Estella	Navarra Este	Tudela	Pamplona	Total
Química	5	2	4	2	3	16
Metal	8	5	17	3	17	50
Ind. manufactureras	28	49	46	41	49	213
Otras Industrias	4	–	1	4	6	15
Administración/Banca	9	6	18	15	181	229
Comercio/Hostelería	21	–	13	32	88	154
Otros Servicios	4	–	12	13	59	88
Servicios Sociales	14	21	3	15	110	163
Total	93	83	114	125	513	928

Trabajadoras	Navarra Norte	Estella	Navarra Este	Tudela	Pamplona	Total
Química	6	2	5	2	4	19
Metal	14	6	35	4	18	78
Ind. manufactureras	24	41	43	45	33	185
Otras Industrias	3	1	1	3	6	14
Administración/Banca	17	10	22	24	214	286
Comercio/Hostelería	46	–	30	74	212	362
Otros Servicios	5	–	12	16	63	95
Servicios Sociales	32	55	10	37	270	405
Total	148	115	158	204	819	1.444

Los puntos de muestreo utilizados según sectores y áreas sanitarias se describen en la relación de mapas que se presenta al final de este capítulo de introducción. Para la realización del trabajo de campo se contó con la colaboración de veinte entrevistadores/as a los que se formó previamente en un curso específico.

En la zona Vascofona se dispuso de personal bilingüe para así poder realizar las entrevistas en euskera cuando fuera necesario. El trabajo fue diseñado y supervisado

por dos jefas de campo de forma diaria¹¹. También se aplicó un control específico sobre las sustituciones (siempre realizadas por las responsables de campo y en empresas de tipología semejante en CNAE, tamaño de plantilla y localización geográfica). Antes de que los encuestadores/as visitaran a las empresas se envió a cada una de ellas una carta de presentación del estudio y con aquellas que tenían una plantilla de mayor tamaño se fijó la fecha de la entrevista previamente. Todas las personas iban identificadas con una carta de presentación y con carnets debidamente fiscalizados por el propio INSL.

11.- La dirección y supervisión del equipo de campo del Taller de Sociología SL, fue realizada por Agurne Lizarraga y María Salinas. La validación de los cuestionarios y su codificación estuvo en manos de José Sánchez.

Al finalizar el trabajo de campo se revisaron los cuestionarios y el cumplimentado de las preguntas abiertas mediante su codificación por parte de un técnico "ad hoc". La grabación de los datos se realizó con el paquete estadístico Barbro (incluyendo posteriormente la versión Barbrwin-3). Pero de acuerdo con la ley de secreto estadístico, una vez revisados los cuestionarios y comprobada la calidad de las respuestas, se borraron los registros de empresa para que en la base de datos no existiera ninguna posibilidad de identificar ni a las empresas ni a las personas que han respondido a los distintos cuestionarios¹².

Para el análisis de los datos se definieron distintas variables, la propia tabulación constituye un material valioso para nuevos análisis y para poder perfilar posteriormente las líneas prospectivas alternativas. Las principales variables contempladas han sido: CNAE (en algunos casos también se han considerado las denominadas subactividades), el tamaño de la empresa, la antigüedad de la trabajadora, el puesto de trabajo, el tipo de contrato, la edad de las empleadas, el nivel de estudios y el área sanitaria.

A las tablas de doble entrada (tablas de contingencia) se les ha aplicado el test de Ji Cuadrado (X^2) que viene señalado con el símbolo ✕ cuando resulta ser significativo. Este estadístico, también denominado test de asociación, mide la relación asociativa que existe entre las

variables, aunque no define la dirección de la misma. A diferencia de otros programas que lo aplican al conjunto de la tabla, el programa Barbro lo significa directamente sobre la celdilla. Como estadístico resulta de gran ayuda para una primera lectura de los datos más significativos. En las preguntas claves del cuestionario se ha realizado un análisis multivariado, en concreto el análisis factorial de correspondencias simples¹³.

Los distintos gráficos y tablas que se adjuntan se han elaborado a partir de las frecuencias relativas (porcentajes). En aquellos casos en los que la suma total de los resultados supere el 100%, debe entenderse que se trata de preguntas denominadas multirespuesta, aquellas en las que el entrevistado puede escoger más de una opción.

Una vez definidos los aspectos teórico-metodológicos de partida, vamos a presentar los resultados más significativos de este estudio. Para ello, hemos incluido algunos gráficos y tablas resumen para que la lectura y la comprensión resulte más sencilla.

También a modo de conclusiones se encuentran en el margen izquierdo los resultados clave de la investigación. Finalmente y a partir del análisis de la matriz DAFO (Debilidades y Amenazas, Fortalezas y Oportunidades), vamos a señalar los problemas más importantes que sufren las mujeres trabajadoras que desarrollan su actividad laboral en la Comunidad Foral.

12.- Se respetan las normas previstas en la Ley Orgánica 5/1992 de 29/10 sobre tratamiento autorizado de datos de carácter personal (LORTAD) y en R.D. 1332/1994 de 20/6 que la desarrolla. 13.- Para la reducción de datos mediante el análisis multivariado, vamos a utilizar el análisis de correspondencia simple (también denominado análisis factorial de correspondencias). Partimos de una matriz de números positivos, normalmente una tabla de contingencia: el fin primordial de su observación es el de detectar las relaciones existentes, bien sean éstas de semejanza o de diferencia, entre las respuestas en fila y en columnas de la mencionada tabulación. La salida gráfica en un mapa de coordenadas X,Y, ayuda en gran medida a una rápida visión de las asociaciones y distancias existentes. Normalmente el mapa se presenta sobre los factores que tienen más importancia en el análisis, que son aquellos factores con un valor propio más significativo. Todos los análisis se han elaborado en Barbro-Matilda y en BarbrWin-3. Se puede ampliar la explicación en: Josep Múria y Roberto Gil (1.998), *Preparación, tabulación y análisis de encuestas para directivos*, Esic editorial, Pozuelo de Alarcón-Madrid.

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN CNAE Y ÁREA SANITARIA (valores en porcentajes)

NAVARRA



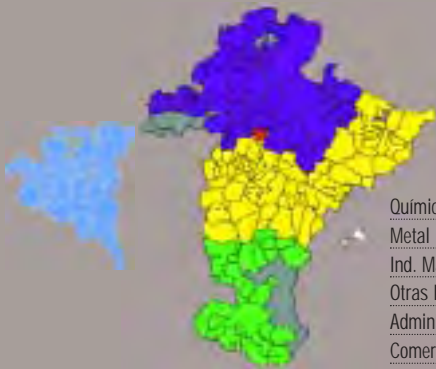
Total	%	Abs
Navarra Norte	93	10
Estella	83	8,9
Navarra Este	114	12,3
Tudela	125	13,5
Pamplona	513	55,3

ÁREA NORTE



Química	5,4
Metal	8,6
Ind. Manufactureras	30,1
Otras Industrias	4,3
Administración/Banca	9,7
Comercio/Hostelería	22,6
Otros Servicios	4,3
Servicios Sociales	15,1

ESTELLA



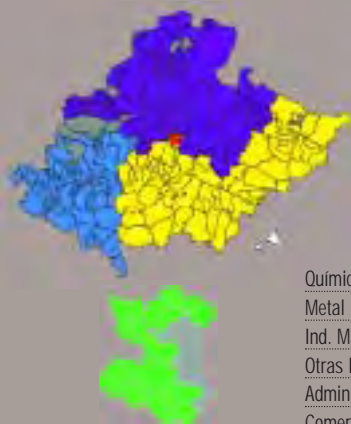
Química	2,4
Metal	6
Ind. Manufactureras	59
Otras Industrias	-
Administración/Banca	7,2
Comercio/Hostelería	-
Otros Servicios	-
Servicios Sociales	25,3

PAMPLONA



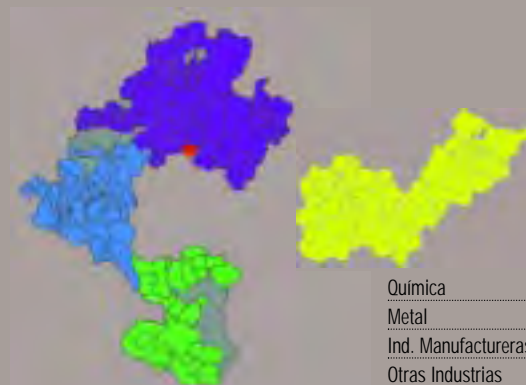
Química	0,6
Metal	3,3
Ind. Manufactureras	9,6
Otras Industrias	1,2
Administración/Banca	35,3
Comercio/Hostelería	17,2
Otros Servicios	11,5
Servicios Sociales	21,4

TUDELA



Química	1,6
Metal	2,4
Ind. Manufactureras	32,8
Otras Industrias	3,2
Administración/Banca	12
Comercio/Hostelería	25,6
Otros Servicios	10,4
Servicios Sociales	12

ÁREA ESTE



Química	3,5
Metal	14,9
Ind. Manufactureras	40,4
Otras Industrias	0,9
Administración/Banca	15,8
Comercio/Hostelería	11,4
Otros Servicios	10,5
Servicios Sociales	2,6



A miniature woman with blonde hair, wearing a light blue jacket, a black top, and a white skirt, stands on a computer keyboard. She is holding a brown briefcase in her right hand. The background is a blurred view of a computer keyboard, suggesting a business or technology theme.

INFORME EMPRESA



PLANTILLA DE LAS EMPRESAS

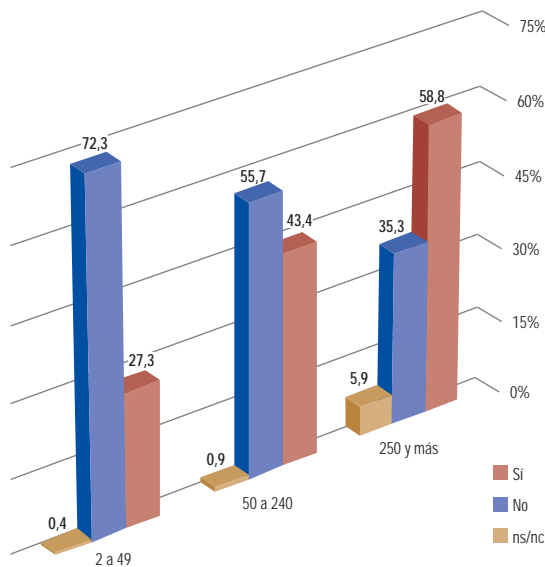
El 29,7% de las empresas cuenta con más de un centro de trabajo

Este primer apartado pretende analizar las principales características de las empresas objeto de estudio. En la primera pregunta del cuestionario se preguntó si la empresa forma parte de otros centros de trabajo y un 29,7% de ellas contestó que cuenta con más de un centro de actividad. Este hecho es más notable en el sector de la Administración/Banca y, obviamente, a medida que el volumen de personal empleado es mayor, también aumenta el número de empresas que cuentan con más centros de trabajo.

[Gráfico 1]

GRÁFICO 1.- TENENCIA DE MÁS CENTROS DE TRABAJO SEGÚN TAMAÑO DE PLANTILLA.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



A continuación, se preguntó a las empresas que cuentan con más de un centro de trabajo cuál era su plantilla total en España. Casi en un 40% de los casos el número de trabajadores es inferior a 49, aunque el 13% cuenta con más de 1.001 empleados/as. Son especialmente significativas, porque superan el nivel de la media, la industria del Metal con un 35,3% y el sector de la Administración/Banca, con un 23,1%.

Retomando la totalidad de la muestra, vamos ahora a analizar algunos aspectos relacionados con las plantillas de las empresas entrevistadas.

El 84,4% de los centros no cuenta con trabajadores/as procedentes de otras empresas

En cuanto a las dimensiones de la plantilla, las empresas con menos de 49 personas contratadas suponen el colectivo dominante con un 87,2%. El 84,4%

de los centros no cuenta con trabajadores procedentes de otras empresas, ya sean contratadas, subcontratadas o empresas de trabajo temporal. En el sector del Metal este porcentaje desciende al 74% y se asocia una mayor presencia de personal que proviene de otras empresas conforme aumenta el tamaño de éstas. La plantilla total de los centros de trabajo muestreados, incluyendo los trabajadores externos e internos, no sobrepasa en su mayoría, concretamente en el 86,7% de los casos, los 49 empleados/as. Este porcentaje asciende al 100% en Otras Industrias, supone el 98,1% para el Comercio/Hostelería y, finalmente, el 92,6% para la Administración/Banca.

Los centros que cuentan con trabajadores y trabajadoras procedentes de otras empresas¹⁴ son, en el 75,9% de los casos, empleados con contrata o subcontrata, incluidos los autónomos. El 17% de ellos representa el personal procedente de empresas de trabajo temporal (ETT) y por último, el 6,4% serían trabajadores externos en otras condiciones.

Entre las plantillas de las empresas encuestadas, la presencia de empleados/as que realicen la mayor parte del trabajo en su domicilio particular es mínima, sólo el 0,6%. Para estudiar la composición de las plantillas en función de los sexos, vamos a utilizar el fichero inicial sin ponderar y con el peso real que tienen las mujeres trabajadoras. La presencia en términos porcentuales de las mujeres en las empresas de acuerdo con los diferentes tamaños de las plantillas, queda reflejada en la tabla 1.

El 93,3% de las empresas cuenta con hombres en su plantilla y el 24,9% no tiene mujeres en sus nóminas. Las empresas con menos de 50 trabajadores/as tienen la ausencia femenina más destacable. Otras Industrias y el Metal suponen los sectores con menor presencia de mujeres y Servicios Sociales cuenta con la presencia mayoritaria.

Los hombres están más presentes en la industria Química, en Otras Industrias y en el Metal, pero su presencia desciende en los Servicios Sociales, en Otros Servicios y en el Comercio/Hostelería.

Tanto en la mediana empresa como en la de mayor tamaño vemos que ambos géneros están presentes, aunque esto no implica que lo estén en la misma proporción.

■ TABLA 1.- PRESENCIA DE TRABAJADORES DE AMBOS GÉNEROS EN LAS EMPRESAS, SEGÚN TAMAÑO DE PLANTILLA.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

Mujeres	Total	2-49	50-249	250 y más
Sí	75,1	*72,7	94,9	*97,1
No	24,9	*27,3	*5,1	*2,9

Hombres	Total	2-49	50-249	250 y más
Sí	93,3	*92,7	97,9	100
No	6,7	*7,3	*2,1	-

■ TABLA 2.- TURNOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

Jornada partida	76
Jornada continua mañana	38,5
Jornada continua tarde	13,6
Jornada continua noche	3,1
Rotativo mañana- tarde	10,3
Rotativo mañana-tarde-noche	6,5
Otro tipo	5,6

14.- Nos estamos refiriendo a empresas que suponen en términos porcentuales un 15,1% de la muestra objeto de prospección.

La distribución de las plantillas en lo que a horarios de trabajo se refiere se estructura¹⁵ en la tabla 2.

En la siguiente pregunta del cuestionario se solicitaba a los encuestados/as que distribuyeran al total de los trabajadores, según las diferentes funciones que desempeñan en las empresas. Presentamos los datos en distribución tabular. [Tabla 3]

La mayor parte de las empresas cuenta con personal dedicado específicamente a labores de dirección o gestión

La mayor parte de las empresas cuenta con personal dedicado específicamente a labores de dirección o gestión y en la mitad de los casos se trata de una única persona. Casi dos tercios de las empresas tienen entre su plantilla trabajadores y/o trabajadoras con funciones administrativas y la mayoría tiene entre una y cinco personas dedicadas a esta labor.

■ LA PARTE DIRECTIVA DE LAS EMPRESAS. PREVENCIÓN Y PARTICIPACIÓN

Para un 54,7%, la dirección de la empresa puede intervenir eficazmente en la reducción de accidentes y enfermedades

En este apartado se preguntaba si la dirección de la empresa puede intervenir eficazmente en la reducción de los accidentes y en las enfermedades laborales. Ha respondido afirmativamente el 54,7% de la muestra, porcentaje que asciende a 10,4 puntos en el caso del total de empresas¹⁶.

■ TABLA 3.- Nº DE TRABAJADORES/AS SEGÚN LAS FUNCIONES DESEMPEÑADAS EN LAS EMPRESAS.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Dirección	Tareas Administrativas	Apoyo construcción-producción	F. propias construcción-actividad centro	Otro personal
1 trabajador/a	50	23,9	8,5	8,5	0,9
2 a 5	25,9	29,1	8,2	35,1	0,6
6 a 10	3,8	5,6	3,6	14,2	0,6
11 a 30	1,9	3,1	3,6	13,9	0,1
31 y más	0,6	2,3	1,5	11,9	0,3
Ninguno o nc	17,8	36	74,7	16,4	97,4

15.- Como se ha explicado en la introducción metodología general, no es posible realizar un análisis pormenorizado de las trabajadoras en este capítulo por no separarse en la recogida de datos la influencia por sexos. 16.- Este dato hace referencia a los resultados obtenidos en la base muestral total de empresas (N=2105) de la Encuesta Navarra de Salud y Condiciones de Trabajo (Instituto Navarro de Salud Laboral, 1997).

Comercio/Hostelería y el Área Sanitaria de Tudela es donde se sitúa la respuesta negativa más elevada respecto a las posibilidades de intervención eficaz de la empresa en prevención

Porcentualmente la respuesta afirmativa es mayor en los sectores de la Química, el Metal e Industrias Manufactureras, y también se observa un aumento significativo en función del tamaño de las empresas. Según las distintas áreas sanitarias, son los empresarios/as de las zonas de Estella y Navarra

Este los que, en mayor medida, opinan positivamente. Por el contrario, es en el sector de Comercio/Hostelería y en la zona de Tudela donde la repuesta negativa es más elevada. [Gráfico 2]

Los principales motivos argumentados por los responsables de las empresas con relación a la posible intervención de la dirección en materia de prevención señalan que "no hay riesgos" en el 36,1% de los casos y "es su obligación" en el 35%. "No hay riesgos" se señala más en las pequeñas empresas, y también el porcentaje es mayor en el Comercio/Hostelería con un 55,2% y en la Administración/Banca con un 43,3%. En cuanto al carácter obligatorio de la reducción de riesgos, los que lo apuntan en una mayor proporción son los directivos/as de las empresas con más de 50 empleadas y que pertenecen al sector de la industria¹⁷.

ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN

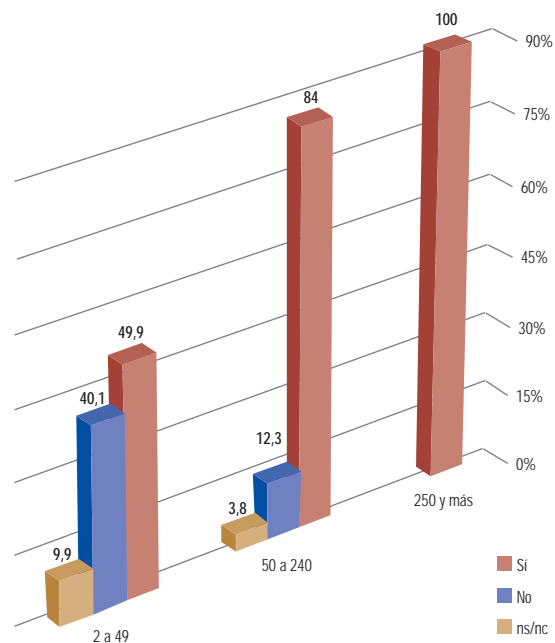
Comenzamos otro apartado del estudio para analizar los órganos de participación que existen en las empresas muestreadas. Para ello, se ha seleccionado, mediante un filtro específico, los centros de trabajo con más de seis personas.

La figura del Delegado/a de Prevención está presente en un tercio de las empresas

En primer lugar se preguntó a los responsables de estos centros de trabajo si en su empresa existía la figura del Delegado/a de Prevención y un tercio respondió afirmativamente.

■ GRÁFICO 2.- ¿LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA PUEDE INTERVENIR EFICAZMENTE EN LA REDUCCIÓN DE RIESGOS LABORALES?, SEGÚN TAMAÑO DE PLANTILLA.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



17.- A partir del CNAE de las empresas se ha creado una nueva variable de explotación denominada "SECTORES". De un lado, el sector Industria, que agrupa las empresas de Química, Metal, Industrias Manufactureras y Otras Industrias y de otro, el sector Servicios, que hace referencia a empresas de la Administración/Banca, Comercio/Hostelería, Servicios Sociales y Otros Servicios

La figura del Delegado/a de Prevención está más presente en las empresas de Metal, Química e Ind. Manufactureras

Como se deduce del gráfico 3, se denota una mayor presencia de esta figura preventiva en empresas con más de 50 trabajadores/as y también aparece asociada al CNAE del Metal, de la Química y de las Industrias Manufactureras.

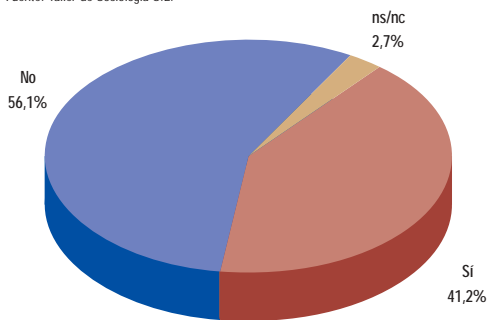
El 55,1% de los centros de trabajo cuentan con sólo un Delegado de Prevención y el 38,5% de las empresas tendrían entre dos y cinco. Lógicamente el número de delegados/as es mayor en función del tamaño de la empresa. Asimismo apreciamos que en los sectores del Metal y en la industria Química es donde existen en mayor número.

El 41,2% de las empresas cuenta con la figura del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo

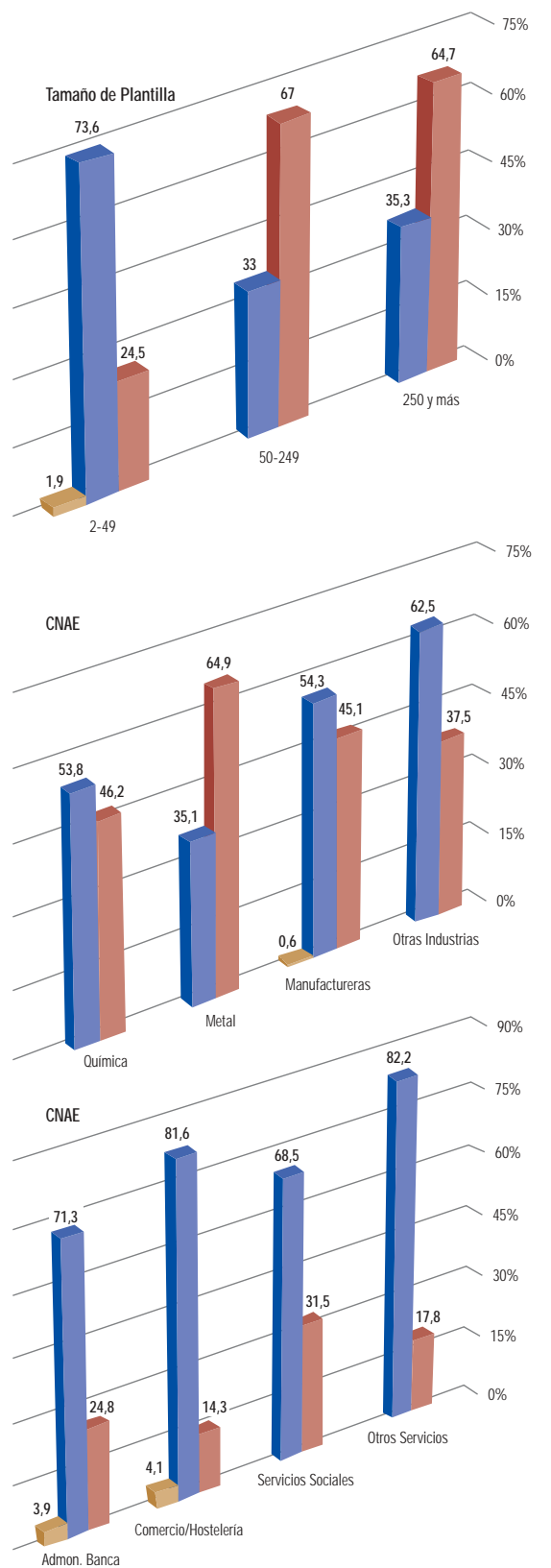
Ahora vamos a ocuparnos de la existencia del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo. El 41,2% de las empresas cuenta con esta figura y este porcentaje

asciende al 75% en el caso de Otros Servicios y al 66,7% en el Metal. Lógicamente, las diferencias son notables de acuerdo con el tamaño de la plantilla. En las pequeñas empresas el porcentaje es del 17,1%, en las de tamaño mediano es del 69%, y finalmente, en las empresas de mayor plantilla laboral el porcentaje asciende al 90,9%. En este último caso se trata del total de respuestas afirmativas dado que el 9,1% restante contestó "no sabe". [Gráfico 4]

■ GRÁFICO 4.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
Fuente: Taller de Sociología S.L.



■ GRÁFICO 3.- DELEGADO/A DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, SEGÚN TAMAÑO DE PLANTILLA Y CNAE.
Fuente: Taller de Sociología S.L.



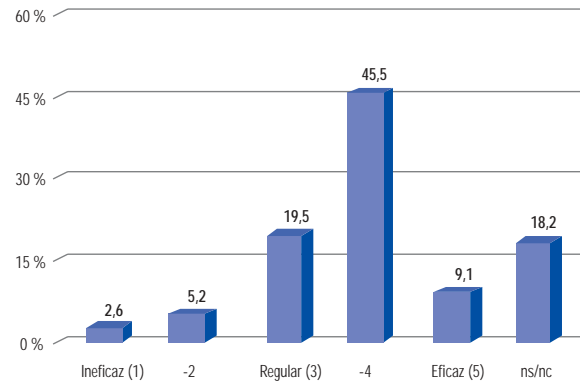
En el 40,3% de las empresas, este Comité se reúne trimestralmente y en el 10,4% de los centros de trabajo también lo hacen cuando además hay aspectos de interés para tratar. También un 10,4% de las personas entrevistadas reconoce que el Comité de su empresa sólo se reúne cuando existen cuestiones de interés puntual. Asimismo, preguntamos por la eficacia del Comité en cuanto a la prevención de riesgos laborales. Si presentamos los datos en una escala numérica donde el valor uno representa la opción ineficaz y el cinco la eficaz, las respuestas obtenidas se representan en el gráfico 5.

La valoración media sobre la eficacia del Comité resulta ser favorable

La valoración media del funcionamiento del Comité resulta favorable con 3,7 puntos. Si sumamos las respuestas emitidas en los parámetros de la eficacia, nos encontramos con un índice de respuesta agrupado en algo más de la mitad de los casos, con un 54,6%, porcentaje que desciende al 38,9% entre las empresas de menor tamaño. Otro 19,5% de los informantes ha preferido situarlo en el punto central de la escala eficaz-ineficaz.

■ GRÁFICO 5.- EFICACIA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



■ RECURSOS PREVENTIVOS

Vamos a analizar los servicios preventivos que existen en las empresas sondeadas. Un 18,1% de los entrevistados/as dice que en su centro de trabajo existe una persona designada por el empresario para realizar tareas de Seguridad y Salud en el trabajo. En los sectores del Metal, Química e Industrias Manufacturas son en los que más encontramos esta figura, porque en función del volumen de empleados/as, las diferencias son notables.

[Tabla 4]

■ TABLA 4.- TRABAJADOR/A DESIGNADO POR EL EMPRESARIO PARA TAREAS DE SEGURIDAD Y SALUD, SEGÚN TAMAÑO DE PLANTILLA.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	2-49	50-249	250 y más
Sí	18,1	*14,3	*42,5	*47,1
No	81,1	*85	*56,6	*52,9
ns/nc	0,8	0,7	0,9	

La mayoría de las empresas que cuentan con la figura del trabajador/a designado por el empresario/a (18,1%), tiene una única persona dedicada a esta labor

La mayoría de los centros de trabajo que cuentan con esta figura, un 18,1%, tienen una única persona dedicada a esta labor, en el 75% de los casos. En la mitad de las empresas de tamaño mediano y grande hay entre dos y cinco trabajado-

res/as que se ocupan de las tareas de Seguridad y Salud. Un tercio de los trabajadores designados tenían experiencia en Seguridad y Salud en el trabajo cuando fueron elegidos, porcentaje que asciende al 62,5% en las empresas de mayor tamaño. Un 68,5%, ha recibido formación en estos temas. Sin embargo, cabe destacar que, en la mayoría de los casos, el tiempo que dedican a estas funciones no sobrepasa el 10% de la jornada laboral. Aunque el tiempo dedicado se incrementa conforme aumenta el tamaño de la empresa. [Tabla 5]

El ítem número treinta y seis solicitaba información para saber si en las empresas existe un Servicio de Prevención propio o mancomunado distinto al servicio con una Mutua u otra entidad especializada. Un 4,6% del total ha respondido afirmativamente. En el caso de las empresas de 50 a 249 trabajadores/as, el porcentaje aumenta, ya que el 11,3% cuenta con este servicio al igual que en los centros de trabajo de mayor tamaño, que llegan al 58,8%. En el sector del Metal con el 14% también este servicio es notable.

■ TABLA 5.- PARTE DE LA JORNADA DEDICADA A SEGURIDAD Y SALUD POR EL TRABAJADOR/A DESIGNADO POR LA EMPRESA, SEGÚN TAMAÑO DE PLANTILLA.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	2-49	50-249	250 y más
-10%	73,9	64,4	25
10-30%	9,6	20	-
31-50%	3,5	2,2	12,5
51-70%	-	2,2	-
71-90%	-	-	12,5
Más de 90%	3,5	6,7	37,5
ns/nc	9,6	4,4	12,5

■ TABLA 6.- ACTIVIDADES QUE DESARROLLA EL SERVICIO DE PREVENCIÓN EXTERNO.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

Vigilancia salud trabajador	55,5
Prestación primeros auxilios y planes emergencia	54,7
Información y formación de trabajadores	28,7
Evaluación factores de riesgo	17
Programas actuación preventiva	16,6
Ninguna	16
Determinación prioridades	7,1
ns/nc	4,5

Al preguntarles si el Servicio de Prevención lo tienen contratado fuera de la empresa, por ejemplo con una Mutua u otra entidad especializada, la mayoría, concretamente un 80,7%, responde afirmativamente. La presencia de servicios preventivos externos es más notable en la Administración/Banca y en la pequeña empresa. En el extremo opuesto se encuentran por este orden, Química, Servicios Sociales y Metal.

Mediante un filtro informático se han aislado las respuestas afirmativas para poder estudiar los tipos de asesorías demandadas. Para ello se dispuso en el cuestionario una batería con los servicios más usuales. [Tabla 6]

“Vigilancia de la salud de los trabajadores/as en relación con los riesgos derivados del trabajo” y “prestación de primeros auxilios y planes de emergencia” son las acciones que en mayor grado realiza el Servicio de Prevención externo

Entre las distintas acciones propuestas las que más realiza este Servicio de Prevención externo son la "vigilancia de la salud de los trabajadores/as en relación con los riesgos derivados del trabajo" y la "prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia".

ACTIVIDADES PREVENTIVAS

En la primera pregunta de este apartado se solicitaba a las personas entrevistadas que señalaran las actividades que se han desarrollado o se están desarrollando en su empresa por motivos de Seguridad y Salud en el trabajo en los últimos doce meses. [Tabla 7]

■ TABLA 7.- ACTIVIDADES PREVENTIVAS DESARROLLADAS SEGÚN CNAE.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Química	Metal	Ind. Manufact	Otras Industrias	Admon./ Banca	Comercio Hostelería	Servicios Sociales	Otros Servicios
Evaluación riesgos laborales	27,8	43,8	*62	*39	20	*21,8	*14,9	27,6	*18,2
Organización prevención riesgos	12,4	31,2	*40	*22,5	6,7	*6,6	2,6	9,8	6,8
Plan actividades preventivas	15,5	25	*42	*24,9	6,7	13,5	*5,2	11,7	8
Investigación accidentes trabajo	9,1	*43,8	*36	*16,4	-	1,3	1,9	6,7	8
Reconocimiento médico	50,9	62,5	*74	*58,7	53,3	55,5	*35,1	*42,3	47,7
Plan emergencia	13	6,3	*26	13,1	6,7	13,5	*7,1	17,2	9,1
Modificación instalaciones	19,9	37,5	*38	*31,9	33,3	*14	*7,1	18,4	15,9
Modificación equipos Máquinas	14,5	*62,5	*30	*24,9	6,7	*7,4	*5,2	11,7	13,6
Sustitución productos peligrosos	5,3	18,8	*16	*8,5	-	0,4	3,9	3,7	8
Control contaminantes	5,8	18,8	*24	8,5	-	0,4	1,3	8,6	4,5
Señalización seguridad	22,4	37,5	*36	25,4	46,7	21,8	*7,8	27,6	18,2
Adquisición equipos protección	17,2	37,5	*48	*24,4	26,7	*12,2	*7,1	14,7	12,5
Adq. sust. o modif. prot. colectiva	11,4	25	*26	14,6	-	10	*6,5	11,7	6,8
Modificación puestos trabajo	10,2	18,8	*24	*14,6	13,3	10	*5,2	*5,5	8
Normas seguridad	12	*31,2	*30	*21,1	6,7	*7,9	*5,2	9,2	4,5
Organización trabajo	16,4	31,2	24	*21,6	20	19,7	*8,4	11	11,4
Otras	1,3	12,5	2	1,9	-	0,4	0,6	1,8	-
Ninguna	30,6	12,5	8	*23,9	33,3	30,6	*45,5	31,9	34,1
ns/nc	3	-	6	1,9	-	0,4	5,2	4,3	5,7

“Reconocimientos médicos” 50,9% y “la evaluación inicial de riesgos laborales” 27,8%, suponen las actividades preventivas más frecuentes

Como se observa en la tabla, la actividad preventiva más frecuente realizada en los centros de trabajo ha sido los "reconocimientos médicos" con un 50,9%. Seguidamente aparece la "evaluación inicial de los riesgos laborales en todo el centro de trabajo" con un 27,8%

y en tercer lugar, la "señalización de seguridad" con un 22,4%. Por otro lado, casi un tercio de las empresas indica que no ha realizado ninguna actividad de esta naturaleza, siendo este hecho más notable en el sector del Comercio/Hostelería. Asimismo, hay que subrayar que las empresas en donde no se realiza prácticamente ninguna actividad de este tipo son las que tienen una plantilla inferior a 49 trabajadores/as.

La evaluación de riesgos es más común en los sectores: Metal, Química y Manufactureras y esta frecuencia aumenta cuanto mayor es el tamaño de la plantilla

La evaluación de riesgos, según la actividad de las empresas, es más común en los sectores del Metal, Química e industrias Manufactureras y también más frecuente cuanto mayor es el tamaño de la plantilla. La propia empresa, en un 34,5% de los casos, o un servicio externo a ella, con un 34,1%, son las que en la mayoría de las ocasiones han impulsado este tipo de actuación. Por último, en un 26% de los casos la actuación se ha realizado conjuntamente entre la empresa y un servicio externo.

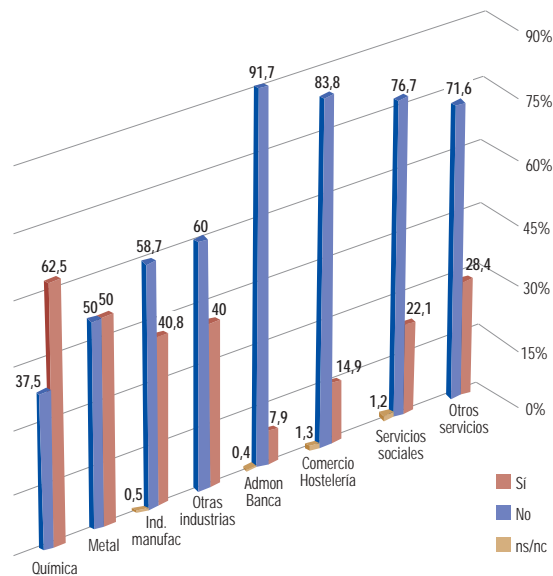
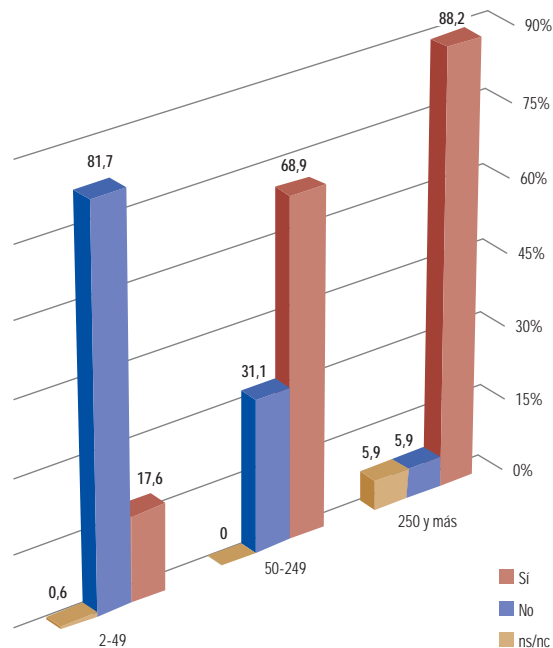
En los dos últimos años, la incidencia de accidentes en las empresas ha sido del 24,8% (asciende en función del tamaño de plantilla)

Cuando preguntamos a los responsables de las empresas si en el centro de trabajo se había producido algún accidente durante los dos últimos años, el 24,8% respondió afirmativamente. (En la base muestral del total de empresas el porcentaje asciende al 32,1%). La Admi-

nistración/Banca y el Comercio/Hostelería son los sectores que presentan el menor índice de accidentes, mientras que Química, Metal, Industrias Manufactureras y Otras Industrias son las que más accidentes han registrado. Asimismo, podemos señalar que a medida que aumenta el tamaño de las empresas el porcentaje de siniestros aumenta significativamente. [Gráfico 6]

■ GRÁFICO 6.- ACCIDENTES DURANTE LA JORNADA LABORAL EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS, SEGÚN TAMAÑO DE PLANTILLA Y CNAE.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



nistración/Banca y el Comercio/Hostelería son los sectores que presentan el menor índice de accidentes, mientras que Química, Metal, Industrias Manufactureras y Otras Industrias son las que más accidentes han registrado. Asimismo, podemos señalar que a medida que aumenta el tamaño de las empresas el porcentaje de siniestros aumenta significativamente. [Gráfico 6]

También, se preguntó a las empresas en las que se han producido accidentes laborales si disponían de datos sobre los costes económicos anuales que éstos habían originado. Sólo el 17,8% respondió afirmativamente.

En este sentido, la mayoría de ellas, concretamente un 90.2%, contabiliza aspectos relativos a los "costes asegurados", un 22% a la "disminución de la producción" y un 19.5% a los "daños a instalaciones, equipos y materiales".

FORMACIÓN E INFORMACIÓN

En este apartado vamos a conocer la asistencia de los trabajadores/as a diferentes cursos y actividades relacionadas con la Seguridad y Salud en el trabajo. Este es un aspecto especialmente importante, ya que muchos de los accidentes o riesgos que corren los trabajadores/as tienen lugar cuando se desconocen aquellos factores que pueden incidir negativamente en la salud.

Las industrias del Metal y las Manufactureras son las que más personas han enviado a cursos y Comercio/Hostelería las que menos

De este modo, se puede observar que un 29,3 % de las empresas sí han enviado a alguna persona a cursos relacionados con la Seguridad y Salud en el trabajo. Las empresas que más personas remiten a este tipo de

actividades son las Industrias del Metal y las Manufactureras y las que menos las de Comercio y Hostelería. Este resultado es obvio, dado que el riesgo para la salud de los trabajadores/as es de mayor incidencia en las Industrias del Metal y Manufactureras que en sectores aparentemente más seguros como el Comercio/Hostelería. También podemos destacar que la mediana y la gran empresa son las que envían más personal a cursos de Seguridad y Salud en el trabajo.

Normalmente son las Mutuas (54%) y Administraciones Públicas (26,1%) las que llevan a cabo esta formación

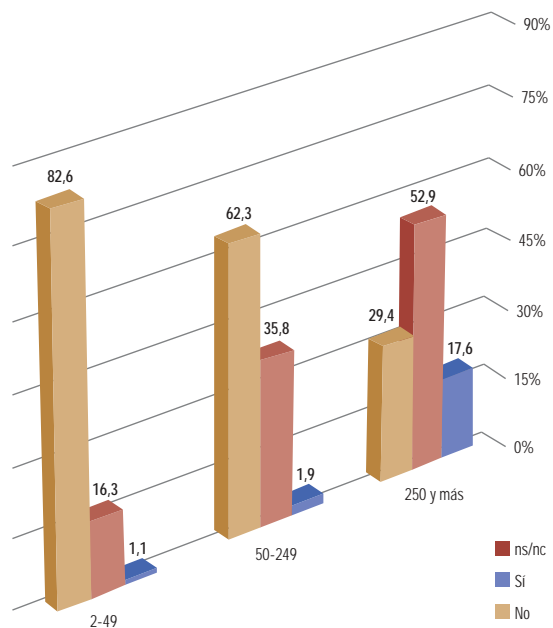
Las Mutuas, con un 54% y las Administraciones Públicas con un 26,1% son las que normalmente llevan a cabo esta formación, aunque en algunos casos como en el sector del Metal y en

las grandes empresas, los Sindicatos también toman parte en este tipo de actividad.

De todas las empresas encuestadas, tan sólo un 19,2 % de ellas ofrece una formación específica a sus trabajadores en materia de Seguridad y Salud en su puesto o función. En algunos sectores como la Química, el Metal y las Industrias Manufactureras este porcentaje aumenta, pero es el tamaño de la plantilla el que genera las mayores diferencias entre unas empresas y otras como podemos ver en el siguiente gráfico. [Gráfico 7]

■ GRÁFICO 7.- FORMACIÓN DEL TRABAJADOR/A, SEGÚN TAMAÑO DE PLANTILLA.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



La formación se produce principalmente al inicio del contrato en la empresa

Este tipo de formación se produce principalmente, como vemos en el gráfico 8, al inicio del contrato con la empresa. En segundo lugar, la formación en materia de Seguridad y Salud se da por la incorporación de nuevas tecnologías y por último, cuando se produce un cambio en las funciones que el trabajador/a desempeña en la empresa.

La mitad de las empresas que tienen en plantilla a mujeres, el 51.4% concretamente, no informa a los trabajadores/as de los riesgos asociados a su puesto de trabajo. Teniendo en cuenta los sectores, es en el de la Química, el Metal y en las Industrias Manufactureras donde este porcentaje es más bajo, descendiendo hasta parámetros de 12,5%, 28% y 22,5% respectivamente. Si tenemos en cuenta la base muestral del total de empresas, este valor es significativamente distinto ya que el tanto por ciento de las que no informan de los riesgos es de un 36,1%.

En las grandes empresas se informa acerca de los riesgos asociados al puesto de trabajo de forma escrita y verbal

Habitualmente esta información se transmite verbalmente, en un 40,3% de los casos, aunque estos porcentajes aumentan en sectores que conllevan más riesgos para la salud como la Química, el Metal e Industrias Manufactureras. En las grandes empresas esta información se produce en el 70,6% de los casos, siendo la fórmula mixta, escrita y verbal, la más utilizada. Todos estos datos aparecen reflejados en el gráfico 9.

En las grandes empresas esta información se produce en el 70,6% de los casos, siendo la fórmula mixta, escrita y verbal, la más utilizada. Todos estos datos aparecen reflejados en el gráfico 9.

GRÁFICO 8.- MOMENTO EN EL QUE SE IMPARTE LA FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

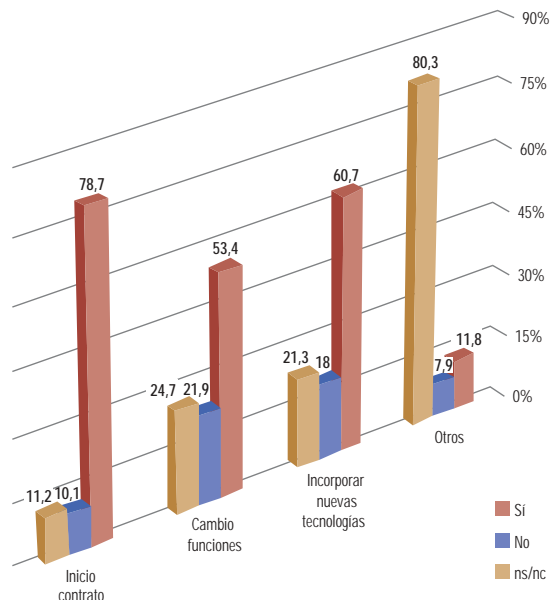
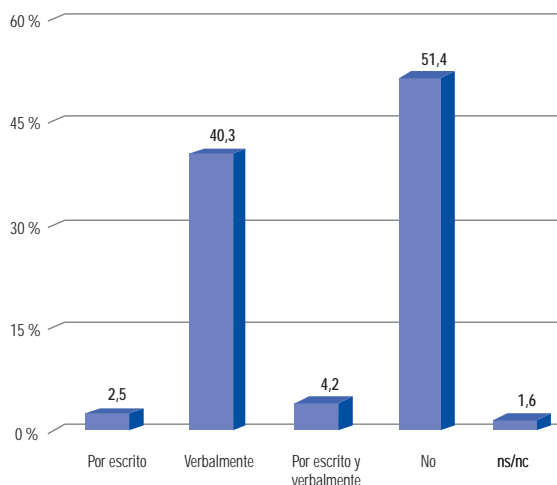


GRÁFICO 9.- CÓMO SE INFORMA A LOS TRABAJADORES/AS DE LOS RIESGOS.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



En el 47,8 % de los casos no existe un procedimiento para la consulta y participación de las trabajadoras en materias de Seguridad y Salud en el trabajo. En las que se da algún tipo de procedimiento, las funciones más habituales son la planificación y organización de las tareas con un 36,9% y la determinación de las condiciones de trabajo con un 25,9%. En el caso específico de las empresas del sector Químico la designación de trabajadores/as encargados de la Seguridad y Salud en el trabajo es de un 50% y con plantillas superiores a 250 personas el porcentaje sube a un 52,9%.

INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

Este capítulo plantea un análisis de las actividades relacionadas con la tecnología y su renovación dentro de las empresas navarras. Para abordar este tema se preguntó acerca de la adquisición o renovación de maquinaria y equipos de trabajo, así como las características de los mismos.

Entre 1996 y 1997, un 69% de las empresas ha adquirido o renovado maquinaria y equipos de trabajo

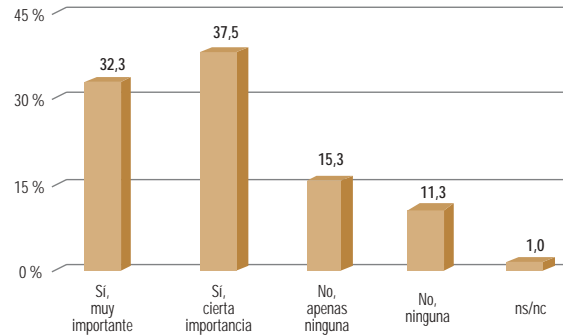
Como vemos en el gráfico 10, en el período comprendido entre 1996-1997 en un 69,8% de las empresas se ha producido una adquisición o renovación más o

menos importante de la maquinaria o de equipos de trabajo. De todas las empresas, el sector que más ha invertido en este aspecto ha sido el de Administración/Banca y la mediana y gran empresa.

La mitad de quienes invirtieron y renovaron en maquinaria y equipos lo hicieron en una horquilla porcentual entre el 10% y el 50% siendo en su gran mayoría material nuevo.

GRÁFICO 10.- INVERSIONES EN INNOVACIÓN TECNOLÓGICA 1996-1997.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



La productividad y la calidad del producto son los motivos para invertir en innovación tecnológica

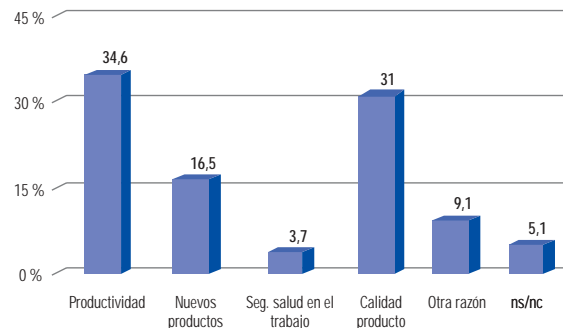
En cuanto a los motivos por los cuales estas empresas invierten en innovación tecnológica, vemos que la productividad y la calidad del producto son los más

importantes. Otra motivación importante para la mediana y gran empresa es la creación de nuevos productos o servicios. La Seguridad y la Salud sólo supone un 3,7%.

[Gráfico 11]

GRÁFICO 11.- MOTIVOS PARA LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



Los sectores Química, Metal e Industrias Manufactureras son los que están trabajando en formación en Seguridad y Salud y en calidad

Con respecto a los sectores de actividad, podemos ver que para las Industrias Manufactureras es especialmente importante la innovación tecnológica para mejorar su productividad con un 52% y para los Servicios

Sociales uno de los motivos más importantes y, superior respecto a la media, es la creación de nuevos productos con un 26,5%.

La siguiente pregunta tiene que ver con el etiquetado de la maquinaria adquirida bajo normas comunitarias. A este respecto, como podemos ver en la siguiente tabla, el 70,2% de la población sondeada no recuerda muy bien este requisito y los mismo ocurre con la Declaración de CE, ya que el 71,3% de los entrevistados no lo reconoce. El 61,1% tampoco recuerda si la maquinaria va acompañada o no de manual de instrucciones en castellano. Sin embargo, observamos que a medida que aumenta el tamaño de la plantilla también lo hace el recuerdo de estos datos y parece que hay un control mayor de este tipo de requerimientos. *[Tabla 8]*

CALIDAD

Finalmente el cuestionario de empresa aborda de forma breve la calidad en las empresas navarras donde hay mujeres en plantilla. A este respecto se pregunta a las empresas si tienen implantada la certificación ISO 9000. Este dato nos aporta un referente del nivel de calidad de las empresas de la Comunidad.

El primer dato que llama la atención es que las normas de la serie ISO 9.000 están implantadas en un 8,3% de los centros objeto de este estudio. Hay un 9,8% que lo está estudiando y un 71,6% que ni lo tienen ni está previsto implantarlo en sus empresas.

■ TABLA 8.- REQUISITOS COMUNITARIOS Y NORMAS DE UTILIZACIÓN EN MAQUINARIA NUEVA.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Marcado C.E.	Declaración C.E.	Manual instrucc. castellano
La mayoría sí	24,2	22,6	35,3
La mayoría no	5,6	6	3,6
ns/nc	70,2	71,3	61,1

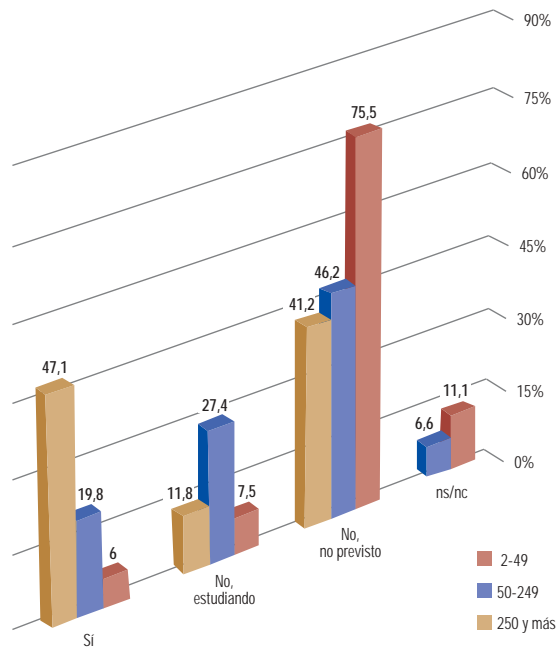
Por sectores, el del Metal es el más avanzado en este campo con un 36% de empresas que han logrado la certificación o que la han solicitado y un 22% que está en proceso de implantarla. Encontramos porcentajes significativamente altos en la respuestas "no está implantado, pero se está estudiando" en los sectores de la industria Química con un 31,2% y en la Industrias Manufactureras con un 18,8%. En el sector Servicios, no hay ni siquiera previsión de implantar este tipo de certificación de calidad, más ligada al mundo de la industria que a este tipo de actividades. Esta fue la respuesta en la Administración/Banca en un 83,8%, en el Comercio/Hostelería en un 81,2% y en los Servicios Sociales en un 81,6% .

Sin embargo, como observamos en el gráfico adjunto, es la variable tamaño de empresa en la que se observan mayores diferencias. *[Gráfico 12]*

Resumiendo este apartado y enlazándolo con los anteriores comprobamos que, tanto en materia de formación en Seguridad y Salud como en calidad, los sectores que más están trabajando en estos campos son las empresas de la industria Química, el Metal y las Industrias Manufactureras.

■ GRÁFICO 12.- IMPLANTACIÓN ISO 9.000, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



A silhouette of a person standing on a ledge, looking out over a city at night with bokeh lights in the background. The person is positioned in the center-left of the frame, with their back to the camera. The background is filled with out-of-focus lights, creating a bokeh effect. The overall mood is contemplative and urban.

INFORME TRABAJADORAS



Una vez analizados los datos acerca de las características y servicios en materia de Prevención de Riesgos Laborales en las empresas, vamos a centrarnos ahora en las trabajadoras navarras. Las condiciones laborales de las mujeres, su problemática, los riesgos y actitudes ante la prevención laboral y su salud.

TIPO DE CONTRATO

La presencia de trabajadoras con contratos indefinidos es mayoritaria (74%)

El primer apartado del cuestionario para las trabajadoras tiene como objetivo conocer las diferentes modalidades de contrata-

ción a las que están sujetas las mujeres. En este sentido, aunque encontramos que la presencia de trabajadoras con contratos indefinidos es mayoritaria con un 74%, en un 22,9% de los casos su situación laboral queda determinada por la eventualidad de sus contratos, siendo el más común el contrato temporal con un 80,2%.

[Gráfico 13]

La presencia de mujeres con contratos indefinidos es mayoritaria entre los sectores Otras Industrias, con un porcentaje del 88,2%, la Administración/Banca con un 81,1% y entre las empresas que cuentan con una plantilla de 50 a 249 trabajadores/as. Cabe señalar que es en el área sanitaria de Pamplona donde esta modalidad de contratación es mayor. Asimismo, se observa un mayor número de trabajadoras fijas conforme aumenta la edad, ya que la variable antigüedad en la empresa determina la estabilidad laboral.

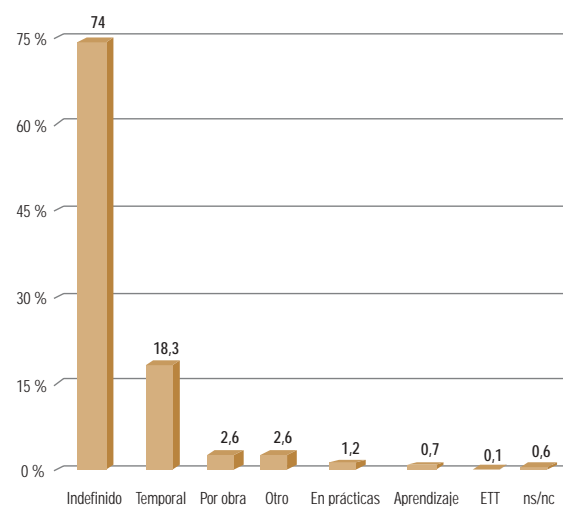
La modalidad de contratación temporal alcanza el 46,9% entre las trabajadoras de diecinueve a veinticuatro años

La inestabilidad laboral afecta más al colectivo de mujeres jóvenes. La modalidad de contratación temporal alcanza el 46,9% entre las trabajadoras de 19 a 24 años y supone un

21,9% de las mujeres de 25 a 34 años. Acerca de este tema, Blanca Fernández¹⁸ comenta que "la condición de eventualidad corresponde a un modelo joven de incorporación al trabajo, que no es voluntariamente querido aunque es el que masivamente se ofrece en esta economía globalizada".

■ GRÁFICO 13.- TIPOLOGÍA DE LOS CONTRATOS.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



18.- Blanca Fernández Viguera y Grupo de Investigación de género de la Universidad Pública de Navarra. "Situación Social de las Mujeres en Navarra. Evolución y tendencias de cambio.(1975-1996)". INAM (inedito).

Según los distintos sectores productivos, los contratos por obra superan la media en las empresas del Metal y en las Industrias Manufactureras. Hay que subrayar también el mayor porcentaje de contratos en prácticas entre las empresas de mayor tamaño. De acuerdo con el puesto de trabajo, las empleadas administrativas aparecen asociadas significativamente (Ji Cuadrado), por superar la media, a la modalidad de contratos indefinidos, los puestos no cualificados a los contratos eventuales y, por último, las trabajadoras cualificadas de las Industrias Manufactureras y montadoras/operarias a los contratos por obra. Finalmente, se observa un leve descenso del porcentaje de contratos indefinidos conforme aumenta el nivel de estudios.

Al comparar los resultados obtenidos con la muestra del sexo masculino, observamos cómo el porcentaje de contratos temporales entre las mujeres es superior en 6,1 puntos respecto a los hombres. Entre las féminas el porcentaje de contratos indefinidos también es algo más elevado que entre los hombres, 74% frente al 70,6%, respectivamente. [Tabla 9]

Basándonos en los datos obtenidos, podríamos decir que resulta prometedor y esperanzador el alto índice de estabilidad laboral alcanzado entre las mujeres trabajadoras, (sin olvidar, por supuesto, la mayor contratación "a tiempo parcial" entre las mujeres, como más adelante veremos.) Este hecho queda constatado también en el análisis de las condiciones de trabajo, realizado en la investigación sobre la situación social de la mujer en Navarra¹⁹. En este estudio el 72% de las mujeres tiene un contrato indefinido, en el caso de los hombres aquí sería algo superior, un 76,3%.

La situación laboral de la mujer en Navarra es similar a la de España. Como se puede observar en la tabla, el porcentaje de mujeres con contratos indefinidos a nivel nacional es del 73,6%, frente al 74% de la Comunidad Foral. Por su parte, el porcentaje de hombres con contrato indefinido es de nuevo algo superior en comparación al de la muestra navarra.

■ TABLA 9.- TIPOLOGÍA DE LOS CONTRATOS, SEGÚN EL SEXO.

Fuente: Taller de Sociología S.L. INSHI (III Encuesta Nacional)

	Encuesta Navarra		III Encuesta Nacional	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Indefinido	70,6	74	74,1	73,6
Temporal	12,2	18,3	16,5	19,6
Por obra	8,7	2,6	6,9	3
Prácticas	0,2	1,2	0,6	1,1
Aprendizaje	0,2	0,7	0,4	0,4
ETT	0,1	0,1	0,3	0,2
Otro	3,1	2,6	0,8	1,6
ns/nc	4,9	0,6	0,2	0,6

19.- Blanca Fernández y Otras. Ibid.

La contratación a "tiempo parcial" está más presente entre las trabajadoras eventuales

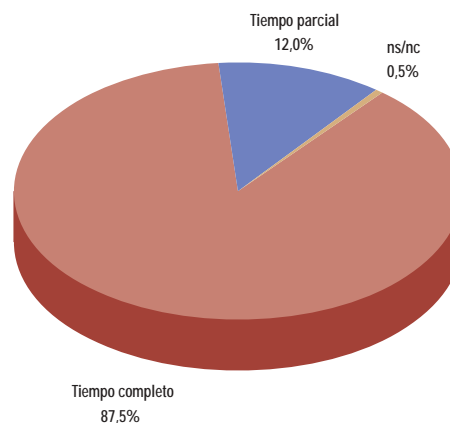
La mayoría de las encuestadas, un 87,5%, trabaja a "tiempo completo," siendo este porcentaje más elevado entre las mujeres con estudios primarios. La modalidad "a tiempo parcial" aparece en mayor medida entre las trabajadoras eventuales, con poca antigüedad en la empresa y que ocupan puestos como técnicas y profesionales universitarias. De acuerdo con los distintos sectores productivos, Servicios Sociales con el 18,5% y Otras Industrias con el 23,5% presentan los porcentajes más altos de contratos "a tiempo parcial". Esta modalidad de contratación es más frecuente entre las mujeres, con el 12%, frente al 1,8% de los hombres. En la III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, el porcentaje de contratos "a tiempo parcial" entre las mujeres es del 10,4%, frente al 4,9% de los varones. Estos datos podrían reflejar, como señala Blanca Fernández²⁰ "cómo la socialización y el valor del trabajo para ambos sexos son distintos. Para los hombres el empleo remunerado es prioritario y, por lo tanto, van a colocar en el mercado laboral la totalidad de su tiempo productivo. Para las mujeres, aún siendo un elemento importante y fundamental en su vida, todavía tiene peso el trabajo doméstico y reproductivo (porque no está igual y efectivamente repartido), recayendo en ellas la responsabilidad mayor de éste. Por ello en la realidad de las mujeres está presente la necesidad de compaginar ambos trabajos, lo que puede llevar a aceptar una parcialidad o una temporalidad en el empleo".

De hecho, en el Barómetro de Enero de 1997 realizado por el CIS²¹, sólo el 16% de las españolas opina que la mujer debería trabajar a jornada completa ante la circunstancia de "tener un hijo que no tiene edad para ir a la escuela"; en el caso de "que el hijo más pequeño haya empezado a ir a la escuela" el porcentaje asciende al 41%. Sin embargo, cuando "la mujer está casada y no tiene hijos" o "éstos ya se han marchado de casa", es mayoritaria la opinión de que sí debería trabajar a jornada completa, 74% y 77% respectivamente. [Gráfico 14]

Sólo un 1,2% de las mujeres percibe algún tipo de plus de peligrosidad

La forma más común de remuneración está establecida en el salario fijo con el 95,9%. Tan sólo un 1,2% de las mujeres percibe algún tipo de plus de peligrosidad (porcentaje que asciende al 5% en el sector del Metal y al 7,2% en las empresas de mayor tamaño).

■ GRÁFICO 14.- MODALIDAD DE CONTRATACIÓN.
Fuente: Taller de Sociología S.L.



20.- Blanca Fernández Viguera y Otras. Ibid. 21.- Centro de Investigación Sociológica. "Barómetro de Enero 1997". Datos de Opinión CIS nº 10.

TIPO DE TRABAJO

Las mujeres ocupan en mayor medida puestos como administrativas, profesionales de servicios y puestos de técnicas y profesionales científicas/intelectuales

En el ítem séptimo del cuestionario se preguntaba a las entrevistadas cuál es el puesto o función que desempeñan en su centro de trabajo. Resumimos los datos en la siguiente tabla. [Tabla 10]

Como se deduce de la tabla, existen diferencias notables entre las funciones desempeñadas por los hombres y las mujeres. Estas ocupan en mayor medida puestos como administrativas, profesionales de servicios y cargos de técnicas y profesionales científicas/intelectuales. Por su parte, los hombres obtienen porcentajes más altos, en los puestos de trabajo cualificados de las Industrias Manufactureras, montadores y empleados no cualificados. Según el nivel de estudios, se observa que

las mujeres con estudios superiores desempeñan puestos de técnicas y profesionales científicas. Las que poseen estudios secundarios realizan en mayor medida trabajos administrativos y son profesionales de servicios, técnicas y profesionales de apoyo. Finalmente, las mujeres con estudios primarios, completos o incompletos, son profesionales de servicios, trabajadoras cualificadas de Industrias Manufactureras, empleadas no cualificadas y montadoras.

En este punto resulta interesante la reflexión realizada por Blanca Fernández²²: "junto a los trabajos que son proyección en la esfera pública de las tareas realizadas tradicionalmente por las mujeres en el trabajo doméstico, aparecen profesiones de carácter técnico gracias a la formación que las mujeres están adquiriendo en los últimos años y que supone la emergencia de nuevos roles para ellas".

■ TABLA 10.- PUESTO DESEMPEÑADO SEGÚN SEXO Y NIVEL DE ESTUDIOS.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Hombre	Mujer	No sabe leer, escribir	Hasta estudios primarios	Estudios secundarios	Estudios superiores
Científico/a, intelectual	5,8	15	-	0,2	*2,4	*46,1
Profesional apoyo	5,8	9,1	-	*3,5	*12	10,5
Administrativo/a	7,7	33,8	-	*14,2	*48,4	34,6
Profesional servicios	9,2	20,4	-	*33,8	*23,2	*5,1
Industrias Manufactureras	34,7	8,7	-	*21,5	*5,2	0,8
Montadores/as	18,1	3,3	60,3	*6,5	2,4	0,5
Trabajador/a no cualificado/a	14	7,5	39,7	*18,2	*4	*1
ns/nc	4,7	2,2	-	2,2	2,5	1,4

22.- Blanca Fernández Viguera y Grupo de Investigación de género de la Universidad Pública de Navarra. Opus cit

En relación al carácter del puesto, la mayoría de ellas lo definen como “permanente”, 81,5%

En relación con el carácter del puesto ocupado por las mujeres, la mayoría de ellas lo definen como "permanente" con un 81,5%, mientras que la movili-

dad en puestos de forma alternativa afecta a un 16,8% de las trabajadoras. Fijándonos en los distintos sectores, observamos que la mayor estabilidad se da en Administración/Banca con un 93,1% y por el contrario, donde se producen mayores rotaciones es en las Industrias Manufactureras, Metal, Química y Comercio/Hostelería. Veamos en un gráfico las diferencias respecto a la variable sexo. *[Gráfico 15]*

El 8,4% trabaja en una cadena de producción; más presente en las Industrias Manufactureras 42,5%, Metal 36,5% y Química 18,8%

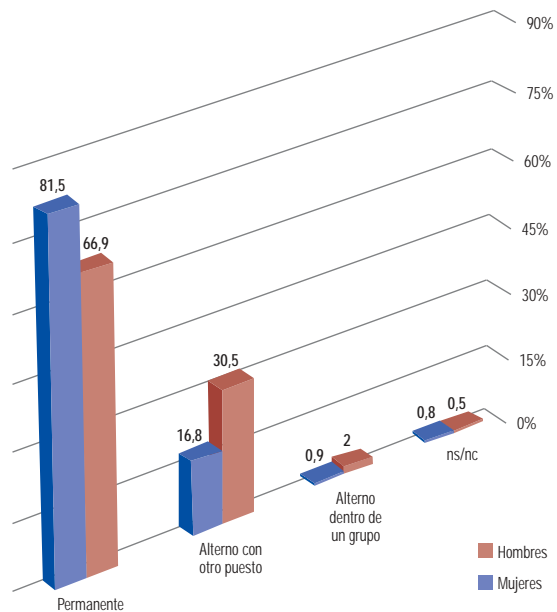
En el 8,4% de los casos registrados, la mujer trabaja en una cadena de producción o montaje, porcentaje que asciende en las Industrias Manufactureras al 42,5%, en el Metal al 36,5% y en las empresas Químicas al

18,8%. En las empresas de 50 a 249 personas empleadas este sistema de trabajo es el que está más presente entre las mujeres con un 19,4%.

La media aritmética de los años de antigüedad de las entrevistadas en la empresa se sitúa en 8,3 años y un 43,6% de ellas dice llevar menos de seis años empleada en el centro de trabajo actual. Se observa una mayor antigüedad entre las trabajadoras de las empresas de carácter eminentemente industrial y en las grandes y medianas empresas. Comercio y Otros Servicios son los sectores en los que se sitúan las medias más bajas.

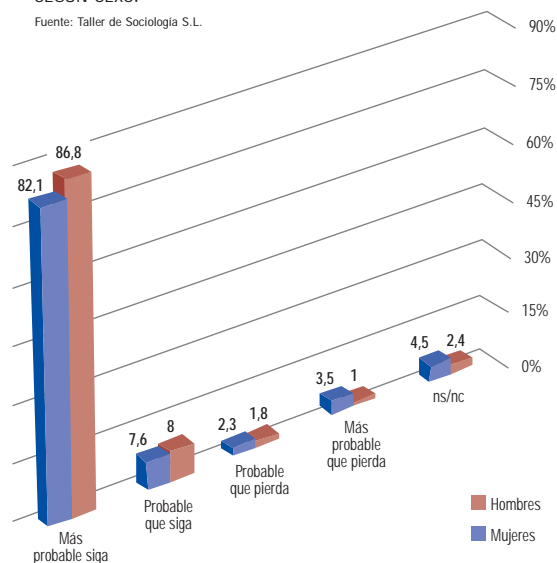
Lógicamente la edad de las profesionales determina los años trabajados en las empresas, pero la media señala que la antigüedad del puesto de trabajo de las mujeres se encuentra en torno a los siete años, 6,9 años concretamente.

GRÁFICO 15.- EL PUESTO DE TRABAJO QUE OCUPA ES..., SEGÚN EL SEXO.
Fuente: Taller de Sociología S.L.



Para analizar las perspectivas del futuro laboral de las entrevistadas, el cuestionario incluía una pregunta sobre la expectativa de pérdida del empleo en los próximos doce meses. La mayoría de las mujeres, un 82,1% de ellas, opina que existen bastantes posibilidades de mantener su actual trabajo. *[Gráfico 16]*

GRÁFICO 16.- EXPECTATIVA DE CONTINUIDAD EN SU PUESTO DE TRABAJO, SEGÚN SEXO.
Fuente: Taller de Sociología S.L.



Si bien la mayoría de las mujeres opina que mantendrá su actual trabajo, su valoración es más pesimista si la comparamos con la de los hombres

Como puede observarse en el gráfico, la valoración realizada por los hombres es más optimista que la efectuada por las mujeres. Esta apreciación aumenta también en los sectores Otras Industrias, Administra-

ción/Banca, Comercio/Hostelería y entre las empresas que pertenecen a la zona sanitaria de Pamplona. En el polo opuesto están las trabajadoras de las empresas de mayor tamaño y los colectivos más afectados por las situaciones de precariedad y eventualidad, como son las mujeres más jóvenes y las trabajadoras eventuales. Otro aspecto de interés para estudiar en este apartado es el uso que la mujer hace de instrumentos para desempeñar su actividad laboral. Un 35,6% de ellas manejan equipos informáticos y un 28,7% herramientas manuales. Veamos en la tabla 11 el resumen de los resultados obtenidos según los distintos sectores.

Teniendo en cuenta el sexo, las mujeres utilizan mayormente los equipos informáticos y herramientas manuales

Los equipos informáticos están más presentes en empresas de la Administración/Banca y con una plantilla inferior a 49 trabajadores/as. En los sectores de Industrias Manufactureras, Metal,

Comercio/Hostelería y en las empresas con una plantilla superior a 50 personas, se utilizan en mayor proporción herramientas manuales. Al observar los resultados obtenidos entre los hombres, constatamos que éstos utilizan en mayor medida herramientas manuales con un 41,9% y que el porcentaje que maneja equipos informáticos se sitúa muy por debajo del de las mujeres, ya que tan sólo alcanza el 11,1% (24,6 puntos inferior).

En la III Encuesta Nacional, se observa la misma tendencia en cuanto a las diferencias por sexo. No obstante, las respuestas emitidas por las mujeres varían en relación con la muestra de nuestro estudio. A objeto de debate presentamos los resultados obtenidos en la tabla 12.

■ TABLA 11.- UTILIZACIÓN O MEDIOS EMPLEADOS PARA LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO, SEGÚN CNAE.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Química	Metal	Industrias Manufactureras	Otras Industrias	Admon/Banca	Comercio Hostelería	Otros Servicios	Servicios Sociales
Herramientas manuales	28,7	37,5	*44,2	*48,1	29,4	*2,9	*39,5	36,1	*23,1
Herramientas portátiles	2,4	-	*10,4	*5,4	-	1,1	0,6	4,1	1,7
Vehículo transporte	0,3	-	-	0,3	-	0,3	-	3,1	-
Máquinas/equipos	7,2	*25	*14,3	*23,9	5,9	0,5	*1,3	4,1	8,3
Equipo informático	35,6	31,3	*22,1	*6,8	58,8	*84,6	*21	36,1	*29,1
Panel de control	1,3	-	-	2	-	0,3	*2,5	2,1	0,9
Informe papel o símil	7,9	-	6,5	*2,6	-	*4,8	*3,2	2,1	*19,1
Teléfono	3,2	-	1,3	1,1	-	4	2,5	4,1	4,6
Otros	9,2	-	-	*4,6	5,9	0,8	*22,9	6,2	8
ns/nc	4,2	6,3	1,3	5,1	-	0,8	*6,4	2,1	5,4

La formación para el manejo de instrumentos de trabajo es elevada

A las encuestadas que afirman utilizar herramientas, máquinas y equipos para desempeñar su actividad laboral, se les preguntó si habían recibido información y adiestramiento para su manejo. La mayoría de las respuestas se sitúan en las opciones "sí suficiente" con un 41,3% o "ya sabía" con un 17,5%. Por áreas sanitarias cabe destacar que la zona de Pamplona presenta el mayor índice de formación para el empleo de instrumentos de trabajo.

■ TABLA 12.- INSTRUMENTOS O MEDIOS FUNDAMENTALES PARA LA REALIZACIÓN DE SU TRABAJO.

Fuente: III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo INSH.T.

	Hombre	Mujer
Herramientas manuales	28,5	19
Herramientas portátiles	8,6	1,8
Vehículos transporte	11,1	0,8
Maquinaria móvil movimiento de tierras	0,1	-
Maquinaria de elevación	0,5	-
Máquinas y equipos	14,7	10,9
Equipos informáticos	22,4	48,3
Paneles e instrumentos control	2,7	0,8
Información sobre papel	4,5	7,2
Teléfono	3,3	5,1
Otro	2,5	4,2
ns/nc	1,1	1,9

■ TABLA 13.- INFORMACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL MANEJO DE INSTRUMENTOS DE TRABAJO, SEGÚN CNAE.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Química	Metal	Industrias Manufactureras	Otras Industrias	Admon/ Banca	Comercio Hostelería	Otros Servicios	Servicios Sociales
Sí, suficiente	41,3	60	38,6	*30,6	43,8	*66,5	*29,4	42,2	*32,6
Sí, insuficiente	2,5	-	-	2	18,8	3	1	3,6	3,6
Ya sabía	17,5	6,7	12,9	11,8	6,3	*22,6	*12,7	14,5	*24
No, me arreglo	2,5	-	1,4	1,6	-	4,2	1	1,2	3,6
No, tengo dificultad	0,2	-	1,4	-	-	0,6	-	-	-
ns/nc	36	33,3	45,7	*53,9	31,3	*3,3	*55,9	38,6	36,2

En las empresas de mayor tamaño el porcentaje de respuestas en la categoría "sí, insuficiente" es significativo porque supera la media en un 9,3%. Veamos en una tabla cuáles son los resultados obtenidos en función de los distintos sectores productivos. [Tabla 13]

Respecto al tiempo que llevan manejando los instrumentos de trabajo, casi la mitad de ellas contestaron que los utilizan desde hace menos de diez años.

El 28,9% de los equipos han sido actualizados por las empresas en los dos últimos años

El 28,9% de los equipos utilizados por las trabajadoras ha sido renovado por la empresa en los últimos dos años. El sector Administración/Banca,

las empresas de mayor tamaño y las pertenecientes a la zona sanitaria de Pamplona son las que presentan los porcentajes más elevados de actualización de equipos. Si comparamos los resultados obtenidos con los de la III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, las diferencias son evidentes, ya que el 52,7% de las trabajadoras encuestadas afirma haber cambiado el instrumento de trabajo en los dos últimos años.

AMBIENTE TÉRMICO

El primer tema de este capítulo analiza las características de los locales de las empresas objeto de este estudio. Casi el total de la muestra, un 98%, ha respondido que trabaja en espacios cerrados y cubiertos.

La mayoría de las mujeres considera confortable la temperatura en el puesto de trabajo

En la pregunta siguiente del cuestionario se solicitaba a las mujeres, que dicen no trabajar a la intemperie, que evaluaran la temperatura en el puesto de trabajo, diferenciando la época estival de la invernal. En

ambos casos las repuestas más emitidas se agrupan en los parámetros de la confortabilidad. *[Gráfico 17]*

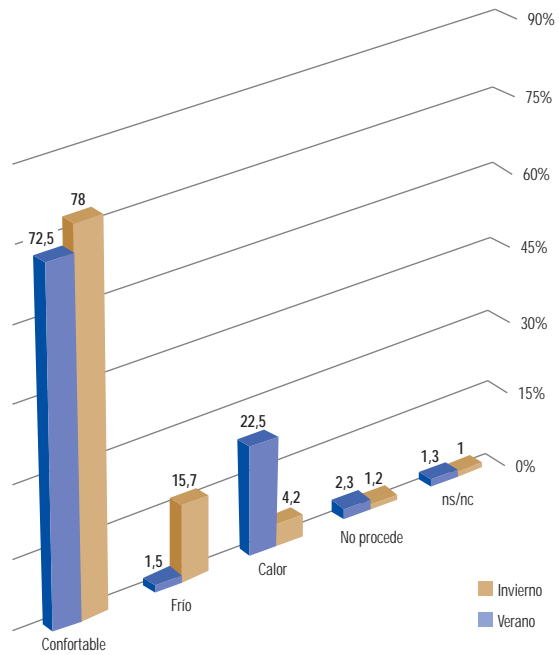
Por sexos, encontramos que las mujeres empleadas muestran mayor satisfacción con el ambiente térmico en los locales de trabajo, ya que la temperatura durante los meses de verano es calificada como confortable por un 72,5% de las mujeres, frente al 62,9% del sexo opuesto. Durante el invierno el porcentaje obtenido en el colectivo femenino es de nuevo superior, con el 78%, siete puntos superior al de los hombres.

Con el resto de las variables, la insatisfacción con las condiciones ambientales aparece asociada significativamente a los sectores Industrias Manufactureras, Química y Otras Industrias y a las empresas de más de 50 empleados/as.

Finalmente, cabe destacar que la respuesta situada en los parámetros de la confortabilidad –tanto en verano como en invierno– se asocia en mayor medida al sector del Comercio/Hostelería, a las empresas más pequeñas y al área sanitaria de Pamplona.

■ GRÁFICO 17.- TEMPERATURA DEL PUESTO DE TRABAJO EN INVIERNO Y VERANO.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



La humedad ambiental, en la mayoría de los casos se considera como “bastante adecuada”

La humedad ambiental es otro factor analizado en este estudio.

En la mayoría de los casos se considera como “bastante adecuada”, ya que la aprueban el

84,2% y tan sólo el 14,6% se muestra disconforme por el grado excesivo de humedad o sequedad. En los sectores Otros Servicios e Industrias Manufactureras es donde el nivel de satisfacción es más bajo. También se observa que a medida que disminuye el tamaño de la plantilla, aumenta el número de trabajadoras que considera el nivel de humedad como “adecuado”. El área sanitaria de Pamplona es la zona en la que porcentualmente la valoración es más alta y la más baja corresponde al área Este y a Tudela. De nuevo, es el colectivo masculino el que manifiesta más quejas con un 21% que lo considera “excesivamente húmedo” o “excesivamente seco”.

■ RUIDO Y VIBRACIONES

Aunque es mayor el número de entrevistadas que afirma no resultarle molesto el nivel de ruido en su puesto de trabajo, no deja de ser también destacable ese 31,7% que sí está expuesta a determinada contaminación acústica. [Gráfico 18]

El 31,7% de las trabajadoras está expuesta a cierta contaminación acústica; en función del aumento del tamaño de las plantillas, las molestias son mayores

La industria Química, Industrias Manufactureras y Otros Servicios son los sectores más afectados por el ruido ambiental. El tamaño de la empresa influye significativamente, ya que son mayores las molestias cuanto más aumenta el tamaño de la plantilla. Las trabajadoras de las

zonas sanitarias Este y de Estella son las que más se quejan del nivel de ruido. Asimismo, cabe señalar que las mujeres de 19 a 24 años se muestran más afectadas por el ruido ambiental.

En la Segunda Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo, se abordó también el tema de la contaminación acústica, aunque de forma más específica. Concretamente, se preguntaba a las mujeres entrevistadas si en su trabajo "están expuestas a ruido, de manera que para hablar deban levantar la voz". Para el lector/a interesado, resumimos en la tabla 14 los resultados obtenidos.

■ TABLA 14.- ¿EN EL TRABAJO ESTÁS EXPUESTA A RUIDO DE MANERA QUE PARA HABLAR DEBAS LEVANTAR LA VOZ?

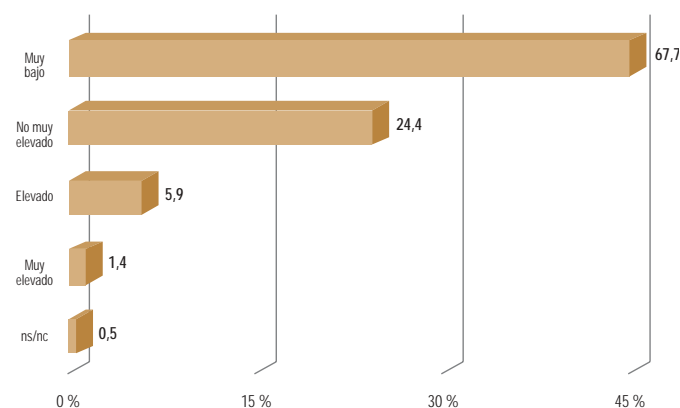
Fuente: II Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo

	Total	Hombres	Mujeres
Sí *	27,6	33,2	19,7
Casi nunca/nunca	72,3	66,6	80,1

* Se han agrupado las categorías de respuesta "siempre", "casi siempre", "3/4 partes de la jornada", "1/2 de la jornada" y "1/4 de la jornada".

■ GRÁFICO 18.- NIVEL DE RUIDO EN EL PUESTO DE TRABAJO.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



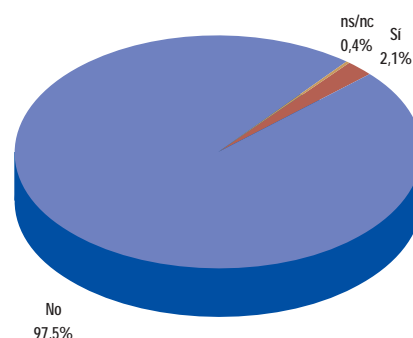
A las trabajadoras que respondieron que sí soportaban ciertos niveles de contaminación acústica se les preguntó por su procedencia. En el 30,5% de los casos contestaron que el ruido provenía del propio puesto de trabajo, el 21,9% señaló que el origen estaba en los puestos próximos al suyo y la tercera opción porcentualmente más significativa, con un 12,4%, apuntó que la procedencia eran los equipos generales, aire acondicionado, compresores, etc.

A continuación vamos a considerar el tema de las vibraciones en el puesto de trabajo y a determinar su origen.

[Gráfico 19]

■ GRÁFICO 19.- VIBRACIONES EN EL PUESTO DE TRABAJO.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



Sólo el 2,1% está expuesto a vibraciones en su puesto de trabajo El valor porcentual de mujeres que están afectadas por esta situación es mínimo, sólo un 2,1%, en su mayoría empleadas de los sectores del Metal e Industrias Manufactureras. La incidencia de las vibraciones es mayor entre los hombres con un 9,8% y también afecta en mayor medida a las personas más jóvenes, con un 5,3% y a las de mayor edad con otro 5,3%. Las máquinas y las herramientas portátiles son las más apuntadas como el origen de estas vibraciones. En relación con este tema también existen datos procedentes de la Segunda Encuesta Europea, pero no podemos comparar de forma fiable los resultados obtenidos porque las categorías de las respuestas utilizadas son diferentes a las de nuestro estudio. A pesar de esta limitación, nos parece interesante presentar los datos obtenidos. *[Tabla 15]*

■ TABLA 15.- EN EL TRABAJO ESTÁS EXPUESTA A VIBRACIONES PROCEDENTES DE HERRAMIENTAS MANUALES, MAQUINARIA...

Fuente: II Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo

	Total	Hombres	Mujeres
Sí	22	30,2	10,7
Casi nunca/nunca	77,8	69,5	89
ns/nc	0,2	0,3	0,2

■ TABLA 16.- UTILIZACIÓN DE SUSTANCIAS QUÍMICAS SEGÚN CNAE.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Química	Metal	Industrias Manufactureras	Otras industrias	Admon/Banca	Comercio Hostelería	Otros servicios	Servicios Sociales
Sí	10,7	25	10,4	7,1	11,8	*2,7	8,3	*28,9	*15,1
No	89,1	75	88,3	92,3	88,2	*97,3	91,7	*70,1	*84,9
ns/nc	0,2	-	1,3	0,6	-	-	-	1	-

CONTAMINANTES QUÍMICOS

Un 10% utiliza sustancias o productos nocivos o tóxicos en su entorno laboral En el primer ítem de este apartado se preguntó a las trabajadoras si utilizan sustancias o productos nocivos y tóxicos en su entorno laboral. Un 10,7% de ellas respondieron afirmativamente. Entre los hombres la proporción asciende al 19%. Según se puede observar en la tabla 16, la manipulación de productos tóxicos es más notable en los sectores Otros Servicios, Química y Servicios Sociales.

[Tabla 16]

La proporción de mujeres entre 19 y 24 años que dice utilizar este tipo de sustancias asciende al 17,4% En este tema la variable edad es significativa al aplicar el estadístico Ji Cuadrado, ya que la proporción de mujeres entre 19 y 24 años que dice utilizar este

tipo de sustancias asciende al 17,4%. También se observa un aumento progresivo en la manipulación de este tipo de productos a medida que aumenta el volumen de empleados/as de la empresa, ya que en las grandes empresas el porcentaje asciende al 32,3%. Por áreas sanitarias, las repuestas afirmativas son porcentualmente más elevadas en las zonas de Estella con un 20,4% y en el Norte con un 16,6%.

Asimismo, hemos incluido los resultados obtenidos en la Segunda Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo en relación con la manipulación de productos o sustancias peligrosas. [Tabla 17]

Al colectivo de entrevistadas que ha respondido manipular sustancias químicas, se les preguntó si estos materiales llevaban etiqueta informativa sobre su peligrosidad. Un 79,5%, la mayoría de las trabajadoras, respondió afirmativamente, el 8,4% de ellas eligió la opción "sólo algunos" y otro 8,5% "prácticamente ninguno".

El 7,8% dice respirar polvo, humos, gases o vapores nocivos o tóxicos Un 7,8% del total de la población objeto de este estudio dice respirar en su ambiente de trabajo polvo, humos, gases o vapores nocivos o tóxicos -el humo del tabaco ha sido excluido. También aquí encontramos grandes diferencias con las respuestas de los hombres, ya que el 34,3% de ellos

dice estar expuesto a inhalaciones de este tipo²³ (26,5 puntos por encima de la media de las mujeres). [Tabla 18]

Metal, Química, Otras Industrias y Otros Servicios aparecen como los sectores de mayor exposición a estas sustancias. Se observa también un mayor ambiente tóxico en función del aumento del tamaño de la plantilla, ya que el 6%, 11,6% y 27% son, respectivamente, los porcentajes alcanzados en la pequeña, mediana y gran empresa. El área sanitaria Norte presenta asimismo un mayor porcentaje de respuestas afirmativas con un 17,3%. También en esta ocasión, las mujeres con edad inferior a los 24 años son las que en mayor medida dicen respirar sustancias tóxicas en una proporción del 12,6%.

En la Encuesta Europea se aborda también el tema de "la respiración de vapores, humos, polvo, sustancias químicas o materiales infecciosos". Veamos cuáles fueron los resultados obtenidos en la tabla 19.

■ TABLA 17.- EN EL TRABAJO ESTÁS EXPUESTO/A A MANEJAR PRODUCTOS O SUSTANCIAS PELIGROSAS

Fuente: II Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo

	Total	Hombres	Mujeres
Sí	9,4	18	9,4
Casi nunca/nunca	90,2	81,5	90,2

■ TABLA 19.- EN EL TRABAJO ESTÁS EXPUESTO/A A RESPIRAR VAPORES, HUMOS, POLVO, SUSTANCIAS PELIGROSAS O QUÍMICAS, MATERIALES INFECCIOSOS...

Fuente: II Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo

	Total	Hombres	Mujeres
Sí	23,6	29,7	15,7
Casi nunca/nunca	75,9	70,1	84

■ TABLA 18.- RESPIRA POLVO, HUMOS, GASES O VAPORES NOCIVOS O TÓXICOS SEGÚN CNAE.

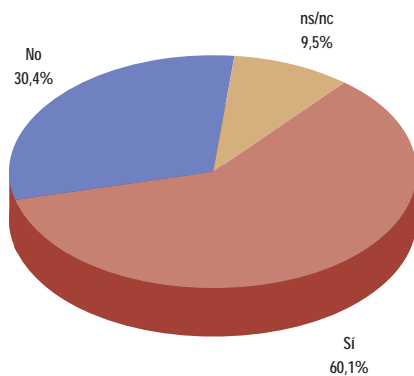
Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Química	Metal	Ind. Manufact	Otras Industrias	Admon./ Banca	Comercio Hostelería	Otros Servicios	Servicios Sociales
Sí	7,8	18,8	*20,8	10,5	17,6	*1,6	7	*16,5	6,3
No	90,9	81,2	*74	88,3	82,4	*97,9	92,4	*81,4	92
ns/nc	1,3	-	*5,2	1,1	-	0,5	0,6	2,1	1,7

23.- INSL. Encuesta Navarra de Salud y Condiciones de Trabajo 1997. - Fondo Publicaciones Gobierno de Navarra. Pamplona 1998

■ GRÁFICO 20.- CONOCE LOS POSIBLES EFECTOS PERJUDICIALES PARA LA SALUD DE LA MANIPULACIÓN Y/O RESPIRACIÓN DE SUSTANCIAS TÓXICAS.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



El 30,4% desconoce los posibles efectos perjudiciales de la manipulación o respiración de sustancias tóxicas

A las 205 mujeres que afirmaron manipular o respirar sustancias tóxicas, se les preguntó si conocían los posibles efectos perjudiciales para su salud. Un 30,4% respondió negativamente. [Gráfico 20]

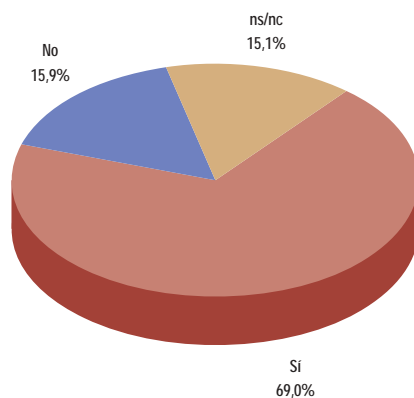
Cabe destacar que el porcentaje de mujeres del área sanitaria Norte que responde negativamente es el más alto con un 47,8%. Este dato resulta sorprendente puesto que, como hemos visto anteriormente, en esta zona las trabajadoras están expuestas en mayor medida a este tipo de sustancias.

Según los resultados de la III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, las mujeres conocen mejor que los hombres los efectos perjudiciales de estas sustancias.

[Gráfico 21]

■ GRÁFICO 21.- CONOCIMIENTO DE LOS EFECTOS PERJUDICIALES PARA SU SALUD DE LA MANIPULACIÓN Y/O RESPIRACIÓN DE SUSTANCIAS NOCIVAS O TÓXICAS.

Fuente: III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT.



■ CONDICIONES DE SEGURIDAD

Este capítulo tiene como objetivo conocer los principales riesgos y las causas de accidentabilidad que las entrevistadas detectan en sus puestos de trabajo.

El 56% desconoce los posibles efectos perjudiciales de la manipulación o respiración de sustancias tóxicas

"Cortes/pinchazos" con el 23,1%, "golpes" con el 13,8% y "quemaduras" con el 8,2% son, por orden de importancia, los riesgos de accidente más señalados en las actividades laborales desempeñadas por las entrevistadas. El 56% de ellas dice no estar expuesta a ninguna situación de peligro.

El 56% de ellas dice no estar expuesta a ninguna situación de peligro.

Veamos las respuestas obtenidas de acuerdo a los distintos sectores productivos. [Tabla 20]
 "Cortes/pinchazos" alcanza niveles porcentuales más altos en Industrias Manufactureras, Química y Comercio/Hostelería y "golpes" en Metal e Industrias Manufactureras. Asimismo, existen asociaciones significativas entre "caídas de objetos" y el sector del Metal; "caída de personas al mismo nivel" e Industrias Manufactureras; y "quemaduras" con Comercio/Hostelería e Industrias Manufactureras.

Los riesgos de accidentes están más presentes entre los sectores del Metal, Química e Industrias Manufactureras, así como también entre las menores de 24 años

Con respecto a la ausencia de riesgos de accidentes, las repuestas aparecen asociadas en Ji Cuadrado por estar debajo de la media, en los sectores del Metal, Química e Industrias Manufactureras y en las empresas con más de 50 empleados/as. También es significativa entre las trabajadoras menores de 24 años. En el polo opuesto, se situarían el sector de la Administración/Banca y las empresas que pertenecen al área sanitaria de Pamplona. Cabe destacar que no hay diferencias en el cruce con las variables antigüedad en el puesto de trabajo y en la empresa.

■ TABLA 20.- PRINCIPALES RIESGOS DE ACCIDENTE SEGÚN CNAE.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Química	Metal	Ind. Manufact	Otras Industrias	Admon./ Banca	Comercio Hostelería	Otros Servicios	Servicios Sociales
Caídas altura	3,3	6,3	*9,1	3,1	-	0,8	*5,7	3,1	2
Caídas nivel	7,6	12,5	7,8	*14,8	-	*4,5	9,6	4,1	5,4
Caída objetos	5,2	6,3	*11,7	*8,5	17,6	4	6,4	8,2	*1,1
Desplomes	0,4	-	2,6	1,4	-	0,3	-	-	-
Cortes/pinchazos	23,1	37,5	23,4	*46,7	17,6	*6,1	*28	25,8	*18,8
Golpes	13,8	18,8	*26	*23,4	11,8	*4,8	16,6	12,4	11,1
Atropellos vehículo	2,7	-	5,2	4	-	2,9	1,3	6,2	2,3
Proyección fragmento	0,7	-	3,9	1,1	-	0,5	-	-	0,9
Atrapamientos	1,8	12,5	5,2	*6,6	11,8	-	0,6	-	0,9
Sobreesfuerzos	5,4	12,5	9,1	7,4	5,9	0,3	4,5	1	*8,8
Quemaduras	8,2	6,3	6,5	*12,8	-	0,3	*15,9	11,3	*4,8
Contacto eléctrico	2,5	-	2,6	2,3	-	3,5	1,9	2,1	2,8
Exposición radiaciones	2,2	12,5	1,3	-	5,9	2,7	0,6	1	*4
Explosiones	0,4	6,3	-	0,9	-	-	-	-	0,6
Incendios	0,8	6,3	1,3	-	-	0,8	1,3	-	0,6
Atracos	4,6	-	3,9	1,7	5,9	4,5	*8,3	7,2	*2,3
Otros	2,4	-	-	1,1	-	2,1	-	2,1	*6
Ninguno	56	43,8	*44,2	*31,9	58,8	*75,5	52,2	54,6	59,8
ns/nc	0,7	-	-	0,3	-	1,3	-	1	1,1

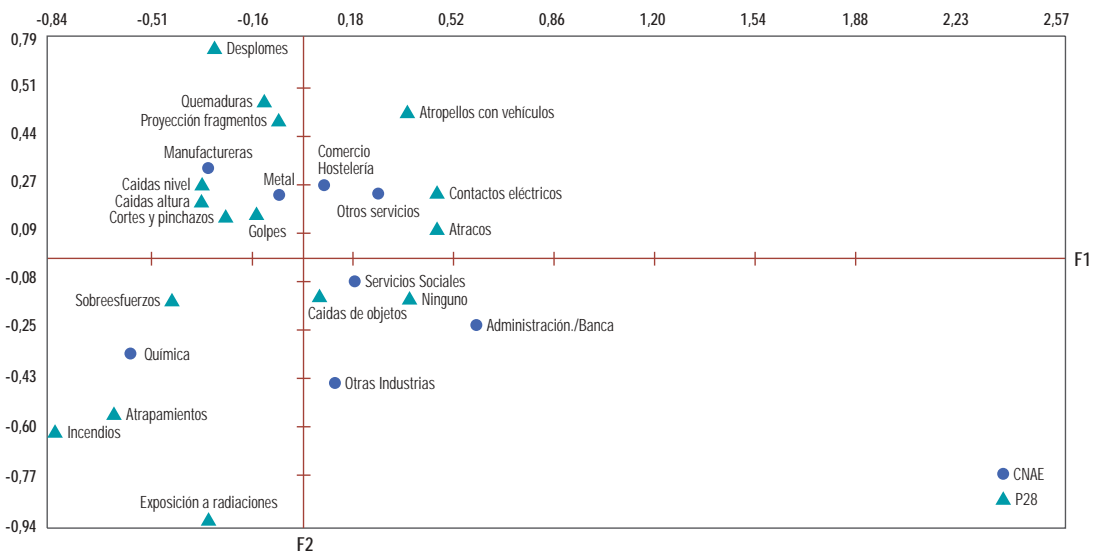
El porcentaje de mujeres que afirma no estar expuesta a ninguna situación de riesgo es muy superior al obtenido en la muestra de hombres, 56% frente al 16,8%, respectivamente. Veamos en la tabla 21 cuáles son las diferencias entre ambos grupos en cuanto a los principales riesgos de accidente que existen en sus puestos de trabajo. Para profundizar más en las condiciones de riesgo que existen en los ámbitos de trabajo de las mujeres, hemos realizado un segundo ejercicio analítico mediante la técnica de análisis de "correspondencia simple", a partir de la pregunta vigésimo octava y de los diferentes sectores de actividad.

La información que aportan los dos primeros factores es de un 66,8%; a partir de las contribuciones absolutas. En el factor primero (F₁) están más representados los sectores de la Química y Administración/Banca y en el plano de la siniestralidad posible la carencia de riesgos, las explosiones y los cortes. En el segundo factor (F₂) encontramos la representación según CNAE de Otras Industrias y Química y en riesgos las exposiciones a radiaciones y las quemaduras.

■ TABLA 21.- PRINCIPALES RIESGOS DE ACCIDENTE, SEGÚN SEXO
Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Hombres	Mujeres
Caidas altura	20	3,3
Caidas nivel	14,9	7,6
Caida objetos	22,7	5,2
Desplomes	6	0,4
Cortes/pinchazos	44,6	23,1
Golpes	43,5	13,8
Atropellos vehiculo	12,2	2,7
Proyección fragmento	12,7	0,7
Atrapamientos	8,3	1,8
Sobreesfuerzos	12,9	5,4
Quemaduras	14,6	8,2
Contacto eléctrico	5,8	2,5
Exposición radiaciones	2,1	2,2
Explosiones	1,3	0,4
Incendios	2,4	0,8
Atracos	2,9	4,6
Otros	2,4	2,4
Ninguno	16,8	56
ns/nc	0,4	0,7

La presentación gráfica en el mapa de coordenadas nos muestra por proximidad la reducción de datos operada.



Podemos ver la escasez de riesgo percibida en la Administración/Banca y en los Servicios Sociales. También la proximidad que existe entre la industria del Metal y las Industrias Manufactureras con las caídas, golpes y cortes y la situación en distancia media de Comercio/Hostelería respecto a golpes y cortes. Finalmente la empresa Química aislada en el entorno de sobreesfuerzo-atrapamientos.

A continuación se solicitaba a las mujeres que en el ítem anterior habían señalado algún riesgo de accidente en su puesto de trabajo, que expusieran, en una pregunta abierta, cuáles eran a su juicio las principales causas de estos riesgos. [Tabla 22]

El “exceso de confianza” aparece como la principal causa de riesgos de accidente. Más frecuente en las Industrias Manufactureras, Química, Metal y entre las mujeres menores de 24 años

El “exceso de confianza” es para el 30,6% de las entrevistadas la causa principal de accidentabilidad laboral. El factor más apuntado en segundo lugar es “el material utilizado” y finalmente, la tercera categoría más escogida es “el trabajo es así”.

El “exceso de confianza” es el más elegido por las trabajadoras de los sectores Químicas, Industrias Manufactureras y Metal.

En las áreas sanitarias, esta respuesta es más frecuente en la zona de Tudela y ha sido la más señalada por las menores de 24 años.

Por su parte, los hombres también la apuntan como la principal causa de accidentes, ya que el 42,9% de ellos ha elegido esta opción. Cabe destacar, que nuevamente no se aprecian diferencias significativas según la antigüedad en el puesto de trabajo y los años trabajados en la empresa.

■ TABLA 22.- PRINCIPALES CAUSAS DE LOS RIESGOS DE ACCIDENTES SEGÚN TAMAÑO DE PLANTILLA Y CNAE.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	2-49	50-249	250 y más
Mala suerte	3,7	3,8	3,8	2,3
Te confías	30,6	31,6	30,3	22,3
Poca seguridad	2,5	2	5,3	-
Trabajo es así	12,9	*10,1	*19,6	*23,6
Material utilizado	18,6	*21,3	*8,9	16,2
No utilizar protección	0,9	0,3	2,8	2
Ignorancia	0,8	0,9	1	-
Hacer rápido el trabajo	8,8	8,7	9	9
ns/nc	25,6	25,5	24,2	28,9

CNAE	Total	Química	Metal	Ind. Manufact	Otras Industrias	Admon./ Banca	Comercio Hostelería	Otros Servicios	Servicios Sociales
Mala suerte	3,7	-	-	5,5	-	2,3	4	2,3	4,4
Te confías	30,6	55,6	44,2	*55,5	42,9	24,1	25,3	32,6	*13,1
Poca seguridad	2,5	-	7	4,2	-	5,7	1,3	2,3	-
Trabajo es así	12,9	-	11,6	10,5	-	10,3	*8	11,6	*23,4
Material utilizado	18,6	-	9,3	*9,7	14,3	19,5	*28	16,3	19,7
No utilizar protección	0,9	-	4,7	2,1	-	-	-	-	0,7
Ignorancia	0,8	11,1	-	1,7	14,3	-	-	2,3	-
Hacer rápido el trabajo	8,8	11,1	2,3	8,4	-	5,7	*13,3	14	5,8
ns/nc	25,6	22,2	25,6	*8	28,6	*36,8	26,7	23,3	*34,3

El “material utilizado” es más nombrado por las empleadas del sector Comercio/Hostelería y de la pequeña empresa, como factor de accidentabilidad

El segundo factor de accidentabilidad más nombrado por las empleadas del sector Comercio/Hostelería, de la pequeña empresa y del área sanitaria de Pamplona es "el material utilizado". Finalmente, las respuestas emitidas en la categoría "el trabajo es así", superan la media en el sector de Servicios Sociales y entre las trabajadoras de la zona sanitaria de Estella. Asimismo, observamos que a medida que aumenta el tamaño de la plantilla es mayor el porcentaje obtenido en esta respuesta.

La mitad de las encuestadas identifican riesgos en su trabajo, derivado de la falta de adecuación del trabajo e instalaciones por parte de las empresas

Para profundizar más en el análisis de este tema se hizo nuevamente la misma pregunta, pero esta vez se presentó un listado de posibles factores previamente elaborado. Al analizar las respuestas, observamos que "el exceso de confianza" ha vuelto a ser elegido entre las mujeres como el principal factor de riesgo, aunque en este caso el porcentaje fue más elevado, con el 47,8%. También entre los hombres volvió a ser el más señalado con un 65,5%. Las siguientes respuestas porcentualmente más señaladas están relacionadas con aspectos como "esfuerzos o posturas forzadas" con un 16,9% o "cansancio y fatiga" con un 14,2%.

El resto de las opciones, relativas a la parte empresarial técnica, como "instalaciones en malas condiciones", "falta de equipos de protección" o "productividad", aunque tuvieron porcentajes que separados resultaban bajos, al unirlos obtuvimos un porcentaje elevado con un 49,8%. Es decir, la mitad de las encuestadas identifican riesgos en su trabajo, derivados de la falta de adecuación en el trabajo y en las instalaciones.

DISEÑO DEL PUESTO

En el ítem treinta y uno del cuestionario se presentaba a las entrevistadas un listado de posibles situaciones de trabajo inadecuadas. Al preguntarles si alguna de ellas era frecuente en su puesto de trabajo, el 74,6% respondió negativamente. "Disponer de muy poco espacio para trabajar con comodidad" fue elegida por el 11,8% de las trabajadoras y "tener que alcanzar objetos de trabajo situados muy altos o muy bajos, o que obliguen a estirar mucho el brazo" fue señalada por el 7,2%. Ambas fueron las opciones más apuntadas. [Tabla 23]

TABLA 23.- SITUACIONES FRECUENTES EN SU TRABAJO, SEGÚN TAMAÑO DE PLANTILLA.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	2-49	50-249	250 y más
Poco espacio	11,8	11,1	12,2	*22,1
Estirar brazos alcan. herram.	7,2	*6,5	7,2	*19,6
Difícil acceso manos	2,2	1,9	1,6	*9,1
Silla incómoda	5,8	*4,3	*10,4	*14,3
Iluminación inadecuada	4,2	*3,1	*8,8	8,5
Superficies inestables	1,9	*1,4	3,5	5,1
Ninguna	74,6	*77,4	*66,6	*54,1
ns/nc	1,2	1	*2,8	-

Las situaciones de trabajo inadecuado están más presentes en función del aumento del tamaño de las plantillas; más notable también en el sector de Servicios Sociales

El porcentaje de mujeres que dice estar expuesta a estas situaciones en su trabajo se incrementa proporcionalmente en función del aumento del tamaño de la plantilla. También es más notable en el sector de Servicios Sociales, sin embargo, en

el resto de CNAE se presenta una distribución próxima a la media general ya comentada. Finalmente y de acuerdo a la edad, se observa una menor incidencia entre las mujeres mayores de 44 años.

CARGA DE TRABAJO

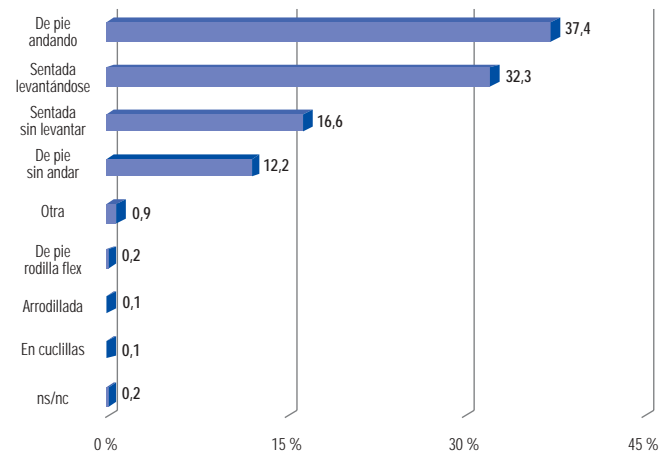
Conocer las condiciones físicas en las que realizan el trabajo, las cargas a las que están sometidas y la peculiaridad de su ocupación, constituyen los temas principales de este apartado.

Sobre la postura habitual en el trabajo podemos hablar de cierta dualidad en las respuestas, dado que el 49,6% dice trabajar de pie –andando o quieta– y el 48,9% de ellas señala que desarrolla su actividad laboral sentada –de manera permanente o levantándose–. [Gráfico 22]

Mediante un cuadro de doble entrada hemos introducido la situación de las trabajadoras en sus puestos de trabajo, sus posturas, cargas y movimientos y hemos cuantificado el tiempo. [Gráfico 23]

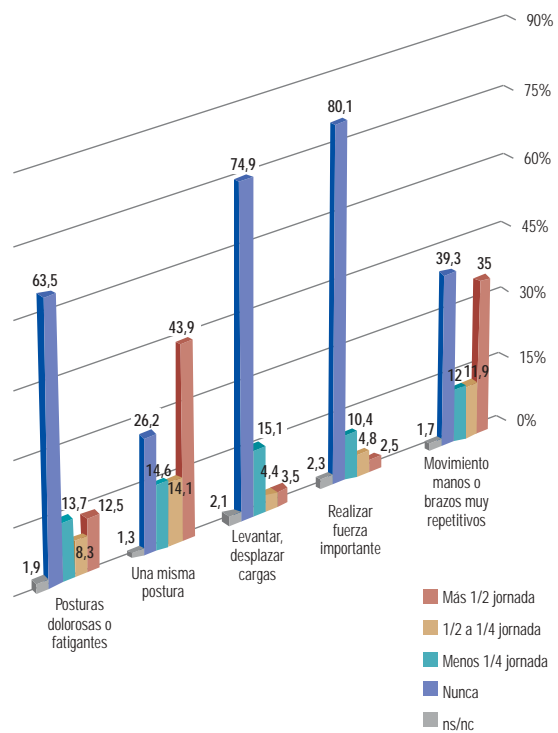
■ GRÁFICO 22.- POSTURA HABITUAL DE TRABAJO.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



■ GRÁFICO 23.- EL TRABAJO LE OBLIGA A...

Fuente: Taller de Sociología S.L.



El factor de carga física más común es el tener que mantener la misma postura (72,6%); seguido aparece realizar movimientos repetitivos de manos o brazos (58,9%)

Como se desprende de los datos obtenidos, el factor de carga física más común es tener que mantener una misma postura, reconocido por el 72,6% de las encuestadas. A éste, le sigue realizar movimientos repetitivos de manos o brazos, que afecta al 58,9%. Estos dos factores, considerándolos en un periodo de tiempo superior a la mitad de la jornada, son los más apuntados. Tener que mantener una misma postura es más habitual en los sectores de la Química, Otros Servicios y Otras Industrias. Sin embargo, en el sector Metal es el menos elegido. Por su parte, la realización de movimientos repetitivos de manos o brazos ha sido el más señalado en Otras Industrias, Química, Industrias Manufactureras, Metal y Otros Servicios.

Permanecer en posturas dolorosas o fatigantes es destacado por un tercio de las mujeres encuestadas

El permanecer en posturas dolorosas o fatigantes supone el tercer factor porcentualmente más frecuente y afecta a un tercio de las mujeres a lo largo de una parte de su jornada laboral. Por sectores, los mayores porcentajes de posturas dolorosas se obtienen en Otros Servicios y en Servicios Sociales.

En lo que respecta al cuarto factor más común, tener que levantar o desplazar cargas pesadas, el 23% de las encuestadas afirma que tiene que realizar esta actividad en su trabajo. En Química, Comercio/Hostelería e Industrias Manufactureras este porcentaje sube 14,5, 11,4 y 10 puntos, respectivamente.

Finalmente, un 17,7% de las mujeres manifiesta que tiene que hacer una fuerza importante a la hora de realizar su trabajo. Estas se encuentran en los sectores de Comercio/Hostelería y Servicios Sociales

En relación a factores de fuerza, se observan las mayores diferencias entre hombres y mujeres; éstas disminuyen o desaparecen al considerar las presiones posturales y los movimientos repetitivos

Al comparar el tema de las cargas y posturas físicas en las mujeres con los resultados obtenidos en la muestra de hombres, se han encontrado diferencias significativas. Cabe destacar que las quejas son más frecuentes entre los hombres en todas las alternativas planteadas, exceptuando "el mantener la misma postura". También es interesante

resaltar que las mayores diferencias entre ambos sexos las encontramos en los factores de fuerza, "levantar o desplazar cargas pesadas" y "realizar una fuerza importante". Sin embargo, al considerar aspectos como "mantener posturas dolorosas o fatigantes" y "realizar movimientos de manos y brazos repetitivos", las diferencias disminuyen considerablemente.

Así, son muchos los autores que describen cómo el trabajo de la mujer supone, en muchos casos, soportar presiones posturales y realizar gestos y movimientos repetitivos. Además, aunque los trabajos desempeñados por las mujeres aparecen en menor medida asociados al uso de la fuerza, no se debe subestimar los resultados, dado que "en trabajos habitualmente realizados por ellas, se ejerce repetidamente pequeñas acciones de fuerza e incluso la fuerza acumulada pueda ser aún más grande"²⁴. Es decir, habría que distinguir entre el nivel de fuerza y la reiteración de la utilización de la fuerza física. [Tabla 24]

Si comparamos nuestra muestra con los resultados obtenidos en la Encuesta Europea, se observa la misma tendencia en cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres. Vamos a resumir los resultados obtenidos.

[Tabla 25]

■ TABLA 24.- EL TRABAJO LE OBLIGA A... SEGÚN SEXO.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Posturas dolorosas o fatigantes		Una misma postura		Levantar, desplazar cargas pesadas		Realizar fuerza importante		Mov. manos o brazos muy repetitivos	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Más de 1/2 jornada	8,3	12,5	28,7	43,9	6,4	3,5	4,9	2,5	40,8	35
1/2 a 1/4 jornada	10,6	8,3	13,4	14,1	10,1	4,4	7,7	4,8	12,7	11,9
Menos de 1/4 jornada	24,2	13,7	19,2	14,6	29,7	15,1	25,2	10,4	13,3	12
Nunca	55,3	63,5	37,3	26,2	52,3	74,9	60	80,1	31,6	39,3
ns/nc	1,6	1,9	1,3	1,3	1,5	2,1	2,1	2,3	1,5	1,7

■ TABLA 25.- EN SU TRABAJO ESTÁ EXPUESTA A...

Fuente: II Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo

	Posturas dolorosas o cansadas			Mover o llevar pesos			Movimientos de brazo o manos repetitivos		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Todo el tiempo	7,7	6,9	8,8	4,4	5	3,5	14,1	17,8	20,9
Casi todo el tiempo	4,3	9,1	9,4	5,5	6,5	4,2	13,7	13,7	13,7
3/4 jornada	4,6	4,8	4,3	3,1	3,7	2,3	5,1	5	5,3
1/2 jornada	8,7	8,6	8,8	6,2	7,3	4,8	8,3	8,5	7,9
1/4 jornada	13,9	14,2	13,4	13,7	14,8	12,3	10	10,6	9,3
Casi nunca/nunca	55,6	56	55	66,8	62,5	72,7	43,4	43,9	42,6

24.- Karen Messing. "Buscando el rastro de lo invisible: indicadores científicos de los riesgos de salud en el trabajo de las mujeres". CINBOSE. Universidad de Québec.

La siguiente pregunta del cuestionario solicitaba a las encuestadas que indicasen, por orden de importancia, las zonas de su cuerpo donde sienten molestias derivadas de la ejecución de su actividad laboral. Tomaremos la primera opción de las respuestas emitidas por ser la más frecuente. [Tabla 26]

El 61,5% de las trabajadoras afirma sentir alguna molestia derivada de su trabajo. La espalda y la nuca/cuello suponen las zonas corporales más afectadas

El 61,5% de las trabajadoras manifiesta que siente alguna molestia derivada de su trabajo. La espalda señalada por un 30% y la nuca y cuello con un 16,4% fueron las zonas corporales más apuntadas. Por sectores, las quejas son menos numerosas en las empresas de Comercio/Hostelería. Las molestias en la zona superior de la espalda aparecen

asociadas, por superar la media, con los sectores del Metal y de la Administración/Banca. Asimismo la zona de la nuca y cuello están más relacionadas con el sector de la Química y los Servicios Sociales. A medida que aumenta el tamaño de la plantilla es mayor el número de trabajadoras que percibe algún tipo de molestia. En cuanto a las áreas sanitarias, el porcentaje de mujeres con dolencias aumenta significativamente en la zona Norte con un 69,8%.

El sexo no influye a la hora de analizar el porcentaje de personas con dolencias

En función de la edad, el porcentaje de mujeres con algún tipo de molestias es inferior a la media entre las mayores de 45 años. Por sexos encontramos que aunque el porcentaje de personas con dolencias es similar, las zonas más afectadas sí difieren. El colectivo femenino se queja en

■ TABLA 26.- MOLESTIAS DERIVADAS DE LOS ESFUERZOS Y POSTURAS DE TRABAJO, SEGÚN CNAE.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

CNAE	Total	Química	Metal	Ind. Manufact	Otras Industrias	Admon./ Banca	Comercio Hostelería	Otros Servicios	Servicios Sociales
Nuca/cuello	16,4	31,3	15,6	13,1	17,6	18,1	*8,3	18,6	*22,8
Hombro/s	1,7	-	3,9	3,1	-	1,3	0,6	2,1	2
Brazo-Antebrazo	1,3	-	3,9	*3,7	5,9	-	0,6	3,1	0,9
Mano/s-Muñeca/s	1,7	-	*6,5	*4,6	-	0,5	0,6	2,1	1,1
Alto de la espalda	17,6	6,3	26	16,2	23,5	*25,8	*12,1	18,6	16
Bajo de la espalda	12,4	6,3	10,4	13,7	11,8	*8,2	15,3	13,4	12,5
Nalgas/Caderas	0,3	-	-	1,1	-	0,3	-	1	-
Muslos	0,4	-	-	1,1	-	0,3	0,6	-	0,3
Rodillas	0,3	6,3	-	0,6	-	-	0,6	-	-
Piernas	6,6	18,8	6,5	*10,3	5,9	1,3	*12,1	4,1	*3,7
Pies/Tobillos	1,5	-	-	*3,4	-	0,5	2,5	1	0,9
Otras	1,3	6,3	3,9	0,6	5,9	1,3	0,6	1	1,4
Ninguna	38	25	*22,1	*27,6	29,4	41,2	*45,9	34	38,5
ns/nc	0,5	-	1,3	0,9	-	1,1	-	1	-

Según el puesto, las trabajadoras cualificadas de la Industria Manufacturera, las montadoras y las empleadas no cualificadas, son las que en mayor medida perciben molestias

mayor medida de la nuca, el cuello y de la zona superior de la espalda, mientras que los hombres se ven más afectados por molestias en la parte inferior de la espalda. Según el puesto de trabajo, las trabajadoras cualificadas de la Industria Manufacturera con un 76,5%, las montadoras con el 71,5% y las empleadas

no cualificadas con un 67,2% son las que perciben mayores molestias.

Asimismo, podemos establecer algunas asociaciones, como los dolores en la parte superior de la espalda con las administrativas, que lo manifiestan en un 23,8%; molestias en la nuca y cuello entre las trabajadoras técnicas y profesionales universitarias, que lo señalan en un 22%; dolencias en las piernas entre las profesionales de servicios con un porcentaje del 15,2% y finalmente, las trabajadoras cualificadas de la Industria Manufacturera, que señalan en mayor medida molestias en la zona brazo-antebrazo y mano-muñeca.

Las diferencias con los resultados de la III Encuesta Nacional no son significativas, exceptuando el mayor número de mujeres españolas, concretamente el 76,1%, que afirma sentir alguna molestia derivada de su trabajo. Además, el porcentaje de trabajadoras que se queja de dolencias en la zona de la nuca y cuello, se duplica en la muestra española, con un 32,1%.

Para evaluar el grado de exigencia o concentración física y/o mental requerida en el puesto de trabajo, se presentó una batería de preguntas. Resumimos los resultados en la tabla 27.

El nivel de atención y ritmo de trabajo requerido es elevado en la mayoría de los casos

El nivel de atención necesario para realizar bien el trabajo tiene que ser elevado en la mayoría de los casos, concretamente en el 78,5%. El 59% de las encuestas

debe mantenerlo durante más de la mitad de la jornada. Los sectores de la Administración/Banca y los Servicios Sociales son los que requieren un mayor nivel de atención, mientras que Industrias Manufactureras el más bajo.

Cuando preguntamos si la ejecución de las tareas asignadas impone ritmos de trabajo elevados, nos encontramos con un 61,9% de respuestas afirmativas. Un 35,6% de las trabajadoras señala que tiene que mantenerlo durante más de la mitad de la jornada laboral. El sector de Administración/Banca es el más afectado y por debajo de la media se sitúan Otras Industrias, Metal, Química, Industrias Manufactureras y las empresas con plantilla superior a los 250 trabajadores/as.

■ TABLA 27.- EN LA EJECUCIÓN DE SU TRABAJO NECESITA...
Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Nivel de atención alto o muy alto	Ritmo de trabajo elevado	Tareas muy repetitivas de corta duración
Más de 1/2 jornada	59	35,6	34,4
Entre 1/2 y 1/4	19,5	26,3	14,5
Menos 1/4	10	16,9	14,1
Nunca	10,4	19,1	34,6
ns/nc	1,1	2,2	2,4

En el 48,9% de los casos, el trabajo exige la realización de tareas repetitivas y de muy corta duración

Finalmente en el 48,9% de los casos, el trabajo exige la realización de tareas repetitivas y de muy corta duración, aunque en un tercio de las encuestadas les

ocupa más de la mitad de la jornada. A medida que aumenta el tamaño de las plantillas está más presente esta cuestión, y la industria Química, Otras Industrias e Industrias Manufactureras son los sectores donde el trabajo está más dominado por este tipo de actividades. Por su parte, el sector de la Administración/Banca se caracteriza por todo lo contrario.

Dado que, como señalan algunos autores, "...el riesgo profesional, que incluye los perjuicios psicológicos y, por tanto, el riesgo de estrés propio de gran cantidad de trabajos considerados tradicionalmente femeninos y que se caracterizan por la necesidad de rapidez, precisión y atención continua"²⁵, consideramos de sumo interés estudiar en profundidad la incidencia de estos factores en el bienestar de la mujer, hecho que no está al alcance de este estudio.

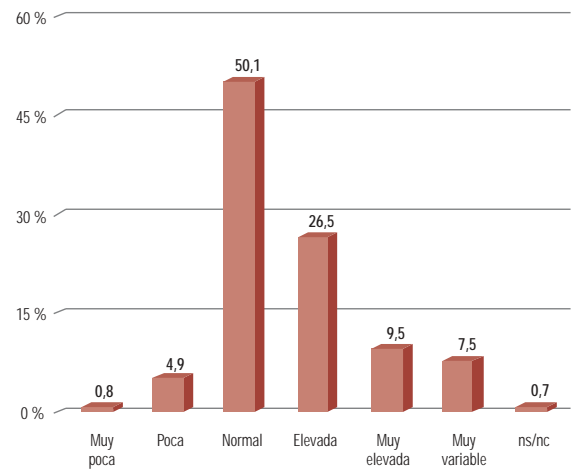
El 36% considera elevada o muy elevada la cantidad de trabajo en los tres últimos meses

Otro aspecto interesante es conocer la cantidad de trabajo a la que han estado sometidas las encuestadas en los tres últimos meses previos a la contestación

de los cuestionarios. Aunque la mitad de ellas la definen como "normal", un 36% responde que ha sido elevada o muy elevada. Este porcentaje desciende 7,4 puntos en el caso de los hombres, que alcanzó el 29,4%. [Gráfico 24]

GRÁFICO 24.- CANTIDAD DE TRABAJO EN LOS TRES ÚLTIMOS MESES.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



Las trabajadoras temporales y de menor edad perciben mayor cantidad de trabajo

En los sectores de la Administración/Banca, Servicios Sociales y en las empresas de la zona de Pamplona se percibe mayor

carga de trabajo. Asimismo, esta percepción se incrementa cuando aumenta el tamaño de las plantillas y disminuye la edad de las empleadas. Por su parte, las trabajadoras temporales son las que consideran su trabajo más excesivo y son las trabajadoras técnicas, las profesionales universitarias y las empleadas en funciones administrativas quienes se quejan en mayor medida.

25.- Teresa Pérez del Río. "Normativa en materia de Salud Laboral: presente y futuro de la normativa española de Seguridad e Higiene en el trabajo". Mujer, Trabajo, Salud. Editorial Trotta. Madrid. 1992. Pag. 106

El 72,7% de las encuestadas no considera monótono su trabajo

La mayoría de las encuestadas, un 72,7%, no considera monótono el trabajo que realiza, –a nivel nacional el porcentaje resulta

ser más bajo, con un 63,2%-. Según el CNAE de la empresa, la monotonía está más presente en la industria Química, Otras Industrias e Industrias Manufactureras. Por el contrario entre las trabajadoras de los Servicios Sociales se encuentra en menor medida. Las mujeres mayores de 45 años, las que desempeñan puestos de trabajo como profesionales científicas/intelectuales y como profesionales de apoyo son las que consideran menos monótono su trabajo. [Tabla 28]

El ítem treinta y ocho del cuestionario pretende medir subjetivamente la gravedad y las consecuencias de los errores cometidos en el trabajo. El 46,8% de la muestra dice que los fallos cometidos apenas tienen efectos, en el 33,5% de los casos señalan que provocarían problemas leves y finalmente, en el 18,5% serían graves.

[Tabla 29]

■ TABLA 29.- GRAVEDAD DE LOS FALLOS EN EL PUESTO DE TRABAJO, SEGÚN SEXO

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Hombre	Mujer
Apenas consecuencias	40,2	46,8
Problema leve	33	33,5
Consecuencias graves	25,6	18,5
ns/hc	1,2	1,1

Las trabajadoras técnicas y profesionales universitarias y las profesionales de apoyo perciben consecuencias de mayor alcance

Las diferencias entre los hombres y las mujeres son también en este apartado significativas. Los hombres perciben consecuencias de mayor alcance en comparación con las de las mujeres. De acuerdo con los distintos sectores productivos, la estimación de mayor gravedad se asocia a los Servicios Sociales y a la Administración/Banca y también es más notable en las empresas con más de 50 personas empleadas. Las trabajadoras técnicas, las profesionales universitarias y las profesionales de apoyo son las que presentan las respuestas porcentualmente más elevadas.

ción de mayor gravedad se asocia a los Servicios Sociales y a la Administración/Banca y también es más notable en las empresas con más de 50 personas empleadas. Las trabajadoras técnicas, las profesionales universitarias y las profesionales de apoyo son las que presentan las respuestas porcentualmente más elevadas.

■ TABLA 28.- MONOTONÍA EN EL TRABAJO SEGÚN EDAD Y PUESTO DE TRABAJO.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

Edad	Total	-19	19-24	25-34	35-44	45-54	Más 54
No	72,7	100	67	73,6	*68,7	*79,5	84,7
Sí, a veces	20,9	-	26,6	21	23,2	*14,1	11,4
Sí, frecuentemente	2,7	-	1,6	3	3,3	1,7	1,2
Sí, siempre	3,3	-	4,8	2,4	3,9	4,2	2,7
ns/hc	0,4	-	-	-	0,9	0,6	-

Puesto de trabajo	Total	Científica intelectual	Profesional apoyo	Administrativa	Profesional servicios	Industrias Manufactureras	Montadoras	Trabajo cualificado
No	72,7	*81,7	*83,2	71,9	72,8	*62	61,3	65,2
Sí, a veces	20,9	16,3	15,4	23,5	21,8	24,7	18,8	19,6
Sí, frecuentemente	2,7	1	0,7	2	2,2	3,8	*8,7	*7,3
Sí, siempre	3,3	1,1	0,6	2,1	2,9	*9,1	*11,2	*8
ns/hc	0,4	-	-	0,5	0,4	0,4	-	-

Los efectos negativos sobre la calidad es la principal consecuencia de los errores en el trabajo (73,7%). En Servicios Sociales “daños a segundas personas” supone el 42,9%

Las trabajadoras entrevistadas señalaron también los tipos de consecuencias de sus errores. Las respuestas emitidas se sintetizan en la tabla 30. La respuesta más numerosa fue “efectos negativos sobre la calidad del producto o servicio” apuntada por el 73,7% de las trabajadoras.

En segundo lugar, en el 21,7% de los casos, aparece “daños a segundas personas”, porcentaje que asciende al 42,9% en las empresas de Servicios Sociales y que es más frecuente conforme aumenta el tamaño de la plantilla. Finalmente, “daños a las instalaciones” es la tercera respuesta más emitida con un 11,9%, más notable en los sectores del Metal, del Comercio/Hostelería y entre las empresas de mayor tamaño.

Para finalizar este apartado, nos gustaría destacar la importancia de analizar en profundidad la influencia de determinados factores en la salud mental de las mujeres. En este estudio no hemos podido realizarlo porque el tema no estaba contemplado suficientemente en la recogida de datos, pero Ana Arillo, en su Tesis Doctoral, muestra que “factores como insatisfacción en el trabajo, el estrés laboral y el agobio en el trabajo, entre otros, aumentan el riesgo de trastornos mentales en las mujeres; hecho que está en consonancia con otros estudios (Lundberg 1996, Vagero 1994) que señalan la importancia del tipo de trabajo y las características del mismo a la hora de que el trabajo se comporte como un factor de protección o por el contrario como un factor de riesgo para la salud de las mujeres”²⁶.

■ TABLA 30.- TIPO DE CONSECUENCIAS DE LOS ERRORES EN EL PUESTO DE TRABAJO, SEGÚN TAMAÑO DE PLANTILLA Y CNAE.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	2-49	50-249	250 y más
Daños seg. y salud personas	21,7	*15,7	*36,9	*48,8
Daños instalaciones	11,9	*10,5	10,6	*32,3
Efectos negativos calidad	73,7	75,5	69	66,4
Otras	9,8	10,8	8,9	-
ns/nc	2	1,9	2,4	2,4

CNAE	Total	Química	Metal	Ind. Manufact	Otras Industrias	Admon./ Banca	Comercio Hostelería	Otros Servicios	Servicios Sociales
Daños seguridad y salud personas	21,7	8,3	*8,2	12	18,2	*3,6	26,8	15,7	*42,9
Daños instalaciones	11,9	16,7	20,4	15,8	9,1	*6	*19,5	9,8	11,5
Efectos negativos calidad	73,7	83,3	85,7	84,2	63,6	*81,1	73,2	80,4	*60,8
Otras	9,8	25	10,2	4,5	18,2	*16,4	4,9	5,9	6,9
ns/nc	2	-	2	0,8	9,1	2,1	-	-	3,2

26.- Ana Arillo. “La Salud Mental de las mujeres”. Tesis Doctoral (Inédita) Pamplona 1998.

COMUNICACIÓN

Este apartado tiene como objetivo estudiar el clima comunicativo que existe en las empresas y analizar la naturaleza y la tipología de las relaciones laborales dominantes.

El 21,1% afirma que existen obstáculos en su trabajo que dificultan la comunicación con sus compañeros/as. Se acentúa en los sectores Metal, Industrias Manufactureras y Servicios Sociales y en las empresas de más de 50 trabajadores/as

El 21,1% de las encuestadas afirma que existen obstáculos en su trabajo que le impiden o le dificultan la comunicación con sus compañeros y/o compañeras. En la mayoría de las ocasiones lo achacan a factores relacionados con las exigencias del propio puesto de trabajo, como por ejemplo, no poder desviar la atención, el ritmo de trabajo o las condiciones ambientales en

las que se desarrolla la actividad laboral, nivel de ruido muy alto, estar aislado, etc. Sin embargo, la existencia de prohibiciones en este sentido es mínima por parte de la empresa o del personal directivo. La presencia de barreras comunicativas se acentúan en los sectores del Metal, Industrias Manufactureras y Servicios Sociales y en las empresas con más de 50 personas en plantilla.

A continuación, se solicitó a las entrevistadas que valorasen cómo son las relaciones con las personas con las que trabajan, teniendo en cuenta las distintas jerarquías que existen en sus puestos de trabajo. Para mayor claridad y comprensión de los resultados, se han eliminado las repuestas "no existe" y "no contesta". [Tabla 31]

En general, el clima relacional en el trabajo es satisfactorio La valoración muestra en general un clima satisfactorio en las relaciones en el trabajo. Cabe

destacar que las más satisfactorias se dan entre los compañeros/as de trabajo -relaciones de iguales- .

La calificación de las relaciones con las jefaturas como "muy buenas" alcanza su máximo valor en el sector del Comercio/Hostelería y en la pequeña empresa. Por el contrario, el porcentaje más bajo de respuestas en esta categoría se sitúa en los sectores de la Química con un 12,5%, el Metal con un 17,3% e Industrias Manufactureras con un 21,6%. Las empleadas mayores de 45 años afirman tener unas relaciones "muy buenas" con sus superiores. Asimismo, las mujeres realizan una valoración más positiva que los hombres y tampoco se dan en esta ocasión diferencias significativas en cuanto a la variable antigüedad en la empresa y puesto de trabajo.

■ TABLA 31.- RELACIÓN CON LAS PERSONAS QUE TRABAJA.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Jefes/as	Compañeros/as	Subordinados/as
Muy buenas	32,2	47,2	47,2
Buenas	59,7	50	50
Regulares	7,7	2,7	2,7
Malas	0,3	0,1	0,1

ESTATUS

Con los ítems 42, 43 y 44 comienza un nuevo apartado que tiene como objetivo conocer el estatus del puesto de trabajo de las mujeres dentro de la empresa.

Se requiere algún tipo de conocimiento específico para el desarrollo del trabajo en algo más de la mitad de las encuestadas Algo más de la mitad de las encuestadas afirma que para desarrollar el trabajo que actualmente ocupa se requiere algún tipo de conocimiento específico. El 33,8% apuntó estudios de Formación Profesional y el 18,8% estudios universitarios. El 46,8% restante manifestó que la práctica es suficiente para desarrollar su trabajo y que no es necesario ningún conocimiento especial.

Se observa, en general, una mayor exigencia de los niveles formativos entre las trabajadoras de la zona de Pamplona y podemos destacar que también en la zona de Estella la necesidad de estudios universitarios está más presente. La formación universitaria aumenta en función del tamaño de los centros de trabajo. En cuanto a la variable edad, el nivel formativo es inferior entre las mujeres mayores de 35 años y en el grupo de edad de 25 a 34 años la preparación universitaria está más presente.

[Tabla 32]

■ TABLA 32.- FORMACIÓN PARA EL PUESTO DE TRABAJO SEGÚN ÁREA SANITARIA Y EDAD.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Área Sanitaria					Edad					
		Área Norte	Estella	Área Este	Tudela	Pamplona	Menos 19	19-24	25-34	35-44	45-54	Más de 54
Ningún conocimiento especial	46,8	*60,6	54,8	*60,1	*64,4	*36,3	64,2	52,3	*37,9	*52	*53,8	*77,5
Formación profesional	33,8	*24,7	*18,9	31,3	*20,9	*41,3	35,8	*41,7	*38,6	30,8	*25,8	6,8
Universitarios	18,8	14,4	*26,4	*8,6	14,7	*21,6	-	*6	*23	16,7	19,7	14,5
ns/nc	0,5	0,4	-	-	-	0,8	-	-	0,6	0,5	0,7	1,2

Los resultados obtenidos en función del CNAE y del sexo muestran diferencias significativas e importantes. Las mujeres ocupan, respecto a los hombres, puestos de trabajo en los que se requiere una mayor preparación. Asimismo, la formación universitaria es más notable en el sector de los Servicios Sociales. Analizando los datos de la III Encuesta Nacional, podemos apreciar cómo el nivel formativo requerido para el desarrollo del puesto de trabajo es superior entre las mujeres españolas.

A objeto de detalle presentamos los resultados de estos cruces en la tabla 33.

El 58,7% opina que su trabajo le posibilita aplicar sus conocimientos o capacidades; en el colectivo masculino, esta posibilidad es mayor Aunque en términos de mayoría porcentual, el 58,7% se muestra optimista en cuanto a la oportunidad de poder aplicar sus capacidades y/o conocimientos en el desarrollo de su actividad laboral, un 18,8% de las encuestadas sitúa su respuesta en la

categoría "no nada". Son las mujeres las que manifiestan en mayor medida que su trabajo no les permite la aplicación de sus conocimientos o capacidades, con un 18,8% frente al 12,9% de los hombres.

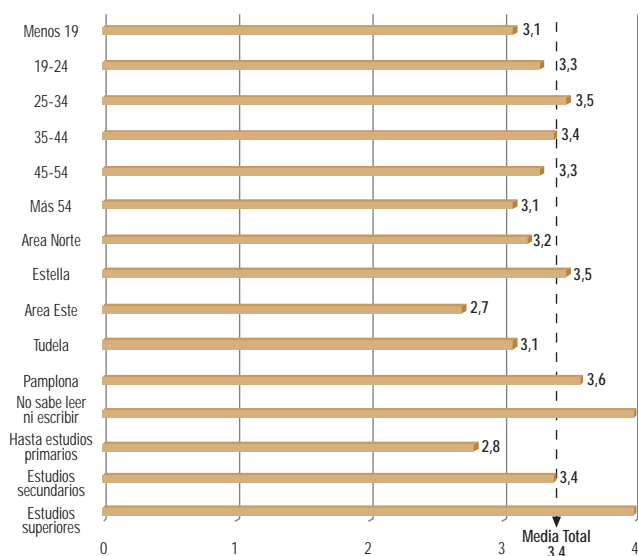
Agrupando las respuestas en una escala cuali-cuantitativa de 5 tramos de -1 "no nada" a 5 "sí mucho"– la media resultante es de 3,4. El gráfico 25 nos resume las medias obtenidas según las distintas variables.

Las montadoras, empleadas no cualificadas y las trabajadoras de las Industrias Manufactureras, opinan en mayor medida que su trabajo no permite aplicar sus capacidades

Servicios Sociales y Administración/Banca aparecen como los sectores en los que más se posibilita la aplicación de las capacidades y/o conocimientos. Las medias más bajas se sitúan en la industria Química con 2,5 puntos, el Metal con 2,6 e Industrias Manufactureras con también 2,6 puntos. Según el tamaño de la plantilla, las empresas de 50 a 249 trabajadores/as presentan una media algo inferior al resto, con 3,1 puntos. Asimismo, la valoración más negativa se sitúa entre las trabajadoras del área sanitaria Este y entre las que ocupan puestos como montadoras, empleadas no cualificadas y

■ GRÁFICO 25.- SU TRABAJO LE POSIBILITA APLICAR SUS CAPACIDADES O CONOCIMIENTOS SEGÚN ÁREA SANITARIA, EDAD Y NIVEL DE ESTUDIOS (MEDIAS).

Fuente: Taller de Sociología S.L.



trabajadoras cualificadas de la Industria Manufacturera. Por edad, aunque las diferencias no son elevadas, se observa una disminución de la media en el grupo de 25 a 34 años. También podemos destacar que un tercio de las mujeres mayores de 54 años eligen la categoría de respuesta "no nada". Por otra parte, se produce un aumento significativo en la percepción de poder aplicar los conocimientos y/o capacidades al acrecentarse el nivel de estudios de las encuestadas.

■ TABLA 33.- FORMACIÓN PARA EL PUESTO DE TRABAJO, SEGÚN CNAE Y SEXO.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

CNAE	Total	Química	Metal	Ind. Manufact.	Otras Industrias	Admon./ Banca	Comercio Hostelería	Otros Servicios	Servicios Sociales
Ningún conocimiento especial	46,8	68,8	*64,9	*86,6	47,1	*20,7	*72,6	*22,8	*33
Formación Profesional	33,8	12,5	32,5	*10,5	35,3	*60,1	*19	34,8	*54,6
Universitarios	18,8	18,8	2,6	*2,6	17,6	18,4	*7,6	*41,3	12,4
ns/nc	0,5	-	-	0,3	-	0,8	-	1,1	-

Sexo	Encuesta Navarra		III Encuesta Nacional	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Ningún conocimiento especial	63,1	46,8	48,4	35,1
Formación Profesional	29,1	33,8	39,5	44,2
Universitarios	7	18,8	11,9	20,3
ns/nc	0,8	0,5	0,2	0,5

La mayoría de las mujeres opina que su empresa sí valora el trabajo que se realiza

Para responder a la pregunta de ¿Cómo cree usted que está considerado su puesto de trabajo en esta empresa?, se planteó a

las entrevistadas una serie de respuestas categorizadas de forma escalar. La mayoría de las mujeres opina que su empresa sí valora el trabajo que realiza y tan sólo un 6% de ellas opta por contestar que está "poco" o "nada" considerada. [Gráfico 26]

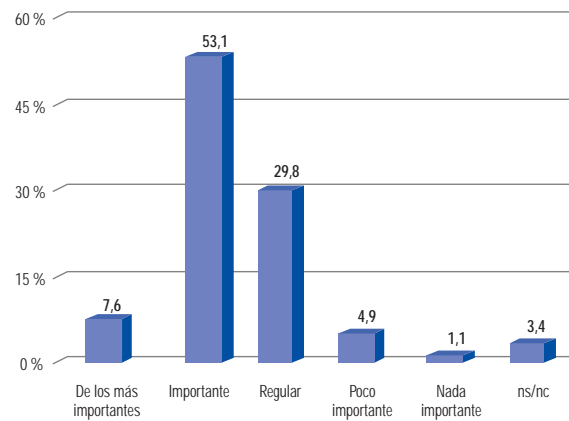
La calificación más baja aparece entre las medianas y grandes empresas y en los sectores de la Química, el Metal e Industrias Manufactureras. Las profesionales científicas e intelectuales y las mujeres con contratos de prácticas son las que creen que su empresa concede más importancia a su puesto de trabajo. Por su parte, las trabajadoras cualificadas de la Industria Manufacturera y las trabajadoras no cualificadas manifiestan que su empresa no valora su trabajo. Al aumentar el nivel de estudios de las encuestadas, la opinión sobre la valoración de la actividad laboral en los centros de trabajo resulta más positiva. Finalmente, podemos subrayar que no se observan diferencias significativas según la antigüedad en la empresa, el sexo y la edad.

AUTONOMÍA

En la primera pregunta de este apartado se analiza la posibilidad que tienen las encuestadas de elegir o modificar el orden, método, ritmo y distribución del trabajo. Las respuestas se concretan en la tabla 34.

■ GRÁFICO 26.- CONSIDERACIÓN DE SU PUESTO DE TRABAJO EN LA EMPRESA.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



■ TABLA 34.- EN SU TRABAJO PUEDE ELEGIR O MODIFICAR...

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Orden tareas	Método trabajo	Ritmo trabajo	Distribución pausas
Sí, siempre	55,8	45,2	36	42,7
A veces	23,2	22,1	29,8	22,6
Nunca	20,6	31	33	32,1
ns/nc	0,4	1,7	1,2	2,6

La mayoría de las trabajadoras tiene cierta autonomía para organizar y desarrollar su trabajo

Según los resultados obtenidos, la mayoría de las trabajadoras tiene cierta autonomía para organizar y desarrollar su trabajo. Los porcentajes de las trabajadoras que ven totalmente limitada su capacidad se encuentran entre el 20% y el 30%. De los distintos aspectos considerados, es en el orden de las tareas en el que tienen una mayor flexibilidad. Las respuestas a las diferentes alternativas se han agrupado según una escala de 1- "sí, siempre" a 3- "nunca". Veamos cuáles son las diferencias según las distintas variables consideradas en la tabla 35.

En las empresas de Servicios, la capacidad de autonomía es mayor que en las de Industria

Como se deduce de la tabla, en las empresas de Servicios la capacidad de autonomía es mayor que en la Industria. La Administración/Banca es el sector que ha obtenido la media más alta en todos los aspectos considerados y la Industria Manufacturera la más baja. Según el puesto de trabajo, se aprecia menor flexibilidad para el desarrollo de la actividad laboral entre las montadoras, las trabajadoras cualificadas de la Industria Manufacturera y entre las empleadas no cualificadas. En general, se observa mayor autonomía conforme aumenta el nivel de estudios. Tampoco en este apartado se encuentran diferencias en las variables antigüedad en la empresa y antigüedad en el puesto de trabajo.

■ TABLA 35.- EN SU PUESTO DE TRABAJO PUEDE ELEGIR O MODIFICAR..., SEGÚN SECTORES, NIVEL DE ESTUDIOS Y PUESTO (MEDIAS)

Fuente: Taller de Sociología S.L.

Nivel de estudios	Sector					Total	Sector	
	No sabe leer ni escribir	Estudios primarios	Estudios secundarios	Estudios superiores	Servicios		Industria	
Orden tareas	1,8	2	2,4	2,6	2,4	2,4	2,5	1,9
Método trabajo	1,8	2	2,2	2,5	2,2	2,2	2,3	1,8
Ritmo trabajo	1,8	1,8	2,1	2,2	2,1	2,1	2,1	1,9
Distribución pausas	1,8	1,9	2,2	2,4	2,2	2,2	2,3	1,9

Puesto	Sector							
	Científica intelectual	Profesional apoyo	Administrativa	Profesional servicios	Industrias Manufactureras	Montadoras	Trabajo cualificado	
Orden tareas	2,6	2,4	2,7	2,3	1,8	1,5	1,9	
Método trabajo	2,7	2,2	2,4	2,1	1,5	1,5	1,9	
Ritmo trabajo	2,3	2,1	2,3	1,8	1,7	1,7	1,8	
Distribución pausas	2,1	2,2	2,6	2	1,7	1,3	1,9	

De todos modos, podemos señalar que las mujeres muestran, en general, mayor independencia que los hombres para elegir y modificar aspectos relacionados con su puesto de trabajo.

Sin embargo, la Encuesta Europea presenta unos resultados que difieren de los obtenidos en nuestro estudio.

[Tabla 36]

En comparación con la mujer europea, la trabajadora navarra tiene menos autonomía en lo que a "método" y "ritmo" de trabajo se refiere, pero la posibilidad de elegir el "orden de las tareas" es mayor para la mujer navarra. Por otra parte, las diferencias entre los hombres y las mujeres de la encuesta europea no son significativas, al contrario de lo que sucede en la muestra de nuestro estudio.

Las causas de "tipo externo" suponen el principal factor que determina el ritmo de trabajo

Con respecto a los factores que determinan el ritmo de trabajo, la mayoría de las encuestadas, concretamente un 65,8%, señalan "causas de tipo externo",

como por ejemplo el público, los clientes, el tráfico, etc. Estos factores están especialmente presentes en los sectores de la Administración/Banca, del Comercio/Hotelaría y entre las empresas de menos de 50 trabajadores/as. "No hay ritmo, sólo horario a cumplir" es la respuesta del 18% de las trabajadoras. En las empresas de carácter industrial y con una plantilla superior a 50 personas el "ritmo de las máquinas" con el 6% y el de "los compañeros/as" con un 6,2%, son los que más inciden. El 88,3% de las trabajadoras puede detener su trabajo o ausentarse de él en caso de necesidad. En el 57,8% de los casos puede hacerlo sin sustitución y el 30,5% debe ser sustituida. Las sustituciones son necesarias en mayor grado en las medianas y grandes empresas y también en los sectores de la industria Química y los Servicios Sociales.

■ TABLA 36.- PUEDE ELEGIR O CAMBIAR...

Fuente: II Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo

	Orden de tareas			Métodos de trabajo			Velocidad o nivel de trabajo		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Sí	67,6	67,4	67,9	72,4	73,2	71,4	71,8	73	70,2
No	31,6	31,8	31,2	26,8	26,2	27,5	26,9	25,9	28,4

PROMOCIÓN

Se preguntó a las encuestadas si la empresa las había promocionado durante los años que llevan trabajando y el 67,2% de ellas respondió que no. Veamos en la tabla 37 los resultados obtenidos.

Como se puede observar en la tabla, las diferencias respecto a los hombres son notables. La ausencia de promoción laboral es más común entre las mujeres trabajadoras y además el número de mujeres que dice haber promocionado "mucho" en su empresa es menor que el de los hombres.

En la Encuesta Nacional, aunque la promoción laboral entre las mujeres españolas es superior, se observa la misma tendencia en cuanto a las diferencias según el sexo.

Una vez cruzadas las variables de promoción laboral y de trabajo doméstico, observamos que no se aprecian diferencias entre las trabajadoras navarras que soportan distintos niveles de trabajo familiar en su casa. La oportunidad de promoción laboral es muy similar para todas ellas.

■ TABLA 37.- PROMOCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA, SEGÚN SEXO, ÁREA SANITARIA Y CNAE.

Fuente: Taller de Sociología S.L. e INSHT

	III Encuesta Nacional		Encuesta Navarra						
	Sexo		Área Sanitaria						
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Área Norte	Estella	Área Este	Tudela	Pamplona
Sí, mucho	16,6	10,7	12,1	5,5	1,5	6,2	4,4	*10,3	5,1
Sí, algo	34,2	31	29,2	23,7	20,7	19	21,1	*16,7	*27,1
No, nunca	44,3	54,7	53	67,2	*77,7	73,9	70,4	71,7	*62,7
No, soy autónomo	0,6	0,1	3	0,3	-	-	-	-	0,5
ns/nc	4,3	3,5	2,7	3,3	-	0,9	4,1	1,3	*4,6

CNAE	Encuesta Navarra								
	Total	Química	Metal	Ind. Manufact	Otras Industrias	Admon./ Banca	Comercio Hostelería	Otros Servicios	Servicios Sociales
Sí, mucho	5,5	-	3,9	7,4	5,9	7,2	3,8	*11,3	4
Sí, algo	23,7	*56,3	24,7	*16,2	47,1	*32,2	*17,8	20,6	24,5
No, nunca	67,2	43,8	70,1	72,6	47,1	*57,2	*75,8	59,8	67,2
No, soy autónomo	0,3	-	-	-	-	0,8	-	1	0,3
ns/nc	3,3	-	1,3	3,7	-	2,7	2,5	7,2	4

Las trabajadoras de las empresas de Comercio/Hostelería, con menos de 50 empleados/as y del área sanitaria Norte responden mayormente no haberse promocionado nunca

Las trabajadoras que responden mayoritariamente que no se han podido promocionar nunca en su empresa son las del sector Comercio/Hostelería con un 75,8%, las de las empresas de tamaño inferior a 50 empleados/as con un 68,8% y las pertenecientes al área sanitaria

Norte con un 77,7%. Por edad, las respuestas porcentualmente más elevadas son entre el grupo de mujeres de 19 a 24 años con el 80,3% y entre las mayores de 54 años con el 78,8%. El intervalo de edad de 45 a 54 años son las que más reconocen haber tenido una promoción laboral.

Entre quienes manifiestan que las han promocionado "algo" destacan, por superar la media, las mujeres que trabajan en los sectores de la industria Química con un 56,3%, Otras Industrias con un 47,1% y en la Administración/Banca con un 32,2%. Esta respuesta "algo" también se estima en mayor grado en función del aumento del tamaño de las plantillas. Por áreas sanitarias, la de Pamplona presenta los porcentajes más elevados. Como hemos comentado antes, las mujeres de 45 a 54 años son las que más responden a esta categoría con un 7%.

Finalmente, las respuestas situadas en la categoría "sí, mucho" son más frecuentes entre las trabajadoras del sector Otros Servicios con el 11,3% y las de las empresas del área sanitaria de Tudela. Por edad, esta respuesta alcanza un valor más alto respecto a la media entre las mujeres de 25 a 34 años con el 7%.

Un tema estrechamente ligado a éste es el de la igualdad de oportunidades para los hombres y las mujeres en el lugar de trabajo. Aunque el cuestionario de este estudio no lo recoge, nos parece interesante, por su relevancia para la mujer trabajadora, aportar los resultados obtenidos en la Segunda Encuesta Europea. *[Tabla 38]*

■ TABLA 38.- EN SU LUGAR DE TRABAJO, ¿TIENEN LOS HOMBRES Y MUJERES IGUALDAD DE OPORTUNIDADES?

Fuente: II Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo.

	España		Europa	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Igual	50,5	64,2	51,9	64,2
Más hombres	41,9	11,7	39,5	16
Más mujeres	2,8	20,5	2,4	14,5
Otros	1,3	1,5	2,7	2,1
ns/nc	3,4	2,1	3,6	3,2

HORARIO DE TRABAJO

Las mujeres menores de 34 años y con contratos de prácticas o temporales superan en mayor medida la jornada laboral legalmente establecida

La jornada laboral de cuarenta horas semanales es la más frecuente entre las mujeres trabajadoras encuestadas, pero un 12,7% de ellas dice superar este número de horas. Los sectores en los que en mayor medida se trabaja más de 41 horas semanales son el Comercio/Hostelería con un 24,8%, Otros Servicios con un 21,6% y en las empresas del área sanitaria Norte con un 18,2%.

Asimismo, la jornada de más de 41 horas semanales es más frecuente entre las empleadas menores de 34 años, profesionales de servicios y con contratos de prácticas o temporales. Sin embargo, son los hombres quienes, en mayor medida, superan la jornada laboral legalmente establecida con un 26,9%. [Tabla 39]

La jornada partida de mañana y tarde es la más habitual (55,5%)

En cuanto a los turnos de trabajo, la jornada partida de mañana y tarde es la más habitual para las mujeres encuestadas con el 55,5%²⁷ y en los hombres este porcentaje asciende al 71,4%. Este tipo de jornada es más representativo en el sector del Comercio/Hostelería con un 62,4% y en las zonas sanitarias de Tudela y Pamplona. La jornada continua de mañana está presente en el 27,9% de los casos estudiados y es 12,4 puntos superior a la de los hombres. La implantación de este tipo de jornada laboral es más notable entre los sectores de la Administración/Banca, la industria Química y las empresas de la zona Norte.

■ TABLA 39.- JORNADA LABORAL SEGÚN SEXO, EDAD Y TIPO DE CONTRATO.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Hombre	Mujer	Menos 19	19-24	25-34	35-44	45-54	Más de 54
Menos de 10 h.	0,3	1,4	-	1,4	1,6	1	1,7	-
11 a 20 h.	0,9	6,9	-	9,5	6,6	6,2	6,5	6,5
21 a 30 h.	1,5	6,8	-	2,1	6,9	8,9	5,4	3,9
31 a 40 h.	70	71,2	100	68,7	69,4	74,5	72,4	71,7
41 y más h.	26,9	12,7	-	16,8	*14,9	*8,8	12,8	7,7
ns/nc	0,5	1,1	-	1,5	0,6	0,7	1,1	*10,2

	Total	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Contrato Obra	Contrato Prácticas	Contrato Aprendizaje	Contrato ETT	Contrato Otro
Menos de 10 h.	1,4	1,3	1,7	4,3	-	-	-	-
11 a 20 h.	6,9	*6	*10	4,6	19,5	-	-	8,7
21 a 30 h.	6,8	7,5	4,4	5,9	3,1	9,4	-	6,1
31 a 40 h.	71,2	*73,5	*63,4	72,8	*45,6	80,8	100	67,6
41 y más h.	12,7	*10,7	*19,2	12,5	*31,7	9,7	-	16,2
ns/nc	1,1	1,1	1,3	-	-	-	-	1,4

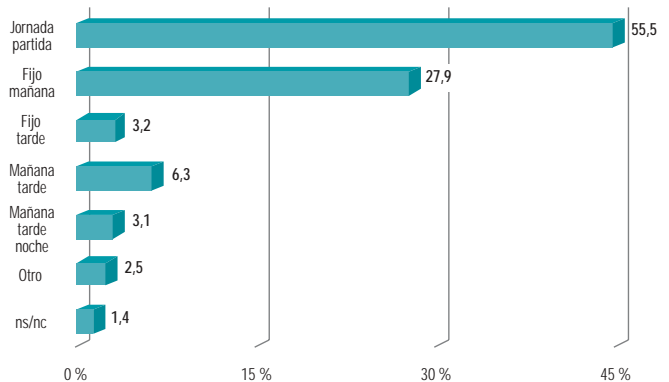
27.- En el estudio "Situación Social de las Mujeres en Navarra. Evolución y tendencias de cambio. (1975-1996)" este porcentaje supone el 44,8%.

El horario en equipos rotativos (turnos) afecta especialmente a los sectores Química y Metal y a las áreas sanitarias Norte y Este Norte y Este. Este sistema de trabajo es más frecuente cuanto mayor es el volumen de las plantillas, ya que los turnos de mañana/tarde/noche ascienden al 23 % en las empresas de más de 250 trabajadores/as. La mayoría de las mujeres que trabajan en equipos rotativos señalan que cambian de turno semanalmente. [Gráfico 27]

El 90,5% de las encuestadas define su horario de trabajo como "rígido". La mayoría de las encuestadas, un 90,5% concretamente, define su horario de trabajo como "rígido". Sin embargo, en el caso de los hombres el porcentaje resulta levemente inferior con el 85%. El 9% de las mujeres señala que tiene la posibilidad de adaptar o elegir las horas de entrada y salida de su trabajo. Este horario abierto es más frecuente en el sector de Servicios Sociales, con un 12,3% y entre las mujeres que ocupan puestos de trabajo como técnicas y profesionales científicas e intelectuales con un 14,6%. Por edad, las mayores de 54 años son las que tienen un horario más flexible, con el 21,7% y le sigue el grupo 35 a 44 años con el 11,6%.

■ GRÁFICO 27.- HORARIO HABITUAL.

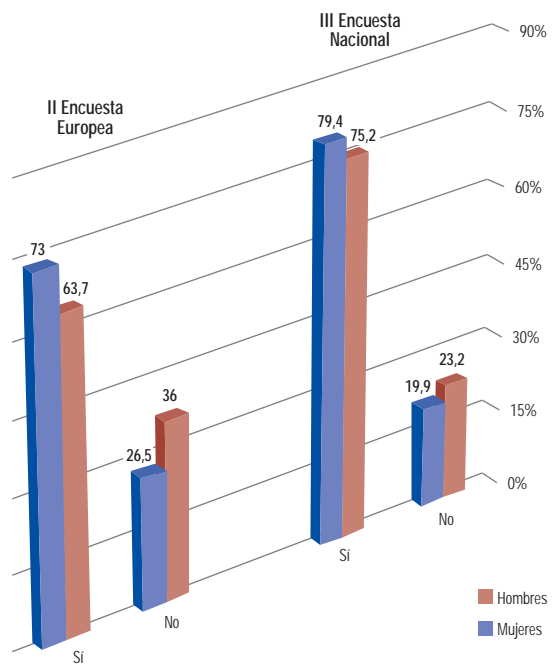
Fuente: Taller de Sociología S.L.



Según los resultados de la segunda Encuesta Europea y la III Encuesta Nacional, la mujer europea y la española tienen mayor flexibilidad de horarios que la navarra. En cuanto a las diferencias con los hombres, se observa la misma tendencia, ya que las mujeres tienen, en mayor proporción que los varones, un horario rígido en su trabajo. [Gráfico 28]

■ GRÁFICO 28.- HORAS FIJAS PARA EL COMIENZO Y FINAL DEL TRABAJO. II ENCUESTA EUROPEA Y III ENCUESTA NACIONAL.

Fuente: II Encuesta Europea y III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.



PARTICIPACIÓN

En este apartado vamos a analizar la posibilidad que tienen las mujeres de participar, opinar e intervenir en determinados aspectos de su puesto de trabajo y en el funcionamiento en su empresa.

El nivel de participación de las mujeres en aspectos relativos a su trabajo es elevado; más notable en las empresas con menos de 49 empleados/as

Como se deduce de la tabla 40, el nivel de participación de las mujeres entrevistadas es elevado, sobre todo en aspectos relativos a la planificación, a la organización del trabajo y a la revisión de la calidad de las tareas.

Sin embargo, señalan que "no pueden participar" en la elección de equipos/útiles que manejan y en la introducción de cambios en el puesto de trabajo. Según el tamaño de la plantilla, el mayor nivel de participación de las trabajadoras aparece en las empresas de menos de 49 trabajadores/as.

Respecto al tema que mayor índice de participación presenta, "la planificación y la organización en el trabajo", hay que destacar que está más presente en los sectores de la Administración/ Banca, Servicios Sociales, Otros Servicios y entre las empresas de menor tamaño y correspondientes al área sanitaria de Pamplona. Por otra parte, son las mujeres de 25 a 35 años, profesionales científicas/intelectuales, profesionales de apoyo y administrativas quienes más intervienen en este asunto. Asimismo, el índice de participación es mayor cuanto más aumenta el nivel de estudios.

El tema en el que las trabajadoras participan en menor grado es "las actividades para la prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo desempeñado"

Las actividades para la prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo es el tema en el que las trabajadoras participan en menor grado y también es más elevado el porcentaje que contesta a esta cuestión "sí puedo, pero no participo". Dado

el interés que este tema tiene para nuestro estudio, vamos a analizar pormenorizadamente las respuestas obtenidas según las distintas variables.

■ TABLA 40.- SE TIENE EN CUENTA SU OPINIÓN EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS DE SU TRABAJO.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

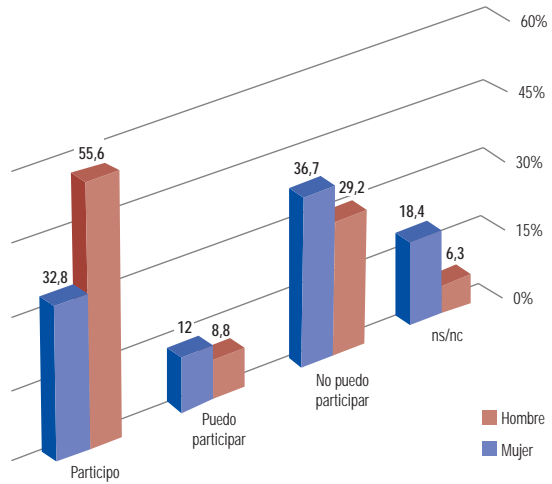
	Planificación y organización	Calidad	Cambios en trabajo	Elección equipos	Adecuación condiciones	Actividades prevención
Participo	74,6	68,5	48,9	48,1	52,8	32,8
Puedo participar	3,3	2,8	6,9	5,6	8,1	12
No puedo participar	20,3	24,3	40,1	42,5	33,2	36,7
ns/nc	1,9	4,4	4	3,8	5,9	18,4

En temas de prevención, las féminas presentan un menor índice de participación 32,8%, frente al 55,6% en el caso de los hombres

Como puede observarse en el gráfico 29, las mujeres dicen, en mayor medida que los hombres, "no poder participar" en temas de prevención, con una diferencia en porcentajes de 7,5 puntos. Asimismo, las féminas

presentan un menor índice de participación con el 32,8%, frente al 55,6% en el caso de los hombres. Este hecho se constató también en el Congreso Internacional "Mujeres, Trabajo y Salud" en el que se incide sobre "la insuficiente participación de las mujeres en la planificación y ejecución de los programas que afectan a su salud"²⁸. Además, hay que tener en cuenta que "es imprescindible la participación de los afectados en el análisis causal entre condiciones de trabajo y daños, pues ellos son los que conocen en profundidad tanto sus condiciones de trabajo, como los efectos sobre su salud que de ellas se han derivado; es decir, la experiencia de los trabajadores no puede ser sustituida por los conocimientos técnicos"²⁹. [Tabla 41]

■ GRÁFICO 29.- SE TIENE EN CUENTA SU OPINIÓN EN LAS ACTIVIDADES PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN SU PUESTO DE TRABAJO, SEGÚN SEXO.
Fuente: Taller de Sociología S.L.



Los sectores Química, Metal y Comercio/Hostelería y las áreas sanitarias Tudela y Estella presentan mayor nivel de intervención en la prevención de riesgos laborales

Las empresas de 50 a 249 empleados, los sectores de la Química, el Metal, el Comercio/Hostelería y las áreas sanitarias de Tudela y Estella son las que presentan un mayor nivel de intervención en la prevención de riesgos laborales. Cabe destacar también un mayor porcentaje de respuestas respecto a la media, en la categoría "sí puedo, pero no participo" entre las empresas de la Administración/Banca y de la zona sanitaria de Pamplona.

[Tabla 42]

■ TABLA 41.- SE TIENE EN CUENTA SU OPINIÓN EN LAS ACTIVIDADES PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN SU PUESTO DE TRABAJO, SEGÚN CNAE.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Química	Metal	Ind. Manufact	Otras Industrias	Admon./ Banca	Comercio Hostelería	Otros Servicios	Servicios Sociales
Participo	32,8	50	42,9	32,8	29,4	*20,7	*38,2	30,9	34,5
Puedo participar	12	12,5	13	13,7	5,9	*15,7	12,1	11,3	*8,8
No puedo participar	36,7	25	32,5	*44,7	29,4	*46	*31,2	42,3	*31,6
ns/nc	18,4	12,5	11,7	*8,8	35,3	17,6	18,5	15,5	*25,1

28.- Congreso "Mujeres, Trabajo y Salud". Documento de consenso. 1996. Punto 3.2.4. 1992. Pag.99.

29.- María Félix Villar. "Salud Laboral y Condiciones de Trabajo". Mujer, Trabajo, Salud. Editorial Trotta. Madrid.

■ TABLA 42.- SE TIENE EN CUENTA SU OPINIÓN EN LAS ACTIVIDADES PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN SU PUESTO DE TRABAJO, SEGÚN PUESTO DE TRABAJO.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Científica intelectual	Profesional apoyo	Administrativa	Profesional servicios	Industrias Manufactureras	Montadoras	Trabajo no cualificado
Participo	32,8	*39,8	*41,3	*25,5	34,3	32,7	*48,6	34,3
Puedo participar	12	11,6	7,3	*15,9	10,5	9,7	4,3	12,8
No puedo participar	36,7	*24,7	35,1	38,3	32,9	*51,9	37,3	*46,4
ns/nc	18,4	*24	16,3	20,3	22,4	*5,6	9,8	*6,5

Las montadoras, profesionales de apoyo y las científicas/ intelectuales son quienes presentan mayor nivel de intervención en la prevención. Desciende entre las menores de 24 años

Según el puesto de trabajo que la mujer ocupa, las montadoras, las profesionales de apoyo y las científicas/intelectuales son quienes presentan un mayor nivel de intervención en la prevención de riesgos laborales. Por edad, la participación desciende entre las mujeres menores de 24 años y también se observa un ligero ascenso de los porcentajes en la res-

puesta "sí puedo, pero no participo" conforme aumenta la edad de las trabajadoras. Finalmente, de acuerdo a la variable antigüedad en la empresa también se aprecian diferencias significativas, ya que las mujeres que llevan menos tiempo en la empresa, tienen menos oportunidades de opinar en el tema que nos ocupa.

El siguiente ítem planteaba a las encuestadas que evaluaran el funcionamiento de los canales comunicativos de participación en aquellos temas de interés para la trabajadora. Veamos inicialmente la totalidad de respuestas obtenidas en la tabla 43.

■ TABLA 43.- EVALUACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DE LOS CANALES COMUNICATIVOS.

Fuente: Taller de Sociología S.L. e INSH (III Encuesta Nacional)

Encuesta Navarra						
	Conversación directa superiores	Sugerencias	Círculos calidad	Representante trabajadores/as	Reuniones trabajadores/as	Otros
Malo	1,7	1,2	0,5	2,6	1,6	-
Regular	10,3	2,7	1,7	5,4	6	0,3
Bueno	83,7	8,2	7,3	21,8	22,8	0,1
No existe	2,2	81,2	80,3	62,3	62	6,3
ns/nc	2,1	6,4	10,2	7,9	7,7	93,3

III Encuesta Nacional						
	Conversación directa superiores	Sugerencias	Círculos calidad	Representante trabajadores/as	Reuniones trabajadores/as	Otros
Malo	1,2	1,6	0,9	6	4,4	-
Regular	9,5	5,1	4,3	14,6	13,5	0,2
Bueno	84,2	19,3	22,4	32,2	34,3	1,3
No existe	4	65,7	54,9	35,4	37,8	81,1
ns/nc	1,2	8,4	17,4	11,8	10	17,5

El buzón de sugerencias y los círculos de calidad están presentes en una quinta parte de las empresas muestreadas

Como se deduce de la tabla, la conversación directa con los superiores se produce prácticamente en el total de las empresas muestreadas y el buzón de sugerencias y los círculos de calidad están presentes en una quinta parte de las empresas. Cabe destacar, que el tamaño de la plantilla incide directamente en esta cuestión, ya que la horquilla 50-60% determina el porcentaje de empresas de más de 50 trabajadores/as que cuentan con estos canales de participación. La ausencia de estos canales es mayor en el sector del Comercio/Hostelería y en el área sanitaria de Tudela. Asimismo, debemos subrayar el bajo porcentaje que se ha obtenido en la respuesta sobre la existencia de representantes de los trabajadores/as o si se realizan reuniones con éstos en las empresas. El 62,3% y 62%, son las respuestas negativas, que respectivamente, se han dado a estas dos cuestiones. La carencia de estos medios de comunicación se da sobre todo en las empresas de menor tamaño y en los sectores del Comercio/Hostelería y Otros Servicios.

Si se realiza una comparación con los resultados obtenidos en la Encuesta Nacional, se puede observar que la presencia de los diferentes medios de participación es más notable en las empresas del ámbito nacional en las que trabajan mujeres.

Ahora vamos a detenernos en la valoración de cada uno de los canales de participación según las distintas variables en juego. Para una mejor comprensión de los resultados y para conocer las valoraciones de las trabajadoras de las empresas donde si existen canales de participación, hemos eliminado las opciones "no contesta" y "no existe". [Tabla 44]

La dificultad comunicativa con los superiores está más presente en el sector industrial; mayor también en función del aumento de las plantillas

La valoración de la conversación directa con los superiores es positiva en la mayoría de los casos, pero la actitud de las trabajadoras de las empresas de Servicios es más favorable que las de la Industria. En función del aumento del tamaño de la planti-

lla se aprecia una mayor dificultad comunicativa. Asimismo, según la edad y el puesto de trabajo, el colectivo más crítico con este aspecto son las mujeres de 35 a 44 años y las trabajadoras no cualificadas. Por su parte, las mayores de 45 años y las profesionales de servicios y técnicas de apoyo la valoran positivamente.

■ TABLA 44.- EVALUACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DE LOS CANALES COMUNICATIVOS.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Conversación directa superiores	Sugerencias	Círculos calidad	Representante trabajadores/as	Reuniones trabajadores/as	Otros
Malo	1,8	9,6	5,5	8,6	5,2	-
Regular	10,8	22	17,8	18,1	19,8	79
Bueno	87,4	68,4	76,6	73,3	75	21

La valoración del buzón de sugerencias es más negativa en el sector de la industria y en las empresas de mayor tamaño

El 68,4% de las mujeres considera positivo el buzón de sugerencias, mientras que un 22% de ellas cree que su funcionamiento es "regular". El sector de la Industria tiene una valoración más negativa de él que el sector Servicios, ya que el porcentaje de respuestas en la categoría de "malo" asciende al 26,6%. Asimismo, podemos destacar que en el caso del Metal aumenta hasta el 42,1%. Según el volumen de empleados/as, las empresas de mayor tamaño son las que peor valoran este canal de participación. Las mujeres mayores de 45 años y las que ocupan puestos como profesionales de servicios y administrativas son las que, en mayor medida, califican como "bueno" el funcionamiento de este canal de comunicación. Por su parte, las montadoras y las profesionales de servicios opinan lo contrario. También las mujeres con estudios primarios, completos o incompletos, manifiestan una valoración algo más baja que la media.

Las trabajadoras del sector Industria y de las empresas de mayor tamaño, evalúan de forma más negativa los círculos de calidad

Un 76,6% de las trabajadoras valora el funcionamiento de los círculos de calidad como "bueno". Sin embargo, el porcentaje de repuestas en la categoría "malo" es de nuevo superior en el sector de la Industria que en el de Servicios. Nuevamente, son las empresas de mayor tamaño las que también evalúan de forma más negativa este canal

de comunicación. Por edad, las mujeres más jóvenes son las más críticas en su valoración y las mayores de 45 años las más positivas. Según el puesto de trabajo, las profesionales de apoyo y las montadoras son las que evalúan de forma más positiva los círculos de calidad. En este caso, conforme aumenta el nivel de estudios, la valoración realizada por las encuestadas resulta ser más negativa.

A medida que aumenta el tamaño de las plantillas, la valoración sobre el funcionamiento de la representación de los trabajadores/as resulta ser más baja

Los/las representantes de los trabajadores son valorados positivamente por el 73,3% de la muestra. La respuesta es similar en los sectores de la Industria y Servicios, pero es más negativa en Otras Industrias y en la Administración/Banca. De nuevo, a medida que aumenta el tamaño de la plantilla, la calificación resulta ser más baja. Según el puesto de trabajo desempeñado, las profesionales de servicios y las montadoras son las que en mayor medida valoran como "buena" su función, y de nuevo, conforme aumenta el nivel de estudios de las trabajadoras, la percepción es más negativa.

Tres cuartas partes de las mujeres opinan que el funcionamiento de las reuniones de los/las representantes del colectivo laboral es adecuado. Sin embargo, la valoración resulta negativa en el sector de la Industria, en las empresas con mayor tamaño y entre las trabajadoras cualificadas de la Industrias Manufacturera.

El 28,3% de las mujeres ha realizado sugerencias para la mejora de la Seguridad y la Salud. Entre los hombres el porcentaje asciende al 43%

A la pregunta de si las trabajadoras realizan sugerencias para la mejora de la Seguridad y la Salud en su centro de trabajo, el 28,3% de las encuestadas ha respondido afirmativamente. En el caso de los hombres, el índice

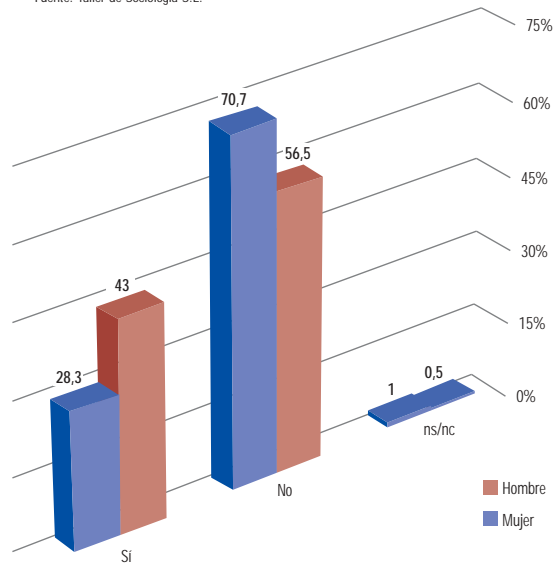
de participación parece mayor, ya que el porcentaje asciende hasta el 43%. [Gráfico 30]

Dos tercios de las mujeres que han participado en cursos sobre prevención de riesgos ha realizado alguna sugerencia

La industria Química con el 62,5%, los Servicios Sociales con el 39,3% y el Metal con el 39% son los sectores donde las respuestas afirmativas son porcentualmente más elevadas. La

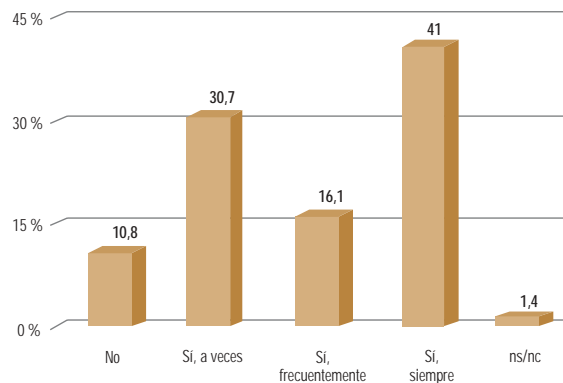
respuesta afirmativa a esta cuestión también ha sido más notable en las empresas de más de 50 trabajadores/as. Por su parte, el área sanitaria de Tudela es la que presenta el mayor índice de reclamación. Las trabajadoras que tienen mayor antigüedad en la empresa, las que tienen estudios superiores, las que desempeñan puestos de trabajo como montadoras/operarias y como técnicas y profesionales universitarias son las que más realizan sugerencias de este tipo. Según la variable

■ GRÁFICO 30.- SUGERENCIAS DE LOS TRABAJADORES/AS PARA LA MEJORA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SEGÚN SEXO.
Fuente: Taller de Sociología S.L.



edad, se observa que, a medida que ésta aumenta, las respuestas afirmativas son más numerosas. Finalmente, podemos señalar que se percibe mayor inquietud entre las mujeres que han realizado recientemente algún curso de formación. Concretamente, parece que la formación sobre prevención de riesgos laborales favorece la sensibilización y participación de las mujeres en este tema, ya que dos tercios de las que han realizado este tipo de cursos ha hecho alguna sugerencia. [Gráfico 31]

■ GRÁFICO 31.- ATENCIÓN A LAS SUGERENCIAS.
Fuente: Taller de Sociología S.L.



Entre las trabajadoras que han realizado alguna sugerencia para la mejora de la Seguridad y la Salud, existe, aunque con diferentes matices, un sentimiento generalizado de validez en las propuestas realizadas. Tan sólo un 10,8% de las mujeres entrevistadas opina que éstas no han sido atendidas, aunque en el área sanitaria Este el porcentaje asciende al 23,4%.

ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

Con respecto a la existencia de la figura de Delegado/a de Prevención, destacar el alto porcentaje de la respuesta “no sabe” en las empresas de mayor tamaño y entre las trabajadoras menores de 24 años

En este capítulo del cuestionario se ha seleccionado solamente a las trabajadoras de las empresas con más de 6 personas empleadas. La primera cuestión tiene que ver con la existencia de la figura de Delegado/a de Prevención en los centros de trabajo. El 24,4% de las empresas muestreadas, según las trabaja-

doras, cuenta con esta figura preventiva. En los sectores en donde ésta es más frecuente es en el Metal con el 47,7%, la industria Química con el 46,2%, las Industrias Manufactureras con el 36,5%, Otras Industrias con el 36,4% y en las áreas sanitarias de Navarra Este con el 35,5%. Sin embargo, queremos destacar el alto porcentaje de la respuesta “no sabe” en las empresas de mayor tamaño, que ha alcanzado un 24,7%, y entre las trabajadoras menores de 24 años, con un 23,6%. Sin ninguna duda, el tamaño de la empresa determina en gran medida el conocimiento de la presencia del Delegado/a de Prevención.

Como se deduce de la tabla 45, en el 42,8% de las empresas nacionales existe la figura del Delegado/a de Prevención, porcentaje que se sitúa muy por encima del obtenido en la muestra navarra. Sin embargo, también las trabajadoras de las empresas de ámbito nacional desconocen en gran medida esta figura, concretamente un 23,5% de ellas.

■ TABLA 45.- DELEGADO DE PREVENCIÓN SEGÚN TAMAÑO DE PLANTILLA Y EDAD.

Fuente: Taller de Sociología S.L. e INSHT (III Encuesta Nacional)

	Encuesta Navarra										
	III Encuesta Nacional		Tamaño Plantilla			Edad					
	Total	Total	2-49	50-249	250 y más	Menos de 19	19-24	25-34	35-44	45-54	Más de 54
Sí	42,8	24,4	*18,1	*38,8	*39,1	-	*10,6	21,3	*29,8	*32	21,7
No	33,7	63,6	*72,7	45,2	*36,2	57,2	65,8	*68	60,7	58,2	63,5
ns/nc	23,5	12	*9,3	*15,9	24,7	42,8	*23,6	10,7	9,4	9,8	14,7

La valoración sobre los Delegados/as de Prevención se sitúa en los parámetros de la eficacia; entre las grandes empresas resulta ser más baja

La evaluación media sobre la actuación de los Delegados/as en prevención de riesgos laborales, se sitúa en los parámetros de la eficacia, ya que alcanza 3,63 puntos sobre 5. Sin embargo, tenemos que destacar que

existe un porcentaje elevado de mujeres, un 31,6%, que se muestran indecisas. Nuevamente, el tamaño de la plantilla determina las respuestas, ya que la valoración de las empleadas de las empresas de mayor tamaño resulta ser más baja. [Tabla 46]

A las 219 mujeres que en la pregunta anterior afirmaron que su empresa tiene Delegado/a de Prevención, se les preguntó si en su centro laboral existe la figura del Comité de Seguridad y la Salud en el trabajo. La mitad de ellas, concretamente un 50,9%, contestó que sí. Sin embargo, el porcentaje de trabajadoras que desconoce su existencia es notable y alcanza el 17,9%. Nuevamente el desconocimiento es mayor en las grandes empresas con un 36%.

En la III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, el porcentaje que respondió afirmativamente a esta cuestión fue superior al obtenido en nuestra muestra, ya que fue del 76,4%.

Respecto a la valoración del Comité, al igual que en el caso anterior, la opinión mayoritaria se decanta por los aledaños de la eficacia, ya que la media aritmética es de 3,7 puntos sobre 5. Sólo el 6,4% de los casos considerados opina que su labor para la prevención de riesgos laborales es ineficaz.

ACTIVIDADES PREVENTIVAS

Al 37,8% de las encuestadas se le ha practicado algún reconocimiento médico por parte de la empresa en el último año

Con el ítem sesenta y dos del cuestionario comienza un nuevo apartado del estudio: El análisis de aspectos relacionados con la prevención en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. A la

pregunta de si en los últimos doce meses se les ha practicado algún reconocimiento médico por parte de la empresa, un 37,8% de ellas respondió afirmativamente. Sin embargo, es interesante señalar que el porcentaje obtenido en el colectivo masculino es significativamente más elevado, ya que alcanza el 46%.

La incidencia de revisiones médicas es mayor entre las empresas del Metal con un 64,9%, la industria Química con un 62,9%, la Administración/Banca con un 48,1% y las Industrias Manufactureras con un 45%.

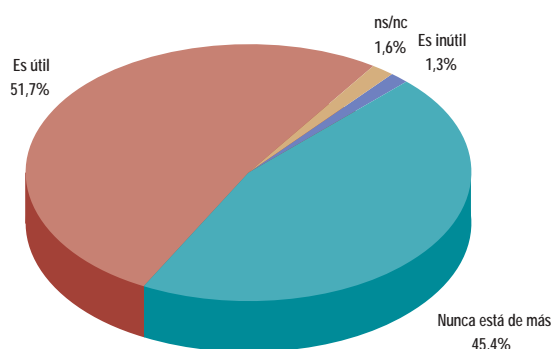
■ TABLA 46.- EFICACIA DEL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN, SEGÚN EL TAMAÑO DE PLANTILLA.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	2-49	50-249	250 y más
Ineficaz (1)	5,6	2,4	3,6	*23,9
2	2,1	1,4	2,3	4,1
3	18,8	18,3	20	17,5
4	27,3	26,9	28,1	26,8
Eficaz (5)	14,7	16,5	15,2	5,9
ns/nc	31,6	34,5	30,8	21,7

■ GRÁFICO 32.- VALORACIÓN DEL RECONOCIMIENTO MÉDICO REALIZADO.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



Por debajo de la media se sitúan el Comercio/Hostelería con un 25,5% y los Servicios Sociales con un 32,5%. Según el tamaño de la plantilla, en la pequeña empresa se realiza en el 31,8% de los casos, en la mediana en el 67% y en las de mayor tamaño en el 54,4%. Las zonas Navarra Este y Estella aparecen como las áreas sanitarias con mayor porcentaje de revisiones médicas, con un 53% y un 50,5% respectivamente. Por su parte, Pamplona tiene el porcentaje más bajo. Veamos las respuestas obtenidas en función del tipo de contrato y edad de las entrevistadas.

Finalmente podemos señalar que, según los resultados nacionales, la incidencia de revisiones médicas entre las trabajadoras españolas es mayor, ya que alcanza el 53,1%.

Las trabajadoras eventuales y de menor edad, son quienes en menor medida se benefician de las revisiones médicas

Como se puede observar en la tabla 47, las trabajadoras con contratos de carácter eventual son quienes menos se benefician de las revisiones médicas. Lógicamente lo mismo sucede

entre la población laboral más joven, el colectivo más afectado por la eventualidad de los contratos. [Tabla 48]

Prácticamente el total de las encuestadas señala el carácter periódico de las revisiones realizadas en su empresa, 97%

Tomando al colectivo que afirmaba haber sido reconocido médicamente en el último año, se intentó conocer cuál había sido el motivo de la revisión. Prácticamente el total de las encuestadas,

concretamente un 97%, señala que las revisiones médicas realizadas en su empresa tienen carácter periódico. En la mayoría de los casos, en un 87,4%, se informó a las trabajadoras sobre los resultados del chequeo médico de forma escrita. [Gráfico 32]

■ TABLA 47.- RECONOCIMIENTO MÉDICO, SEGÚN TIPO DE CONTRATO.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Indefinido	Temporal	Obra	Prácticas	Aprendizaje	ETT	Otro
Sí	37,8	*41,8	*28	*19,8	18,2	14,8	-	22,9
No	61,8	*58	*71,4	*80,2	81,8	85,2	100	77,1
ns/nc	0,4	0,2	0,6	-	-	-	-	-

■ TABLA 48.- RECONOCIMIENTO MÉDICO, SEGÚN EDAD.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

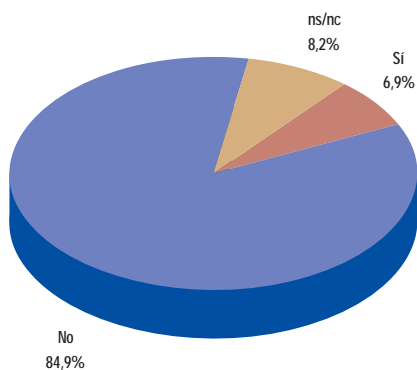
	Total	Menos de 19	19-24	25-34	35-44	45-54	Más de 54
Sí	37,8	-	*25	35,5	*42,7	42,7	46,3
No	61,8	100	*73,6	64,4	*56,7	57,3	53,7
ns/nc	0,4	-	1,4	0,1	0,6	-	-

Aunque en términos porcentuales la mayoría de las entrevistadas, concretamente un 51,6%, considera de utilidad el reconocimiento médico realizado en las empresas, un 45,4% elige la opción "nunca está de más, pero no lo veo relacionado con los riesgos de mi puesto de trabajo". Sin embargo, en el caso de los hombres, el porcentaje que dice que es útil es superior en 14 puntos al de las mujeres. Los sectores en los que la valoración es más positiva son Otras Industrias, Otros Servicios, el Comercio/ Hostelería y las Industrias Manufactureras. Por su parte, la Administración/Banca hace la valoración más negativa. Las trabajadoras de la zona sanitaria de Tudela y las empleadas con menor antigüedad en la empresa son quienes también valoran de manera más positiva los reconocimientos médicos.

Tomando otra vez el total de la muestra, se les preguntó si durante el último año se había realizado en su empresa algún estudio de los riesgos para su Salud o Seguridad en el puesto de trabajo. [Gráfico 33]

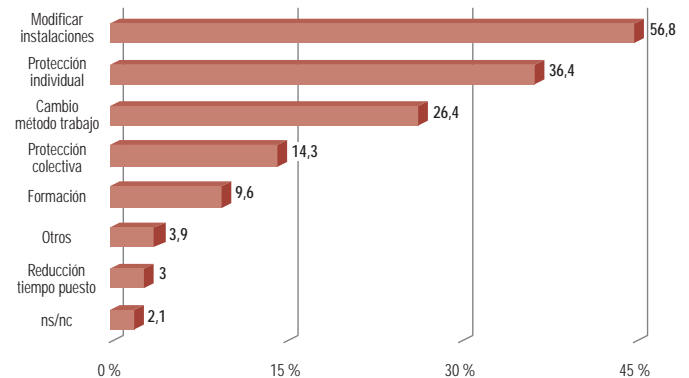
■ GRÁFICO 33.- ESTUDIOS DE RIESGOS PARA LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



■ GRÁFICO 34.- MEDIDAS TOMADAS TRAS LOS ESTUDIOS DE RIESGOS DE SALUD Y/O SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



Sólo el 6,9% de encuestadas afirma que su empresa ha realizado algún estudio de riesgos para la Salud y Seguridad en su puesto de trabajo

Según se desprende de la información que poseen las trabajadoras, se habrían realizado un número mínimo de este tipo de estudios, ya que sólo contestó afirmativamente un 6,9%. En el caso de los hombres el porcen-

taje resulta ser mayor con un 12%. En las Industrias del Metal el porcentaje asciende al 24,7% y es también más notable en las medianas y grandes empresas con un 16,3% y un 16,6%, respectivamente. En el área sanitaria Este también contestó afirmativamente un porcentaje mayor con el 13,5% y en el polo opuesto aparece la zona de Pamplona.

Para conocer qué aspectos de los puestos de trabajo fueron estudiados, se planteó a las entrevistadas esta cuestión en forma de pregunta abierta. Las respuestas porcentualmente más emitidas fueron "La totalidad de aspectos de incidencia", "los factores relativos al ruido" y "la detección de riesgos". En el 64,7% de las ocasiones se informó a las trabajadoras sobre sus resultados. En el caso de la III Encuesta Nacional, este porcentaje desciende al 54,7%.

Más de la mitad de las mujeres, un 56,3%, afirma que sí se tomaron medidas tras la realización del estudio. [Gráfico 34]

En el 14,3% de los casos, es obligatorio el uso de equipos de protección individual, porcentaje que asciende al 25,1% en las Industrias Manufactureras y al 18,8% en Servicios Sociales

El siguiente ítem del cuestionario plantea de forma explícita la obligatoriedad del uso de equipos de protección individual³⁰. Un 14,3% es el porcentaje de mujeres que afirma que en su empresa es obligatorio su utilización. Este porcentaje pasa a ser de un 50,4% al considerar las respuestas de la población masculina.

En los sectores en donde se emplean en mayor medida son en las Industrias Manufactureras con 25,1% y en los Servicios Sociales con un 18,8%. También parecen estar más presentes cuanto mayor es la plantilla. Resumimos en la tabla 49 cuáles son estas medidas de protección utilizadas

El control sobre el uso de los equipos de protección individual se produce en el 59,8% de los casos. Entre las empleadas no cualificadas y las montadoras, el porcentaje disminuye

El 59,8% de las trabajadoras afirma que su empresa ejerce algún tipo de control sobre el uso de los equipos de protección individual. En el caso del sector del Metal se obtiene un porcentaje más elevado con un 83,3%. También el control es mayor según el tamaño de la plantilla, ya que los

porcentajes son de un 57,2%, un 61,2% y un 71,3% en la pequeña, mediana y gran empresa, respectivamente. Si analizamos las áreas sanitarias y nos fijamos en los dos extremos, podemos ver como el mayor control se produce en la zona Este con un 66,8% y el menor, en la zona de Tudela con un 50,4%. Las mujeres de 19 a 24 años y las trabajadoras cualificadas de la Industria Manufacturera afirman en un 77,3%, que en sus empresas se ejerce algún tipo de control sobre los equipos de protección individual. Los porcentajes más bajos aparecen entre las mayores de 45 años, las empleadas no cualificadas con un 42,4% y en las montadoras con un 48,4%.

■ TABLA 49.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL OBLIGATORIOS, SEGÚN CNAE.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Química	Metal	Ind. Manufact	Otras Industrias	Admon./Banca	Comercio Hostelería	Otros Servicios	Servicios Sociales
Guantes (mecánico)	30,3	-	58,3	40,9	100	15,4	31,2	16,7	24,2
Calzado	10,5	-	*58,3	19,3	-	-	6,3	-	4,5
Gafa/pant. (impacto)	8,1	-	25	5,7	50	-	6,3	-	10,6
Guantes (químico)	15,6	50	8,3	9,1	-	3,8	12,5	66,7	16,7
Casco normal	1,2	-	16,7	1,1	-	-	-	-	-
Guantes/calzado (eléct)	2,9	-	8,3	1,1	-	-	-	8,3	4,5
Protección auditivos	6,5	-	*33,3	*15,9	50	-	-	-	1,5
Pant./gafas (químico)	4	-	8,3	5,7	-	-	-	-	6,1
Mascarilla	25,7	100	8,3	8	50	3,8	12,5	16,7	*50
Protección riesgos térmico	5,1	-	-	10,2	-	-	12,5	-	1,5
Botas, ropa (químico)	9,2	50	8,3	10,2	-	-	-	25	12,1
Protección radiación	13,2	-	-	3,4	-	*30,8	-	-	*25,8
Otros	29,1	-	-	26,1	-	46,2	31,2	8,3	34,8
ns/nc	37,8	-	-	33	-	80,8	43,7	8,3	39,4

30.- Los datos obtenidos en la Encuesta Europea reflejan resultados similares: el 90% de las mujeres españolas no utiliza "nunca" o "casi nunca" en su trabajo equipos de protección individual; en el caso de las mujeres europeas el porcentaje es del 85,1%.

FORMACIÓN

Durante los doce últimos meses, el 34,4% de las trabajadoras ha acudido a algún curso o charla (entre los hombres supone el 25%)

Un 34,4% es el porcentaje de trabajadoras que ha acudido a algún curso y/o charla de cualquier tema facilitado o pagado por su actual o anterior empresa, durante los doce últimos meses. Las respuestas obtenidas en la muestra de hombres señalan una menor participación formativa en este colectivo con un 24,5%.

La concurrencia a cursos es mayor en los sectores de la Administración/Banca con un 47,9% y en los Servicios Sociales con un 47%. Sin embargo, estos porcentajes bajan significativamente en Industrias Manufactureras con un 14%, en el Comercio/Hostelería con un 20,4% y en el Metal con un 24,7%. La asistencia aumenta en función del mayor tamaño de las empresas. Por áreas sanitarias la mayor actividad formativa se da en Pamplona, mientras que la zona Norte y Tudela presentan los porcentajes más bajos. [Tabla 50]

Las mujeres que no realizan ninguna actividad formativa son mayormente trabajadoras de edad inferior a 24 años, con estudios primarios y contratos eventuales o por obra

Las mujeres que no realizan ninguna actividad formativa son en su mayoría las trabajadoras con una edad inferior a 24 años, las que tienen estudios primarios completos o incompletos, las trabajadoras cualificadas de la Industria Manufacturera, las profesionales de servicios, las

empleadas no cualificadas, las contratadas eventualmente o por obra, y finalmente, las trabajadoras con jornada laboral superior a las 40 horas semanales. En este apartado, no se observan diferencias significativas en cuanto a la participación de actividades formativas por la carga familiar que soportan las encuestadas.

Resulta interesante comparar estos resultados con los datos de la Segunda Encuesta Europea, ya que la participación de la mujer navarra en actividades formativas de carácter laboral es similar a la europea. Al observar las diferencias entre hombres y mujeres, vemos que la mujer navarra muestra una mayor inquietud por la formación como vía de preparación profesional y, en este caso, no sólo se iguala a los hombres, como sucede en Europa, sino que la supera.

■ TABLA 50.- ACTIVIDAD FORMATIVA SEGÚN EDAD, NIVEL DE ESTUDIOS Y PUESTO DE TRABAJO.

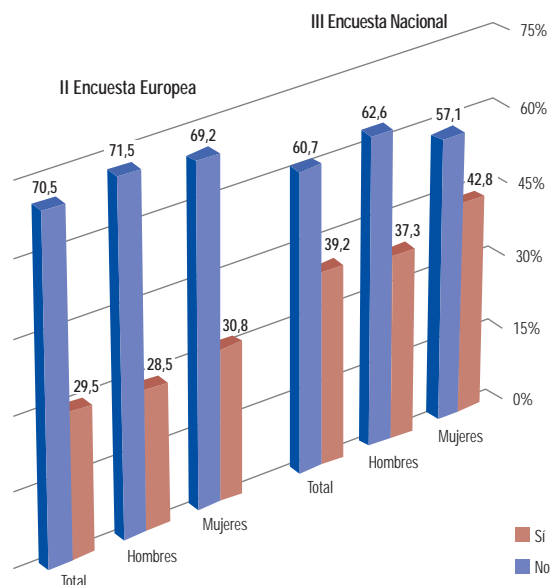
Fuente: Taller de Sociología S.L.

Edad	Total	Menos 19	19-24	25-34	35-44	45-54	Más 54	Nivel de estudios	No sabe leer, ni escribir	Hasta estudios primarios	Estudios secundarios	Estudios superiores
Sí	34,4	-	*24,4	*37,4	33,9	34,7	32	Sí	-	*17,7	33,6	*52,3
No	65,1	100	*74,2	62,5	65,1	65,3	68	No	100	*82,1	65,7	*47,7
ns/nc	0,5	-	1,4	0,1	0,9	-	-	ns/nc	-	0,1	0,7	-

Puesto de trabajo	Total	Científica intelectual	Profesional apoyo	Administrativa	Profesional servicios	Industrias Manufactureras	Montadoras	Trabajo no cualificado
Sí	34,4	*61,9	*48,4	37,5	*20,2	*10,9	26,3	*21,4
No	65,1	*37,6	*50,7	62,3	*79,1	*88,7	71,6	*78,6
ns/nc	0,5	0,5	0,9	0,2	0,8	0,4	2,1	-

■ GRÁFICO 35.- RECIBIDO FORMACIÓN POR PARTE DEL EMPLEADOR/A PARA MEJORAR HABILIDADES, DURANTE LOS ÚLTIMOS DOCE MESES.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



Por su parte, la III Encuesta Nacional, señala que la formación de las españolas es algo superior a la de las navarras y que las diferencias entre hombres y mujeres es menor. [Gráfico 35]

Al analizar la finalidad de la actividad formativa de las entrevistadas, podemos decir que la mujer trabajadora apuesta por la formación como una vía para prepararse, desarrollarse y enriquecerse a nivel profesional. De hecho, "mejorar o actualizar la preparación para realizar el trabajo" supone el objetivo fundamental de la formación realizada. [Tabla 51]

■ TABLA 51.- ORIENTACIÓN DE LA FORMACIÓN, SEGÚN SEXO Y CNAE.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

Encuesta Navarra	III Encuesta Nacional	
	Hombre	Mujer
Mejor realización trabajo	72,8	88,3
Mejora previsión riesgos	27,8	8,6
Preparación nueva tarea	21,2	20,4
Otros	4,5	1,5
ns/nc	2,3	1,6

Encuesta Navarra	III Encuesta Nacional								
	Total	Química	Metal	Ind. Manufact	Otras Industrias	Admon./ Banca	Comercio Hostelería	Otros Servicios	Servicios Sociales
Mejor realización trabajo	88,3	80	84,2	*63,3	85,7	87,2	100	92,3	87,9
Mejora previsión riesgos	8,6	20	21,1	*32,7	14,3	8,9	3,1	5,1	6,1
Preparación nueva tarea	20,4	20	15,8	26,5	-	23,9	*9,4	20,5	22,4
Otros	1,5	-	5,3	8,2	-	3,3	-	-	-
ns/nc	1,6	-	-	4,1	-	1,7	-	-	2,4

El 8,6% ha realizado formación en prevención de riesgos laborales (entre los hombres el porcentaje asciende al 28%)

No deja de ser llamativa la diferencia que existe entre los hombres y las mujeres a la hora de elegir el objetivo de su formación. Un 28% de los varones orienta su formación hacia la prevención de riesgos laborales, mientras que sólo un 8,6% de las mujeres lo hace por esta razón. Este último dato resulta interesante, porque constata *"la insuficiente e inadecuada formación e información sobre la salud de las mujeres"*, hecho que se refleja en el Documento de Consenso del Congreso Internacional "Mujeres, Trabajo y Salud"³¹.

La formación en prevención es mayor en Industrias Manufactureras, Metal y Química con 32,7%, 21,1% y 20% respectivamente y entre las trabajadoras más jóvenes

Según los distintos sectores productivos, la formación en prevención es mayor en las Industrias Manufactureras con un 32,7%, en el Metal con un 21,1% y en la industria Química con un 20%. En la mediana empresa es donde el número de trabajadoras preparadas es mayor, con un porcentaje del 15,6%. Asimismo, la formación preventiva la realizan más las mujeres de 19 a 24 años, las trabajadoras cualificadas de la Industria Manufacturera, las montadoras y las mujeres con estudios primarios, completos o incompletos.

DAÑOS A LA SALUD

Con el ítem setenta y seis comienza en la encuesta el apartado correspondiente a los Daños a la Salud de las trabajadoras. Concretamente, con esta primera pregunta se trata de conocer la percepción subjetiva que tienen las encuestadas de su propia salud.

El 90,4% de las mujeres trabajadoras de Navarra opina que su salud es "buena"

De forma mayoritaria, el 90,4% de las mujeres trabajadoras de Navarra opina que su salud es "buena". De hecho como dice

Carmen Martínez Ten³²: *"la consideración de la salud femenina como más frágil y vulnerable que la del varón, implícita en las normas proteccionistas, contrasta fuertemente con la realidad histórica y actual del trabajo femenino... en este punto, la mecanización y la introducción de las nuevas tecnologías simplifican la aportación física en numerosos procesos productivos, situando así a hombres y mujeres en términos de igualdad en cuanto a fuerza y resistencia física. Millones de mujeres están compatibilizando su trabajo fuera de casa con las tareas domésticas y el cuidado de los niños, lo que significa un sobreesfuerzo que contradice, a nivel teórico, las teorías de la fragilidad femenina"*.

También sabemos que: *"en las sociedades occidentales en general la esperanza de vida de la mujer es mayor que la del hombre y sin embargo la percepción subjetiva de su calidad de vida es menor"*³³.

31.- Congreso "Mujeres, Trabajo y Salud". Opus Cit. Punto 3.2.1. 32.- Carmen Martínez Ten. *Mujer e igualdad de oportunidades ante el empleo*. Mº Asuntos Sociales - Instituto de la Mujer. Madrid 1989. Pag. 47. 33.- Montserrat García Gómez. *Trabajo y Salud*. Revista Abaco nº 6 y 7. La productora de ediciones 1995. Pag. 64.

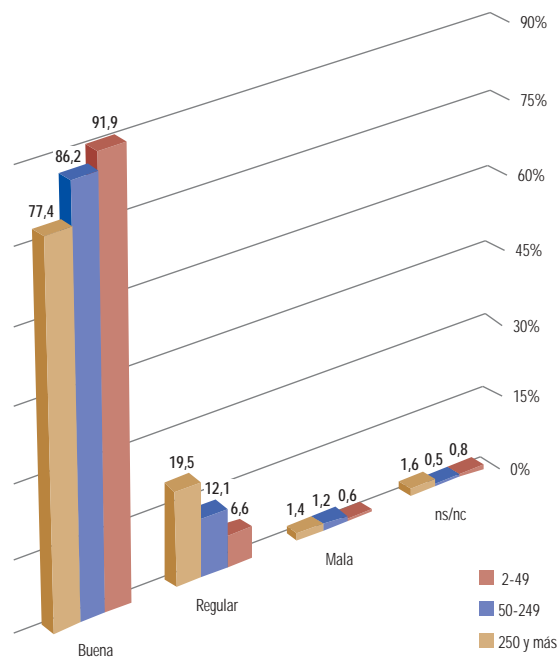
Según las entrevistadas, a empresa más grande, peor situación de las trabajadoras en materia de Salud personal

Si nos fijamos en el tamaño de la plantilla, observamos que cuanto más grande es la empresa, peor se encuentran las entrevistadas, ya que aumenta el porcentaje de

quienes se sienten "regular" y "mal" en aspectos relativos a su salud. En el caso de la percepción de la propia salud según el sexo, no observamos diferencias significativas entre hombres y mujeres a pesar de que habitualmente las mujeres perciben su salud como peor que la de los varones. Este hecho se destaca en algún estudio reciente como el realizado por Blanca Fernández y el Grupo de Investigación de Género de la Universidad Pública de Navarra: "las mujeres, tanto en general como por grupos de edad, consideran su estado de salud más negativamente que los varones. Tan sólo en el grupo de mujeres de 25 a 44 años la percepción de su salud como buena es semejante. La mayor diferencia por sexos la presenta el grupo de edad de más de 65 años"³⁴. [Gráfico 36]

GRÁFICO 36.- PERCEPCIÓN DE LA PROPIA SALUD, SEGÚN TAMAÑO DE PLANTILLA.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



Por sectores de actividad, en Servicios Sociales baja el porcentaje de quienes se encuentran mejor y aumenta el de las que dicen sentirse regular.

Otro sector donde la percepción de la salud es significativamente baja es en Otras Industrias con un 23,5% de trabajadoras que afirma sentirse "regular". [Tabla 52]

TABLA 52.- PERCEPCIÓN DE LA PROPIA SALUD SEGÚN CNAE.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Química	Metal	Ind. Manufact	Otras Industrias	Admon./ Banca	Comercio Hostelería	Otros Servicios	Servicios Sociales
Buena	90,4	85,7	90,8	90	76,5	93,1	92,9	93,8	*86,3
Regular	8	14,3	6,6	8,9	23,5	6,4	*5,1	4,1	*11,7
Mala	0,7	-	1,3	0,9	-	-	1,3	-	0,9
ns/nc	0,8	-	1,3	0,3	-	0,5	0,6	2,1	1,1

34.- Blanca Fdez y Grupo de Investigación de género de la UPNA. Opus Cit.

Las mujeres más jóvenes dudan a la hora de definir su estado de salud

Si atendemos ahora a la variable edad observamos que, conforme ésta avanza, más mujeres definen su salud como "regular".

Sin embargo, es en la horquilla de edad comprendida entre los 19 y los 24 años donde más se duda a la hora de dar una opinión sobre el estado de salud, ya que los porcentajes de quienes dicen encontrarse bien son menores que en el caso de las trabajadoras de 25 a 54 años. Este dato puede resultar sorprendente ya que por lógica se espera que la opinión sobre la propia salud mejore si las trabajadoras son más jóvenes. *[Gráfico 37]*

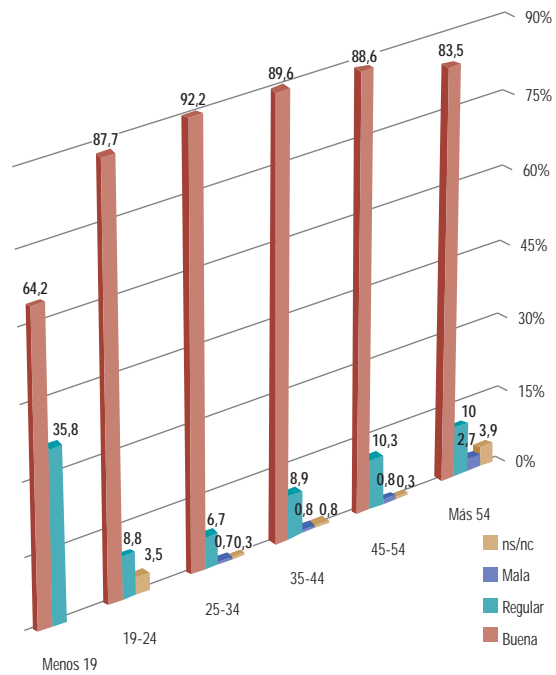
Las trabajadoras que sienten su salud de forma más negativa trabajan más de 30 horas a la semana

En el análisis que resulta de cruzar la variable "percepción de la propia salud" con el número de horas de trabajo a la semana fuera del hogar, vemos que las

trabajadoras que sienten su salud de forma más negativa trabajan más de 30 horas a la semana. Estas mismas mujeres sufren con mayor frecuencia dolores de cabeza, cansancio continuo y tienen problemas para dormir. Los medicamentos más utilizados por ellas son los analgésicos y los antiinflamatorios.

■ GRÁFICO 37.- PERCEPCIÓN DE LA PROPIA SALUD, SEGÚN EDAD.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



El exceso de trabajo doméstico influye en la percepción negativa de la salud

Por otra parte, observamos que aquellas trabajadoras que dicen realizar "poco" trabajo en casa, perciben su salud mejor que las

que señalan que su grado de participación en las tareas domésticas es "demasiado o mucho". En la tabla 53 podemos ver como el trabajo en el hogar es una variable influyente para que las mujeres perciban su salud en un sentido u otro.

■ TABLA 53.- PERCEPCIÓN DE LA PROPIA SALUD, SEGÚN EL NIVEL DE TRABAJO REALIZADO EN EL HOGAR.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Demasiado	Mucho	Normal	Poco
Buena	90,4	86,5	86,8	91,1	*94,8
Regular	8	*12,1	*12	7,6	*3,2
Mala	0,7	1,5	0,2	0,8	0,4
ns/nc	0,8	-	1	0,5	1,6

En cuanto a las áreas sanitarias, no encontramos grandes diferencias en comparación a la media general, pero las valoraciones más bajas, como podemos ver en la tabla 54, corresponden a la zona de Estella.

El 42,3% fuma a diario El siguiente aspecto a destacar en lo referente a la salud de las trabajadoras navarras, tiene que ver con los hábitos respecto al tabaco. Casi la mitad de las entrevistadas, concretamente un 42,3%, afirma que fuma a diario. Frente a éstas, están las que aseguran que "no fuman, ni nunca lo han hecho", con un 39%, porcentaje que aumenta hasta un 45,5% en el sector Hostelero y de Comercio. Podemos contrastar este dato con el que se extrae del estudio: Situación Social de las Mujeres en Navarra (1975-1996)³⁵ en el que se señala que: "las mujeres navarras que no han fumado nunca son el 55% y tan sólo un 25% son fumadoras habituales". Lo que nos denota la mayor incidencia de consumo de tabaco entre las mujeres empleadas en la Industria y en el sector Servicios respecto al resto de mujeres de la Comunidad Navarra.

Si tenemos en cuenta el tamaño de la plantilla, observamos que las mujeres empleadas en la mediana empresa son las que más fuman, mientras que las empleadas en la pequeña empresa son las que menos.

Conforme aumenta la edad, disminuye el consumo de tabaco Por edades vemos un descenso significativo en el porcentaje de las trabajadoras que fuman conforme aumenta su edad. Este hecho también se confirma en el estudio antes citado³⁶: "En el grupo de las más jóvenes y en el de las de mediana edad (25-44) es donde se encuentra el mayor número de mujeres fumadoras..., que contrasta fuertemente con edades superiores".

■ TABLA 54.- PERCEPCIÓN DE LA PROPIA SALUD SEGÚN ÁREA SANITARIA.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Área Norte	Estella	Área Este	Tudela	Pamplona
Buena	90,4	90,1	88	91,4	89,9	90,7
Regular	8	8	12	7,6	9	7,3
Mala	0,7	1,1	-	0,3	-	1,1
ns/nc	0,8	0,8	-	0,6	1,1	0,9

35.- Blanca Fdez y Otras. Ibid. 36.- Blanca Fdez y Otras. Ibid.

A mayor nivel de estudios, el porcentaje de trabajadoras con el hábito de fumar disminuye

Otro dato interesante es que cuanto mayor es el nivel de estudios más descienden los porcentajes de las encuestadas que fuman a diario y más aumenta el

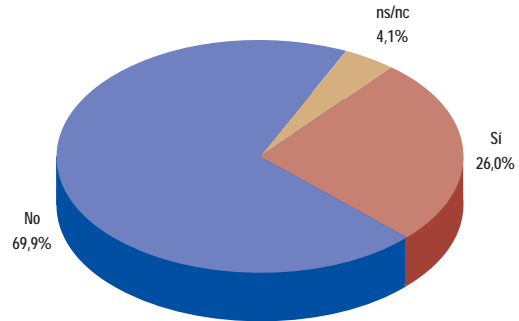
número de mujeres que dicen no haber fumado nunca. Podemos decir entonces que el perfil de la fumadora es el de la mujer joven y con estudios básicos o secundarios. Las mujeres de más de 35 años y con estudios superiores fuman menos. [Tabla 55]
 Teniendo en cuenta el puesto de trabajo, podemos destacar que las técnicas profesionales/científicas e intelectuales son las que menos fuman a diario, con un 30% y que las que más fuman son las trabajadoras no cualificadas, con un 58,7%. Estos datos apoyan por tanto los resultados que hemos obtenidos al cruzar el nivel de estudios con un comportamiento tabáquico.

Las mujeres tienden a hacer un consumo más moderado del uso del tabaco

Respecto al número de cigarrillos que fuman al día, el 4,5% supera la cajetilla diaria, frente al 89'5% de las fumadoras que fuma menos de una cajetilla al día. En este punto cabe destacar que el porcentaje de los hombres que fuman

■ GRÁFICO 38.- HA INTENTADO DEJAR DE FUMAR EN EL ÚLTIMO AÑO.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



más de una cajetilla al día aumenta a un 15,4%. Vemos por tanto que las mujeres tienden a hacer un consumo más moderado de tabaco.

El comportamiento con respecto al hábito del tabaco de las encuestadas no ha cambiado en los últimos seis meses, aunque en el sector de Otros Servicios y en la mediana empresa el porcentaje de las que fuman más ha aumentado en este periodo de tiempo.

Los intentos para dejar o no de fumar en el último año por parte de las entrevistadas pueden verse reflejados en el gráfico 38.

Como vemos, un 69,9% de las fumadoras no han hecho intentos para dejar de fumar en el último año y tan sólo un 26% ha intentado abandonar este hábito. Las trabajadoras del sector del Metal, las de las grandes empresas y las mayores de 54 años son las que en mayor número han intentado dejar de fumar.

■ TABLA 55.- COMPORTAMIENTO RESPECTO AL TABACO, SEGÚN LA EDAD.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Menos de 19	19-24	25-34	35-44	45-54	Más de 54
No fumo y nunca he fumado	39	16,4	41,5	*35,4	*34,3	*52,3	*66,6
No fumo, antes sí	14,1	-	9,1	12,8	*18	15,3	9,5
Menos de 1 vez al día	3,3	35,8	2,2	*4,6	2,3	2	-
Diariamente	42,3	47,8	45	*46,7	43,3	*28,7	*17,4
ns/nc	1,4	-	2,2	0,5	2	1,7	6,5

Con el ítem ochenta y uno comienzan una serie de preguntas para analizar determinados síntomas y enfermedades, como la frecuencia y las causas por las que se acude al médico y observar en qué medida estas consultas están o no relacionadas con el trabajo.

Más de la mitad de las trabajadoras no sufre ningún síntoma relacionado con la salud

Para ello, se presentó a las encuestadas una batería de preguntas de elección múltiple con una serie de síntomas relacionados con su salud.

■ TABLA 56.- SUFRE CON FRECUENCIA ALGUNO DE ESTOS SÍNTOMAS, SEGÚN TAMAÑO DE PLANTILLA.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	2-49	50-249	250 y más
Cuesta dormir	12,6	*11	*19,1	*21,4
Continuo cansancio	12,8	*11,5	*18,8	17,9
Dolores cabeza	18,3	17,6	20,7	22,2
Mareos	4,1	*3,2	*7,2	*9,4
Dificultad concentrarse	2,4	*1,8	4,6	6,4
Olvidar las cosas	7,6	7,2	9,8	9,1
Notar tensión	11	*9,9	*17	14
Alteración apetito	7,1	*6,2	*10,9	12,4
Problemas ojos	8,8	8,3	10,9	11,7
Otros	2,1	2,2	1,8	1,6
ns/nc	55,7	*58,2	*46,7	*39,3

■ TABLA 57.- SUFRE CON FRECUENCIA ALGUNO DE ESTOS SÍNTOMAS, SEGÚN EDAD.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Menos de 19	19-24	25-34	35-44	45-54	Más de 54
Cuesta dormir	12,6	47,8	13	*8,8	13,8	*21,2	12,4
Continuo cansancio	12,8	35,8	14,4	11,4	13	16,2	13,3
Dolores cabeza	18,3	16,4	15,9	17,1	18,4	22,9	14,4
Mareos	4,1	-	5,1	3,6	4	5,2	8
Dificultad concentrarse	2,4	-	-	2,5	2,6	4	3,9
Olvidar las cosas	7,6	-	6,5	6,5	7,2	10,8	12,7
Notar tensión	11	-	7,1	11,6	11,8	12,2	8,8
Alteración apetito	7,1	16,4	*15,5	7	5,8	4,2	1,2
Problemas ojos	8,8	35,8	5,6	9,2	9,5	7,5	14,1
Otros	2,1	-	1,8	2	2	2,2	6,5
Ninguno	55,7	-	56,1	57,2	55,7	53,3	51,4

Los síntomas más habituales son dolores de cabeza, cansancio continuo y dificultades para dormir

El 55,5% de las mujeres trabajadoras contestó que no tenía ninguno de los síntomas presentados. De aquellas que manifestaron sufrir alguno, los más comunes

fueron los dolores de cabeza, seguido por un cansancio continuo y dificultades para dormir. Otra opción frecuente fue la sensación de tensión. Estos síntomas se manifiestan de manera más frecuente conforme aumenta el tamaño de la plantilla de las empresas, como podemos observar en la tabla 56.

Las más jóvenes sufren alteraciones del apetito y las de más edad problemas de sueño

También se ha detectado que la incidencia de padecer alguno de los síntomas es mayor conforme aumenta la edad. Si nos detenemos en los intervalos de edad, vemos que mientras que las mujeres entre 19 y 24 años sufren más alteraciones del apetito, las trabajadoras entre 45 y 54 años padecen más problemas para conciliar el sueño. [Tabla 57]

En el Metal se sufre cansancio continuo y en Administración/Banca problemas de ojos. En Servicios Sociales se sufre más de problemas para dormir, para concentrarse, olvidar las cosas y tensión

Si observamos los porcentajes de respuesta por área sanitaria, observamos que en Pamplona las trabajadoras dicen tener menos síntomas de enfermedades, mientras que en el área Norte los tienen en mayor número. En esta última zona observamos que los síntomas "olvida las

cosas y alteración del apetito", sufren un incremento con respecto a la media.

Si realizamos un análisis por sectores de actividad, comprobamos que en el Metal se sufre especialmente de cansancio continuo, en la Administración/Banca de problemas de ojos y que el Sector del Comercio/Hostelería es en el que, en teoría, se goza de mejor salud. En el sector de Servicios Sociales se registran varios síntomas significativos con respecto a la media, como son: problemas para dormir, para concentrarse, olvido de cosas y más tensión. [Tabla 58]

De acuerdo con el puesto de trabajo, observamos que las científicas/intelectuales tienen más problemas para dormir, sufren más tensión y olvidan más las cosas. Por su parte, las trabajadoras cualificadas de Industrias Manufactureras además de tener problemas para dormir, sufren más el cansancio continuo. Por último, las trabajadoras no cualificadas señalan más problemas para concentrarse y dicen padecer mareos en mayor grado.

■ TABLA 58.- SUFRE CON FRECUENCIA ALGUNO DE ESTOS SÍNTOMAS SEGÚN CNAE.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Química	Metal	Ind. Manufact.	Otras Industrias	Admon./ Banca	Comercio Hostelería	Otros Servicios	Servicios Sociales
Cuesta dormir	12,6	6,3	15,6	14,2	17,6	11,2	*8,9	13,4	*15,7
Continuo cansancio	12,8	25	*23,4	16,8	5,9	10,4	*8,3	12,4	14,5
Dolores cabeza	18,3	31,3	15,6	19,4	11,8	18,9	17,8	16,5	18,2
Mareos	4,1	6,3	2,6	4	-	2,7	4,5	5,2	4,8
Dificultad concentrarse	2,4	6,3	1,3	2,8	-	1,1	1,3	3,1	*4,3
Olvidar las cosas	7,6	6,3	7,8	7,7	5,9	6,9	*5,1	6,2	*10,8
Notar tensión	11	25	10,4	12	17,6	10,1	*5,7	9,3	*15,7
Alteración apetito	7,1	18,8	6,5	8	-	5,9	6,4	9,3	7,7
Problemas ojos	8,8	6,3	10,4	5,4	-	*13,8	*5,7	12,4	8,8
Otros	2,1	-	1,3	2	5,9	3,5	0,6	1	2,8
Ninguno	55,7	50	48,1	51,6	64,7	53,7	*65	55,7	52,1

Es interesante contrastar las diferencias entre los trabajadores y las trabajadoras, como vemos en la tabla 59. Podemos observar que las mujeres superan en porcentaje la mayoría de síntomas y tipo de dolencia a los hombres. Estos datos vienen en cierta forma a contradecir las tesis de autoras como Passannante y Nathanson³⁷ quienes afirman según Carmen Martínez Ten: *“que no existen pruebas científicas o médicas de que la situación de las mujeres frente a los riesgos laborales pueda definirse en general y exceptuando el embarazo, como de inferioridad o de mayor vulnerabilidad que la de los varones”*³⁸.

Veamos ahora a través del análisis de correspondencia simple cómo se asocia la existencia de determinados síntomas de perturbación de la salud con los grupos de edad y los sectores de actividad. En el primer caso, los dos primeros factores (F1 y F2) explican conjuntamente el 85,73% de la información. El primero –F1– aporta el 66,9% y el segundo –F2– el 18,74% añadido. Fijémonos en las contribuciones absolutas de cada uno de los elementos a la construcción del factor. [Tabla 60]

■ TABLA 59.- SUFRE CON FRECUENCIA ALGUNO DE ESTOS SÍNTOMAS, SEGÚN SEXO.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Hombre	Mujer
Cuesta dormir	9,8	12,6
Continuo cansancio	8,6	12,8
Dolores cabeza	9,3	18,3
Mareos	1,5	4,1
Dificultad concentrarse	2,6	2,4
Olvidar las cosas	7,9	7,6
Notar tensión	8,8	11
Alteración apetito	6,5	7,1
Problemas ojos	7,3	8,8
Otros	2	2,1
Ninguno	63,3	55,7

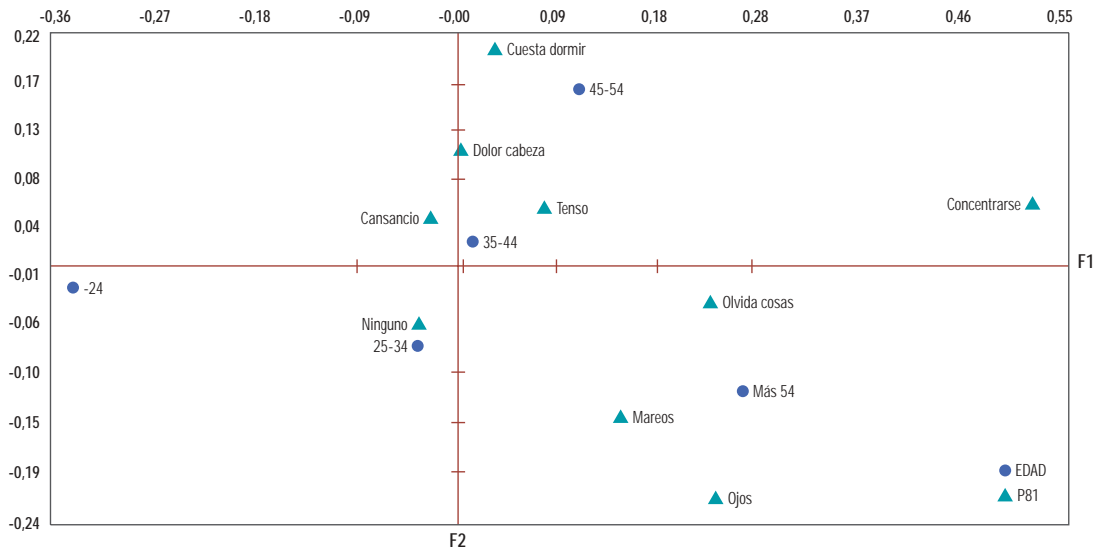
■ TABLA 60.- CONTRIBUCIONES ABSOLUTAS DE LOS ELEMENTOS EN CADA FACTOR.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

Edad	F1	F2	F3	F4
-24	59,37	1,13	19,94	0
25-34	0,85	9,11	44,01	27,16
35-44	0,06	0,51	14,33	65,24
45-54	5,59	63,08	1,7	7,59
Más de 54	34,14	26,18	20,02	0

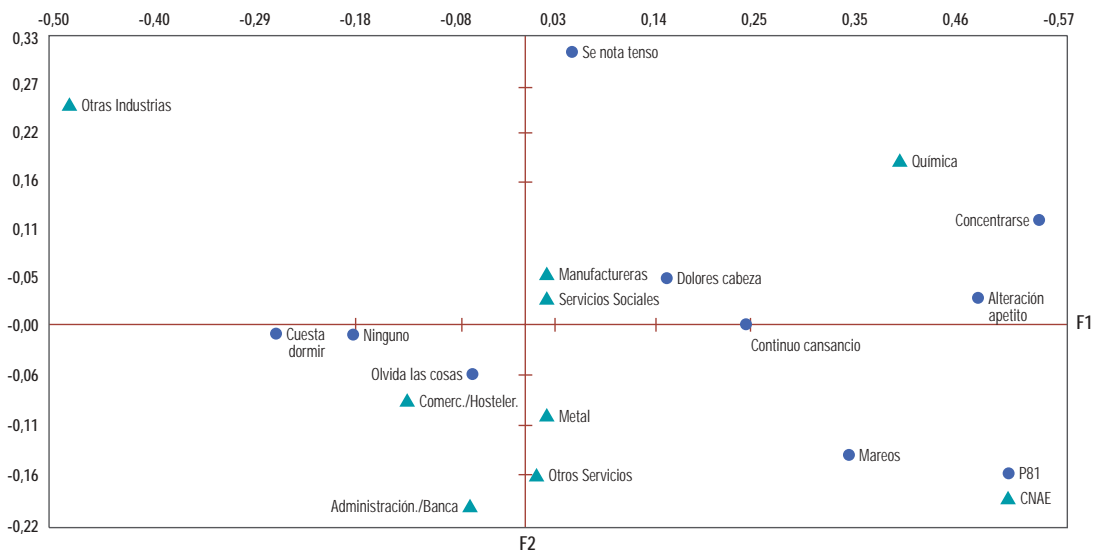
P. 81	F1	F2	F3	F4
Cuesta dormir	0,22	38,57	12,77	23,51
Cansancio	0,21	1,32	5,3	0,09
Dolor cabeza	0	12,94	4,57	4,71
Mareos	2,18	6,23	22,2	1,45
Concentrarse	12,91	0,89	1,3	19,52
Olvida cosas	8,49	0,5	15,91	20,76
Tenso	1	1,76	24,32	0,23
Alteración apetito	65,82	1,49	3,33	2,98
Ojos	7,81	27,96	0,12	26,74
Ninguno	1,37	8,35	10,17	0

37.- Carmen Martínez Ten. Opus Cit. 38.- Ibid. Pag 48.



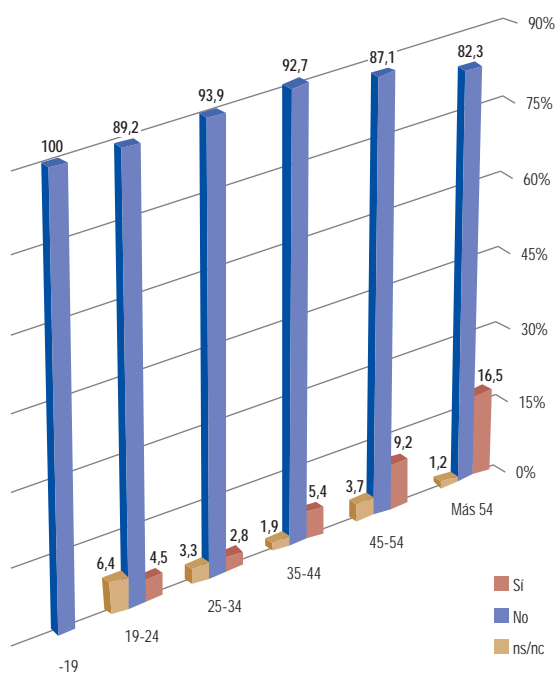
A partir de la matriz de datos generada por los factores F1 y F2, nos encontramos con el siguiente mapa de asociaciones por proximidad (mapa superior). Aunque, "alteraciones del apetito" se queda fuera de la gráfica, si introducimos la visión del resto de los factores se sitúa cerca del grupo de edad de menores de 24 años.

Fijémonos ahora en la asociación gráfica que se establece entre estos mismos síntomas, relacionados con alteraciones de la salud, y los códigos que representan los distintos CNAE estudiados. Para explicar este caso, hay que identificar hasta seis factores, aunque los dos primeros abarcan un 75,33% de la información. La relación en el eje de coordenadas de los dos factores (F1 y F2) más representados sería la siguiente:



■ GRÁFICO 39.- TENSIÓN ARTERIAL ALTA, SEGÚN EDAD.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



Un 91,8% de las encuestadas afirma que no le ha sido diagnosticada tensión alta. Sin embargo, observamos que la edad es un factor decisivo y el riesgo de que les diagnostiquen una hipertensión aumenta conforme lo hace la edad de las trabajadoras. [Gráfico 39]

En cuanto al puesto de trabajo, son las trabajadoras no cualificadas a quienes más se les detecta este problema. Respecto a posibles alteraciones en la vida sexual de las entrevistadas en el último año, tan sólo un 3,6% de ellas afirma haber sufrido trastornos de este tipo. Por sectores de actividad, es en el sector del Comercio/Hostelería donde más alteraciones se producen, con un 7,1%, aunque cabe señalar, que el porcentaje de indecisas desciende con respecto a la media en este sector. También es importante el aumento de las trabajadoras indecisas ante esta pregunta en las grandes empresas y si tenemos en cuenta el puesto de trabajo, el 9,7% de las trabajadoras no cualificadas señala que su vida sexual se ha visto alterada en el último año.

Los trastornos derivados del embarazo y/o descendencia corresponden a un 2,2% de los casos estudiados. El más importante de ellos es el de dificultades en el embarazo, que alcanza una especial significación en el sector del Metal con un 5,3%. [Tabla 61]

Un 68,4% no ha utilizado medicamentos en las dos últimas semanas

En el siguiente ítem, y tomando como referencia un marco de dos semanas, se preguntó a las trabajadoras si habían utilizado o

no algún tipo de medicamento. Para ello, se les ofreció una batería de respuestas. Un 68,4% señaló que no había consumido ninguno en las últimas dos semanas y un 20,9% de ellas dijo haber tomado analgésicos. Por áreas sanitarias, es en el área Este donde las trabajadoras consumen más analgésicos y también hemos observado un porcentaje significativamente alto en las grandes empresas.

■ TABLA 61.- TRANSTORNOS EN LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS EN LA DESCENDENCIA, SEGÚN CNAE.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Química	Metal	Ind. Manufact	Otras Industrias	Admon./ Banca	Comercio Hostelería	Otros Servicios	Servicios Sociales
Dificultades en el embarazo	-	*5,3	1,1	5,9	0,5	1,9	1,7	1
Aborto/parto prematuro	-	-	0,3	-	-	-	1,4	1
Niños o niñas con problemas de salud	-	-	0,6	-	-	-	-	-
No/ns/nc	100	94,7	98	94,1	99,5	98,1	96,9	97,9

El analgésico es el medicamento más utilizado

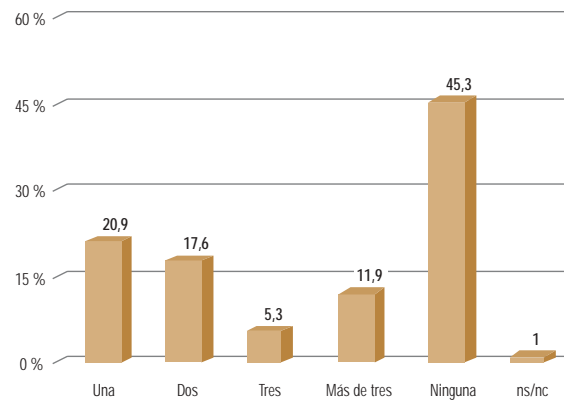
Por CNAE, cabe señalar que son las trabajadoras de los Servicios Sociales las que consumen más analgésicos. El menor consumo, con respecto a la media, lo hemos encontrado en el sector de la Administración/Banca y aparentemente las mujeres que trabajan en el Comercio/Hostelería son las que menos medicamentos toman.

Por edades podemos subrayar un consumo mayor de medicamentos para las alergias en las trabajadoras de 19 a 24 años y un uso más alto de analgésicos y tranquilizantes en el intervalo de 35 a 44 años. En las mayores de 54 años percibimos un aumento importante en la consumición de antiinflamatorios. [Tabla 62]

Por último, si analizamos la incidencia del tipo de trabajo en la consumición o no de algunos medicamentos, observamos que las trabajadoras científicas/intelectuales son las que recurren más a los analgésicos con un 29,8% y a los medicamentos para alteraciones digestivas con un 5,2%. Por su parte, las administrativas parecen tener

■ GRÁFICO 40.- CONSULTAS MÉDICAS EN EL ÚLTIMO AÑO.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



mejor salud que el resto, ya que un 71,9% afirma no haber tomado ningún medicamento durante las dos últimas semanas y también sus porcentajes en el uso de analgésicos son menores a la media. En cuanto a la diferencia entre hombres y mujeres, tan sólo un 13,4% de los trabajadores varones afirma haber tomado analgésicos, frente a un 20,9% de mujeres que los ha utilizado en ese mismo periodo de tiempo. Esta sería la única diferencia destacable en el uso de medicamentos entre ambos sexos. [Gráfico 40]

■ TABLA 62.- UTILIZACIÓN DE ALGÚN TIPO DE MEDICAMENTO EN LAS DOS ÚLTIMAS SEMANAS, SEGÚN EDAD.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Menos de 19	19-24	25-34	35-44	45-54	Más de 54
Analgésicos	20,9	35,8	17,9	19,7	*24,3	17,3	26
Antiinflamatorios	3,9	-	2,9	3,4	3,6	5,8	*11,1
Tranquilizantes	2,2	-	1,6	*1,1	*3,8	2	4,4
Alteraciones digestivas	2,6	-	5,3	2,5	2,5	1,4	1,7
Para alergias	1,9	-	*4,7	1,4	2,5	0,6	-
Corazón/tensión	1,1	-	-	0,2	1,5	1,9	9,2
No utilizado	68,4	64,2	67,4	70,2	65,1	73,2	63
Otros	0,1	-	1,1	-	-	-	-
ns/nc	4,3	-	4,3	5,1	4,2	2,6	2,4

Más de la mitad de las mujeres encuestadas afirma haber acudido una o más veces al médico en el último año por molestia o enfermedad

Más de la mitad de las mujeres encuestadas afirma haber acudido una o más veces al médico en el último año por molestias o enfermedad y el 43,3% dice no haber acudido ninguna vez en este tiempo. De las que sí han

visitado al médico, el mayor porcentaje de ellas, el 20,9% señala que lo ha hecho sólo una vez. Entre ellas, son las más jóvenes, de 19 a 24 años, quienes utilizan en mayor número de ocasiones los servicios médicos.

Si realizamos este mismo análisis teniendo en cuenta la variable sexo, los hombres habrían acudido más veces al médico para una única consulta, mientras que las mujeres lo habrían hecho en más de una ocasión.

Aunque no podemos apoyar esta reflexión con datos de la encuesta, es posible que en muchas de las visitas que las mujeres hacen al médico y al Centro de Salud, la consulta no sea para ellas, sino para otros miembros de la familia. [Tabla 63]

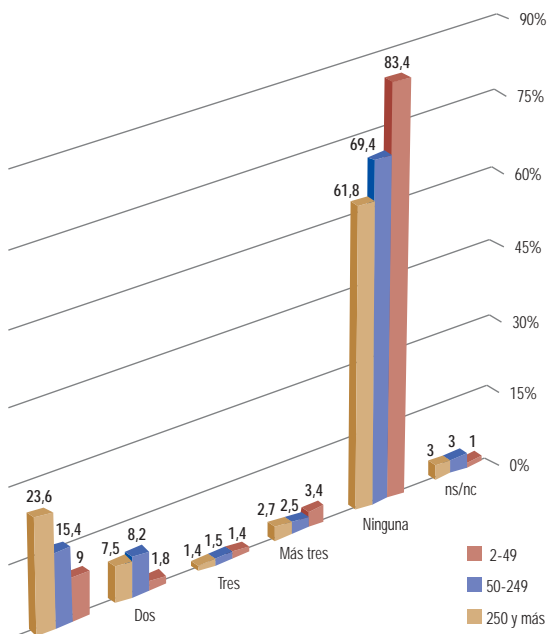
Por sectores de actividad quienes más han acudido al médico, al menos una vez, son las trabajadoras del sector de la Administración/Banca. También es interesante destacar que el tipo de contrato también puede ser un factor importante. Las trabajadoras que tienen un contrato temporal acuden en más ocasiones al médico, ya que un 46,1% de ellas dice haber acudido al médico una o dos veces en el último año, frente al 38,5% que lo han hecho el mismo número de veces que la media general.

■ TABLA 63.- CONSULTAS MÉDICAS EN EL ÚLTIMO AÑO, SEGÚN EDAD.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Menos 19	19-24	25-34	35-44	45-54	Más de 54
Una	20,9	31,4	26,3	21,7	20,8	17,1	14,7
Dos	17,6	35,8	20,4	19,3	15,9	13,2	17,3
Tres	5,3	16,4	7,3	5,7	4,6	4,4	6,1
Más de tres	11,9	16,4	*19,8	11,1	11	10,7	11,2
Ninguna	43,3	-	*25,6	41,3	46,5	*53,3	50,6
ns/nc	1	-	0,7	0,9	1,2	1,3	-

■ GRÁFICO 41.- CONSULTAS RELACIONADAS CON PROBLEMAS DE SALUD DERIVADOS DEL TRABAJO, SEGÚN TAMAÑO DE PLANTILLA.
Fuente: Taller de Sociología S.L.



Para el 80,4%, la razón para acudir al médico no tiene que ver con el trabajo De todas las trabajadoras que respondieron en el ítem ochenta y seis que sí habían acudido al médico en alguna ocasión, un

80,4% de ellas afirma que las razones que las motivaron a ello no tenían relación con problemas derivados del trabajo. Este porcentaje aumenta en el caso del sector Administración/Banca con un 86,5% y es menor en los Servicios Sociales con un 71,1%. También es significativo el tamaño de la empresa, ya que cuanto mayor es la empresa, más aumenta el número de trabajadoras que acuden al médico por problemas de salud en el trabajo.

[Gráfico 41]

Las trabajadoras del intervalo de edad de 35 a 44 años acuden más al médico por motivos laborales, así como las que trabajan como científicas/intelectuales y las empleadas no cualificadas. Por el contrario, las administrativas son las que menos acuden por este motivo.

Los hombres tienen más problemas de salud derivados del trabajo que las mujeres Sin embargo, son los hombres quienes acuden más al médico por problemas de salud en el trabajo. En el caso de los hombres,

un 28,9% afirma que ésta es la razón para acudir al médico, frente al 18,2% de las mujeres. Veamos ahora con más detalle qué razones motivan estas consultas a través de la siguiente pregunta del cuestionario. En ella se analiza de forma más concreta cuáles son los motivos más usuales por las que se visita al médico. Las razones

principales son dolores de espalda, golpes o dolores localizados, problemas oculares, catarros, resfriados y depresión/estrés. [Tabla 64]

El dolor de espalda es la molestia más común Los dolores de espalda que corresponden al porcentaje más alto de las razones argumentadas por las mujeres para ir al médico con un 30,2%, sólo supone un 17,1% en el caso de los varones. Entre las encuestadas que trabajan en la Administración/Banca este porcentaje asciende a un 51,9% y hasta un 60,7% en las administrativas. Vemos por tanto que los trabajos que están directamente relacionados con las oficinas y que les obligan a

pasar la totalidad de la jornada sentadas, tienen un factor de riesgo importante para que aparezcan dolencias en la espalda. Es muy probable que aun hoy en día exista un desconocimiento o una falta de seguimiento de las posturas ergonómicas más adecuadas para evitar estos problemas.

Otro problema destacable es la depresión y el estrés que acusan especialmente las trabajadoras del sector de la Administración/Banca y las científicas e intelectuales. Aquí también la variable género es un factor diferenciador. Tan sólo un 3% de los varones afirma haber acudido al médico por este motivo frente a un 9,8% de las féminas.

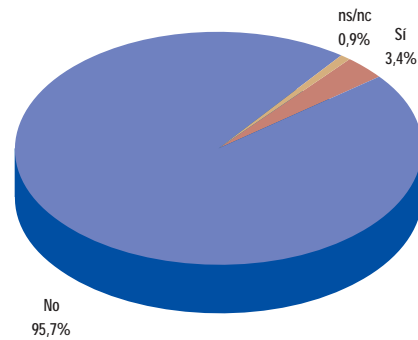
■ TABLA 64.- TIPO DE CONSULTAS MÉDICAS SEGÚN CNAE.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Química	Metal	Ind. Manufact	Otras Industrias	Admon./ Banca	Comercio Hostelería	Otros Servicios	Servicios Sociales
Tensión baja	0,5	-	-	-	-	3,7	-	-	-
Oculares	5,4	-	11,1	5,6	25	7,4	-	-	6,5
Otitis	3,1	100	-	5,6	-	-	6,7	-	-
Espalda	30,2	-	33,3	36,1	100	*51,9	26,7	33,3	*17,4
Heridas/cortes	0,4	-	-	2,8	-	-	-	-	-
Bultos	1,4	-	11,1	-	-	-	-	16,7	-
Bronquitis	3,1	-	-	-	-	-	13,3	-	-
Tendinitis	7,7	-	-	16,7	-	-	*20	-	2,2
Golpes/dolor	12,8	-	33,3	13,9	-	3,7	13,3	33,3	10,9
Roturas	3,1	-	-	-	-	-	6,7	-	4,3
Catarros	8,7	-	-	5,6	-	7,4	-	16,7	17,4
Lumbalgia	4,2	-	-	2,8	-	-	6,7	16,7	4,3
Alergias	1,5	-	-	5,6	-	-	-	-	2,2
Anginas	0,8	-	-	-	-	-	-	-	2,2
Dolor de cabeza	4,5	-	11,1	-	25	7,4	-	16,7	4,3
Depresión/estrés	9,8	-	-	2,8	-	22,2	6,7	-	13
Molestias mano	1,4	-	-	2,8	-	7,4	-	-	-
Taquicardia	0,5	-	-	-	-	3,7	-	-	-
ns/nc	13,1	-	-	11,1	-	-	6,7	16,7	*26,1

■ GRÁFICO 42.- ACCIDENTES DE TRABAJO EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



La morbilidad femenina en lo mental supera a los hombres La morbilidad femenina en lo mental supera la de los hombres. "Esta vulnerabilidad está muy relacionada con la situación familiar, el trabajo remunerado y los diferentes roles que desempeña la mujer en la sociedad"³⁹.

Como señala Pascual del Pobil⁴⁰: "El impacto de la sobrecarga de la doble jornada en la salud de la mujeres no está claramente definido, ni medido y sigue siendo un tema controvertido".

Las profesionales de servicios son las que tienen más problemas de golpes y las trabajadoras de Comercio/Hostelería son las que más acuden a la consulta con problemas de tendinitis.

La incidencia y las causas de los accidentes de trabajo son el tema de las siguientes preguntas del cuestionario que ahora vamos a analizar.

Sólo el 3,4% de las trabajadoras entrevistadas ha sufrido algún accidente Como vemos en el gráfico 42, tan sólo un 3,4% de las trabajadoras entrevistadas ha sufrido algún accidente de trabajo en los dos últimos años. Este dato contrasta de manera notable con el registrado en los varones, ya que un 14,5% de

ellos dice haber padecido algún accidente de trabajo en ese periodo. Sin embargo, es preciso matizar que los sectores en los que mayoritariamente trabajan las mujeres no son de una alta siniestralidad laboral, aunque no por ello dejan de tener repercusiones importantes para la salud, como ya hemos visto en apartados anteriores. A este respecto, otros estudios, como el que ya hemos citado anteriormente del Grupo de Investigación de Género de la UPNA, señala que esta proporción reducida de accidentes, "es debida probablemente a que las mujeres ocupan una proporción muy baja del total de los empleos, que no están instaladas en los sectores con mayor probabilidad de accidente (industrial y construcción), que no se contabilizan dentro de los accidentes problemas psíquicos, sino sólo físicos y que, como se ha comentado anteriormente, los trabajos gratuitos realizados por la mayoría de las mujeres, relacionados con el espacio doméstico, no son contabilizados"⁴¹.

39.- Montserrat García Gómez. Opus Cit. 40.- Pascual del Pobil y Otros. Mujer y salud: trabajo remunerado us trabajo doméstico. Pag.19. 41.- Blanca Fdez y Otras. Opus Cit.

El sector de las Industrias Manufactureras es el que más accidentes laborales ha soportado en los dos últimos años

Así, observamos que el sector de las Industrias Manufactureras es el que más accidentes laborales ha soportado en los dos últimos años y los que menos la Administración/Banca y Otros

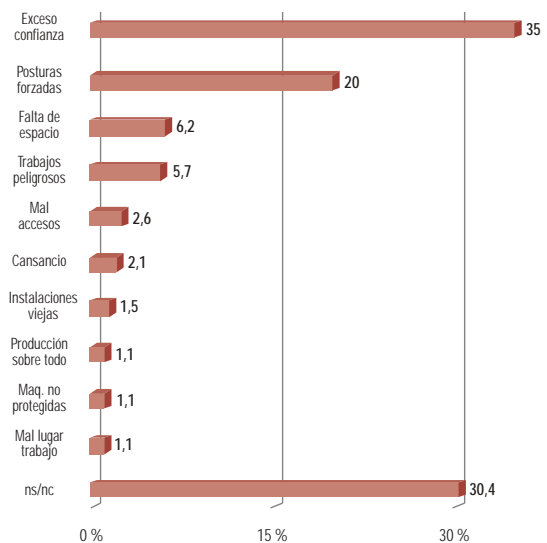
Servicios. Por áreas sanitarias cabe destacar que Pamplona es la que menos accidentes registra, con un 2,4% y que Estella resalta por ser la de mayor siniestrabilidad laboral con un 5,9%. Dependiendo del puesto de trabajo, un 11,3% de las montadoras dicen haber sufrido accidentes, frente al 0,5 % de las administrativas como podemos ver en la tabla 65.

El exceso de confianza es la causa de accidente laboral más argumentada por las encuestadas

Por medio de una batería de respuestas, el ítem 90 intenta clarificar las causas de los accidentes laborales ocurridos en los dos últimos años. Como podemos ver en el gráfico, el exceso de confianza es la causa de accidente laboral más argumentada por las encuestadas. Este hecho parece que hace recaer en las propias trabajadoras la responsabilidad de los accidentes. Sin

■ GRÁFICO 43.- CAUSAS DE LOS ACCIDENTES.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



embargo, la suma del resto de motivos que se argumentan como causas de los accidentes, nos hace ver que a las empresas les queda mucho trabajo por hacer en esta materia. Otros motivos importantes son las posturas forzadas, la falta de espacio y el trabajo en tareas peligrosas.

En la III Encuesta Nacional de Salud y Condiciones de Trabajo, las respuestas coinciden con las manifestadas por las trabajadoras navarras. [Gráfico 43]

Tan sólo a un 1,1% de las trabajadoras se les ha diagnosticado alguna enfermedad profesional y es interesante destacar que, con relación al puesto de trabajo, este porcentaje aumenta a un 4,1% en el caso de las Profesionales de apoyo. Las causas fundamentales de este tipo de enfermedades profesionales se deben a problemas con los huesos y músculos.

■ TABLA 65.- ACCIDENTES DE TRABAJO SEGÚN PUESTO.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Científica intelectual	Profesional apoyo	Administrativo	Profesional servicios	Industrias Manufactureras	Montadoras	Trabajo no cualificado
Sí	3,4	2,5	2,3	0,5	*5,6	6,5	*11,3	7,2
No	95,7	95,9	96,9	*99,2	*93,2	92,3	*88,7	92,8
ns/nc	0,9	1,6	0,7	0,4	1,2	1,2	-	-

En el ítem noventa y tres se pidió a las entrevistadas que hicieran una valoración en una escala de cinco tramos, donde uno supone “nada molesto” y cinco “muy molesto”, de una serie de factores relacionados con el trabajo y que pudieran afectar a su bienestar laboral⁴². [Tabla 66]

Los aspectos que más preocupan a nivel general son el horario y la postura a adoptar en el trabajo

Como puede apreciarse en la tabla de medias aritméticas, la mayoría de las respuestas se sitúan entre las categorías nada-poco (valores 1 a 2) y los aspectos

que más preocupan son el “horario de trabajo” y la “postura que se debe adoptar en el puesto de trabajo”.

En general, son las mismas preocupaciones las que se repiten en las diferentes variables que hemos cruzado con este ítem pero queremos destacar algún caso interesante.

“La monotonía” es el factor más molesto en el trabajo para los sectores Metal y Manufactureras y “ritmo impuesto” para Administración/Banca y Servicios Sociales

Si atendemos a las diferencias por sectores de actividad, para las trabajadoras de los Sectores del Metal y Manufactureras, la “monotonía” es el factor más molesto en su trabajo. En la Administración/Banca y en los Servicios Sociales una de las

quejas más importantes es el “ritmo impuesto”. Si observamos las respuestas por áreas sanitarias, la zona Norte y Pamplona acusan más el problema del “horario”, mientras que en el resto de zonas el mayor problema es la “postura que se debe adoptar”. [Tabla 67]

■ TABLA 66.- LE MOLESTA EN EL TRABAJO... MEDIAS ARITMÉTICAS.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total
Falta autonomía	1,6
Ritmo impuesto	1,7
Control mandos	1,5
Horario	1,8
Monotonía	1,6
Difícil comunicación	1,3
Esfuerzo físico	1,4
Postura	1,9
Iluminación	1,3
Ruido	1,5
Temperatura y humedad	1,6
Contaminantes químicos	1,2
Riesgo accidente	1,2
Inestabilidad empleo	1,5

Por edades, las más jóvenes se quejan sobre todo de la “precariedad del puesto de trabajo”, las de 25 a 34 años del “horario” y el resto de la “postura”. Las trabajadoras con contrato temporal son las que se quejan más de la “precariedad” del trabajo, mientras que para las científicas-intelectuales y administrativas los mayores problemas vienen del “ritmo impuesto por el trabajo”. [Tabla 68]

Las entrevistadas que trabajan en puestos no cualificados señalan que lo más molesto para ellas es la “iluminación del puesto”, mientras que las montadoras y las trabajadoras de la industria se quejan del “ruido” y de la “humedad”.

42.- En este punto de la investigación nos gustaría destacar que en la Segunda Encuesta Europea sobre las Condiciones de Salud en el trabajo se incluye una pregunta de las mismas características que la que nos ocupa. Lo novedoso en este caso, y que no se incluye en la Encuesta Navarra es una batería de cuestiones acerca de discriminación y acoso en el trabajo de diferente índole (violencia física, intimidación, discriminación y acoso sexual, por raza, discapacidad física, etc.). Nos parece interesante reflexionar sobre este punto y pensar en incluir en futuras investigaciones este tipo de cuestiones.

■ TABLA 67.- MOLESTA EN EL TRABAJO... MEDIAS ARITMÉTICAS POR CNAE.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Química	Metal	Ind. Manufact	Otras Industrias	Admon./ Banca	Comercio Hostelería	Otros Servicios	Servicios Sociales
Falta autonomía	1,6	1,3	1,8	1,5	1,7	1,7	1,4	1,8	1,7
Ritmo impuesto	1,7	1,5	1,5	1,6	1,5	2	1,5	1,8	1,9
Control mandos	1,5	1,5	1,5	1,4	1,7	1,6	1,2	1,6	1,7
Horario	1,8	1,8	1,7	1,5	1,9	1,9	1,9	2	1,9
Monotonía	1,6	2,2	1,7	1,8	1,5	1,8	1,3	1,8	1,6
Difícil comunicación	1,3	1,3	1,3	1,3	1,5	1,3	1,2	1,6	1,5
Esfuerzo físico	1,4	1,6	1,4	1,5	1,1	1,2	1,3	1,6	1,6
Postura	1,9	1,8	1,7	1,8	1,9	2	1,6	2,2	2
Iluminación	1,3	1,6	1,3	1,3	1,4	1,4	1,2	1,4	1,4
Ruido	1,5	2,1	1,5	1,8	1,6	1,4	1,3	1,8	1,7
Temperatura y humedad	1,6	2,1	1,6	1,8	1,8	1,6	1,4	1,6	1,6
Contaminantes químicos	1,2	1,7	1,2	1,2	1,2	1,1	1,1	1,5	1,2
Riesgo accidente	1,2	1,4	1,4	1,3	1,2	1,1	1,1	1,3	1,3
Inestabilidad empleo	1,5	1,8	1,5	1,7	1,4	1,4	1,3	1,4	1,7

■ TABLA 68.- MOLESTA EN EL TRABAJO... MEDIAS ARITMÉTICAS POR EDADES Y CONTRATO.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Menos de 19	19-24	25-34	35-44	45-54	Más de 54
Falta autonomía	1,6	1	1,5	1,6	1,6	1,6	1,4
Ritmo impuesto	1,7	1	1,7	1,8	1,8	1,7	1,5
Control mandos	1,5	1	1,4	1,5	1,5	1,4	1,2
Horario	1,8	1	1,9	2	1,7	1,7	1,4
Monotonía	1,6	1	1,6	1,6	1,7	1,5	1,5
Difícil comunicación	1,3	1	1,3	1,3	1,4	1,4	1,2
Esfuerzo físico	1,4	1	1,5	1,3	1,5	1,5	1,4
Postura	1,9	1	2	1,8	1,9	2,1	2,1
Iluminación	1,3	1	1,3	1,3	1,3	1,3	1,2
Ruido	1,5	1	1,7	1,4	1,7	1,6	1,4
Temperatura y humedad	1,6	1	1,7	1,5	1,6	1,5	1,4
Contaminantes químicos	1,2	1	1,3	1,1	1,2	1,3	1,1
Riesgo accidente	1,2	1	1,3	1,2	1,2	1,3	1,1
Inestabilidad empleo	1,5	1,3	2	1,6	1,4	1,3	1,1

	Total	Indefinido	Temporal	Obra	Prácticas	Aprendizaje	E.T.T.	Otro
Falta autonomía	1,6	1,6	1,7	1,4	2,3	1,2	1	2,1
Ritmo impuesto	1,7	1,7	1,8	1,6	2,2	1,6	1	1,5
Control mandos	1,5	1,5	1,5	1,4	2	1,1	1	1,1
Horario	1,8	1,9	1,8	1,7	2,2	1,7	1	1,3
Monotonía	1,6	1,6	1,5	1,5	1,6	1,4	2	1,5
Difícil comunicación	1,3	1,3	1,3	1,3	1,7	1	3	1,2
Esfuerzo físico	1,4	1,4	1,5	1,3	1,9	1,2	1,5	1,3
Postura	1,9	1,9	1,9	1,5	2,4	1,3	2,5	1,6
Iluminación	1,3	1,3	1,4	1,3	1,8	1,1	1	1,1
Ruido	1,5	1,6	1,5	1,4	2,2	1,2	1	1,4
Temperatura y humedad	1,6	1,6	1,6	1,6	2	1,4	2	1,2
Contaminantes químicos	1,2	1,2	1,1	1,1	1,7	1,1	1	1
Riesgo accidente	1,2	1,2	1,2	1,3	1,7	1,3	3	1,2
Inestabilidad empleo	1,5	1,2	2,4	2,4	2,8	1,2	3	1,7

En este apartado de Salud, como ha ocurrido en los anteriores, no hemos observado diferencias relevantes entre los resultados obtenidos de la III Encuesta Nacional y la Encuesta Navarra.

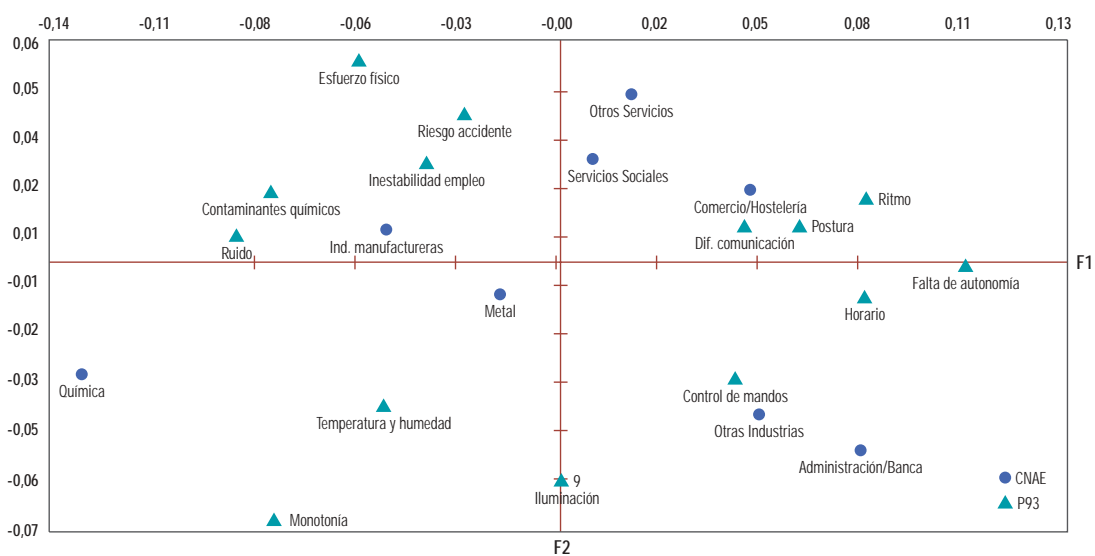
Para una segunda inmersión prospectiva, partimos ahora de la tabla de contingencia realizada con las medias aritméticas obtenidas en el cruce de la pregunta noventa y tres del cuestionario con la variable de cabecera de los sectores productivos (CNAE). De su manipulación obtenemos el análisis de correspondencia simple. Tomando como referencia los dos factores con valor propio más elevado F1 y F2, que conjuntamente suponen el 68,42% de la información, vamos a diseñar el mapa que mide la asociación por proximidad de las dos variables mencionadas.

Fijémonos inicialmente en los aspectos que tienen mayor peso porcentual en el primer factor obtenido (F1). En el plano del CNAE, resulta ser la industria Química y la Administración/Banca y en las actividades molestas aparecen la falta de autonomía y el ruido existente.

En el caso segundo (F2) aparecen los sectores de los Servicios Sociales, la Administración/Banca y Otras Industrias y en la variable molestias derivadas del trabajo, la monotonía y el esfuerzo físico.

Veamos el gráfico en los ejes de coordenadas que se obtienen al establecer la correspondencia pertinente:

La primera lectura nos señala una cierta dispersión de los resultados. Posteriormente, se aprecia la asociación de proximidad en Otras Industrias y control de los mandos; Comercio/Hostelería y dificultad de comunicación, postura, ritmo y horario; Industrias Manufactureras más cercana al ruido y la inestabilidad en el empleo y el Metal se aproxima al problema relacionado con la temperatura y la humedad y la humedad.



■ TABLA 69.- ESTADO CIVIL. ENCUESTA EUROPEA.

Fuente: II Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo.

	Hombre	Mujer
Soltero/a	24,3	23,4
Casado/a	63,9	56
Viviendo en pareja	6,8	8,6
Divorciado/a	3,4	7,7
Separado/a	0,9	1,6
Viudo/a	0,7	2,7

CARACTERÍSTICAS Y COMPORTAMIENTOS EN LA UNIDAD FAMILIAR

En este apartado vamos a centrarnos en el estudio de las características y comportamientos de las trabajadoras navarras en la unidad familiar. Las preguntas sobre esta cuestión comienzan en el ítem noventa y cuatro del cuestionario.

En este punto del estudio queremos subrayar las reflexiones de ciertos autores sobre la influencia que tienen el trabajo doméstico y las cargas familiares en las mujeres que además realizan un trabajo remunerado. Entre todas las reflexiones, vamos a recoger las que se elaboraron en el documento de consenso del Congreso Internacional "Mujer, trabajo y salud" celebrado en Abril de 1996⁴³. En él se constata que: *"aunque las mujeres que trabajan fuera de casa tienen mejor estado de salud y calidad de vida en general que las que sólo lo hacen en el hogar, la sobrecarga de trabajo y doble responsabilidad representan un riesgo para su salud. Además, la no redistribución de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres ha obligado a éstas a compatibilizar en solitario el trabajo remunerado con el derivado de la atención al grupo familiar"*.

A partir del análisis de los siguientes datos del estudio veremos cómo influyen estas responsabilidades y características familiares en la salud de las empleadas navarras.

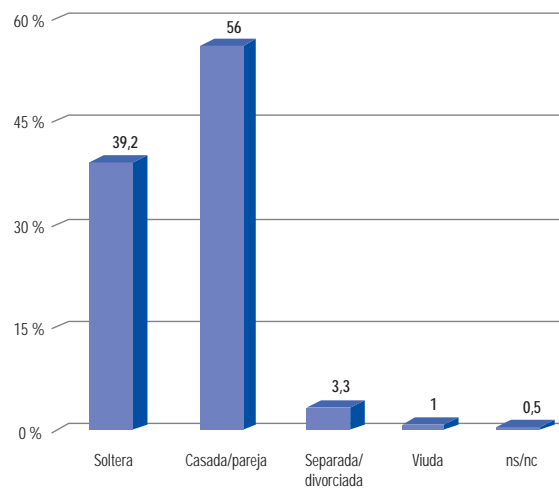
El 56% de las trabajadoras señala que está casada o bien vive en pareja, frente al 62,6% de los hombres en esta misma situación. La Encuesta Europea sobre las Condiciones de Salud en el trabajo diferencia entre el estado de "casado/a" y "vivir en pareja" y "separado/a" y "divorciada/o" como podemos ver en la tabla 69.

El porcentaje de entrevistadas que vive en pareja o casada es superior al de las encuestadas navarras, ya que alcanza un 64,6% y también lo es en el caso de los hombres, con un 70,7%. También es notable la diferencia del porcentaje de las trabajadoras europeas que están separadas o divorciadas, respecto al de nuestra muestra. Sin embargo, el porcentaje de empleadas solteras es menor en el estudio europeo que en el realizado en la Comunidad Foral.

43.- Congreso "Mujeres, Trabajo, Salud". Opus. Cit.

■ GRÁFICO 44.- ESTADO CIVIL.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



Resulta interesante destacar que en los sectores del Comercio/ Hostelería y en Otros Servicios hay más mujeres solteras. Por zonas sanitarias, es en la Zona Norte donde encontramos un mayor porcentaje de mujeres solteras, por el contrario, en la zona de Tudela es donde existe un mayor número de mujeres casadas o viviendo en pareja. [Gráfico 44]

La edad por supuesto es otro factor decisivo. A medida que la edad aumenta, se incrementa el número de mujeres en situación de convivencia. También es importante tener en cuenta el nivel de estudios de las entrevistadas a la hora de analizar el estado civil de las trabajadoras. Como vemos en la tabla 70, las encuestadas con estudios primarios presentan un porcentaje más elevado de relación en convivencia que las mujeres con estudios secundarios o superiores.

Entre las trabajadoras no cualificadas se presenta una mayor situación de casadas o en convivencia con otra persona

Las mujeres divorciadas o separadas se encuentran en mayor medida en los intervalos de edad de 35 a 54 años y especialmente en el sector del Comercio/ Hostelería. En cuanto al puesto

de trabajo, las profesionales de servicios son las que manifiestan un mayor porcentaje de divorciadas y/o separadas y también quienes tienen un porcentaje de convivencia más pequeño. Por el contrario, las trabajadoras no-cualificadas son las que representan el mayor número de casadas o en convivencia con otra persona.

■ TABLA 70.- ESTADO CIVIL, SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	No sabe leer, escribir	Hasta estudios primarios	Estudios secundarios	Estudios superiores
Soltera	39,2	60,3	*29	*44,4	42,8
Casada/pareja	56	39,7	*62,2	53,3	53,6
Separada/divorciada	3,3	-	*6,9	*1,3	2,3
Viuda	1	-	1,8	0,8	0,7
ns/nc	0,5	-	-	0,2	0,5

■ TABLA 71.- ESTADO CIVIL, SEGÚN TIPO DE CONTRATO.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Indefinido	Temporal	Obra	Prácticas	ETT	Otro
Soltera	39,2	*34	*56,2	40,1	*76	100	100
Casada/pareja	56	*61	*40,1	57,2	*24	-	-
Separada/divorciada	3,3	3,2	3,6	2,7	-	-	-
Viuda	1	1,3	-	-	-	-	-
ns/nc	0,5	0,5	-	-	-	-	-

La precariedad o no en el puesto de trabajo y la antigüedad en la empresa es otro factor importante a la hora de determinar el estado civil de las trabajadoras. A medida que el puesto de trabajo es más estable y la antigüedad en la empresa es mayor, aumenta el número de mujeres casadas o en convivencia. [Tabla 71]

No obstante, este dato está muy influenciado por la edad de las mujeres, ya que son las trabajadoras más jóvenes las que ocupan los puestos de trabajo más inestables, por su falta de experiencia y su reciente incorporación al mundo laboral. Por lo tanto, el tipo de contrato laboral, también influye, ya que son las trabajadoras con contratos temporales y en prácticas, especialmente, las que dan porcentajes más altos de soltería, frente a las trabajadoras con contratos indefinidos cuya situación civil dominante es la de casadas.

Estos datos reflejan la relación que existe entre el estado civil/convivencia y la estabilidad contractual. Para las mujeres trabajadoras, la situación laboral es un factor muy importante a la hora de plantearse un cambio en su estado civil y/o de convivencia. [Tabla 72]

■ TABLA 72.- ESTADO CIVIL, SEGÚN EDAD Y ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO Y LA EMPRESA (AÑOS).

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Menor de 19	19-24	25-34	35-44	45-54	Más de 54
Soltera	39,2	68,6	*89,5	*46	*20,6	*21,3	35,7
Casada/pareja	56	31,4	*9,8	*52,2	*72,4	*68,2	51,8
Separada/divorciada	3,3	-	-	*1,5	*5,8	*6,6	1,2
Viuda	1	-	-	0,2	0,8	*3,3	8,6
ns/nc	0,5	-	0,7	0,2	0,4	0,6	2,7

	Antigüedad Total	Empresa		Puesto	
		Antigüedad 1-3	Antigüedad Más 3	Antigüedad 1-3	Antigüedad Más 3
Soltera	39,2	*51,2	*30,7	*47,7	*30,7
Casada/pareja	56	*45,2	*64,3	*49,3	*63,9
Separada/divorciada	3,3	2,4	3,2	1,9	3,5
Viuda	1	0,3	1,5	0,3	1,6
ns/nc	0,5	0,9	0,3	0,8	0,4

En el 90,1% de los casos trabajan los dos miembros de la pareja

Vamos a analizar ahora la gran diferencia que existe entre los trabajadores y las trabajadoras

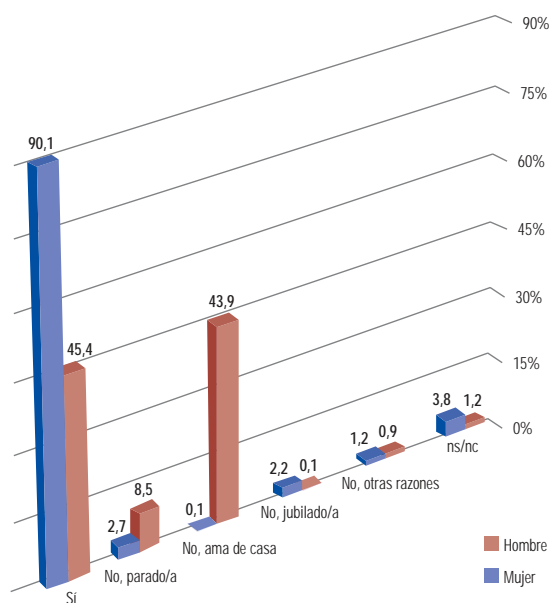
cuando se les pregunta cuál es la situación laboral de sus parejas. [Gráfico 45]

Como podemos observar, el 90,1% de las mujeres entrevistadas señala que los dos miembros de la pareja están trabajando, pero en el caso de los varones, menos de la mitad afirma que sus parejas también tienen un trabajo remunerado fuera del hogar. Estos datos, demuestran que aunque los niveles de participación en el mercado laboral han aumentado considerablemente en las dos últimas décadas, todavía el trabajo remunerado femenino está muy por debajo del masculino.

En la zona de Tudela este porcentaje de mujeres con los dos miembros de la pareja trabajando baja al 83,4% y sube el de las trabajadoras cuyas parejas están sin trabajo, que alcanza el 6,8%. Conforme avanza la edad de las entrevistadas, aumentan los casos en los que la pareja está ya jubilada o no trabaja. [Tabla 73]

■ GRÁFICO 45.- TRABAJA LA PAREJA FUERA DE CASA, SEGÚN SEXO.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



Con respecto a la situación o estatus de las trabajadoras dentro de la unidad familiar, un 21,6% dice ser la cabeza de familia. En el caso de los hombres, este porcentaje aumenta a un 64,3%. Si tenemos en cuenta la variable edad observamos diferencias más significativas, ya que las trabajadoras más jóvenes responden al estatus de "hija" dentro de la unidad familiar ya que no se han independizado todavía. Conforme aumenta la edad, las situaciones más asumidas son las de pareja del cabeza de familia o la responsable de la misma.

■ TABLA 73.- SITUACIÓN DENTRO DE LA UNIDAD FAMILIAR SEGÚN SEXO Y EDAD.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Hombre	Mujer	Menos de 19	19-24	25-34	35-44	45-54	Más de 54
Cabeza familia	64,3	21,6	-	*11,7	*18,7	*27,8	25,1	23,7
Pareja	1,3	34,2	-	*5,2	*27,9	*47,6	*46,9	38,8
Madre	0,7	1	-	2,7	1,2	0,3	0,6	2,7
Hija	26	27,5	100	*74,5	*34,7	*10,6	*7,1	*12,1
Hermana	0,2	0,4	-	-	0,3	-	1,1	5,3
Nieta	0,1	-	-	-	-	-	-	-
Otras relaciones	0,7	1	-	0,4	1,2	0,7	1,4	2,7
ns/nc	6,6	14,3	-	*5,5	16	13	17,8	14,8

El número de personas que conforman la unidad familiar se sitúa según la media aritmética, en 3,37 personas

El número de personas que conforman la unidad familiar se sitúa según la media aritmética en 3,37 personas, incluyendo a la entrevistada. Más de la mitad de las trabajadoras no tienen

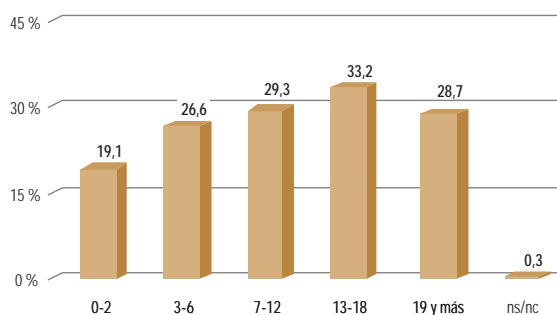
hijos/as viviendo en el hogar con ellas. En la zona Norte el porcentaje de mujeres que ya no tienen hijos en casa, aumenta a un 63,7%, siendo bastante alto también en el caso de las trabajadoras más jóvenes.

Las edades de las que sí tienen hijos/as viviendo con ellas aparecen resumidas en el gráfico 46.

De las encuestadas que tienen descendientes viviendo con ellas, un 19,4% se responsabiliza personalmente del cuidado de los hijos e hijas menores de 15 años y sólo un 3,2% señala que lo hace su pareja. En el caso de los varones, tan sólo un 1,5% de ellos dice ser la persona que cuida de los niños de la familia. Hay un 14,3% de mujeres que ya no tienen hijos o hijas menores de 15 años y en un 11,5% de los casos son otras personas las que cuidan de ellos. En cualquier caso, resulta interesante observar que el porcentaje más alto corresponde a la opción "comparto con la familia " con un 33,5% de las respuestas. Por lo tanto, parece que en el caso de las mujeres con un trabajo remunerado, el reparto de responsabilidades y de cuidado de los vástagos más pequeños es una realidad que va avanzando de forma paulatina. [Gráfico 47]

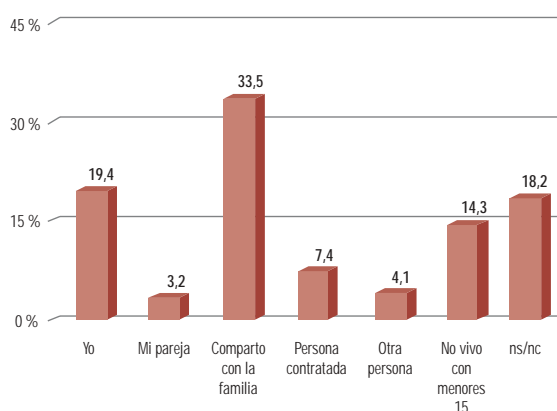
■ GRÁFICO 46.- EDAD DE HIJOS E HIJAS.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



■ GRÁFICO 47.- ¿QUIÉN CUIDA DE LOS HIJOS E HIJAS MENORES DE 15 AÑOS?

Fuente: Taller de Sociología S.L.



Las mujeres siguen manteniendo su responsabilidad sobre el cuidado de los hijos y tareas domésticas

Pero aunque parece que se inicia una tendencia hacia un reparto más equitativo del trabajo doméstico entre los miembros del hogar, "se trata de un proce-

so que se produce con mucha lentitud... Las mujeres siguen manteniendo su responsabilidad sobre el control de la organización y la planificación del cuidado de los hijos y de las tareas domésticas"⁴⁴. [Tabla 74]

Los ítems ciento uno y ciento dos preguntan a las trabajadoras si viven con personas mayores de 65 años y, en tal caso, quién se responsabiliza de su cuidado. Un 16,1% de las trabajadoras afirma que convive en el núcleo familiar con una persona de edad. Especialmente significativo es el caso de la zona Norte, donde este porcentaje aumenta a un 27,4%. También hay un mayor número de casos entre las trabajadoras de más de 54 años. En la mayoría de casos son las propias personas mayores quienes cuidan de sí mismas y en un 11,7% de los casos el trabajo de atenderles es compartido con la familia. Un 9,2% de las mujeres entrevistadas se hace cargo de esta tarea, frente a un 1,3% de los trabajadores varones. Las trabajadoras de la zona sanitaria de Tudela son las que más asumen el cuidado de las personas mayores.

■ TABLA 74.- ¿QUIÉN SE RESPONSABILIZA DE LOS HIJOS E HIJAS?, SEGÚN SEXO.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Hombre	Mujer
Yo	1,5	19,4
Mi pareja	44	3,2
Comparto familia	19	33,5
Persona contratada	1,5	7,4
Otra persona	0,8	4,1
No vivo - 15 años	12,7	14,3
ns/nc	20,3	18,2

Según estudios recientes⁴⁵: "el cuidado de personas mayores se realiza en el ámbito doméstico y siete de cada 10 personas que lo realizan son mujeres. Es un trabajo que se desarrolla de forma voluntaria, sin contraprestación económica alguna, recayendo en ellas como fruto de su papel familiar y social y requiere, aparte de esfuerzo físico y psíquico, sacrificios personales para la persona que los realiza, ya que supone una sujeción diaria, permanente y una "interrupción" del proyecto propio de vida".

El gráfico 48 nos muestra una serie de tareas domésticas y el nivel de participación de las trabajadoras en cada una de ellas.

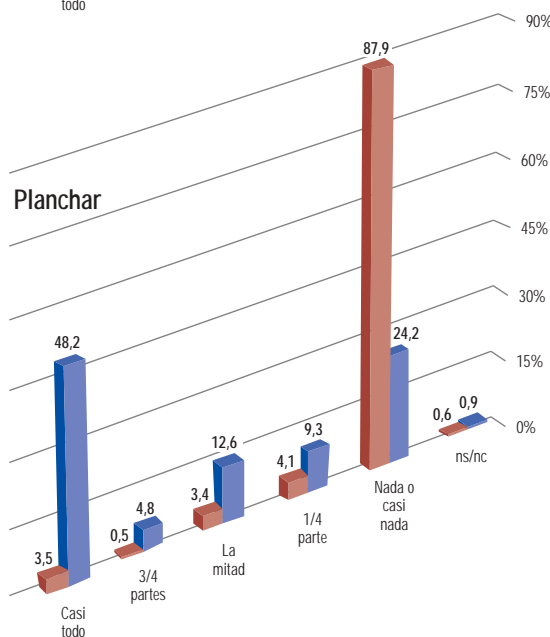
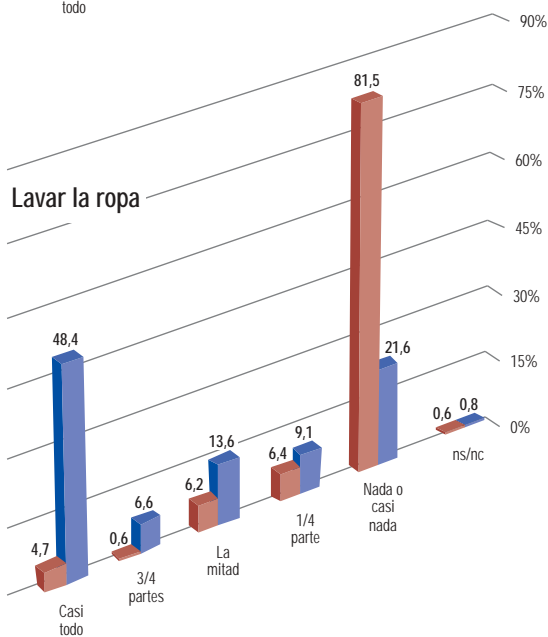
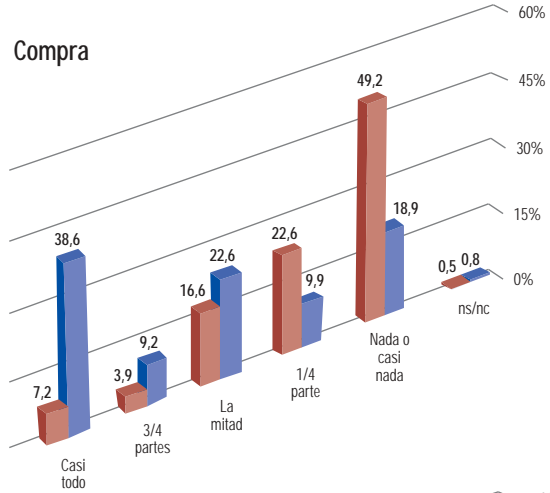
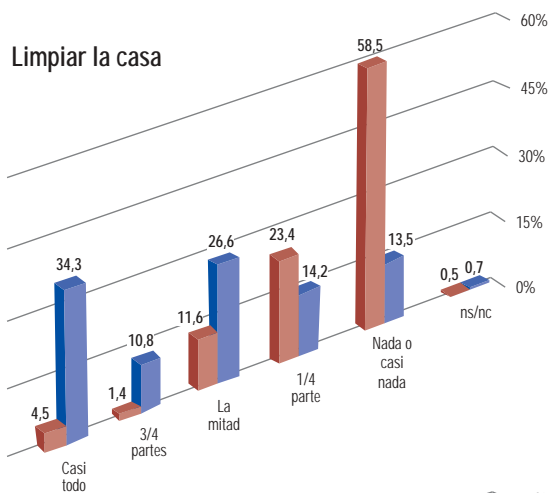
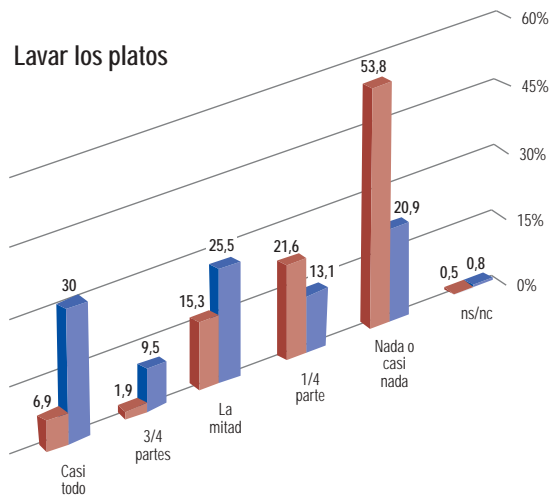
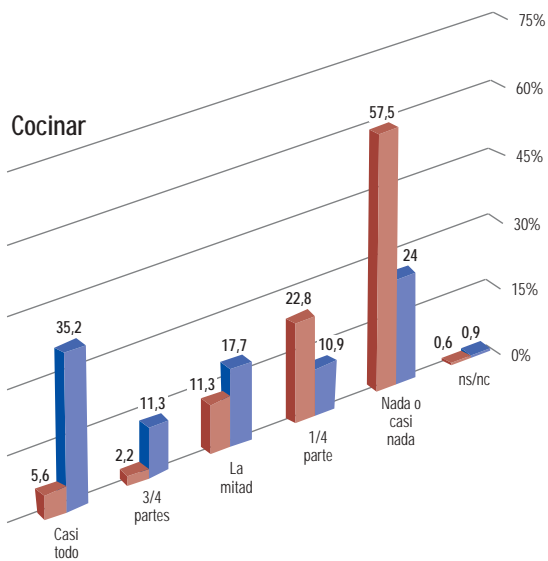
Como podemos ver en la gráfica, las diferencias entre los trabajadores y las trabajadoras son muy notables. Pero dado que éste es un estudio centrado en la problemática de las trabajadoras, en sus características y peculiaridades, vamos a fijarnos especialmente en ellas. De este modo, nos detendremos en cada una de las actividades del hogar, en función de las distintas variables en juego. Por lo tanto, la comparación con los hombres queda reflejada en esta tabla inicial.

44.- Blanca Fernández y Otras. Opus Cit. 45.- Blanca Fernández y Otras. Ibid.

■ GRÁFICO 48.- RESUMEN DE ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL HOGAR EN FUNCIÓN DEL SEXO. ■ Mujer

Fuente: Taller de Sociología S.L.

■ Hombre



Pero antes de pasar al análisis detallado de los resultados de nuestra encuesta, nos parece interesante reflejar los datos de la Segunda Encuesta Europea sobre las Condiciones de Salud en el trabajo en esta misma cuestión.

[Gráfico 49]

Como podemos ver, también en el caso europeo las diferencias entre hombres y mujeres son muy importantes. No podemos realizar una comparación de los datos porque las preguntas formuladas son distintas, pero los resultados obtenidos nos permiten hacernos una idea de la situación en cuanto a la responsabilidad doméstica en Europa.

Las trabajadoras del sector manufacturero son las que realizan las tareas domésticas con un nivel de participación mayor que el resto

Volviendo a la Encuesta Navarra y haciendo un análisis por CNAE es interesante destacar que las trabajadoras del sector de la Industria Manufacturera son las que realizan las tareas domésticas con un nivel de participación

mayor que el resto. Si tenemos en cuenta el tamaño de la plantilla, observamos que las trabajadoras de la mediana empresa tienen más responsabilidad en las tareas del hogar que las de pequeña y gran empresa.

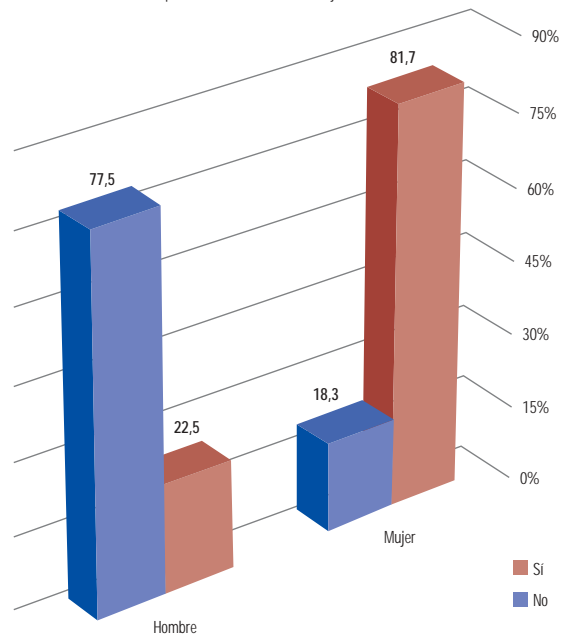
Las mujeres de la zona Norte son las que participan algo menos en las labores domésticas

Si observamos los porcentajes de participación en las tareas del hogar en las diferentes zonas geográficas de Navarra, distribuidas por áreas sanitarias,

observamos que las mujeres de la Zona Norte participan menos de estas labores que las de las demás zonas. Por el contrario, quienes más implicadas están en este trabajo dentro del hogar son las encuestadas de Tudela y las del Area Este de la Comunidad Foral.

■ GRÁFICO 49.- PERSONA RESPONSABLE DE LAS TAREAS DOMÉSTICAS. ENCUESTA EUROPEA.

Fuente: II Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo



La variable edad es un factor decisivo entre las trabajadoras a la hora de participar en las actividades domésticas. Las más jóvenes señalan que su participación en las tareas del hogar corresponde a 1/4 parte o nada del total. Pero a pesar de que la implicación en las tareas del hogar desciende entre las más jóvenes, se aprecia que la doble jornada de trabajo es un hecho social percibido de forma especial entre las mujeres de 18 a 40 años, precisamente el segmento de edad más susceptible de formar parte del mercado de trabajo⁴⁶.

Casi la mitad de las mujeres entre 35 y 45 años asume por completo las tareas domésticas

En el intervalo de edad de 25 a 35 años aumentan los porcentajes en el nivel de participación, pero este hecho es mucho más destacado en las mujeres de 35

a 54 años, en el que casi la mitad de ellas asume por completo estas tareas. También es interesante señalar que la responsabilidad de lavar la ropa y planchar es asumida por las entrevistadas en mayor medida que otras tareas como limpiar la casa, cocinar o lavar los platos, siendo esta última, la tarea más compartida. [Tablas 75 a 80]

46.- Pepa Cruz y Rosa Bedía. *Las mujeres españolas: lo privado y lo público*. Pag.64.

■ TABLA 75.- RESUMEN DE ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL HOGAR EN FUNCIÓN DE LA EDAD. COCINAR.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Menor 19	19-24	25-34	35-44	45-54	Más 54
Casi todo	35,2	16,4	*13,2	*28,6	*44,5	*50,4	50,1
3/4 partes	11,3	-	1,7	*8,3	*16,2	*16,8	15,6
La mitad	17,7	-	13,9	18,2	20,5	15,2	12,4
1/4 parte	10,9	16,4	*24,8	11,9	*7,5	*4,1	6,5
Nada o casi nada	24	67,3	*44,1	*32,5	*10,5	*12,8	12,7
ns/nc	0,9	-	2,2	0,5	0,9	0,6	2,7

■ TABLA 76.- RESUMEN DE ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL HOGAR EN FUNCIÓN DE LA EDAD. LAVAR PLATOS.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Menor 19	19-24	25-34	35-44	45-54	Más 54
Casi todo	30	16,4	*16,9	*25,4	*35,2	*41	43,8
3/4 partes	9,5	-	*4,3	7,7	*13	10,7	16,8
La mitad	25,5	-	24,9	*28,8	25,6	*18,6	12,2
1/4 parte	13,1	16,4	*25,4	13,9	*7,8	13	8
Nada o casi nada	20,9	67,3	26,3	*23,9	*17,4	16,1	13,9
ns/nc	0,8	-	2,2	0,2	1,1	0,6	5,3

■ TABLA 77.- RESUMEN DE ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL HOGAR EN FUNCIÓN DE LA EDAD. LIMPIAR CASA.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Menor 19	19-24	25-34	35-44	45-54	Más 54
Casi todo	34,3	16,4	*16	*25,4	*43,9	*51,9	*55,1
3/4 partes	10,8	-	*3,2	10,6	*13,5	10,6	8,8
La mitad	26,6	-	24,5	*31,7	25,9	*17	15,5
1/4 parte	14,2	35,8	*29,9	15,7	*9,6	*8	7,1
Nada o casi nada	13,5	47,8	*24,3	*16,4	*6,4	11,9	8,3
ns/nc	0,7	-	2,2	0,2	0,7	0,6	5,3

■ TABLA 78.- RESUMEN DE ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL HOGAR EN FUNCIÓN DE LA EDAD. LA COMPRA.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Menor 19	19-24	25-34	35-44	45-54	Más 54
Casi todo	38,6	-	*16,1	*29,4	*48,1	*61,7	*60,4
3/4 partes	9,2	-	*3,2	*7	*13	10,6	13,2
La mitad	22,6	-	17,2	24,7	25,7	*15,9	5,1
1/4 parte	9,9	16,4	*27,1	*12,3	*4,8	*2,5	3
Nada o casi nada	18,9	83,6	*34,2	*26,3	*7,6	*8,9	13
ns/nc	0,8	-	2,2	0,3	0,7	0,6	5,3

■ TABLA 79.- RESUMEN DE ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL HOGAR EN FUNCIÓN DE LA EDAD. LAVAR ROPA.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Menor 19	19-24	25-34	35-44	45-54	Más 54
Casi todo	48,4	-	*16,1	*41,4	*61,2	*65,2	64
3/4 partes	6,6	-	0,7	5,5	*10,3	5,8	11,5
La mitad	13,6	-	9,7	15,4	14,4	11,7	-
1/4 parte	9,1	52,2	*21,1	9	*5,7	6,8	6,5
Nada o casi nada	21,6	47,8	*50,3	*28,4	*7,7	*9,9	12,7
ns/nc	0,8	-	2,2	0,3	0,7	0,6	5,3

■ TABLA 80.- RESUMEN DE ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL HOGAR EN FUNCIÓN DE LA EDAD. PLANCHAR.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Menor 19	19-24	25-34	35-44	45-54	Más 54
Casi todo	48,2	-	*18,2	*42,5	*60,8	*61,3	59,6
3/4 partes	4,8	-	1,5	4	*7	4,9	8,3
La mitad	12,6	-	11,2	14,1	12,1	12,5	1,2
1/4 parte	9,3	52,2	*21,1	10,7	*4,7	*4,5	9,7
Nada o casi nada	24,2	47,8	*45,9	*28,2	*14,7	*16,4	15,8
ns/nc	0,9	-	2,2	0,5	0,7	0,6	5,3

Las trabajadoras industriales son las que se hacen más cargo de las tareas del hogar

En cuanto al puesto de trabajo, de nuevo podemos apreciar que son las trabajadoras industriales las que más se hacen más cargo de las tareas del hogar. Por el contrario, las profesionales de apoyo, las científicas/ intelectuales y las administrativas comparten y participan en las responsabilidades del núcleo familiar con menos intensidad.

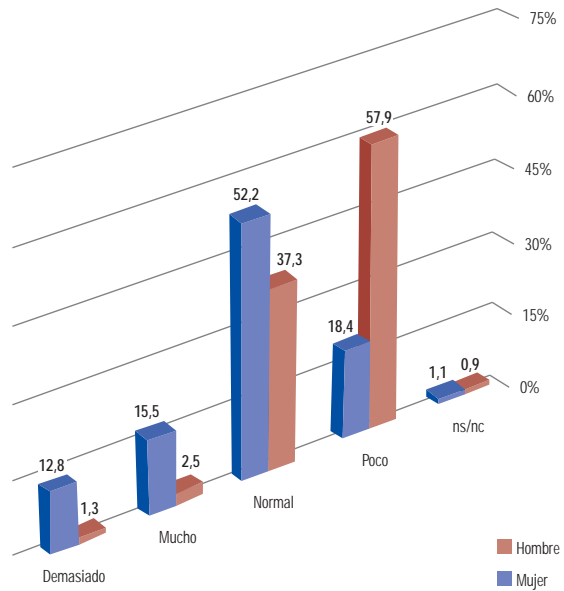
Más de la mitad de las entrevistadas cree que su participación en las labores del hogar es "normal"

Resumiendo todo lo anterior y en un intento de globalizarlo, vamos a analizar la percepción personal que tienen las entrevistadas de su nivel de implicación en las

tareas del hogar. Más de la mitad de las entrevistadas cree que su participación en las labores del hogar es "normal". Si comparamos de nuevo estos datos con los de los varones, observamos diferencias importantes. En muchas ocasiones, la colaboración masculina, "a pesar de que ha aumentado en los últimos años, continúa siendo en la mayoría de los casos más simbólica que real. En caso de existir esta colaboración, es siempre en forma de "ayuda", la responsabilidad continúa siendo de la mujer y en muy pocos casos se comparte"⁴⁷. [Gráfico 50]

■ GRÁFICO 50.- NIVEL DE PARTICIPACIÓN EN LAS TAREAS DEL HOGAR, SEGÚN SEXO.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



Si analizamos la misma pregunta y la cruzamos con los sectores de actividad, vemos que las entrevistadas del sector del Comercio/Hostelería son las que, en un porcentaje mayor, creen que su nivel de participación en las tareas del hogar es "normal" y "poco". Por zonas sanitarias las que en mayor número creen que trabajan "demasiado" son las mujeres de Tudela, mientras que las de la zona Norte creen que su aportación es más bien "normal" o "poca".

47.- Rosa Ascon y Otras. Geografía(3) trabajo, producción y espacio industrial. Pag. 78.

Las trabajadoras entre 35 y 54 años son las más implicadas en las tareas del hogar

Otra lectura interesante es estudiar estos datos con respecto a la variable edad. Las trabajadoras menores de 25 años creen que su aportación a las tareas domésticas es poca y conforme aumenta la edad aumenta también el grado de implicación en estos trabajos. Por el contrario, las encuestadas entre 35 y 54 años son las que más implicadas dicen estar respecto al sustento del hogar. [Tabla 81]

Si nos detenemos en el tipo de puesto de trabajo, las profesionales de servicios son las que, según ellas, menos cantidad de trabajo realizan en el hogar. Si observamos los porcentajes de respuesta de esta pregunta teniendo en cuenta el nivel de estudios de las entrevistadas, vemos que las trabajadoras con estudios primarios dan los mayores porcentajes en la respuesta "demasiado". Por el contrario, aquellas mujeres con estudios superiores parecen tener unos niveles más bajos de participación en las tareas del hogar que el resto. [Tabla 82]

Las dos últimas preguntas de este apartado del cuestionario, tratan de averiguar si las entrevistadas disponen de tiempo libre para realizar aquellas actividades que más les gustan.

■ TABLA 81.- NIVEL DE PARTICIPACIÓN EN LAS TAREAS DEL HOGAR, SEGÚN EDAD

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Menos de 19	19-24	25-34	35-44	45-54	Más de 54
Demasiado	12,8	-	*4,4	*7,5	*20,3	*19,4	18,6
Mucho	15,5	-	*6,3	14	17,4	*21,8	20,9
Normal	52,2	52,2	44,3	54,3	52,7	51,2	48,6
Poco	18,4	47,8	*42,8	*23,1	*8,6	*7,1	9,2
ns/nc	1,1	-	2,2	1	1	0,6	2,7

■ TABLA 82.- NIVEL DE PARTICIPACIÓN EN LAS TAREAS DEL HOGAR, SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	No sabe leer, escribir	Hasta estudios primarios	Estudios secundarios	Estudios superiores
Demasiado	12,8	-	*17,4	13,3	*8
Mucho	15,5	39,7	18,3	14,5	13,9
Normal	52,2	60,3	51	50,8	55,1
Poco	18,4	-	*13,3	20,2	21,4
ns/nc	1,1	-	-	1,3	1,6

Un 38,5% de las entrevistadas carecen de tiempo para dedicarse a las actividades que les son más agradables

Para ello y en primer lugar, se pidió a las trabajadoras que trataran de autoevaluar el tiempo libre del que disponen para realizar las actividades que les resultan más agradables, tomando

como unidad de tiempo la última semana. Los resultados se pueden apreciar en el gráfico 51.

Si tenemos en cuenta a quienes creen que "raramente" y "nunca" tienen tiempo para hacer lo que les gusta, vemos que un 38,5 % de las trabajadoras carecen de tiempo libre para dedicarse a las actividades que le son más agradables. En esta misma situación estarían un 25,5% de los varones. Como podemos observar, también a la hora de disfrutar del tiempo libre son las trabajadoras las que parecen estar en una situación de desventaja con respecto a los trabajadores.

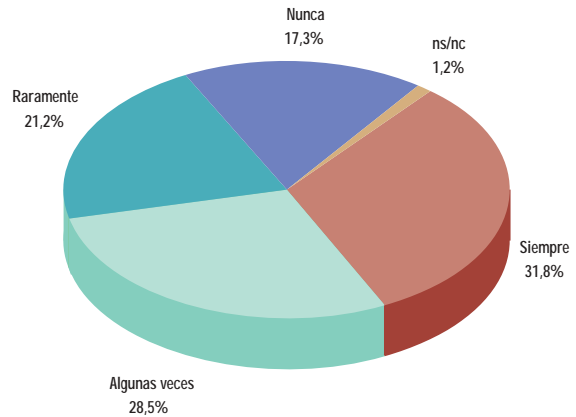
En general, el incremento del tiempo dedicado al trabajo asalariado no implica una reducción proporcional del tiempo dedicado al trabajo doméstico, pero sí una reducción del tiempo de ocio de la mujer⁴⁸.

Las más jóvenes tienen más tiempo de ocio

En cualquier caso, también la edad es un factor importante ya que son las más jóvenes las que, en mayor número, dicen tener "siempre" tiempo para hacer lo que les gusta. Es lógico, porque las trabajadoras más jóvenes son las que, en mayor medida, viven todavía en el hogar paterno/materno y no tienen tantas responsabilidades en el hogar. Incluso en el caso de que ya sean mujeres independientes y que vivan en su propia casa, solas o conviviendo en pareja, las responsabilidades y cargas familiares son menores que en edades superiores.

■ GRÁFICO 51.- TIEMPO PARA HACER LO QUE LE GUSTA EN LA ÚLTIMA SEMANA.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



Las relaciones sociales ocupan el primer lugar en las actividades en las que se emplea el tiempo libre

Si damos un paso más y nos detenemos a analizar en qué actividades en concreto emplean este tiempo libre, vemos que "a estar con los amigos y amigas"

obtiene el porcentaje más alto con un 61,7%, seguido de "la lectura" con un 52,9%, a "escuchar la radio o ver la televisión" alcanzó un 43,5% y la "actividad física" el 41,5%. Como podemos observar, las relaciones sociales ocupan el primer lugar en las actividades que las mujeres realizan en su tiempo libre. Este hecho también lo constata Juan Prior Ruiz en su libro "La calidad de vida de la mujer trabajadora". Para este autor, que parte de unos datos extraídos de una encuesta propia, la mujer trabajadora de finales de siglo, "cuenta con una red de apoyo social bastante amplia, (el 71,1% considera que tiene bastantes o muchos amigos), cuestión que además considera importante para su vida. En términos generales parece encontrarse una mayor integración social de la mujer trabajadora que del ama de casa. [...] La mujer inmersa en el mundo laboral tiene un mayor nivel de con-

48.- Carmen Martínez Ten. Opus cit. 49.- Juan C. Prior Ruiz. La calidad de vida de la mujer trabajadora. Pag. 130.

tactos sociales, una mayor diversificación de la red de apoyo social y de las pautas de relación social que la mujer ama de casa, cuyo tiempo de ocio se centra con mayor intensidad en la familia...⁴⁹

También Pascual del Pobil recalca este hecho, "el trabajo fuera de casa constituye un estímulo intelectual, suministra mayores contactos sociales con mayor posibilidad de apoyo social..."⁵⁰

El nivel de actividad de las mujeres supera en todos los casos al de los hombres, excepto en el caso de la actividad física

Como podemos ver en la tabla 83, el nivel de actividad de las mujeres supera en todos los casos al de los hombres, excepto en el de la actividad física. Este es un hecho interesante ya que son las mujeres las que, como ya hemos visto anteriormente, dicen disponer de menos tiempo que los hombres para hacer lo que les gusta. Esto parece indicar, que las mujeres diversifican más su tiempo libre y lo aprovechan con más intensidad.

Según Rosa Ascón, "el tiempo libre de la mujer y el tiempo libre del hombre son muy distintos. Para el conjunto de Europa, se calcula que una mujer trabajadora tiene por término medio la mitad del tiempo libre que su esposo"⁵¹.

Por CNAE vemos que las trabajadoras de las Industrias Manufactureras ven más la Televisión y/o escuchan la radio y que las de la Administración/Banca acuden más a ver espectáculos y a estar con los amigos/as. Por su parte, las trabajadoras de los Servicios Sociales se dedican más a la lectura y a las manualidades.

Estar con los amigos y amigas es la actividad más habitual en todas las trabajadoras, pero existen otras preferencias concretas dependiendo de la edad. Las más jóvenes escuchan más música y ven más la televisión e incluso invierten parte de su tiempo libre en realizar otros estudios. A partir de los 25 años, las mujeres dedican más tiempo a la lectura y decrece ligeramente el tiempo dedicado a las amistades.

■ TABLA 83.-ACTIVIDADES DE TIEMPO LIBRE SEGÚN SEXO Y EDAD.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Hombre	Mujer	Menos de 19	19-24	25-34	35-44	45-54	Más de 54
Actividad física	58,7	41,5	-	42,6	40,6	*47,4	*32,6	41
Lectura	26,8	52,9	23,9	48,9	53,4	55,1	54,1	34,9
Ir a espectáculos	14,7	28	-	33	30,4	26	22,4	15,3
Manualidades	9,2	19,4	-	14,8	17	22,1	22,9	33,5
Otros estudios	7,9	13,5	-	*20,9	14	11,2	12,2	2
Radio-TV	39,2	43,5	23,9	*53,5	40,5	44,7	42,7	48,7
Amigos	56,1	61,7	100	*77,1	*67	*55	*47,9	*37,6
Escuchar música	24,3	34,5	23,9	*50,3	33,9	*28,8	32,5	32,6
ns/nc	3,7	1,9	-	0,5	2	2,2	1,3	6,4

49.- Juan C. Prior Ruiz. La calidad de vida de la mujer trabajadora. Pag. 130.

50.- Pascual del Pobil y Otros. Opus cit.

51.- Rosa Ascón y Otras. Opus cit.

PERFIL DE LAS ENTREVISTADAS

La edad media de la trabajadora navarra es de 34,5 años

Finalmente vamos a analizar las preguntas relacionadas con el perfil de las entrevistadas, como

los estudios cursados, la edad e ingresos. El primer dato que vamos a estudiar es la edad. La mayor concentración de mujeres trabajadoras se sitúa en el intervalo de edad comprendido entre los 25 y los 34 años, siendo la edad media 34,5 años, como podemos ver en el gráfico 52. Por CNAE no encontramos grandes diferencias de edad entre los diferentes sectores, pero podemos señalar que la media de edad superior está en Industrias Manufactureras con 35,6 años y la más baja en Otros Servicios con una media de edad de 31,8 años.

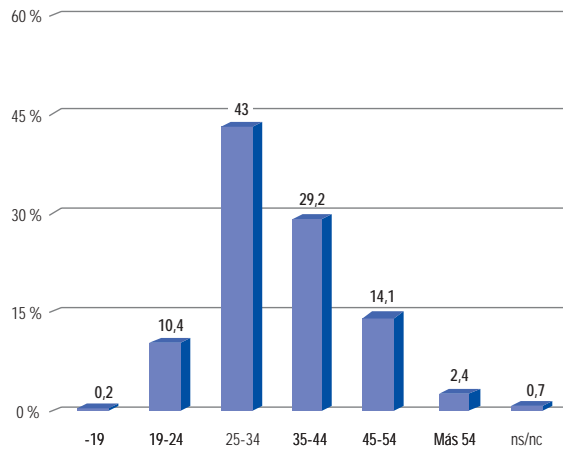
Las trabajadoras más jóvenes tienen una situación laboral más inestable que las de más edad

Donde sí encontramos diferencias en las medias de edad es en el tipo de contrato. La media de edad de las trabajadoras con contratos indefinidos es de 36,2

años, dos puntos superior a la media. Sin embargo, las entrevistadas con contratos temporales tienen una media de edad de 29,2 años. Vemos por tanto que las trabajadoras más jóvenes tienen una situación laboral más inestable que las mujeres de más edad. [Gráfico 53]

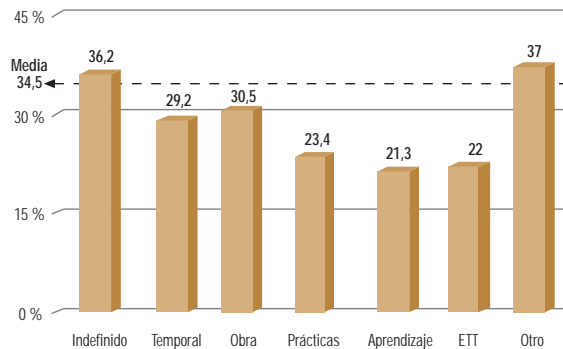
■ GRÁFICO 52.- EDAD DE LAS TRABAJADORAS.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



■ GRÁFICO 53.- MEDIA DE EDAD DE LAS TRABAJADORAS, SEGÚN TIPO DE CONTRATO.

Fuente: Taller de Sociología S.L.



El 97,6% de las encuestadas ha cursado algún tipo de estudio, fundamentalmente primarios y E.G.B, con un 28,8%. Un 20,2% habrían estudiado F.P.II y en tercer lugar, con un 18,3%, alguna diplomatura. Por CNAE observamos que hay un incremento de mujeres con estudios de Formación Profesional de Segundo Grado y con Diplomaturas en los sectores de la Administración/Banca y que el mayor número de Licenciadas se encuentra trabajando en Servicios Sociales. Por su parte, en Industrias Manufactureras encontramos el porcentaje más alto de trabajadoras que cuentan con Estudios primarios. Según el tamaño de la plantilla, vemos que existe un mayor nivel de estudios en las grandes empresas. Por áreas sanitarias, Pamplona tiene unos porcentajes superiores en técnicas especialistas, diplomadas y licenciadas. [Tabla 84]

Conforme aumenta la edad, disminuye el nivel de estudios Por edades observamos que a medida que la edad aumenta, disminuye el nivel de estudios. En el intervalo de edad de los 19 a los 34 años, el porcentaje mayor corresponde a las trabajadoras que han cursado F.P II, aunque entre las entrevistadas de 25 a 34 años también son importantes los porcentajes de diplomadas y licenciadas. Las mujeres entrevistadas de 35 a 44 años, tienen un mayor porcentaje de estudios primarios, pero también son significativos los estudios de F.P II y diplomaturas. De 45 años en adelante, el nivel de estudios primarios es el de la mayoría de las trabajadoras. [Tabla 85]

■ TABLA 84.- NIVEL DE ESTUDIOS, SEGÚN CNAE.

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Química	Metal	Ind. Manufact	Otras Industrias	Admon./ Banca	Comercio Hostelería	Otros Servicios	Servicios Sociales
Primarios/EGB	28,8	*56,3	*41,6	*65,8	23,5	*9,2	*39,1	32,6	*11,9
BUP/COU	12	12,5	15,6	8	17,6	13,2	*16,7	16,8	*6,7
FPI	8	6,3	7,8	5,1	11,8	5,3	9	12,6	9
FPII	20,2	6,3	22,1	*11,9	29,4	*34,2	18,6	13,7	17,2
Diplomatura	18,3	12,5	*9,1	*3,6	5,9	*23	*9,6	12,6	*33,4
Licenciatura	10,6	6,3	2,6	*3,9	11,8	14	*6,4	10,5	*16,9
Master/Doctorado	0,7	-	-	0,3	-	0,3	-	-	2,3
ns/nc	1,4	-	1,3	1,5	-	0,8	0,6	1,1	2,6

■ TABLA 85.- ESTUDIOS CURSADOS, SEGÚN EDAD

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Menos de 19	19-24	25-34	35-44	45-54	Más de 54
Primarios/EGB	28,8	16,4	21,8	*15,9	*38,2	*48,6	*68
BUP/COU	12	-	16,7	*9,6	14,5	12,9	1,9
FPI	8	35,8	6,1	9,5	8,1	4,8	2,8
FPII	20,2	47,8	*34,3	*25,6	*14,2	*7,8	4,1
Diplomatura	18,3	-	14,6	*23	*13,2	18,4	16,1
Licenciatura	10,6	-	*4,1	*14,8	9,9	*5,1	2,8
Master/Doctorado	0,7	-	-	0,8	0,7	1,2	-
ns/nc	1,4	-	2,3	0,8	1,2	1,2	4,1

Dependiendo del puesto de trabajo, observamos un mayor índice de formación reglada en las científicas/ intelectuales y en las administrativas y los índices más bajos se encuentran en las manufactureras y en las trabajadoras no cualificadas.

En un 60,6% de los casos, sería otra persona quien aporta más ingresos al núcleo familiar

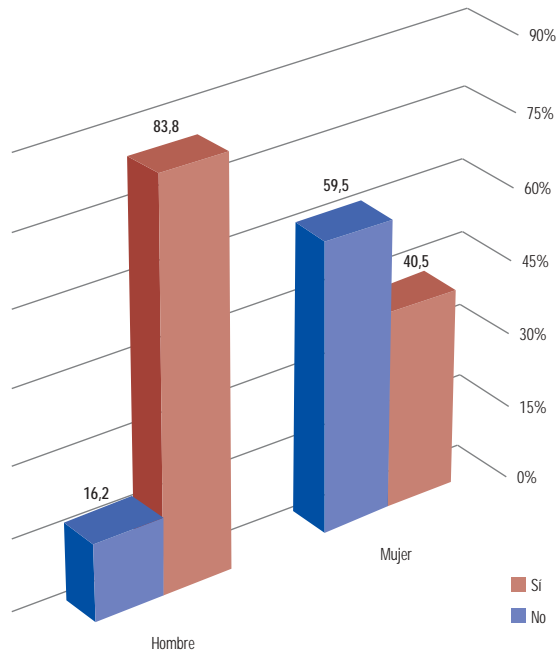
En un 60,6% de los casos entrevistados, es otra persona quien aporta más ingresos al núcleo familiar. En Europa, y siempre según los datos de la Encuesta

Europea sobre las Condiciones de Salud en el trabajo, un 59,5% de las trabajadoras encuestadas se encuentra en esta misma situación, es decir, es otra persona quien aporta más ingresos a la economía familiar. Según la Encuesta Nacional, este dato alcanza el 57,3% entre las trabajadoras españolas. Por lo tanto, la diferencia entre las trabajadoras europeas, españolas y navarras no es reseñable. *[Gráfico 54]*

En las Industrias Manufactureras, aumenta el porcentaje de trabajadoras cuyo salario es menor que el de otra persona del núcleo familiar. Por el contrario, en el sector de la Administración/Banca se dan más casos de mujeres con ingresos económicos superiores a los de la economía familiar. Es interesante observar que a medida que aumenta la edad, también lo hace el porcentaje de mujeres cuya aportación económica al núcleo familiar es mayor. Esto indica que las mujeres que menos cobran son las más jóvenes, que llevan menos tiempo trabajando y soportan una situación laboral y salarial más precaria.

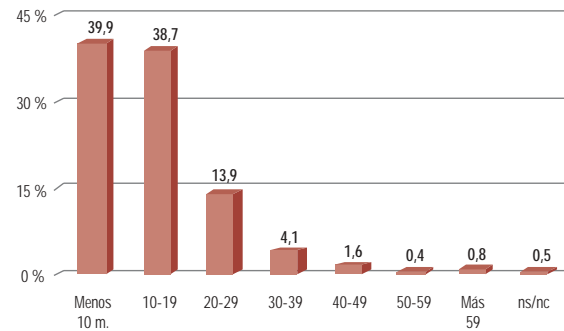
■ GRÁFICO 54.- PERSONA CON MAYORES INGRESOS. ENCUESTA EUROPEA.

Fuente: II Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo



■ GRÁFICO 55.- TIEMPO EMPLEADO PARA IR DE CASA AL TRABAJO

Fuente: Taller de Sociología, S.L.



Al observar esta variable en función del sexo, vemos que los varones son, en un porcentaje alto que alcanza el 67,1%, quienes aportan más ingresos en el hogar, mientras que las mujeres lo hacen en un 22,8% de los casos. Para Alberdi y Escario, sin embargo, "el impacto del salario de la mujer en la riqueza del hogar es muy positivo y significativo. Conceptualmente sin embargo, el salario de la mujer sigue teniendo un carácter subsidiario y desvinculado de su papel contributivo a la economía familiar... la mayoría de las veces tiene un carácter marginal, no contribuyendo más que de forma complementario a los ingresos familiares"⁵². [Tabla 86]

Las entrevistadas que realizan trabajos científicos e intelectuales son las que, en un porcentaje más alto, aportan más ingresos a la unidad familiar. Por el contrario, las trabajadoras de Industria y Manufactureras son las que menos.

Por último, el ítem ciento once trata de medir el tiempo, medido en minutos, que las encuestadas necesitan para ir de casa al trabajo.

La mayoría de las trabajadoras tarda menos de 20 minutos en ir de casa al trabajo

Como podemos ver en el gráfico 55, la mayoría de las trabajadoras tarda menos de 20 minutos en desplazarse desde su domicilio hasta su lugar de trabajo.

Por sectores, las empleadas en Industrias Manufactureras tardan menos en llegar al trabajo, mientras que en los Servicios Sociales aumentan las que dicen necesitar entre 20 y 29 minutos para este trayecto.

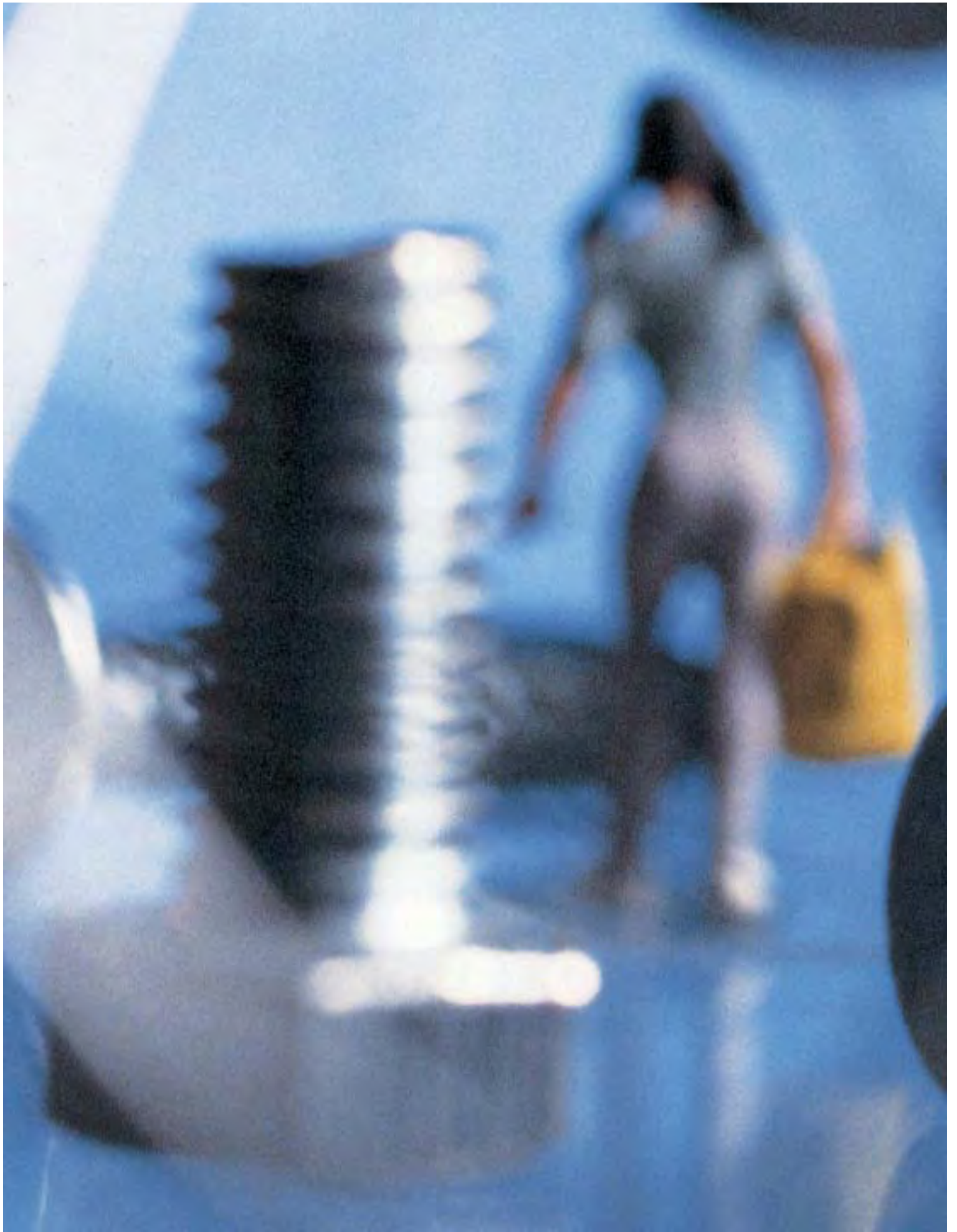
Por áreas sanitarias, en las zonas de Tudela, Estella y Zona Norte las mujeres trabajadoras tardan menos tiempo en desplazarse de casa al lugar de trabajo, mientras que en el área de Pamplona se precisa de un margen de tiempo mayor.

■ TABLA 86.- PERSONA QUE APORTA MÁS INGRESOS, SEGÚN EDAD

Fuente: Taller de Sociología S.L.

	Total	Menos de 19	19-24	25-34	35-44	45-54	Más de 54
La entrevistada	22,3	-	*14,9	*18,5	25,7	*28,9	*46,7
Otra persona	61,1	100	*76,7	*64,7	*55	55,2	*33,3
Entrevistada/otra persona	13	-	7,9	11,8	*17	12,3	18,1
ns/nc	3,6	-	0,6	*5,1	2,3	3,6	1,9

52.- Ines Alberdi y Maria Escario. Opus Cit.



A close-up photograph of a metal screw, likely made of stainless steel, positioned horizontally. The screw's head is on the left, and its threaded shaft extends towards the right. The background is a deep, vibrant blue, which is partially obscured by a large, dark, out-of-focus shadow of the screw's head and shaft on the right side. The lighting highlights the metallic texture and the sharp ridges of the threads.

MATRIZ DAFO



Las decisiones que se deben tomar desde un proyecto de intervención, en este caso para la prevención de la Salud y Seguridad de las trabajadoras navarras, requiere un profundo conocimiento del escenario donde se pretende actuar.

El objetivo de este estudio de investigación es proporcionar a los distintos estamentos, organizaciones y trabajadores/as, la información y los conocimientos necesarios para intentar solucionar los problemas y demandas que se puedan plantear durante las distintas intervenciones. Una vez finalizada la fase de investigación, es necesario realizar un diagnóstico de la situación, que de forma concisa, nos ayude a sistematizar los objetivos de la siguiente fase y el cambio o refuerzo de las actuales líneas de trabajo.

Existen distintas herramientas que permiten sistematizar el diagnóstico de cualquier investigación o estudio de mercado. Entre ellas se encuentra la MATRIZ DAFO que analiza las FORTALEZAS Y DEBILIDADES del estudio, tanto desde la perspectiva empresarial como desde la laboral.

El análisis de la Matriz nos puede ayudar a definir las distintas estrategias de comunicación e imagen, organización, información y prevención, que podrían desarrollar las distintas organizaciones implicadas⁵³.

De esta valoración de la situación actual de la Salud y Seguridad en el marco laboral navarro, se deben aprovechar las fortalezas y las oportunidades y neutralizar las amenazas, a través de una estrategia próxima a un Plan de Marketing.

En síntesis, el análisis de la MATRIZ DAFO pretende ser un marco de referencia operativo, que permita establecer las líneas de actuación futuras.

⁵³- El equipo redactor entiende que este análisis es de utilidad no solo para los institutos contratantes: INAM e INSL, sino también para las organizaciones empresariales y sindicales, para las empresas y grupos de trabajadores y trabajadoras interesados, los propios estudiosos del tema, el ámbito universitario... Incluso pensamos que con el elenco de datos aportado, se pueden ampliar y pormenorizar las conclusiones de nuestro trabajo.

EMPRESAS

PREVENCIÓN Y PARTICIPACIÓN

■ DEBILIDADES-AMENAZAS

- El 45,3% no cree que se pueda intervenir eficazmente en la prevención de riesgos laborales. En el área de Tudela y en el sector servicios está más presente el escepticismo.
- Un 36,1% señala que no existen riesgos en su empresa, 55,2% en Comercio/ Hostelería.
- El Delegado/a de Prevención está presente en un tercio de los centros empresariales. El Comité de Seguridad está asentado en el 41,2%. La presencia de figuras preventivas aumenta notablemente con el tamaño de las plantillas.
Un trabajador o trabajadora, como mínimo, designado a esta labor, sólo existe en el 18,1% de los casos considerados.
- El 4,6% de las empresas con mujeres empleadas tiene un servicio propio (o mancomunado) de prevención.
- La incidencia de accidentes asciende al 24,8%, mayor en función del tamaño de las plantillas.
- Un 29,3% de las empresas ha enviado a algún trabajador o trabajadora a actividades formativas. Comercio/Hostelería es el sector con menos presencia.
Sólo un 19,2% ofrece formación sobre Seguridad y Salud en función del puesto del trabajador.
- El 51,4% no ofrece información sobre los riesgos del puesto de trabajo a sus empleados/as.
- Prácticamente en la mitad de las empresas no hay procedimientos para la consulta y participación en materia de Salud y Seguridad.

■ FORTALEZAS-OPORTUNIDADES

- El 54,7% del personal responsable de la empresa cree que desde esta se puede intervenir en la prevención de riesgos y evitar accidentes.
- El Metal y la Química suponen los sectores con mayor organización de personal dedicado a labores de prevención de riesgos laborales.
La valoración de la actividad de los Comités, se sitúa en el plano de la eficacia en su conjunto (media 3,7 puntos sobre 5).
- Un 80,7% de los centros laborales consultados, cuenta con un servicio de prevención, contratado fuera de la empresa (Mutuas u otras entidades).
- Reconocimientos médicos y evaluación inicial de riesgos conforman la actividad preventiva más realizada. La evaluación de riesgos está más presente en: Metal, Química e Industrias Manufactureras.
- Administración/Banca y Comercio/ Hostelería resultan ser los CNAE con menor accidentabilidad.
- Las Mutuas, en un 54% y Administraciones Públicas, 26,1% son las entidades que llevan a cabo en mayor grado la formación.
- A mayor tamaño de las plantillas laborales, la información sobre Seguridad y Salud aumenta significativamente.

■ INNOVACIÓN - CALIDAD

■ DEBILIDADES-AMENAZAS

- La Seguridad y Salud no aparece asociada a la idea de renovación de equipos y/o maquinaria.
- La implantación de la ISO 9.000 es de un 8,3% en las empresas donde cuenta con personal femenino. La presencia en el sector del Metal es más elevada.

■ FORTALEZAS-OPORTUNIDADES

- Un 69,8% dice haber realizado una renovación notable de maquinaria en el bienio 1996-97. Administración/Banca es el sector con mayor peso en esta actividad. Productividad y calidad son los dos ejes de la innovación.

■ TRABAJADORAS

■ CONDICIONES DEL EMPLEO

■ DEBILIDADES-AMENAZAS

- Un 22,9% de las mujeres trabaja bajo la situación de eventualidad. El trabajo precario está más presente entre las más jóvenes. Prácticamente la mitad de las menores de veinticuatro años tiene un contrato eventual.
- Eventualidad y trabajo a tiempo parcial aparecen aunados.
- Se observa una distribución de los puestos de trabajo en función del género.
- En los sectores de Industrias Manufactureras, Metal y Química, la presencia de mujeres en cadena es más importante.
- Las mujeres manejan en mayor grado equipos informáticos. Frente a los varones en los que domina la herramienta manual.
- El 41,3% ha recibido formación para el manejo de los equipos propios de su labor.

■ FORTALEZAS-OPORTUNIDADES

- En Otras Industrias y Administración/ Banca, las mujeres disfrutan de una mayor Seguridad contractual. Los contratos denominados como fijos, aumentan con la edad de las entrevistadas.
- La mayoría percibe un salario fijo, 95,9%; el plus de peligrosidad afecta a un 1,2%.
- Las mujeres ocupan el espacio administrativo, 33,8%, profesionales de servicios 20,4% y científico-intelectual 15% .
- La mayoría ocupa un puesto de trabajo definido como de carácter permanente; más notable en la Administración/Banca.
- El 89,7% tiene posibilidades de continuar en su empleo en los próximos meses. Si bien, son más pesimistas que los hombres.

■ DEBILIDADES–AMENAZAS

- Un tercio de las trabajadoras dice estar expuesta a cierto nivel de ruido; el 7,3% lo considera como elevado en su conjunto. La contaminación acústica aumenta a la par que el tamaño de las plantillas.

El ruido proviene en un 30,5% del propio puesto de trabajo.

- La manipulación de productos tóxicos, está presente en el 10,7% (asciende al 17,4% entre las mujeres jóvenes). Un 7,2% respira materias nocivas.
- Un tercio de quienes manipulan sustancias tóxicas, desconoce sus efectos.
- Cortes, pinchazos, golpes y quemaduras son los riesgos más señalados. Metal, Química e Industrias Manufactureras son los sectores con mayor exposición a riesgos, también aumenta entre las empleadas de menos de 24 años.
- El exceso de confianza, 30,6%, es el factor más identificado como causa de los accidentes. El material utilizado es el segundo factor, más notable en Comercio/Hostelería.
Un 49,8% acumulado identifica riesgos subsanables por la dirección de la empresa.
- Tres de cada cuatro entrevistadas, tiene que mantener una postura semejante durante la jornada laboral. 58,9% debe realizar movimientos repetitivos, más presente en Industrias Manufactureras.
- Un 61,5% afirma tener algún tipo de molestia derivada del trabajo. Espalda, nuca y cuello representan las zonas de mayor impacto de las dolencias.
Las trabajadoras cualificadas de las Industrias Manufactureras, las montadoras y las empleadas no cualificadas, perciben más molestias.

■ FORTALEZAS–OPORTUNIDADES

- La temperatura de trabajo es considerada en la mayoría de las ocasiones como confortable. Lo mismo sucede con el resto de aspectos relativos al medio físico de actividad.
- La incidencia de la manipulación y respiración de elementos tóxicos es baja.
- El 56% de las trabajadoras considera que no está expuesta a riesgos de accidente.
- Tres cuartas partes opina que su puesto de trabajo reúne buenas condiciones (espacio, ergonomía, luz, superficie...). Sólo en las empresas de mayor tamaño se denota un empeoramiento de las condiciones laborales.
- Si bien la utilización de la fuerza es menor en el colectivo femenino, resulta importante al considerar la reiteración de los movimientos.
- Tres cuartas partes no consideran monótono su trabajo. Servicios Sociales presenta porcentajes de variedad más altos. Profesionales tituladas universitarias y de más de 45 años, también perciben poca monotonía.
- La mayoría dice no tener problemas que dificulten la comunicación con compañeros/as del trabajo. Un 21,1% responde en términos de afirmación (Metal, Industrias Manufactureras y empresas de mayor tamaño).
- El clima laboral aparece como satisfactorio. Las mejores relaciones se dan en el plano de los/las iguales.
- Las mujeres ocupan puestos de trabajo que requieren en conjunto mayor nivel de formación que en el caso de los hombres.
- La mayoría, 58,7%, cree que puede aplicar sus capacidades en el desarrollo de su trabajo.

■ DEBILIDADES–AMENAZAS

- El nivel de atención y el ritmo de trabajo son importantes. También en un porcentaje notable, el trabajo obliga a movimientos repetitivos.
- Un 36% considera la cantidad de trabajo realizada en los últimos meses como “elevada”. Las contratadas eventuales y más jóvenes perciben mayor intensidad de trabajo.
- Los errores en el desarrollo del trabajo repercuten en la calidad del producto o servicio. Mayor respuesta porcentual alcanza entre las trabajadoras del Metal e Industrias Manufactureras.
- Las montadoras, empleadas no cualificadas y las trabajadoras de las Industrias Manufactureras, opinan en mayor número que el trabajo no les permite desarrollar sus capacidades.
- Un 67,2% no se considera promocionada en su marco laboral. El sector Comercio/Hostelería, el área sanitaria Norte y la empresa pequeña presentan las visiones más pesimistas.
- Las mujeres más jóvenes y con contratos eventuales presentan una media de horas trabajadas semanales mayor a cuarenta horas.

■ FORTALEZAS–OPORTUNIDADES

- Las mujeres se sienten valoradas en el seno de las empresas en las que desarrollan su actividad. Las profesionales y científicas, son las que más valoradas se sienten.
- Una parte notable dice tener autonomía para organizar su labor. Mayor aún en el sector servicios y entre las empleadas con mayor nivel de estudios. No obstante, la mujer europea tendría mayor autonomía.
- La jornada laboral de 40 horas es la más implantada.
- El nivel de participación de las trabajadoras en temas referentes al trabajo y sus condiciones es elevado. La planificación y organización del trabajo resulta ser la tarea de mayor participación; la menor (1/3), actividades preventivas.
- Respecto a las posibilidades de comunicación con los distintos estamentos de la empresa, no existen impedimentos para su realización. En el sector servicios resulta ser más fluida.

SEGURIDAD Y SALUD

■ DEBILIDADES–AMENAZAS

- Sólo una cuarta parte conoce la existencia en su centro de trabajo de un Delegado/a de Prevención. La valoración de su labor es “eficaz”. La visión positiva es menor entre las empleadas de la pequeña empresa.
- A un 37,8% se le ha realizado reconocimiento médico por parte de la empresa en el último año. Las mujeres más jóvenes y con contratos eventuales, estarían por debajo de la media.
- Los estudios de riesgo para la Seguridad y Salud del puesto de trabajo, sólo se ha realizado en un 6,9% de éstos.
- En un 14,3% de los casos estudiados sería obligatorio el uso de medios de protección individual.
- La formación propiciada por la empresa es muy baja al considerar las mujeres más jóvenes y/o con contratos eventuales.

La asistencia a actividades relacionadas con la prevención de riesgos es muy baja, 8,6%, frente al 28% en el caso masculino.

- Las mujeres de empresas de mayor tamaño y del sector Otras Industrias perciben que su salud es “regular” en índices más significativos. El exceso de trabajo doméstico, incide negativamente en la percepción de la propia salud.
- El 44,3% tiene síntomas que alteran su salud como derivación del trabajo. Estos son: dolor de cabeza, cansancio continuo y dificultades para dormir.

Las más jóvenes tienen en mayor número alteraciones del apetito y las de más edad, problemas de insomnio.

Existe una sintomatología específica por sectores.

Las trabajadoras presentan más síntomas respecto a su salud que los hombres.

■ FORTALEZAS–OPORTUNIDADES

- El control sobre las medidas de protección se sitúa en el 59,8% de los casos estudiados.
- Un tercio dice haber acudido a cursos de formación subvencionados por la empresa. La mayor actividad se refleja en el área de Pamplona y aumenta con el tamaño de las empresas. La mujer participa en estas actividades en mayor proporción que el colectivo masculino.
- Un 90,4% opina que su salud en conjunto es buena.
- Se observa una cierta moderación en el uso del tabaco. Las mujeres de más edad y las que tienen estudios superiores fuman menos.
- El 55,7% carece de síntomas que afecten a su salud y que estén derivados de su actividad profesional.
- El índice de trastornos en la vida sexual, embarazo... es bajo.
- El 68,4% dice no haber utilizado medicamentos en las últimas semanas.
- Los hombres tienen más problemas de salud derivados del trabajo que las mujeres.
- Los accidentes de trabajo entre el colectivo femenino tienen una incidencia del 3,4%, frente al 14,5% de los hombres. En el sector Industrias Manufactureras el porcentaje de siniestros es más notable.
- Las enfermedades profesionales no presentan incidencia destacable, 1,1%.

■ DEBILIDADES–AMENAZAS

- A la hora de acudir a consulta médica las dolencias más usuales serían: dolores de espalda, golpes y depresión/estrés.
- El exceso de confianza resulta ser en el 35% de las situaciones, la principal causa de accidente.
- Los aspectos que más preocupan en el trabajo son: el horario y la postura a adoptar en el trabajo. En el Metal y las Industrias Manufactureras, tiene mayor incidencia “la monotonía”. El ritmo de trabajo se señala en mayor grado en el sector de servicios.

■ COMPORTAMIENTO DE LA UNIDAD FAMILIAR

■ DEBILIDADES–AMENAZAS

- El 19,4% de las trabajadoras se encarga ella sola del cuidado de los hijos e hijas menores de 15 años.
- Más de un tercio desarrolla casi exclusivamente en su hogar todas las tareas domésticas; en el caso de planchar y lavar la ropa, los porcentajes aumentan ostensiblemente. Las trabajadoras entre 35 y 54 años y las empleadas en el sector industrial, están más implicadas en las tareas del hogar. El trabajo doméstico del propio domicilio, aparece desigualmente repartido por géneros.
- Un 38,5% dice carecer de tiempo libre para hacer aquello que le sería más gratificante.

■ FORTALEZAS–OPORTUNIDADES

- El 90,1% de las encuestadas dice que su pareja también trabaja fuera del hogar.
 - Una de cada cinco trabajadoras son cabeza de familia.
 - El cuidado de los hijos/as es compartido con la familia en un tercio de los casos analizados.
 - El 61,5% dice tener tiempo libre para dedicarlo a actividades relacionadas con el ocio. Más notable entre las trabajadoras más jóvenes.
 - Las actividades más realizadas son por orden porcentual: estar con amigos/as, lectura, radio/TV y la actividad física.
- Las mujeres se muestran más activas en el tiempo libre que los hombres.





BIBLIOGRAFÍA

- ALBERDI, I., ESCARIO, P. "Vida privada y trabajo". *Mujer e igualdad de oportunidades en el empleo*, Nº 7, pp. 65-73. Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la mujer. Madrid 1.989.
- ARILLO, A. *La salud mental de las mujeres*. Tesis Doctoral. Inédita. Pamplona. 1998
- ASCON, R., ALBALADEJO, G., BASTIDA, A., EDO, M.J., SAEZ, E. *Geografía (3) Trabajo, producción y espacio industrial*. Crítica. Barcelona. 1989.
- BARAÑANO, M. *Mujer, trabajo y salud*. Ed. Trotta, S.A. Madrid 1.992.
- BATES GASTON, J. "The female reproductive system and work". *Women at Work*. (Psychological and organizational perspectives). Open University Press. Philadelphia. 1991.
- CRUZ CANTERO, P., COBO BEDIA, R. *Las mujeres españolas: lo privado y lo público*. CIS. Serie: Estudios y Encuestas. Madrid. Mayo 1.991.
- FERNÁNDEZ VIGUERA, B. Y OTRAS. Grupo de Investigación de género de la Universidad Pública de Navarra. *Situación social de las mujeres en Navarra. Evolución y tendencias de cambio. 1975-1996*. Inédito. Pamplona. 1.998.
- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO. *Second European survey on working conditions*. Base de Datos. Dublín. 1.996.
- GARCÍA GÓMEZ, M. "Mujer, trabajo y salud". Coordinadora del nº, NOVA MELLE, P. *Abaco* (Revista de Cultura y Ciencias Sociales) *Trabajo y salud*. Extra Nº 6 y 7. Segunda Epoca, pp. 59-68. La productora de Ediciones S.L. Madrid. 1.995.
- INSTITUTO DE LA MUJER. *La salud laboral de las mujeres*. Salud XIV. Instituto de la Mujer. Madrid. 1996
- MARTÍNEZ QUINTANA, V. "El absentismo: un indicador de salud laboral". Coordinadora del nº NOVA MELLE, P. *Abaco* (Revista de cultura y Ciencias Sociales) *Trabajo y salud*. Extra Nº 6 y 7. Segunda Epoca, pp. 69-83. La productora de Ediciones S.L. Madrid. 1.995.
- MARTÍNEZ TEN, C. "La salud laboral en la mujer". *Mujer e igualdad de oportunidades en el empleo*. Nº 7, pp. 47-53. Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la mujer. Madrid 1.989.
- MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES. *Las mujeres en cifras*. Ministerio de Asuntos Sociales Madrid. 1997.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. *Vivir con salud, haciendo visibles las diferencias*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Madrid. 1997.
- PASCUAL DEL POBIL, M^o A. Y OTRAS. "Mujer y salud: Trabajo remunerado us trabajo doméstico". *Revista Medicina de Empresa*. Vol XXXI. Nº 1. Marzo. Madrid. 1.997.
- PRIOR RUIZ, J.C. *La calidad de vida de la mujer trabajadora*. Universidad de Granada. Granada. 1.997.
- RINCÓN, A. *Incidencia del estrés en la salud de las mujeres*. Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria. 1995.
- Taller de Sociología S.L. *Encuesta Navarra de Salud y Condiciones de Trabajo 1.997*. Instituto Navarro de Salud Laboral. Fondo de Publicaciones. Gobierno de Navarra. Pamplona. 1998.

CUESTIONARIOS

**CUESTIONARIO
DE EMPRESA**

**INDUSTRIA - SERVICIOS
1997**

N° de Estado _____ (01-25) (3) (4)
N° de cuestionario _____ (5) (00) (7) (8) (9)
Comunidad Autónoma _____ (00) (11)
Provincia _____ (02) (13)
Empresario/a _____ (04) (05) (06) (17)

CUESTIONARIO DE EMPRESA GENERAL

1 (18)

N° DE LA EMPRESA _____ (19) (20) (21) (22)

Quantiano correspondiente al director, gerente, administrador, responsable, etc. de la empresa

1 (23)

Confirma 24 analizado en este cuestionario.

P.1. Confirma 25 analizado en este cuestionario.

P.2. ¿Cuál es la actividad económica de este centro de trabajo?
IDENTIFICADOR: MÓDULO DE TARJETA A y anexo de T. Aligned correspondientes a la actividad indicada por el empresario. Si no se encuentra la actividad económica del centro de trabajo en la Tarjeta anexo la actividad económica que ejerce el empresario.)

CNAE-93: (26) (27) (28)

Preg. 3 a 11, columnas 28 a 31 analizado en este cuestionario.

PLANTILLA

P.12 ¿Este centro de trabajo forma parte de una empresa con más centros de trabajo?

Si 1
 No 2
 NC 9

Para ir a P.14

(54)

P.13 Actualmente, ¿cuál es la plantilla total propia de la empresa en España?

(55) (56) (57) (58) (59)
 NC 99999

P.14 Actualmente, ¿cuál es la plantilla de este centro de trabajo?

ENTREVISTADOR: Si el propietario o empresario aborregado habitualmente funciones concretas de trabajo en el centro, inclúyelo en el apartado de "plantilla propia".

— Plantilla propia (60) (61) (62) (63)
 — Otros trabajadores procedentes de otras empresas (64) (65) (66) (67)
 TOTAL (68) (69) (70) (71)

P.15 De estos trabajadores procedentes de otras empresas, indicar cuántos pertenecen a:

— Comarcas o subcomarcas (incluidos trabajadores autónomos) (72) (73) (74)
 — Empresas de Trabajo Temporal (75) (76) (77)
 — Otros Especificar: (78) (79) (80)

TOTAL (81) (82) (83)

P.16 En la plantilla propia de este centro, ¿hay trabajadores que realicen la mayor parte de su trabajo en su domicilio particular?

Si 1
 No 2
 NC 9

(84)

P.17 ¿Cuántos?

(85) (86) (87)
 NS 998
 NC 999

P.18 Distribuya la plantilla propia de este centro de trabajo según se vea:

— Hombres (88) (89) (90) (91)
 — Mujeres (92) (93) (94) (95)
 — TOTAL (96) (97) (98) (99)

P.19 Distribuya la plantilla propia de este centro de trabajo según el tipo de horario que tenga en la actividad:

ENTREVISTADOR: ACOSTUMBRAR TABLITA C)

Formada por (canchales y turnos)		NC trabajadores					
Asociado cotidiano	Tipo mañana	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Tipo tarde	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Horario en equipos rotativos (turnos)	Tipo noche	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	matutina/ tarde	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	matutina/ tarde/ noche	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Otro tipo. Especificar:		<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
TOTAL		<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		(100) (101)	(102) (103)				
		(104) (105)	(106) (107)				
		(108) (109)	(110) (111)				
		(112) (113)	(114) (115)				
		(116) (117)	(118) (119)				
		(120) (121)	(122) (123)				
		(124) (125)	(126) (127)				
		(128) (129)	(130) (131)				

P.20 Distribuya la plantilla propia de este centro de trabajo según sus funciones:

ENTREVISTADOR: ANUNCIAR TABLITA D)

	NC trabajadores						
Personal con funciones de dirección o gestión	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	(132) (133) (134) (135)
Personal con funciones administrativas	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	(136) (137) (138) (139)
Personal con funciones de apoyo a la producción (no servicio)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	(140) (141) (142) (143)
Personal con tareas propias de la actividad principal de este centro	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	(144) (145) (146) (147)
Otros. Especificar:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	(148) (149) (150) (151)
TOTAL	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	(152) (153) (154) (155)

P.21 Respecto a la prevención de riesgos laborales, ¿creo Vd. que la dirección de la empresa puede intervenir eficazmente en la reducción de los accidentes y las enfermedades laborales?

Si 1
 No 2
 NC 9

(156)

P.22 Díganos la razón o razones por las que piensa de esta manera.

— NC 99 (157) (158)
 (159) (160)

ORGANISMO DE PARTICIPACION

ENTREVISTADOR: Sólo hacer la P.23 si el centro de trabajo cuenta con 6 o más trabajadores. Si tiene menos de 6 trabajadores pasar a P.20.

P.23 En este centro de trabajo, ¿hay algún delegado de prevención de riesgos laborales?
ENTREVISTADOR: Si las Funciones de Delegado de Prevención son realizadas por el Delegado de Personal, indicar la opción "OT".

Si	1] → Pasa a P.30	(161)
No	2		
NS	8		
NC	9		

P.24 ¿Cualesquiera Delegado de prevención tienen en este centro? (162)
 — NC — 99

P.25 En este centro de trabajo, ¿hay Comité de Seguridad y Salud en el trabajo? (164)

Si	1] → Pasa a P.27	(164)
No	2		
NS	8		
NC	9		

ENTREVISTADOR: Sólo debe hacer la P.26 si este centro forma parte de una empresa con este sistema de trabajo, es decir, si se ha respondido SI en la P.12.

P.26 Y en su empresa, ¿hay Comité de Seguridad y Salud en el trabajo? (165)

Si	1] → Pasa a P.30	(165)
No	2		
NS	8		
NC	9		

P.27 ¿Con qué frecuencia se reúne?

Al menos trimestralmente	1
Al menos trimestralmente y cuando hay un asunto de interés	2
Sólo cuando hay un asunto de interés	3
Otros. Especificar _____	4
NS	8
NC	9

P.28 ¿Cuál es, en su opinión, la eficacia del Comité de Seguridad y Salud en relación a la prevención de los riesgos laborales de este centro de trabajo?

ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA F)

INEFICAZ	1	2	3	4	5	EFICAZ	(167)

P.29 Cítenos 100 unidades en este cuestionario.

RECURSOS PREVENTIVOS

P.30 En este centro, ¿hay algún Trabajador designado por el empresario para realizar tareas de seguridad y salud en el trabajo? (169)

Si	1] → Pasa a P.36	(169)
No	2		
NS	8		
NC	9		

P.31 ¿Cualesquiera Trabajadores designados por el empresario tienen en este centro? (170) (171)
 — NC — 99

P.32 ¿Tiene experiencia en seguridad y salud en el trabajo cuando fuera designado? (172)

Si	1	(172)
No	2	
NS	8	
NC	9	

P.33 Estos Trabajadores designados por el empresario, ¿han recibido formación sobre seguridad y salud en el trabajo?

Si	1	(173)
No	2	
NS	8	
NC	9	

P.34 Aproximadamente, ¿qué parte de su jornada laboral dedican activamente a tareas de seguridad y salud en el trabajo?

ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA F)

Menos del 10%	1	(174)
10% - 30%	2	
31% - 50%	3	
51% - 70%	4	
71% - 90%	5	
Más del 90%	6	
NC	9	

P.35 Cítenos 175 a 180 unidades en este cuestionario.

P.36 En esta empresa, ¿hay un Servicio de prevención propio (o mancomunado) dentro o un servicio de prevención contratado con una o más u otras entidades especializadas?

Si, propio	1	(181)
Si, mancomunado	2	
No	3	
NS	8	
NC	9	

→ Pasa a P.39

P.37 De las personas que componen este Servicio de prevención, ¿cuántas realizan funciones...?

Funciones de nivel superior	(142) (103)
Funciones de nivel intermedio	(144) (105)
Otras funciones	(146) (107)
	98
	99
	NC
	NC

→ Pasar a P.39

P.38 Distribuya las personas que realizan funciones de nivel superior según sus especialidades preventivas.

(ENTREVISTADOR: ASENTAR TABLITA G. Anotar para cada uno de las personas que realizan funciones de nivel superior, las distintas especialidades preventivas realizando el 1. del mismo para cada una de esas personas indicar si tiene titulación universitaria o no. Deberán indicar cada una persona realizan estas funciones.)

ESPECIALIDADES PREVENTIVAS	PERSONAS CON FUNCIONES DE NIVEL SUPERIOR					
	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª
Seguridad en el trabajo	1 (108)	1 (103)	1 (108)	1 (205)	1 (208)	1 (213)
Higiene industrial	1 (189)	1 (194)	1 (199)	1 (204)	1 (209)	1 (214)
Engeniería/psicosociología aplicada	1 (190)	1 (195)	1 (200)	1 (205)	1 (210)	1 (215)
Medicina del trabajo	1 (191)	1 (196)	1 (201)	1 (206)	1 (211)	1 (216)
Titulación	SI	1 (192)	1 (197)	1 (202)	1 (207)	1 (212)
Universidad	NO	2	2	2	2	2

→

ESPECIALIDADES PREVENTIVAS	PERSONAS CON FUNCIONES DE NIVEL SUPERIOR					
	7ª	8ª	9ª	10ª	11ª	12ª
Seguridad en el trabajo	1 (218)	1 (223)	1 (228)	1 (233)	1 (238)	1 (243)
Higiene industrial	1 (219)	1 (224)	1 (229)	1 (234)	1 (239)	1 (244)
Engeniería/psicosociología aplicada	1 (220)	1 (225)	1 (230)	1 (235)	1 (240)	1 (245)
Medicina del trabajo	1 (221)	1 (226)	1 (231)	1 (236)	1 (241)	1 (246)
Titulación	SI	1 (222)	1 (227)	1 (232)	1 (237)	1 (242)
Universidad	NO	2	2	2	2	2

P.39 El Servicio de prevención, ¿lo crees controlado frente de la empresa (por ejemplo, con una reunión a esta entidad especializada)?

SI	1
No	2
NS	3
NC	4

→ Pasar a P.41

P.40 Señala, de las siguientes actividades, cuáles realiza el Servicio de prevención que tienes contratado frente de la empresa

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TABLITA H. Responder en/ya)

Diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva	1	(249)
Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores	1	(240)
Determinación de los prioridades en la aplicación de las medidas preventivas aconsejadas y la vigilancia de su eficacia	1	(241)
Información y formación de los trabajadores	1	(242)
Planificación de los programas sanitarios y planes de emergencia	1	(243)
Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo	1	(244)
Ninguna	3	
	4	
	5	
	6	
	7	
	8	
	9	
	10	

→ NC

ACTIVIDADES PREVENTIVAS

P.41 Señala qué actividades se han desarrollado (o se están desarrollando) en este centro, por motivos de seguridad y salud en el trabajo, en los últimos doce meses.

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TABLITA I. Responder en/ya)

Evaluación inicial de los riesgos laborales en todo el centro de trabajo	1	(246)
Crear una organización para la prevención de riesgos o mejorar la organización preventiva que había antes	1	(247)
Elaborar un Plan con las actividades preventivas a desarrollar	1	(248)
Investigación de accidentes de trabajo	1	(249)
Reconocimientos médicos (vigilancia de la salud)	1	(250)
Elaborar un plan de emergencia	1	(251)
Modificar o actualizar las instalaciones por razones de seguridad y salud	1	(252)
Modificar o sustituir los equipos, máquinas, etc. por razones de seguridad y salud	1	(253)
Sustitución de productos o materiales peligrosos	1	(254)
Control de la exposición a contaminantes químicos, físicos o biológicos	1	(255)
Señalización de seguridad	1	(256)
Adquisición, instalación o modificación de equipos de protección individual	1	(257)
Adquisición, instalación o modificación de medios de protección colectiva	1	(258)
Modificación de puestos de trabajo para mejorar sus aspectos organizativos	1	(259)
Elaborar e implantar normas de seguridad	1	(260)
Medidas de organización del trabajo (pausas, rotación de puestos, coordinación de tareas, etc.)	1	(261)
Otros. Especificar	1	(262)

→ Ninguna

→ NC

→ 9

→ (263)

ENTREVISTADOR: Sólo hacer la P.42 si el entrevistado ha trabajado en la P.41 de la 1ª encuesta:
 "Evaluativa inicial de los riesgos laborales en todo el centro de trabajo"

P.42 La evaluación inicial de riesgos laborales realizada en todo el centro de trabajo, ¿qué utilidad le ha realizado?

- Sólo la propia empresa 1
- Sólo un servicio externo a la empresa (empresa u otra entidad especializada) 2
- Los dos anteriores 3
- Otros. Especificar: 4
- NS 8
- NC 9

P.43 Columnas 265 a 273 incluidas en este cuestionario.

P.44 En este centro de trabajo, ¿se ha producido algún accidente durante la jornada de trabajo en los dos últimos años?

(ENTREVISTADOR: Escribir los accidentes de trabajo ocurridos durante el tiempo del desarrollo de los trabajos en el centro de trabajo y del centro de trabajo al desarrollo)

- SI 1 (274)
 - No 2
 - NS 3
 - NC 9
- Pasar a P.47

P.45 En este centro de trabajo, ¿se dispone de datos sobre los costes económicos anuales de los accidentes de trabajo ocurridos en el centro?

- SI 1 (275)
 - No 2
 - NS 3
 - NC 9
- Pasar a P.47

- P.46** ¿Qué aspectos se contabilizan?
- (ENTREVISTADOR:** MOSTRAR TABLITA K. Responder a todos)
- Costes separados: costes del seguro con la MITA de accidentes de trabajo y indemnidades profesionales o INSS 1 (276)
 - Costes no separados de tiempos perdidos por compañeros y heridos 1 (277)
 - Costes no asegurados de primeros auxilios 1 (278)
 - Costes no asegurados de daños a instalaciones, equipos y materiales 1 (279)
 - Costes no asegurados de sanciones administrativas y procesos judiciales 1 (280)
 - Costes no asegurados de donaciones de la producción 1 (281)
 - Costes no asegurados de pérdida de imagen y mercado 1 (282)
 - Costes de los actividades relacionadas a la prevención de riesgos laborales 1 (283)
 - Otros costes no asegurados 1 (284)
 - NC 9 (285)

FORMACIONE INFORMACION

P.47 ¿Algunos de sus centros ha asistido a algún curso o charla de seguridad y salud en el trabajo durante los últimos 12 meses (incluyendo los centros de formación)?

- SI 1
 - No 2
 - NS 3
 - NC 9
- Pasar a P.49

- P.48** ¿Qué entidad o entidades han llevado a cabo dicha formación?
- (ENTREVISTADOR:** MOSTRAR TABLITA L. Responder a todos)
- La propia empresa 1 (287)
 - Administraciones públicas (estatal, autonómica o local) 1 (288)
 - Minus de accreditados de trabajo y informadores profesionales 1 (289)
 - Asociaciones o colegios profesionales 1 (290)
 - Organizaciones empresariales 1 (291)
 - Sindicatos 1 (292)
 - Universidades e otros centros docentes 1 (293)
 - Asesoros y consultores privados 1 (294)
 - Otros. Especificar: 1 (295)
 - NC 9 (296)

P.49 En este centro, ¿pudo trabajador recibir formación, en materia de seguridad y salud en el trabajo, específica de su puesto de trabajo o función?

- SI 1
 - No 2
 - NS 3
 - NC 9
- Pasar a P.51

- P.50** ¿Cuál es el soporte esta formación?
- Al inicio del contrato 1
 - Al producirse un cambio en las funciones desempeñadas por el trabajador 1
 - Al incorporar nuevas tecnologías o producirse cambios en los equipos de trabajo 1
 - Otros. Especificar: 1
- | | SI | NO | NS | NC |
|---|----|----|----|----|
| Al inicio del contrato | 1 | 2 | 3 | 9 |
| Al producirse un cambio en las funciones desempeñadas por el trabajador | 1 | 2 | 3 | 9 |
| Al incorporar nuevas tecnologías o producirse cambios en los equipos de trabajo | 1 | 2 | 3 | 9 |
| Otros. Especificar | 1 | 2 | 3 | 9 |

P.51 En este centro, ¿se informa directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afectan a su puesto de trabajo o función, y de las medidas de protección y prevención a aplicar?

- SI, por escrito 1
 - SI, verbalmente 2
 - SI, por escrito y verbalmente 3
 - No 4
 - NC 9
- (302)

P.52 En este centro, ¿está establecida un procedimiento de consulta y participación del trabajador o de sus Delegados de prevención en alguno de los siguientes aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TABLETA H. Responder a cada ítem)

- Planificación y organización del trabajo 1 (303)
- Introducción de nuevas tecnologías 1 (304)
- Elección de equipos 1 (305)
- Determinación de las condiciones de trabajo 1 (306)
- Organización y desarrollo de actividades de protección de la salud y asesoración de riesgos 1 (307)
- Designación de trabajadores encargados de la seguridad y salud en el trabajo 1 (308)
- La organización de la formación 1 (309)
- Otros. Especificar: 1 (310)
- Ninguna 7 (311)
- NC 9 (311)

INSOY ACCIONES TECNOLÓGICAS

P.53 Durante los dos últimos años, ¿se han realizado inversiones en la adquisición o renovación de maquinaria o equipos de trabajo en este centro?

- SI, inversiones muy importantes 1 (312)
 - SI, inversiones de cierta importancia 2 (312)
 - No, apenas ninguna 3 (312)
 - No, ninguna 4 (312)
 - NS 5 (312)
 - NC 9 (312)
- Pasará a P.58

P.54 Sobre el total existente, ¿qué porcentaje de máquinas/equipos se ha adquirido o renovado?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TABLETA J)

- Menos del 10% 1 (313)
- 10% - 30% 2 (313)
- 31% - 50% 3 (313)
- 51% - 70% 4 (313)
- 71% - 90% 5 (313)
- Más del 90% 6 (313)
- NS 8 (313)
- NC 9 (313)

P.55 Del total existente, ¿qué porcentaje se refiere a máquinas/equipos nuevos?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TABLETA O)

- 0% 1 (314)
- 1% - 10% 2 (314)
- 11% - 30% 3 (314)
- 31% - 50% 4 (314)
- 51% - 70% 5 (314)
- 71% - 90% 6 (314)
- Más del 90% 7 (314)
- NS 8 (314)
- NC 9 (314)

P.56 ¿Cuáles han sido los diez principales motivos de esta adquisición o renovación?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TABLETA P y anotar los diez motivos elegidos)

- | | | |
|---|---------|---------|
| | 1 | 2 |
| — Productividad | 1 (315) | 1 (316) |
| — Nuevos productos o servicios | 2 | 2 |
| — Seguridad y Salud de los trabajadores | 3 | 3 |
| — Calidad del producto o servicio | 4 | 4 |
| — Otro motivo. Especificar | 5 | 5 |
| — NC | 9 | 9 |

(P.57 a P.66. Columnas 317 a 326 anudadas en este cuestionario.)

P.57 Si en este centro se ha adquirido maquinaria nueva en los dos últimos años (excluidos equipos informáticos):

¿Lleva marcado "CE"?	La respuesta SI	La respuesta NO	NS	NC
¿Has acompañado de una declaración "CE" de conformidad con la directiva de seguridad de las máquinas?	1	2	8	9 (327)
¿Lleva manual de instrucciones en castellano?	1	2	8	9 (328)
— No se ha adquirido maquinaria nueva	3	3	8	9 (329)
	3	3	8	9 (330)

CALEIDAD

P.68 ¿Está implantado en este centro de trabajo un sistema de gestión de la calidad según las normas de la serie ISO 9000?

- SI 1 (331)
- No, pero lo estamos estudiando 2 (331)
- No y no está previsto 3 (331)
- NS 8
- NC 9

P.69 Cuota que ocupa la persona que responde a la entrevista:

- Director o gerente 1 (332)
- Responsable de recursos humanos o responsable de personal 2 (332)
- Responsable de administración 3 (332)
- Encargado 4 (332)
- Otro. Especificar 5 (332)

**CUESTIONARIO
TRABAJADORA**

**INDUSTRIA - SERVICIOS
1997**

N° de Estado _____ (1) (2) (3) (4)
 N° de cuestionario _____ (5) (6) (7) (8) (9)
 Comandancia Antillas _____ (10) (11)
 Provincia _____ (12) (13)
 Entrevistador _____ (14) (15) (16) (17)

CUESTIONARIO DE TRABAJADOR GENERAL

N° DE LA EMPRESA _____ (18) (19) (20) (21) (22)

Cuestionario correspondiente al primer trabajador entrevistado _____ 2 (23)
 Cuestionario correspondiente al segundo trabajador de la misma empresa _____ 3

Columna 24 analizada en este cuestionario:

Columna 25 analizada en este cuestionario:

TIPO DE CONTRATO

P.1 ¿Cómo es su contrato en esta empresa?

- Indefinido _____ 1
- Temporal _____ 2
- Por obra _____ 3
- En prácticas _____ 4
- Aprendizaje o para la formación _____ 5
- Trabajador cobrado por una empresa de trabajo temporal (ETT) _____ 6
- Otros. Especificar: _____ 7
- NC _____ 9

P.2 Su contrato es:

- A tiempo completo _____ 1
- A tiempo parcial _____ 2
- NC _____ 9

P.4 ¿Cuál es el modo de remuneración?

- Salario fijo _____ 1
- Salario variable por diseño de equipo _____ 2
- Salario variable por diseño individual _____ 3
- Salario variable por prima colectiva o de equipo _____ 4 (28)
- Salario variable por prima individual _____ 5
- Salario variable por comisión _____ 6
- Otros. Especificar: _____ 7
- NC _____ 9

P.5 ¿Está Ud. cobrando actualmente algún tipo de plus de poligravidad, penosidad y/o toxicidad?

- Sí _____ 1
- No _____ 2 (29)
- NS _____ 8
- NC _____ 9

Columna 30 a 33 analizada en este cuestionario:

TIPO DE TRABAJO

P.7 ¿Cuál es su puesto o función en este contrato de trabajo?

(ENTREVISTADOR: Ayuda a localizar el puesto al entrevistado mostrando la TABLITA 3. Si no se encuentran el puesto o función que ocupa el trabajador en la Tablita, anotar el que cree el entrevistado.)

CNO-94: (34) (35)

_____ — NC — 94

P.8 El puesto que Ud. ocupa es:

- Permanente _____ 1
- Lo alterna con otro puesto o puestos dentro de la empresa _____ 2
- Lo alterna dentro de un grupo de trabajo establecido en la empresa _____ 3 (36)
- NC _____ 9

P.9 ¿Trabaja Ud. en una cadena de producción o montaje?

- Sí _____ 1
- No _____ 2 (37)
- NC _____ 9

P.10 ¿Cuánto tiempo lleva Vd. trabajando en esta empresa?

- Nº de años (58) (59)
- Nº de meses (40) (41)
- Nº de días (42) (43)
- NC 99

P.11 ¿Cuánto tiempo lleva Vd. trabajando en el puesto de trabajo actual en esta empresa?

- Nº de años (44) (45)
- Nº de meses (46) (47)
- Nº de días (48) (49)
- NC 99

ENTREVISTADOR: Me hace la P.12 si el entrevistado ha trabajado en la P.2 que es un trabajador fijo en una empresa de trabajo temporal (ETT).

P.12 ¿Con Vd. que en los últimos doce meses pueda perder el empleo o que su contrato no será renovado?

- Lo más probable es que siga en esta empresa 1
- Lo probable es que siga en esta empresa 2
- Hay probabilidades de que pierda el empleo 3
- Lo más probable es que pierda el empleo 4
- NS 5
- NC 6
- NC 9

P.13 Para la realización de su trabajo, ¿cuál de los siguientes instrumentos o medios es el fundamental?

ENTREVISTADOR: MOSTRAR TABLITA 4 y anotar sólo una opción

- Herramientas manuales 01
- Herramientas eléctricas, neumáticas, etc. 02
- Vehículos de transporte 03
- Maquinaria y equipos 06
- Espacios informáticos, sistemas de escritura 07
- Papeles e instrumentos de control 08
- Información sobre papel o similar 09
- Teléfono 10
- Otro. Especificar: 11
- NC 99

P.14 ¿La formación profesional a Vd. informática y administrativa para su trabajo?

- SI, suficiente 1
- SI, pero insuficiente 2
- No, falta falta, pero ya falta 3
- No, pero me arreglo 4
- No y tengo dificultades 5
- NC 9

P.15 ¿Cuánto tiempo lleva utilizando dicho instrumento de trabajo?

- ENTREVISTADOR:** Considerar el tiempo de utilización desde el inicio de su vida laboral.
- Nº de años (54) (55)
 - Nº de meses (56) (57)
 - NC 99

P.16 En su instrumento, ¿se ha variado en profundidad en los últimos cinco años?

- SI 1
- No 2
- NS 8
- NC 9

ENTREVISTADOR: Si el trabajador escapa varios pases de trabajo, en los siguientes preguntar referidos a "ambiente eléctrico" y "ruido y vibraciones" reflejando el pasado que le ocupa más tiempo.

AMBIENTE TÉRMICO

P.17 ¿Desde cuándo se trabaja habitual la mayor parte de la jornada?

ENTREVISTADOR: MOSTRAR TABLITA 7 y anotar sólo una opción.

- Al aire libre, en la calle 1 → Poner a P.19
- En vehículo: bus, taxi, reparto, etc. 2
- En local semiabierto: tinglado, aprisa, etc. 5
- En local cerrado 6
- En otro lugar. Especificar: 7
- NC 9

P.18 ¿Cómo considera la temperatura de su puesto de trabajo en verano y en invierno?

ENTREVISTADOR: La opción "no procede" está destinada a los trabajadores que no hayan realizado su trabajo en alguno de los dos estacional

VERANO INVIERNO

- Confortable 1
- Incómoda por frío 2
- Incómoda por calor 3
- No procede 4
- NC 9

P.19 ¿Cómo considera que es su puesto de trabajo en lo relativo a la humedad?

- Excesivamente húmedo 1
- Excesivamente seco 2
- En general es bastante adecuado 3
- NC 9

HUIDO Y VIBRACIONES

P.20 El nivel de ruido en su puesto de trabajo es:

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TABLITA 9)

- Muy bajo, casi no hay ruido _____ 1
- No muy elevado pero es molesto _____ 2 (63)
- Existe ruido de nivel elevado, que no permite seguir una conversación con otro compañero que esté a 3 metros _____ 3
- Existe ruido de nivel muy elevado, que no permite hablar a un compañero que esté a 3 metros aunque levante la voz _____ 4
- NC _____ 9

P.21 ¿De dónde proviene fundamentalmente el ruido que afecta a su puesto de trabajo?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TABLITA 10. En el caso de que sean varias las fuentes de ruido, anotar brevemente la más importante.)

- De su propio puesto de trabajo _____ 1
- De puestos de trabajo próximos al suyo _____ 2 (64)
- De equipos grandes (aire acondicionado, compresores...)
- De la calle _____ 3
- Del público _____ 4
- Otro. Especificar: _____ 5
- Otro. Especificar: _____ 6
- NC _____ 9

P.22 ¿Tiene Vd. vibraciones en su puesto de trabajo?

- SI _____ 1
 - No _____ 2 (65)
 - NC _____ 9
- Pasar a P.24

P.23 ¿Qué origen de las vibraciones?

(ENTREVISTADOR: Responda análoga)

- Herramientas portátiles eléctricas, neumáticas, etc. _____ 1 (66)
- Máquinas _____ 2 (67)
- Vehículos de transporte (carrocerías, tractores, etc.) _____ 3 (68)
- Calentamiento de la máquina en este cuestionario _____ 4 (71)
- Otros. Especificar: _____ 5
- NC _____ 9 (72)

CONTAMINANTES QUÍMICOS

P.24 En su puesto de trabajo, ¿manipula Vd. sustancias o productos químicos tóxicos?

- SI _____ 1
 - No _____ 2 (73)
 - NC _____ 9
- Pasar a P.26

P.25 Estas sustancias o productos, ¿lleva una etiqueta informando de su peligrosidad?

- SI, todas _____ 1
- SI, algunas _____ 2
- Prácticamente ninguno _____ 3 (74)
- NC _____ 9

P.26 En su puesto de trabajo, ¿respira Vd. polvos, humos, gases o vapores nocivos o tóxicos? (excluido el humo del tabaco)

- SI _____ 1
- No _____ 2 (75)
- NC _____ 9

(ENTREVISTADOR: Realice el siguiente programa solo si el entrevistado ha contestado SI en la P.24 ó 26)

P.27 ¿Conoce Vd. los posibles efectos perjudiciales para su salud de la manipulación y respiración de esas sustancias nocivas o tóxicas?

- SI _____ 1
- No _____ 2 (76)
- NC _____ 9

CONDICIONES DE SEGURIDAD

P.28 ¿Cuáles son los principales riesgos de accidente que existen en su puesto de trabajo?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TABLITA 11. Responda análoga.)

- Caídas de personas desde altura _____ 1 (77)
- Caídas de personas al caminar/ir _____ 2 (78)
- Caídas de objetos, materiales o herramientas _____ 3 (79)
- Desplomes o derrumbamientos _____ 4 (80)
- Cortos y pinchazos _____ 5 (81)
- Golpes _____ 6 (82)
- Atropellos o golpes con vehículos _____ 7 (83)
- Proyección de fragmentos o partículas _____ 8 (84)
- Atropellos _____ 9 (85)
- Sobrecargas por manipulación manual de cargas pesadas _____ 3 (86)
- Quemaduras _____ 4 (87)
- Contactos eléctricos _____ 5 (88)
- Exposición a radiaciones _____ 6 (89)
- Explosiones _____ 7 (90)

- Inocuo 1 (01)
- Anaco 1 (02)
- Otros. Especificar: 1 (03)
- Ninguno 7 (04)
- NC 9 (05)

ENTREVISTADOR: Solo Anco y P.29 y P.30 si el entrevistado ha sufrido en la presente semana que existe en su puesto de trabajo algún riesgo de accidente.

P.29 ¿Cuáles son las principales causas de estos riesgos de accidente?

- NS 06 (06)
- NC 09 (07)

P.30 De la siguiente relación, señale con los principales causas de estos riesgos de accidentes ?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TABLITA 11. Respuesta múltiple.)

- El lugar de trabajo está en malas condiciones 1 (09)
- Los accesos al lugar de trabajo están en malas condiciones 1 (10)
- La máquina está insuficientemente protegida 1 (11)
- El área de trabajo y superficie es insegura 1 (12)
- Las instalaciones son viejas 1 (13)
- Hay que sacar la producción por encima de todo 1 (14)
- Por falta de medidas o procedimientos adecuados 1 (15)
- El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas 1 (16)
- Por carencia o posturas forzadas 1 (17)
- Falta o inadecuación de equipos de protección individual 1 (18)
- Por cansancio o fatiga 1 (19)
- Por exceso de velocidad o de constantes 1 (20)
- El puesto de trabajo está mal diseñado 1 (21)
- Se trabaja sin la formación suficiente 1 (22)
- Falta de espacio 1 (23)
- Falta de experiencia en el trabajo 1 (24)
- NS 8 (25)
- NC 9 (26)

DISEÑO DEL PUESTO

P.31 Indique si en su trabajo son frecuentes algunas de las siguientes situaciones:

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TABLITA 14. Respuesta múltiple.)

- Disponer de muy poco espacio para trabajar con comodidad 1 (16)
- Tener que alcanzar herramientas, elementos u objetos de trabajo situados muy altos o muy bajos, o que obligan a estirar mucho el brazo 1 (17)
- Trabajar en zonas de muy difícil acceso para las manos 1 (18)
- Disponer de una silla de trabajo muy incómoda 1 (19)
- Iluminación inadecuada para el trabajo que realizan 1 (20)
- Trabajar sobre superficies inestables o irregulares 1 (21)
- Ninguna 7 (22)
- NC 9 (23)

CARGA DE TRABAJO

P.32 ¿Cuál es su postura habitual de trabajo?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TABLITA 15 y anotar con índice específico.)

- De pie sin andar apurado 01 (125)
- De pie andando frecuentemente 02 (126)
- De pie con las rodillas ligeramente flexionadas 03 (127)
- Sentado, sin levantarse casi nunca 04 (128)
- Sentado, levantándose con frecuencia 05 (129)
- Arrodillado 06 (130)
- En cuclillas 07 (131)
- Tumbado 08 (132)
- Otra. Especificar: 09 (133)
- NC 99 (134)

P.33 Su trabajo le obliga a:

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TABLITA 16)

	Más de la 1/3 jornada	Entre la 1/3 y la 1/2 jornada	Menos de la 1/3 parte de la jornada	Nunca	NC
Permanecer en posturas dolorosas o incómodas	1	2	3	4	9 (125)
Mantener los brazos posturas	1	2	3	4	9 (126)
Levantar o bajar cargas pesadas	1	2	3	4	9 (127)
Realizar movimientos repetitivos	1	2	3	4	9 (128)
Realizar movimientos de brazos o brazos muy repetitivos	1	2	3	4	9 (129)

P.34 Indique, por orden de importancia, los áreas de su cuerpo donde sienta molestias que Vd. achaque a posturas y contactos derivados de su trabajo.

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TABLITA 17 y anotar, por orden de importancia, los códigos de, como máximo, tres áreas. Referirse con F1, "Wagner", la ausencia de molestias.)

01	Neck/Cuello	1 ^o			
02	Hands	2 ^o			
03	Bravo's - Antebrazos	3 ^o			
04	Cocho				
05	Muños, Muñecas				
06	Abto de la espalda				
07	Base de la espalda				
08	Nalgas/Caderas				
09	Muslos				
10	Rodillas				
11	Piernas				
12	Pies/Tobillos				
13	Otras. Especificar:				
97	Ninguna				
98	NC				

P.35 En la ejecución de su trabajo necesita:

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 10)

	Más de la la jornada	Entre la 1/2 y la la parte de la jornada	Menos de la la parte de la jornada	Nunca	NC
Mantener un nivel de atención alto muy alto	1	2	3	4	9
Mantener un ritmo de trabajo elevado	1	2	3	4	9
Realizar tareas más repetitivas y de mayor carga	1	2	3	4	9

P.36 En general, en los tres últimos meses la cantidad de trabajo que ha tenido ha sido:

(ENTREVISTADOR: Si el entrevistado lleva menos de 3 meses trabajando referir el período al tiempo que
dure el trabajo)

- Muy poca _____ 1
- Poca _____ 2
- Normal _____ 3
- Elevada _____ 4
- Muy elevada _____ 5
- Ha sido muy variable _____ 6
- NC _____ 9

(139)

P.37 El trabajo que va a realizar, ¿le resulta motivador?

- No _____ 1
- Si a veces _____ 2
- Si frecuentemente _____ 3
- Si siempre _____ 4
- NS _____ 8
- NC _____ 9

(140)

P.38 Cuando en su puesto de trabajo se correte algún error...

- Apenas tiene consecuencias _____ 1
- Puede provocar un problema leve _____ 2
- Tiene consecuencias graves _____ 3
- NS _____ 8
- NC _____ 9

(141)

P.39 Este posible error, ¿qué tipo de consecuencias puede traer:

(ENTREVISTADOR: Anotar en el espacio)

- Daños sobre la seguridad y salud de las personas _____ 1
- Daños sobre instalaciones, equipos o materiales _____ 1
- Efectos negativos sobre la calidad del producto o servicio _____ 1
- Otros. Especificar: _____ 1

(142)

(143)

(144)

(145)

8

9

(146)

COMUNICACIÓN

P.40 Indique de los siguientes aspectos, si existe alguno que le impide o dificulta hablar con sus compañeros
en su trabajo:

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 19. Anotar en el espacio)

- Hay personas de la empresa que lo impiden _____ 1
- Si jefe _____ 1
- Si jefe _____ 2
- No poder discutir la atención del trabajo _____ 3
- Hay mucho ruido _____ 3
- El ritmo de trabajo no lo permite _____ 3
- Hay mucha distancia entre nosotros _____ 3
- Los equipos de protección lo impiden _____ 3
- Estar aislado _____ 3
- Otros. Especificar: _____ 3

(147)

(148)

(149)

(150)

(151)

(152)

(153)

(154)

(155)

7

9

(156)

(157)

P.41 ¿Cómo coinciden que son las relaciones con las personas con las que debe trabajar?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 20 y responder con un círculo la puntuación otorgada por el
entrevistado para cada categoría. La puntuación máxima de la tabla significa que no tiene afección, comparable o
satisfactoria)

	Muy buenas	Buenas	Regulares	Malas	Muy malas	No tiene I.C. o S	NC
Jefes	1	2	3	4	5	8	9
Compañeros	1	2	3	4	5	8	9
Subordinados	1	2	3	4	5	8	9

(157)

(158)

(159)

ESTATUS

P.42 Para desempeñar su puesto de trabajo se requiere:

- Ningún conocimiento especial, solo práctica en el puesto _____ 1
- Conocimientos a nivel de Formación profesional _____ 2
- Conocimientos a nivel de Formación, universitaria (media o superior) _____ 3
- NC _____ 9

(160)

P.43 Su trabajo, ¿le da oportunidad de aplicar sus capacidades o conocimientos?

- Si, mucho _____ 1
- Si, bastante _____ 2
- Si, regular _____ 3
- Si, poca _____ 4
- No, nada _____ 5
- NC _____ 9

(161)

P.44 En general, ¿cómo cree Vd. que está considerado su puesto de trabajo en esta empresa?

- De los más importantes 1
 - Importante 2
 - Regular 3
 - Poco importante 4
 - Nada importante 5
 - NC 9
- (162)

AUTONOMÍA

P.45 En su trabajo, ¿cómo cree que está considerado su nivel de autonomía? (VER DEFINICIÓN DE AUTONOMÍA EN EL ANEXO 2)

	Si, siempre que quiero	A veces	Nunca	NC
- El orden de las tareas	1	2	3	9
- El método de trabajo	1	2	3	9
- El ritmo de trabajo	1	2	3	9
- La distribución y/o duración de las tareas en el trabajo	1	2	3	9

P.46 Su ritmo de trabajo está determinado principalmente por:

- El ritmo de una máquina 1
 - El ritmo de otros compañeros 2
 - Casos concretos: públicos, clientes, tráfico, etc. 3
 - Todos los días que alcanzan, prisa, destino 4
 - No hay ritmo, sólo horarios a cumplir 5
 - NC 9
- (167)

P.47 Durante la jornada de trabajo, ¿puede Vd. detener su trabajo o ausentarse de él cuando lo necesita?

- Sí, con sustitución por un compañero 1
 - Sí, sin sustitución por un compañero 2
 - No 3
 - NC 9
- (168)

PROMOCIÓN

¿CÓMO CREE QUE ESTÁ CONSIDERADO SU PUESTO DE TRABAJO EN ESTA EMPRESA? (VER DEFINICIÓN DE PROMOCIÓN EN EL ANEXO 2)

- De los más importantes 1
 - Importante 2
 - Regular 3
 - Poco importante 4
 - Nada importante 5
 - NC 9
- (169)

HORARIO DE TRABAJO

P.49 Por idéntico motivo, ¿cuántas horas suele trabajar a la semana?

- Nº de horas/semana (170) (171)
- NC 99

P.50 Indique cuál es su horario habitual:

Formada por (trabajo y tipo)	1	(172)
Formada continua	3	
tipo mañana	3	
tipo tarde	3	
tipo noche	4	
tipo mañana/ tarde	5	
tipo tarde/ noche	6	
tipo mañana/ tarde/ noche	7	
Otro tipo. Especificar: _____	NC	9

P.51 ¿Cada cuántos días cambia de turno?

- Nº de días (173) (174)
- NC 99

P.52 ¿En qué turno está ahora?

- Mañana 1
 - Tarde 2
 - Noche 3
 - NC 9
- (175)

P.53 Su horario es:

- Rígido (horario fijo de entrada y salida del trabajo) 1
 - Flexible (con posibilidad de adaptar o elegir las horas de entrada y salida del trabajo) 2
 - NC 9
- (176)

PARTICIPACIÓN

P.54 ¿En cuáles de los siguientes aspectos de su trabajo considera Vd. que puede **participar**, es decir, que se tiene en cuenta su opinión o sugerencia?

	Si participa	Si puede pero no participa	No puede participar	NC
- Planificación y organización de su trabajo	1	2	3	9
- Revisión de la calidad de su trabajo	1	2	3	9
- Introducción de cambios organizativos o tecnológicos en su trabajo o puesto	1	2	3	9
- Elección de representantes que Vd. manifieste	1	2	3	9
- Adquisición de las condiciones de su puesto de trabajo	1	2	3	9
- Actividades para la prevención de riesgos laborales en su puesto de trabajo	1	2	3	9

P.55 ¿Cuál valor Vd. el funcionamiento en esta empresa, de los siguientes medios para presentar sugerencias o para participar en decisiones que le interesan?

	Buena	Regular	Mal	No existe	NS	NC
- Comunicación directa con los superiores	1	2	3	4	8	9
- Buro de sugerencias	1	2	3	4	8	9
- Círculos de calidad	1	2	3	4	8	9
- Representantes de los trabajadores	1	2	3	4	8	9
- Reuniones de trabajadores	1	2	3	4	8	9
- Otros, especificar	1	2	3	4	8	9

P.56 En este centro de trabajo, ¿ha hecho Vd. alguna vez sugerencias para la mejora de la seguridad y la salud?

SI
 No
 NC

(185)
Pasará a P.58

P.57 ¿Cmo Vd. que sus opiniones y/o sugerencias han sido atendidas?

No
 Si a veces
 Si frecuentemente
 Si siempre
 NS
 NC

(190)

ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

P.58 ¿En esta empresa o centro de trabajo, ¿hay algún Delegado de Prevención de riesgos laborales? ¿En qué momento de el trabajador/a pasar a la pregunta 62.

P.59 ¿Cuál es, en su opinión, la eficacia de los Delegados de Prevención para la prevención de riesgos laborales en este centro?

SI
 No
 NS
 NC

(191)
Pasará a P.62

P.60 ¿Cuál es, en su opinión, la eficacia de los Delegados de Prevención para la prevención de riesgos laborales en este centro?

INEFICAZ
 EFICAZ

(192)
NS _____ 8
NC _____ 9

P.61 En esta empresa o centro de trabajo, ¿hay Comité de Seguridad y Salud en el trabajo?

SI
 No
 NS
 NC

(193)
Pasará a P.62

P.62 ¿Cuál es, en su opinión, la eficacia del Comité de Seguridad y Salud para la prevención de riesgos laborales en este centro?

INEFICAZ
 EFICAZ

(194)
NS _____ 8
NC _____ 9

ACTIVIDADES PREVENTIVAS

P.62 En los últimos diez meses, ¿se ha practicado algún reconocimiento médico por parte de su empresa?

SI _____ 1
 No _____ 2
 NC _____ 9

(105) Pasar a P.66

P.63 ¿Cuál fue el motivo de este reconocimiento?

- Por mi incorporación al trabajo _____ 1 (196)
- Porque me asignaron tareas nuevas con nuevos riesgos para la salud _____ 2
- Por incorporación tras una ausencia prolongada por motivos de salud _____ 3
- Es periódico _____ 4
- Otros. Especificar: _____ 5

NS _____ 8
 NC _____ 9

P.64 ¿Le informaron de los resultados del reconocimiento?

- No le informaron _____ 1
- Le informaron verbalmente _____ 2
- Le informaron por escrito _____ 3 (197)
- Le informaron verbalmente y por escrito _____ 4
- NS _____ 8
- NC _____ 9

P.65 ¿Cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor, según su opinión, el reconocimiento médico que se le practicó?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TABLITA 23)

- Es inútil, lo único que se hace es perder el tiempo _____ 1 (198)
- Es un chequeo médico general que nunca está de más _____ 2
- Es útil, considerando que me han informado de los riesgos de mi puesto de trabajo _____ 3
- Es útil, considerando que me han informado de las pruebas necesarias _____ 4
- No sé si tengo alguna enfermedad relacionada con el trabajo _____ 5
- NS _____ 8
- NC _____ 9

P.66 Durante el último año, ¿se ha realizado algún estudio de los riesgos para su salud o seguridad en su puesto de trabajo?

SI _____ 1
 No _____ 2
 NS _____ 8
 NC _____ 9

(199) Pasar a P.71

P.67 ¿Qué aspectos de su puesto de trabajo se han estudiado?

_____ (200) (211)
 _____ (202) (203)

NS _____ 8
 NC _____ 9

P.68 ¿Le informaron de los resultados del estudio?

- No le informaron _____ 1
- Le informaron verbalmente _____ 2 (204)
- Le informaron por escrito _____ 3
- Le informaron verbalmente y por escrito _____ 4
- NC _____ 9

P.69 Tras dicho estudio, ¿se ha tomado alguna medida?

- SI _____ 1
- No _____ 2 (205)
- NS _____ 8
- NC _____ 9

(206) Pasar a P.71

P.70 ¿Qué medida o medidas se han tomado?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TABLITA 24. Respuesta múltiple.)

- Modificación de instalaciones, maquinaria, equipos o materiales _____ 1 (206)
- Cambios en su método de trabajo _____ 2 (207)
- Reducción del tiempo diario de permanencia en el puesto de trabajo _____ 3 (208)
- Modificación o suministro de equipos de protección individual _____ 4 (209)
- Modificación o instalación de medidas de protección colectiva _____ 5 (210)
- Compensación económica (plusas) _____ 6 (211)
- Formación _____ 7 (212)
- Otros (especificar) _____ 8 (213)

NS _____ 8 (214)
 NC _____ 9

P.71 En su trabajo habitual, ¿es obligatorio el uso de algún equipo de protección individual?

Sí No NS NC
 1 2 8 9
 Puntaje P.74 (215)
 Puntaje P.76

P.72 ¿Qué equipo o equipos de protección individual son obligatorios para su trabajo? (ENTRE PARENTÉSIS: MOSTRAR TABLA 25. Respuesta múltiple)

- Guantes (frente a riesgo mecánico) _____ (216)
- Calzado (frente a riesgo mecánico) _____ (217)
- Gafas/oculares (frente a impactos) _____ (218)
- Guantes (agresivos químicos) _____ (219)
- Casco normal _____ (220)
- Guantes/calzado aislante (frente a riesgo eléctrico) _____ (221)
- Protectores auditivos _____ (222)
- Pantallas/pelvis (frente a agresivos químicos) _____ (223)
- Mascarilla o mascarilla _____ (224)
- Protección frente a riesgo térmico _____ (225)
- Botas, ropa y otros (frente a riesgo químicos) _____ (226)
- Cinturones y dispositivos anticaídas _____ (227)
- Protección frente a radiaciones _____ (228)
- Otros. Especificar: _____ (229)
- NC _____ 9 (230)

P.73 ¿Se construye el uso de dichos equipos?

Sí No NS NC
 1 2 8 9
 (231)

FORMACION

P.74 Durante los últimos doce meses, ¿ha asistido a algún curso o charla, de cualquier tema, pagado, facilitado u ofrecido por su empresa actual o anterior?

Sí No NS NC
 1 2 8 9
 Puntaje P.76 (232)

P.75 Dicha actividad formativa estaba orientada a:

(ENTRE PARENTÉSIS: Respuesta múltiple)

- Mejorar o actualizar su preparación para realizar su trabajo _____ 1 (233)
- Mejorar o actualizar sus conocimientos sobre la prevención de riesgos laborales _____ 1 (234)
- Preparación para realizar nuevos tareas _____ 1 (235)
- Otros. Especificar: _____ 1 (236)
- NC _____ 9 (237)

BANOS A LA SALUD

P.76 ¿Cuánto diría usted que es su salud en general? (marque con una cruz una sola respuesta)

Bueno 1 _____ (238)
 Regular 2 _____
 Mala 3 _____
 NC 9 _____

P.77 De las siguientes situaciones, ¿cuál describe mejor su comportamiento respecto al tabaco? (marque con una cruz una sola respuesta)

No fumo y no he fumado nunca 1 _____
 No fumo pero antes fumaba 2 _____ (239)
 Actualmente fumo menos de una vez al día 3 _____
 Actualmente fumo diariamente 4 _____
 NC 9 _____

P.78 ¿Cuántos cigarrillos fuma al día?

..... cigarrillos (240) (241)
 NC _____

P.79 Comparado con lo que fumaba hace seis meses, ¿cómo califica fuma? (marque con una cruz una sola respuesta)

Más 1 _____ (242)
 Igual 2 _____
 Menos 3 _____
 NC 9 _____

P.80. ¿Ha intentado dejar de fumar alguna vez durante el último año? (responda con una cruz [X] en la respuesta)

- Si 1 (243)
- No 2
- NC 9

P.81. Útilmente, ¿cuánta vez frecuenta alguno de los siguientes síntomas?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TABLITA 26. Respuesta múltiple)

- Le cuesta dormir o duerme mal 1 (244)
- Tiene sensación constante de cansancio 1 (245)
- Sufre dolores de cabeza 1 (246)
- Sufre mareos 1 (247)
- Le cuesta concentrarse, mantener la atención 1 (248)
- Le cuesta acordarse de las cosas u olvidar las cosas con facilidad 1 (249)
- Se usa nervios, irritado 1 (250)
- Sufre alteraciones del apetito o digestión (náuseas, acidez, digestiones pesadas ...) 1 (251)
- Tiene problemas en los ojos (lagrimeo, visión borrosa ...) 1 (252)
- Otro, especificar: 1 (253)
- Ninguno 1 (254)
- NC 9 (255)

P.82. ¿Le han diagnosticado en alguna ocasión tensión arterial alta?

- Si 1
- No 2 (256)
- No se 8
- NC 9

P.83. En los últimos 12 meses ¿ha estado alguna alteración en su vida sexual? (Inapertencia, frígida, disminución de la libido)

- Si 1 (257)
- No 2
- NC 9

P.84. Si en los últimos 3 años ha desarrollado algún tipo de lesión con su pareja, ha tenido algún momento del tipo:

- Dificultad para el embarazo 1
- Absentismo o partos prematuros 2 (258)
- Niños con algún problema de salud 3
- NC 9

P.85. En los últimos dos semanas ¿ha utilizado algún tipo de medicamento de los que se cita?

- Analgésicos para el dolor 1
- Antibióticos para problemas bacteriales o reumáticos 2
- Tranquilizantes, sedantes 3
- Medicamentos para alteraciones digestivas 4
- Medicinas para la alergia 5
- Medicamentos para el corazón o la tensión arterial 6
- NC 9 (259)

P.86. Durante el último año, ¿cuántas veces tuvo que consultar a su médico por sus problemas, problemas o enfermedades?

(ENTREVISTADOR: Se entiende por "consulta médica" cualquier visita a un médico para diagnóstico, consejo, tratamiento o consejo. Se entienda por "consulta médica" las consultas colectivas (recomendaciones, laboratorios, etc.). Se refiere a las visitas para realizar exclusivamente prácticas diagnósticas (radiografía, análisis, etc.). Las revisiones, la prescripción de lentes, la reposición de recetas, la elaboración de informes o pasar horas o citas).

- Una 1
 - Dos 2 (260)
 - Tres 3
 - Más de tres 4
 - Ninguna 7
 - NC 9
- Pasar a P.89

P.87. ¿Cuántas de estas consultas médicas consideras Vd. que están relacionadas con problemas de salud derivados de su trabajo?

- Una 1
 - Dos 2 (261)
 - Tres 3
 - Más de tres 4
 - Ninguna 7
 - NS 8
 - NC 9
- Pasar a P.84

P.88. Estas consultas, ¿qué enfermedades o problemas le ocasionaron?

(ENTREVISTADOR: Si ha resultado varias visitas, anotar en cualquier de TRASY enfermedades o molestias que resulte el entrevistado.)

- _____ (262a/263)
- _____ (264/265)
- _____ (266/267)
- NC _____ 99

P.89. En los dos últimos años, ¿ha tenido algún accidente de trabajo?

- Si 1 (268)
 - No 2
 - NC 9
- Pasar a P.90

P.90. ¿Cuáles fueron las causas de este accidente o accidentes?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TABLITA 26. Respuesta múltiple)

- El lugar de trabajo está en malas condiciones 1 (269)
- Las acciones al lugar de trabajo están en malas condiciones 1 (270)
- La máquina está insuficientemente protegida 1 (271)
- El nivel de trabajo o supercarga es inseguro 1 (272)
- Las instalaciones son viejas 1 (273)
- Hay que sacar la producción por encima de todo 1 (274)
- Por falta de medios o herramientas adecuadas 1 (275)
- El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas 1 (276)
- Por cofreos o posturas forzadas 1 (277)
- Falta e insuficiencia de equipos de protección individual 1 (278)
- Por cansancio o fatiga 1 (279)

Por exceso de confianza o de confianza (280)
 El puesto de trabajo está mal diseñado (281)
 Se trabaja sin la formación suficiente (282)
 Falta de espacio (283)
 Falta de experiencia en el trabajo (284)
 NC (285)

P.91 ¿Ha sido diagnosticado o está en trámite de reconocimiento de alguna enfermedad profesional?

SI (286)
 No (287)
 NC (288)

Passar a P.93

P.92 ¿De cuál de estas enfermedades?

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TABLITA 27. Respuesta múltiple)

- Enfermedades de la piel (287)
- Neumosis y/o enfermedades pulmonares (288)
- Enfermedades infecciosas (289)
- Hipercalcemia (290)
- Enfermedades o intoxicaciones por metales (291)
- Enfermedades o intoxicaciones por otros elementos químicos (292)
- Enfermedades de los huesos, músculos o articulaciones (293)
- Otra. Especificar: (294)
- NC (295)

P.93 Indique en qué medida le molestan los siguientes aspectos de su trabajo.

(ENTREVISTADOR: MOSTRAR TABLITA 29)

	Nada	Poco	Regular	Bastante	Mucho	NC
- La falta de autonomía en su trabajo	1	2	3	4	5	9 (296)
- El ritmo impuesto	1	2	3	4	5	9 (297)
- El control a que está sometido por sus mandos	1	2	3	4	5	9 (298)
- El horario de trabajo	1	2	3	4	5	9 (299)
- La monotonía	1	2	3	4	5	9 (300)
- La dificultad de comunicación con otros	1	2	3	4	5	9 (301)
- El esfuerzo físico que ha de realizar en su puesto	1	2	3	4	5	9 (302)
- La postura que debe adoptar en su trabajo	1	2	3	4	5	9 (303)
- La iluminación del puesto	1	2	3	4	5	9 (304)
- El ruido existente en su puesto de trabajo	1	2	3	4	5	9 (305)
- La temperatura y humedad del ambiente	1	2	3	4	5	9 (306)
- Los contaminantes químicos a que está sometido	1	2	3	4	5	9 (307)
- El riesgo a tener un accidente	1	2	3	4	5	9 (308)
- La insatisfacción en el empleo	1	2	3	4	5	9 (309)

P.94 ¿Cuál es su estado civil o de convivencia? (señale con una cruz una sola respuesta)

Soltero/a o no vive en pareja (PASE A LA PREGUNTA 96) 1 (310)
 Casado/a o vive en pareja 2
 Separado/a o divorciado/a (PASE A LA PREGUNTA 96) 3
 Viudo/a (PASE A LA PREGUNTA 96) 4

P.95 ¿Trabaja en pareja fuera de casa? (señale con una cruz una sola respuesta)

SI

No, está parado/a 1
 No, en una de casa 2 (311)
 No, está jubilado/a 3
 No, por otras razones 4
 NC 9

P.96 ¿Cuál es su relación con el cabeza de familia? (señale con una cruz una sola respuesta)

Soy el cabeza de familia 1
 Soy su pareja 2
 Soy su padre/madre/cuñado/a 3
 Soy su hijo/a 4 (312)
 Soy su hermano 5
 Soy su hermana 6
 Otros relacionados 7
 NC 9

P.97 Contándose usted, ¿cuántas personas viven en su hogar de forma habitual?

personas (313)(34)
 NC (313)

P.98 ¿Tiene hijos viviendo con usted? (señale con una cruz una sola respuesta)

SI 1 (314)
 No (PASE A LA PREGUNTA 101) 2
 NC 9

P.99 ¿Cuántos hijos tiene? (señale el número de hijos de cada grupo de edad)

a. Entre 0 - 2 años (316)
 b. Entre 3 - 6 años (317)
 c. Entre 7 - 12 años (318)
 d. Entre 13 - 18 años (319)
 e. 19 años o más (320)

P.100. ¿Quién se ocupa principalmente de los hijos menores de 15 años que viven en casa? (señale con una cruz (X) sólo una respuesta)

- Yo 1
 Mi pareja 2
 Comparto el cuidado con mi familia 3 (321)
 Una persona contratada 4
 Otra persona 5
 No vivo con hijos menores de 15 años 6
 NC 9

P.101. ¿Vive con personas mayores de 65 años? (señale con una cruz (X) sólo una respuesta)

- Si 1 (322)
 No (PASAR A LA PREGUNTA 107) 2
 NC 9

P.102. ¿Quién se ocupa principalmente de las personas mayores de 65 años que viven en casa? (señale con una cruz (X) sólo una respuesta)

- Ellos mismos 1
 Yo 2
 Mi pareja 3 (323)
 Comparto el cuidado con otros miembros de la familia 4
 Una persona contratada 5
 Otras posibilidades 6
 NC 9

P.103. Habitualmente, ¿hasta qué punto realiza usted las siguientes actividades en su hogar?

	Casi todo	Tres cuartas partes	La mitad	Una cuarta parte	Nada o casi nada	NC
a. Cocinar	1	2	3	4	5	9 (324)
b. Lavar los platos	1	2	3	4	5	9 (325)
c. Limpiar la casa	1	2	3	4	5	9 (326)
d. La compra	1	2	3	4	5	9 (327)
e. Lavarse la ropa	1	2	3	4	5	9 (328)
f. Planchar	1	2	3	4	5	9 (329)

P.104. ¿Cómo considera la cantidad de trabajo que realiza habitualmente en su hogar? (señale con una cruz (X) sólo una respuesta)

- Demasiada 1
 Mucha 2 (330)
 Normal 3
 Poca 4
 NC 9

P.105. ¿A lo largo de la última semana, tuvo tiempo suficiente para hacer lo que a usted le gusta o dedicarse a sus aficiones? (señale con una cruz (X) sólo una respuesta)

- Siempre 1
 Algunas veces 2 (331)
 Raramente 3
 Nunca 4
 NC 9

P.106. En los ítems 1 y 2, ¿a qué (dió/dió) ese tiempo? (Múltiple respuesta)

- Actividad física 1 (332)
 Lectura 1 (333)
 Ira especializadas 1 (334)
 Manualidades 1 (335)
 Otros estudios 1 (336)
 Radio - TV 1 (337)
 Arte/pla 1 (338)
 Ejercicio/plaica 1 (339)
 NC 9 (340)

DATOS PERSONALES

P.107. ¿Qué edad tiene Ud.?

- Nº de años (341)(342)
 - NC 9

P.108. Sexo:

- Hombre 1 (343)
 - Mujer 2

P.109. ¿Ha ido Ud. a la escuela o cursado algún tipo de estudio? (CENTRO/ESTADIO; en caso negativo, preguntar si sabe leer y escribir)

- No, es analfabeto 1
 - No, pero sabe leer y escribir 2 → Pasa a P. 110 (344)
 - Si, ha ido a la escuela 3
 - NC 9 → Pasa a P.110

P.109a. ¿Cuáles son los estudios de más alto nivel oficial que Ud. ha cursado (con independencia de que los haya terminado o no)? Por favor, especifique lo más posible, dividiendo el párrafo en que están cursando los terminados (o los interrumpidos), y también el número que están cursando esos estudios (ej.- 3 años de Estudios Primarios, Primaria, 2º de Bachillerato, Maestría, Ingeniería, Pre-ingeniería, 4º de EGB, Licenciatura, Doctorado, PP), etc.).

(ENTREVISTADOR:) Se pide esta información acerca el último caso que haya ocurrido. Si no lo completó la Provincia, poner C de otro que existió o la ciudad.

CURSO _____

NOMBRE (de los padres) _____

(345)(346)

NIVEL (Codificar según T. ESTUDIOS) _____

P.118 ¿Quién es la persona que apunta más agresiva en su hogar?

- El entrevistado 1
 - Otra persona 2
 - (NO LEER) El entrevistado y otra persona casi a partes iguales 3
 - NC 9
- (347)

P.119 ¿Cuánto tiempo tarda VL. Subarrendamiento en llegar desde su casa al trabajo?

- Menos de 10 min. 1
 - De 10 a 19 min. 2
 - De 20 a 29 min. 3
 - De 30 a 39 min. 4
 - De 40 a 49 min. 5
 - De 50 a 59 min. 6
 - Más de 59 min. 7
 - NC 9
- (348)

Si caso que hay alguna cosa importante que afecta a su trabajo y que no se comenta en este cuestionario, coméntela a continuación.

A RELLENAR POR EL ENTREVISTADOR

(ENTREVISTADOR:) Pídanle los datos que se piden a continuación, transcribiéndolos las respuestas obtenidas a las preguntas que se dividen del cuestionario aplicado al gerente, responsable, encargado, etc. correspondiente a la misma empresa!

P.2 Actividad económica del centro de trabajo.

CNAE-01: (349)(350)(351)

Códamas 352 a 354 ancladas en este cuestionario.

P.14 Actualmente, ¿Cuál es la planta/propié de este centro de trabajo?

(355)(356)(357)(358)

P.38 ¿Existe alguna enfermedad diagnosticada por el especialista para realizar tareas de seguridad y salud en el trabajo?

- SI 1 (359)
- No 2
- NS 8
- NC 9

Códamas 360 a 365 ancladas en este cuestionario.

P.36 ¿Hay un Servicio de Prevención propio (no mancomunado) distinto a un servicio de prevención comunitario con una rama o una entidad especializada?

- SI propio 1 (366)
- SI mancomunado 2
- No 3
- NS 8
- NC 9

P.39 ¿El Servicio de Prevención lo tiene contratado fuera de la empresa?

- SI 1 (367)
- No 2
- NS 8
- NC 9