

Los tiempos de trabajo, un determinante de las desigualdades de género en la salud en Europa



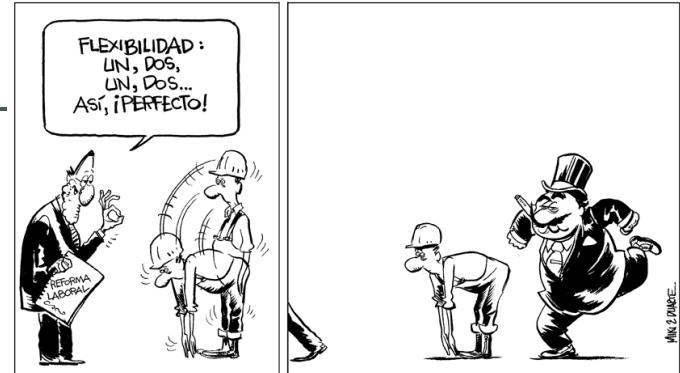
Lucía Artazcoz

Bilbao, 22 de mayo de 2017

División de género del trabajo



Regulación del mercado de trabajo



Tiempo parcial



Compaginación vida laboral i familiar



Largas jornadas

Tipologías de estado del bienestar: modelos de familia y trabajo remunerado

□ **Países nórdicos**

- Doble fuente de ingresos / doble cuidador, externalización del cuidado
- ETP de largas horas

□ **Países continentales**

- Modelo de familia tradicional con apoyo a las familias
- ETP de menos horas

□ **Países anglosajones**

- Modelos con marcado papel del hombre como sustentador económico del hogar sin servicios públicos para el cuidado
- ETP de pocas horas y precario

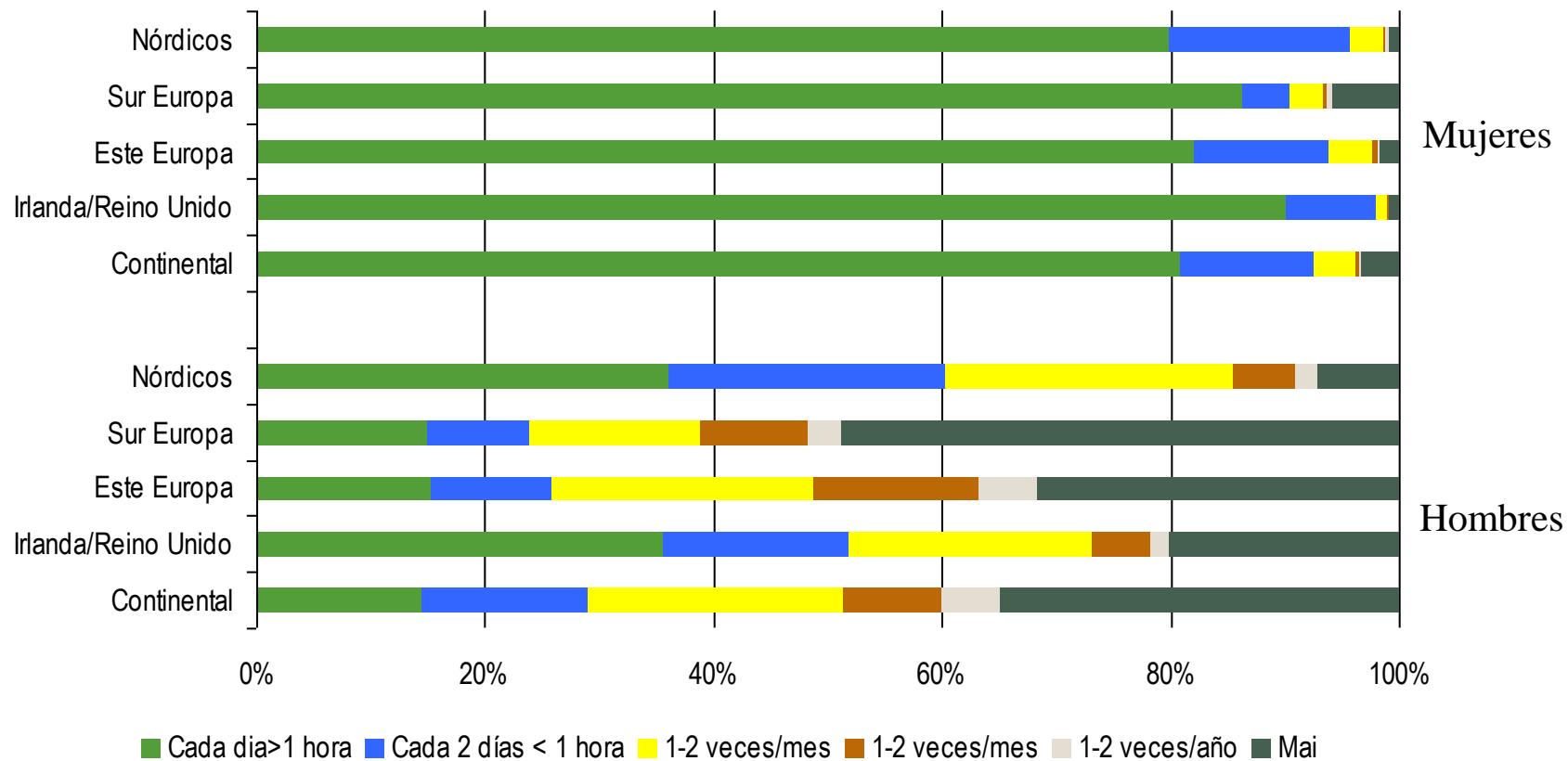
□ **Países del Sur de Europa**

- Modelo de familia tradicional, sin apoyo a las familias
- Baja participación de las mujeres en el mercado de trabajo

□ **Países post-comunistas**

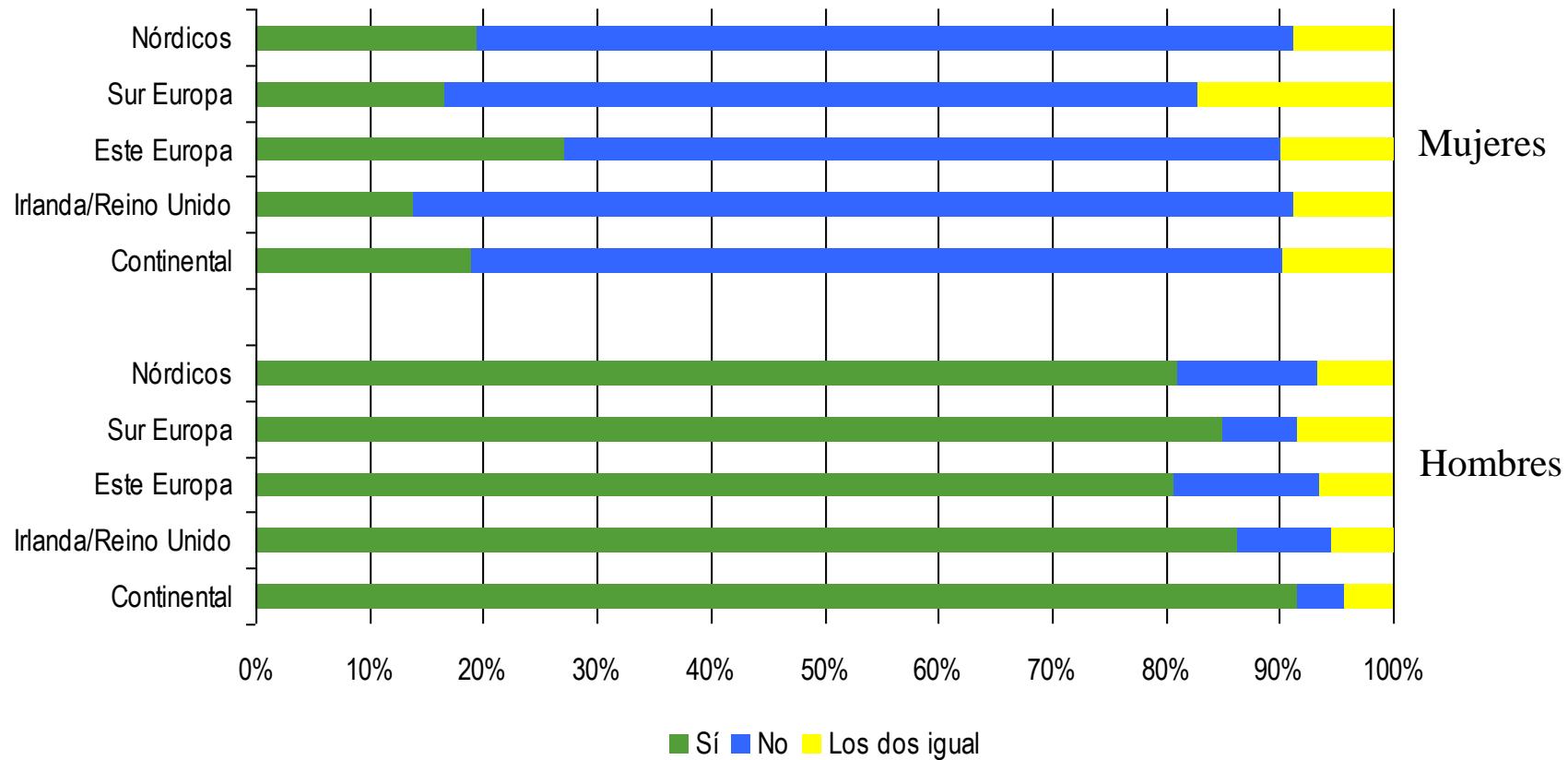
- Doble fuente de ingresos / mujer responsable del ámbito doméstico
- Alta participación de las mujeres en el mercado de trabajo ETC... hasta hace unos años

Tiempo dedicado al trabajo doméstico y familiar en personas trabajadoras casadas o que viven en pareja



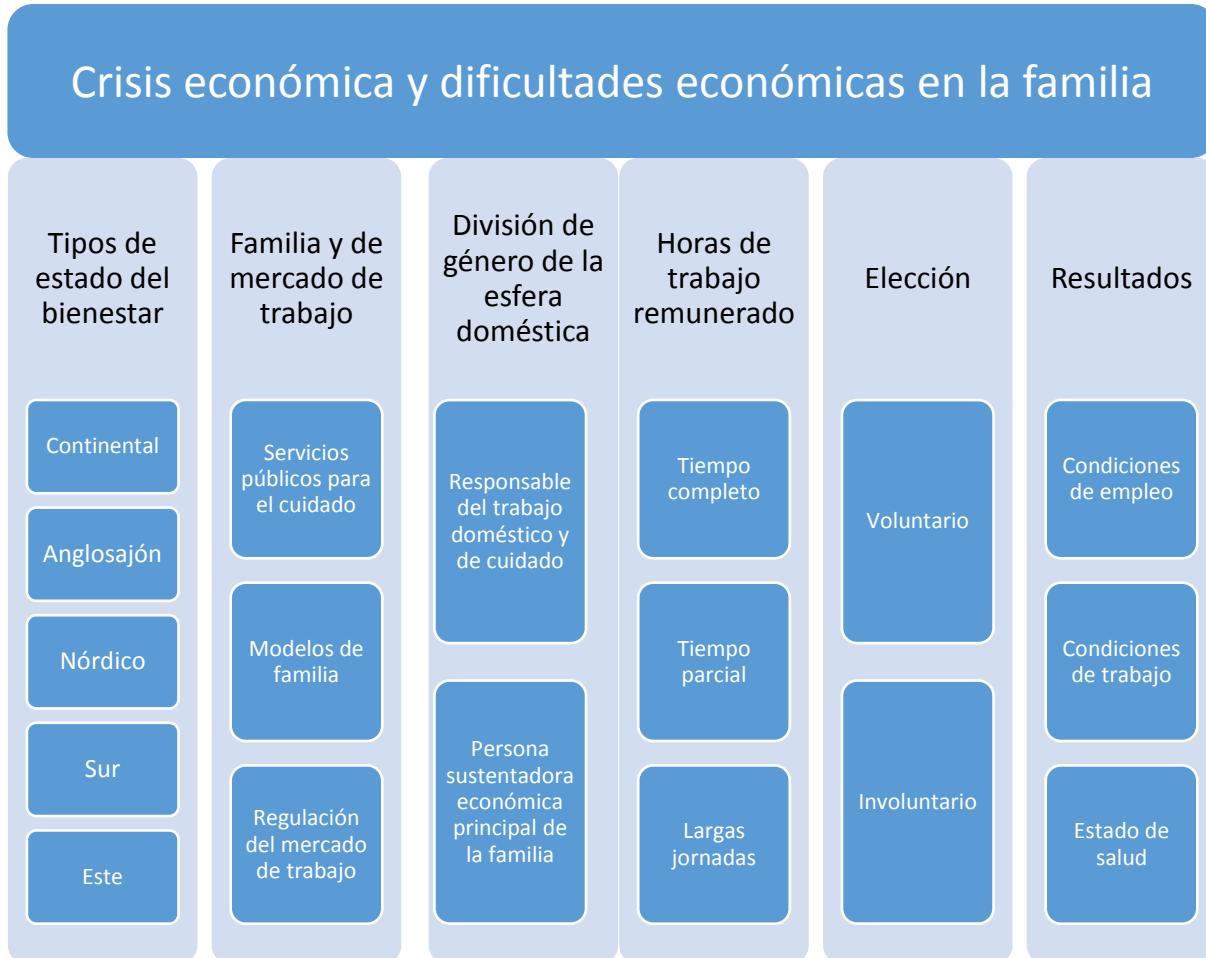
Font : European Working Conditions Survey, 2010

¿Es la persona que contribuye más a los ingresos de la familia entre personas casadas o que viven en pareja?



Font: European Working Conditions Survey, 2010

Tiempos de trabajo y salud: marco conceptual



Fuente: Artazcoz L. Gender inequalities in working time, domestic and family work and health in Europe

Women, men and working conditions in Europe

A report based on the fifth
European Working Conditions Survey



Gender differences in time spent in paid and unpaid work are important in shaping working conditions for women and men. When paid working hours, hours spent in commuting to and from work and unpaid work time are all combined, the EWCS data found that women work, on average, 64 hours a week compared to the 53 hours worked by men. This can be explained by the fact that women spend 26 hours, on average, on caring activities, compared with the 9 hours spent by men, even though men devote more time to paid work (41 hours, compared with 34 hours spent by women).



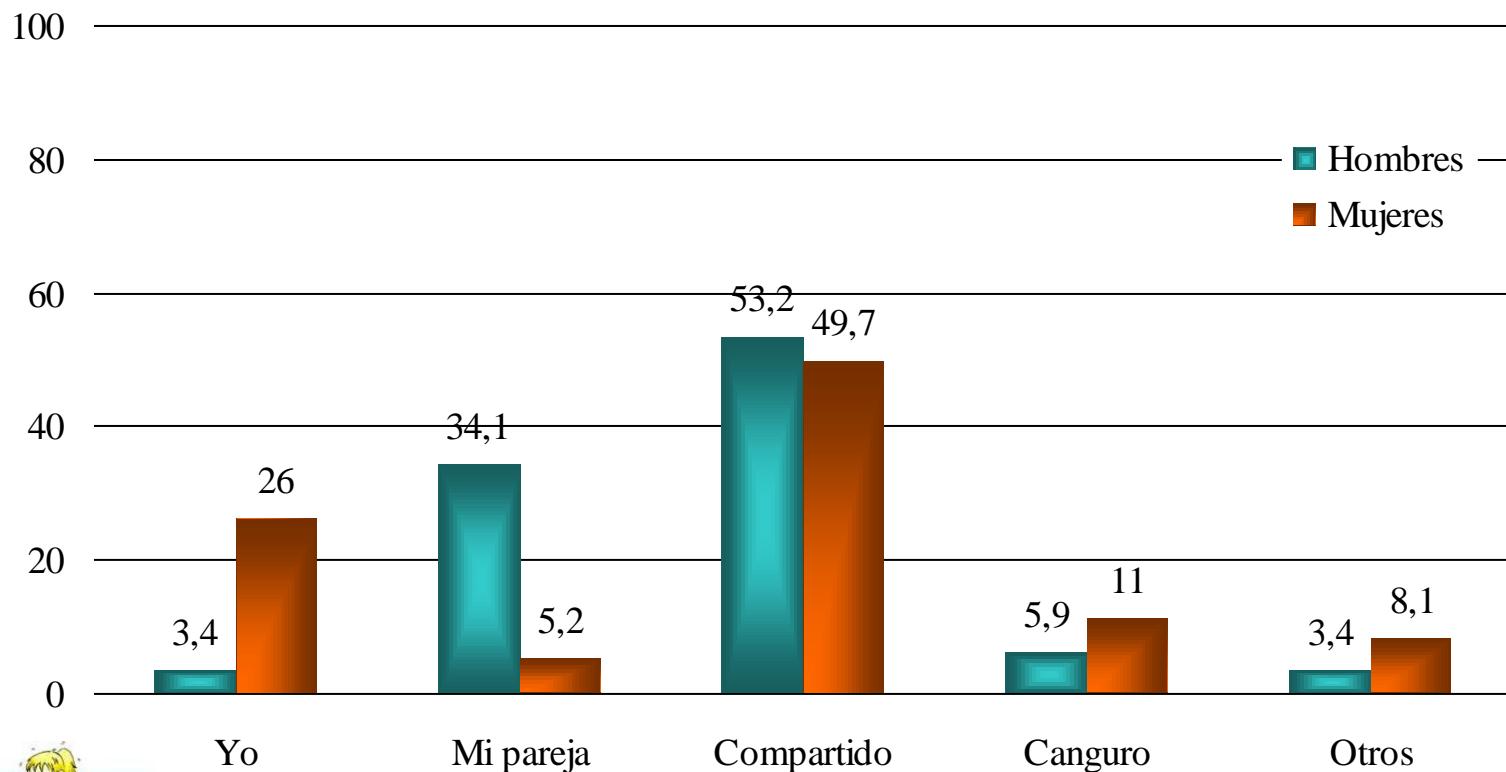
Combining job and family demands and being healthy

What are the differences between men and women?

LUCIA ARTAZOOZ, LILIANA ARTIEDA, CARME BORRELL, IMMA CORTÈS, JOAN BENACH, VEGA GARCÍA *



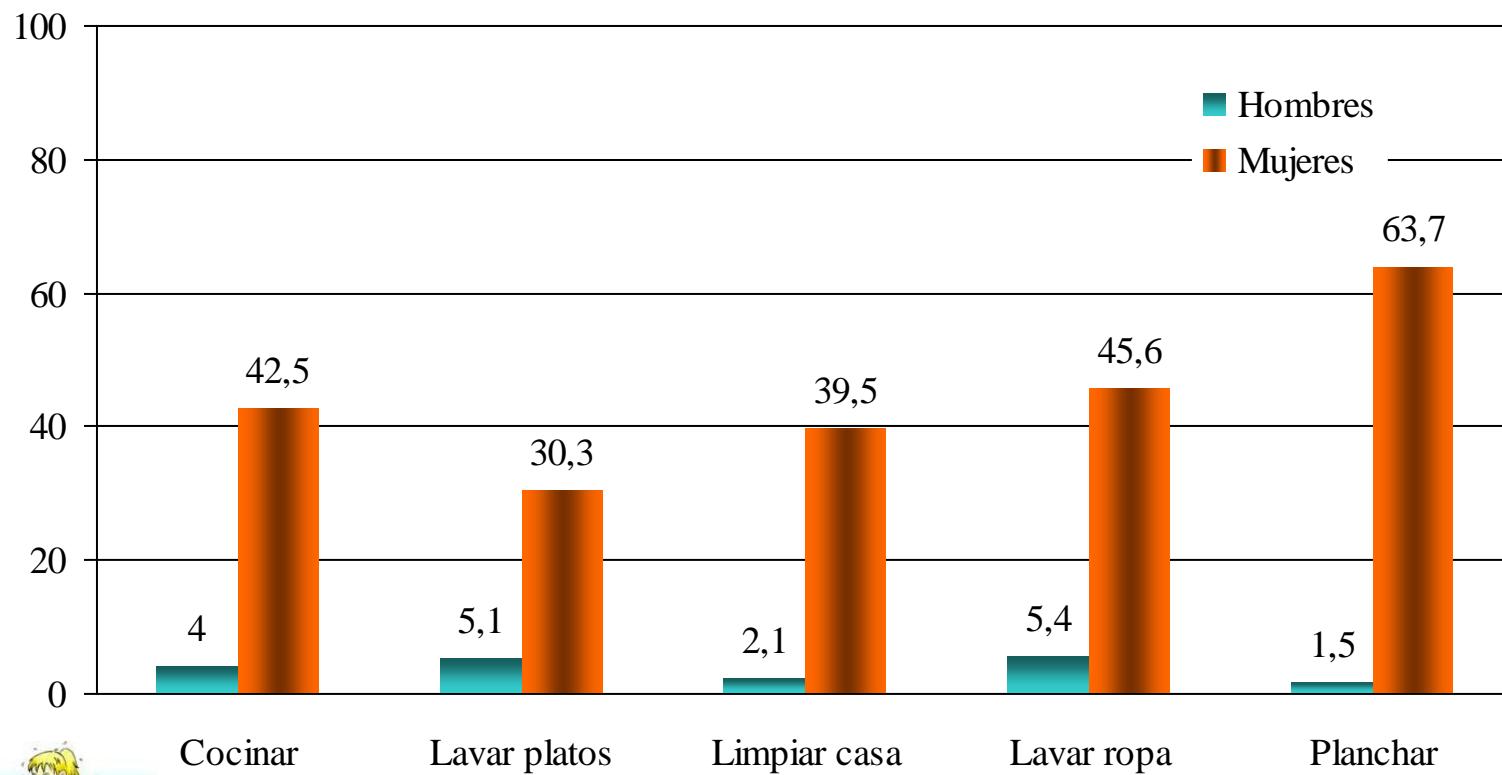
Distribución del cuidado de los hijos/as (ambos trabajan), Navarra



Artazcoz L, Artieda L, Borrell, C, Cortès I, Benach J, García V. Combining job and family demands and being healthy: What are the differences between men and women? Eur J Public Health 2004; 14: 43-48.



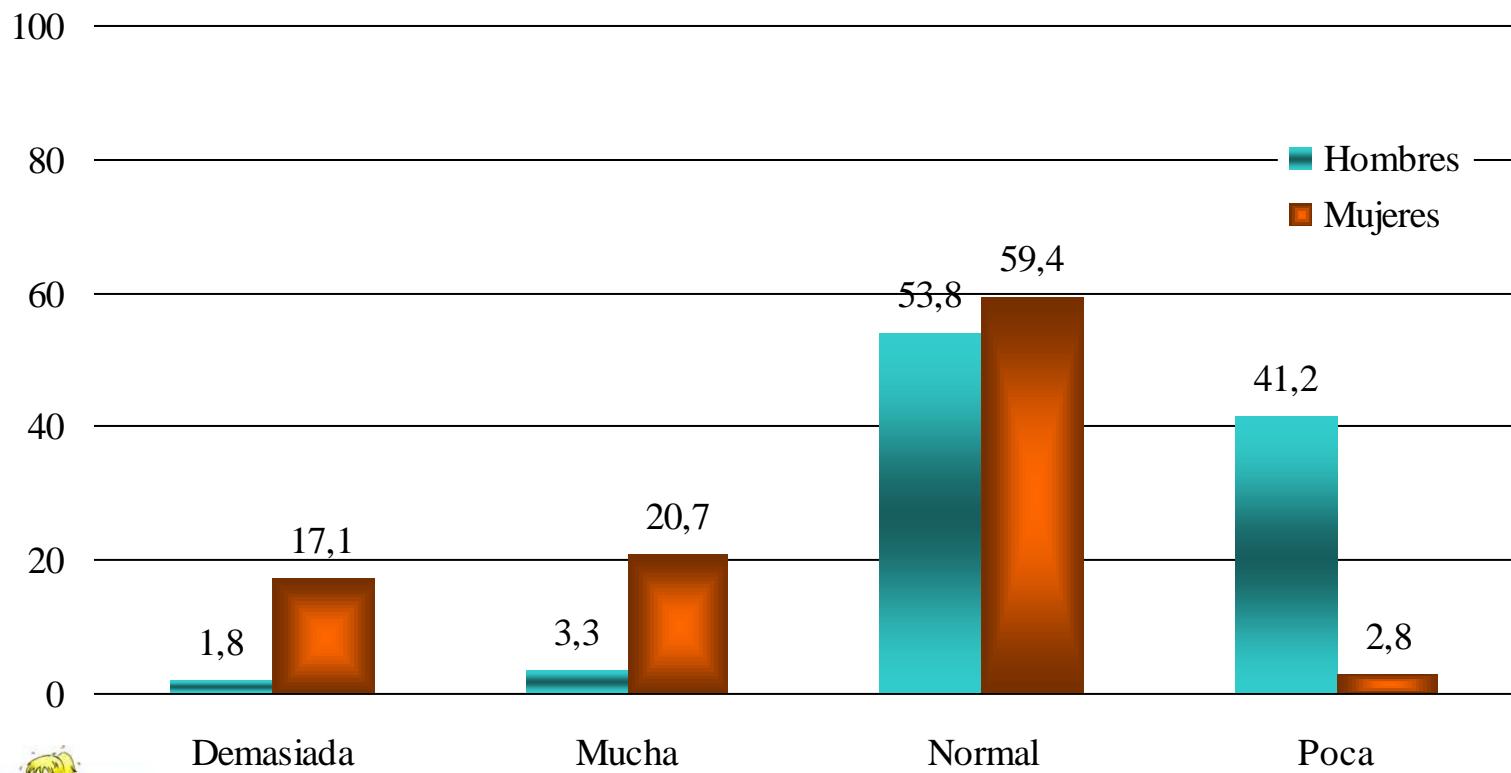
Distribución trabajo doméstico: % que hace “todo el trabajo” (ambos trabajan), Navarra



Artazcoz L, Artieda L, Borrell, C, Cortès I, Benach J, García V. Combining job and family demands and being healthy: What are the differences between men and women? Eur J Public Health 2004; 14: 43-48.



¿Cómo considera la cantidad de trabajo del hogar? (ambos trabajan), Navarra



¿Impacto en la salud?



Principales resultados en Navarra

- Sólo entre las mujeres:
 - Al aumentar el número de personas en el hogar se incrementa el riesgo de **mal estado de salud general** (x4) y de **trastornos psicosomáticos** (x2)

Sólo las mujeres que no trabajan fuera de casa sienten más bienestar vital al tener un hijo, en contraste con el total de los hombres

Madres, menos felicidad de la esperada

DOMINGO, 20 NOVIEMBRE 2016

CRISTINA SEN
Barcelona

Las expectativas de felicidad que sugiere la maternidad muchas veces se quedan en eso, en expectativas. Algo que no sucede al hablar de paternidad. Esta es una de las conclusiones de un estudio realizado a lo largo de diez años con entrevistas a 10.000 personas, donde se señala que son, sobre todo, las mujeres que combinan el trabajo remunerado con una mayor implicación en casa las que no ven incrementado (ni disminuido) su bienestar emocional con la llegada del hijo. Las mujeres tradicionales, en cambio, si se declaran más felices cuando tienen hijos.

El estudio, realizado por Bruno Arpi, profesor de Ciencias Políticas y Sociales (Universitat Pompeu Fabra), junto a Nicoletta Balbo (Universidad de Bocconi), ha seguido la trayectoria de este amplio grupo de población en el Reino Unido. Para poder "medir" la vinculación entre la satisfacción vital y la fecundidad se establecie-

Modelos y satisfacción

36%

Familia tradicional

Las madres que no trabajan fuera de casa muestran una diferencia amplia en satisfacción vital con respecto a las que no tienen hijos.

6%

Familia mixta

Tras el nacimiento, la diferencia entre las mujeres de este grupo en función de si tienen o no hijos es muy ligera. (Por debajo del 10% se considera no significante).

2%

Familia moderna

Lo mismo sucede con las mujeres con una pareja que se implica en casa.

ron tres grupos: la familia "tradicional", en la que la mujer no trabaja fuera; la "mixta", en la que ella trabaja fuera y tiene un rol principal en casa; y la "moderna" con un reparto equitativo de papeles. Se compararon con mujeres y hombres de los mismos grupos socioeconómicos pero sin hijos, y asimismo con las expectativas de "felicidad" generadas un año antes de dar a luz.

Los hombres con hijos se declararon más satisfechos que los que no los tienen en todos los grupos, mientras que, en cambio, sólo las mujeres del grupo tradicional se pronunciaron en este sentido.

Los estudios que analizan la relación entre la fecundidad y la satisfacción vital arrojan resultados diferentes. Algunos certifican la recompensa emocional que supone, la combinación de bienestar físico y estima social e incluso cómo los hijos ayudan a ampliar el capital social y el *network* de los padres. Mientras otros apuntan la erosión en la pareja y el estrés vinculado a la responsabilidad económica. Por ello, en esta ocasión se optó por la separación en grupos

Intersección género – clase social

Socio-economic Position, Gender and Health

How Do They Interact?

SALLY MACINTYRE & KATE HUNT
*MRC Medical Sociology Unit, University of Glasgow,
Scotland*

SALLY MACINTYRE is Director of the MRC Medical Sociology Unit, Glasgow University, Scotland.

KATE HUNT is a Senior Research Scientist at the MRC Medical Sociology Unit, Glasgow University, Scotland.

Journal of Health Psychology
Copyright © 1997 SAGE Publications
London, Thousand Oaks and New Delhi,
ISSN: 1359-1053 Vol 2(3) 315-334

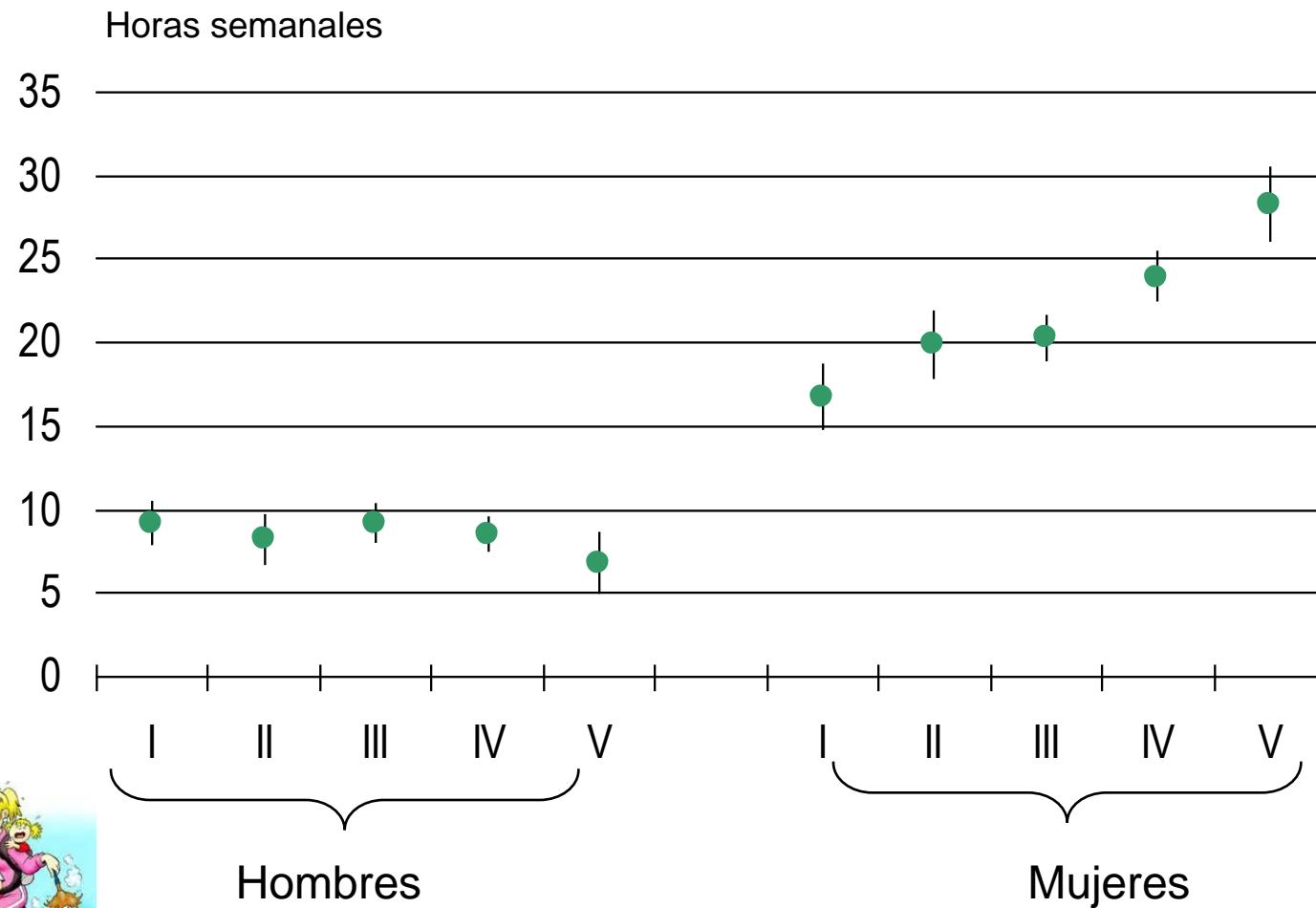


Gender inequalities in health among workers: the relation with family demands

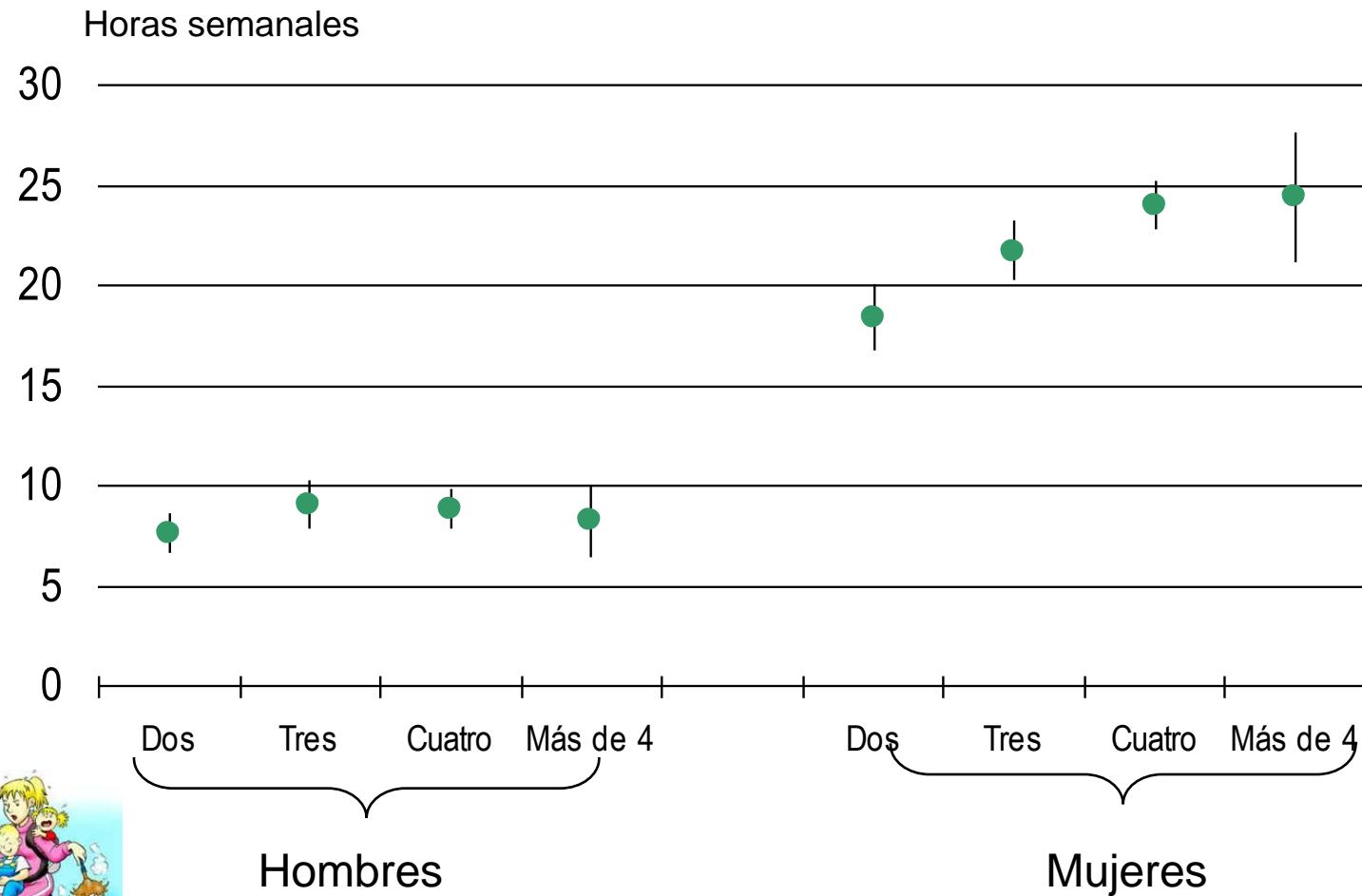
L Artazcoz, C Borrell, J Benach



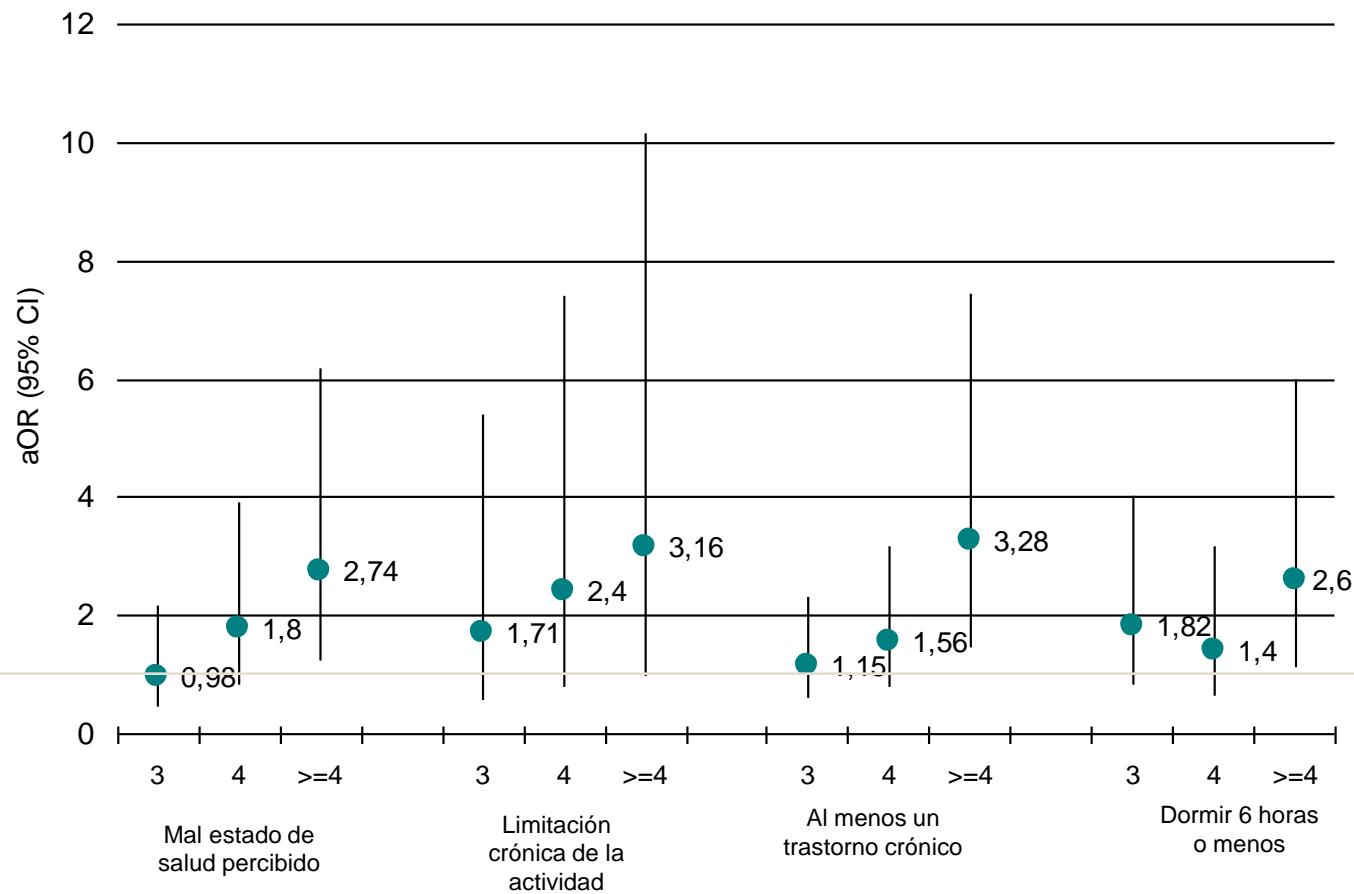
Trabajo doméstico y familiar en personas ocupadas casadas o que viven en pareja según la clase social (Catalunya, 2010)



Trabajo doméstico en personas ocupadas casadas o que viven en pareja según el número de personas en el hogar (Catalunya, 2010)



Trabajadoras manuales que viven en pareja, salud y tamaño de la unidad familiar



Las cosas cambian con la crisis económica

- Rol de persona responsable del trabajo doméstico y familiar
- Rol de persona sustentadora principal del hogar



Gender inequalities in the association between demands of family and domestic life and health in Spanish workers

M. Marta Arcas¹, Ana M. Novoa^{2,3}, Lucía Artazcoz^{2,3,4,5}

- Compaginación de vida laboral y familiar afecta la salud de trabajadores y trabajadoras manuales
 - Mal estado de salud general
 - Malestar psicológico
 - Pocas horas de sueño
 - Poca actividad física en el tiempo libre





Ampliando horizontes: Europa, los estados del bienestar y la salud

European Journal of Public Health, 1–7

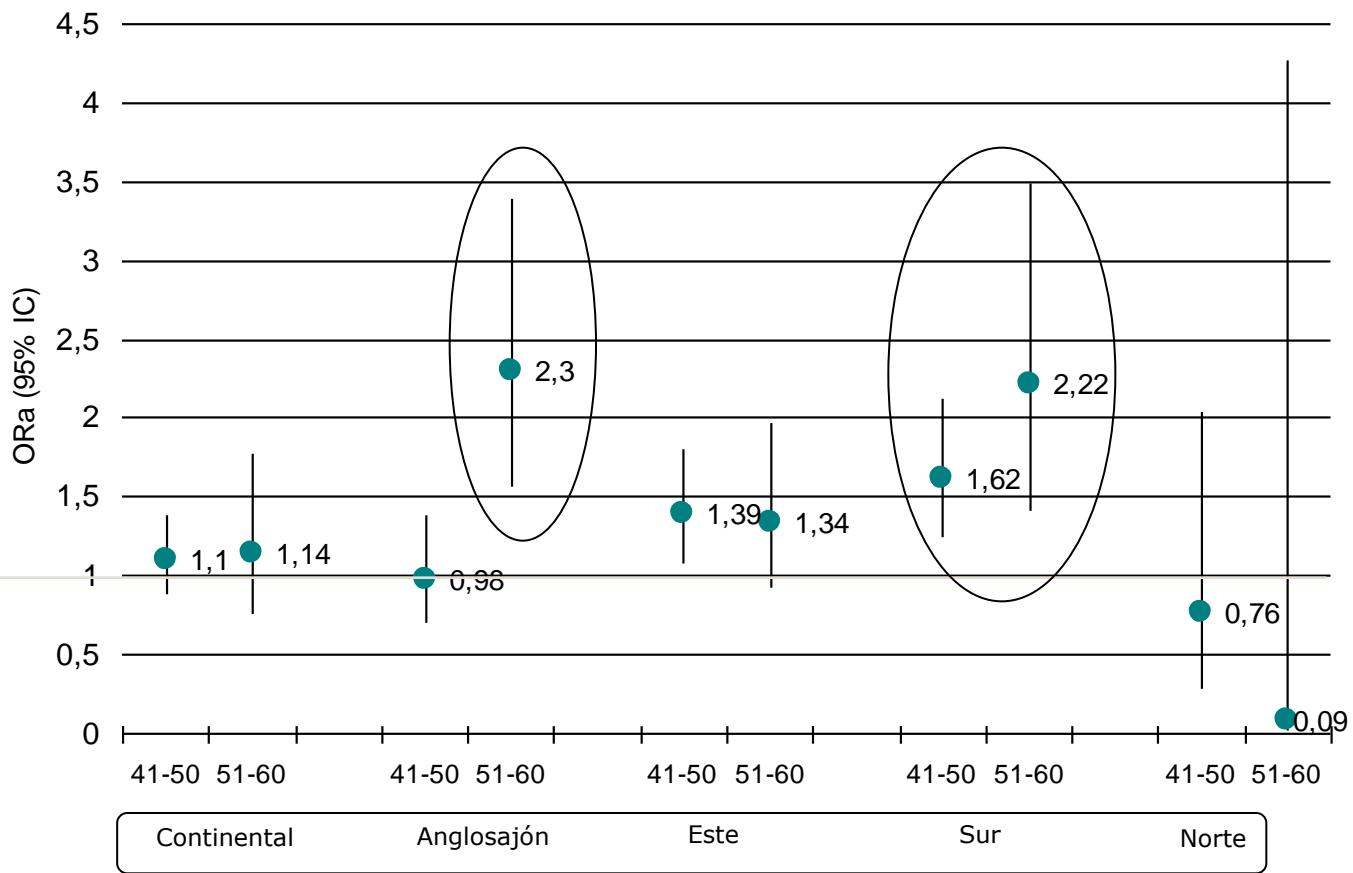
© The Author 2013. Published by Oxford University Press on behalf of the European Public Health Association. All rights reserved.
doi:10.1093/eurpub/ckt170

Combining employment and family in Europe: the role of family policies in health

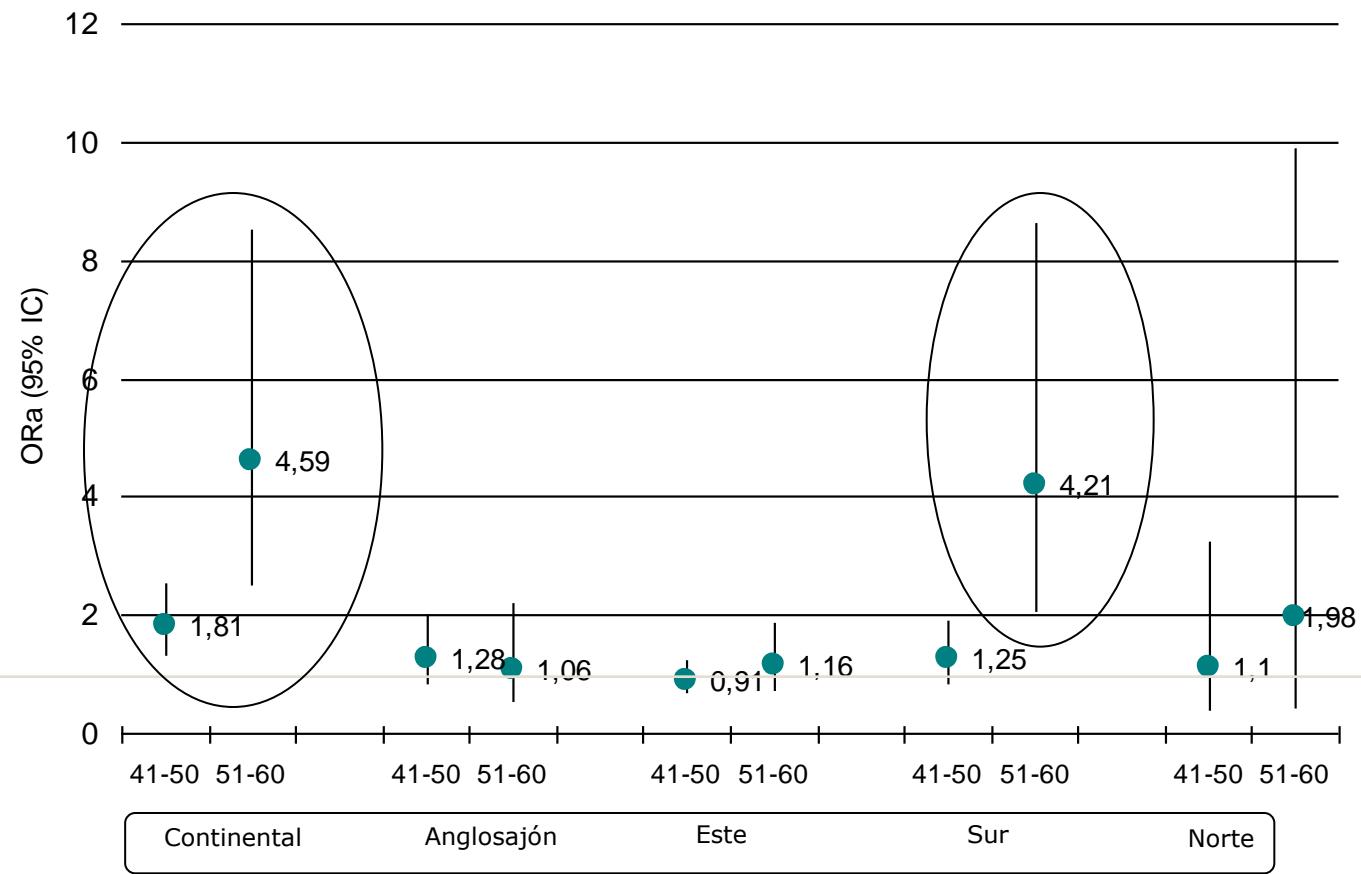
Lucía Artazcoz^{1,2,3,4}, Imma Cortès^{1,2,4}, Vanessa Puig-Barrachina^{3,5}, Fernando G. Benavides^{2,3},
Vicenta Escribà-Agüir^{2,6,7}, Carme Borrell^{1,2,3,4}



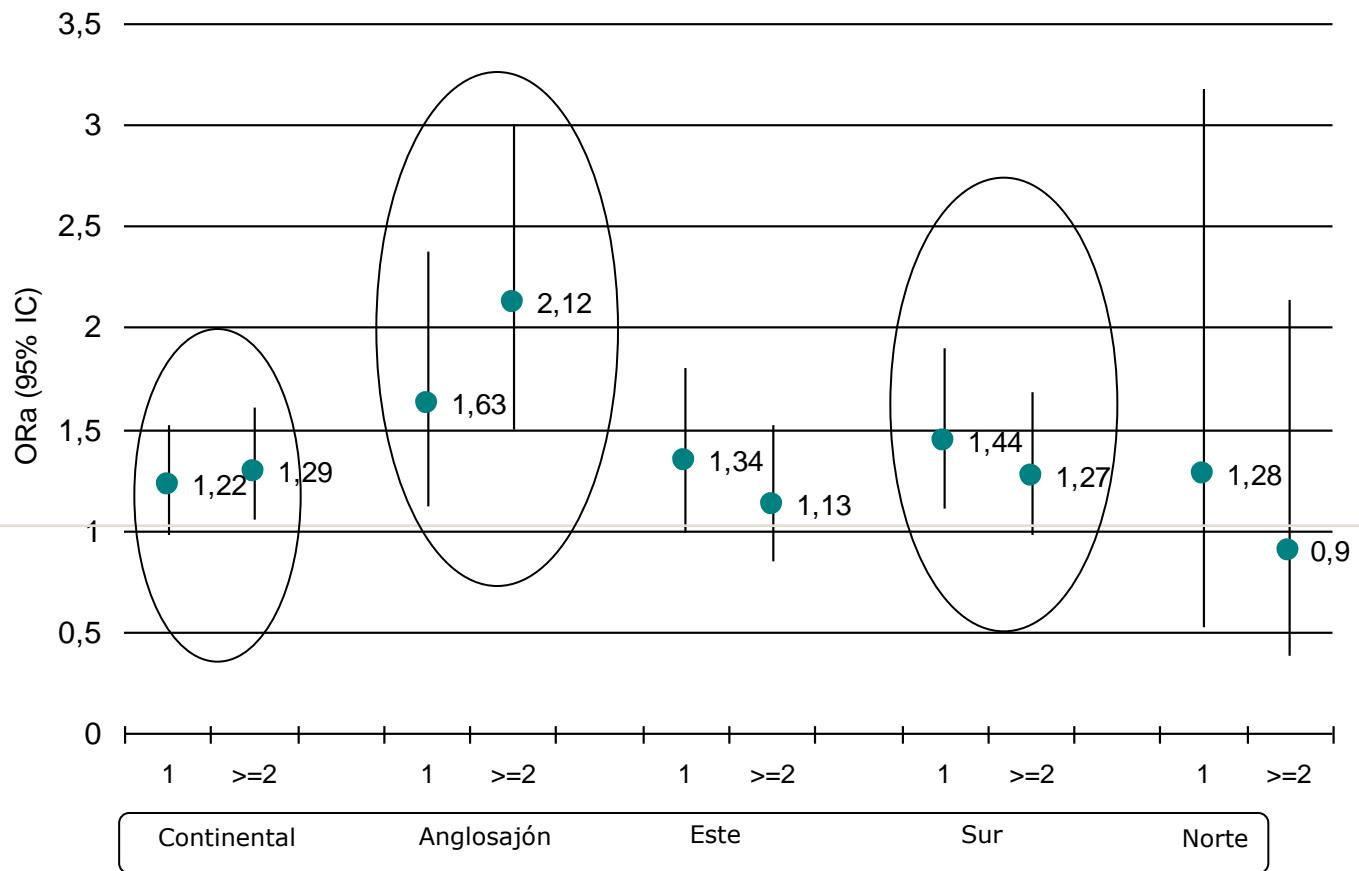
Largas jornadas de trabajo y malestar psicológico en trabajadores casados o que viven en pareja



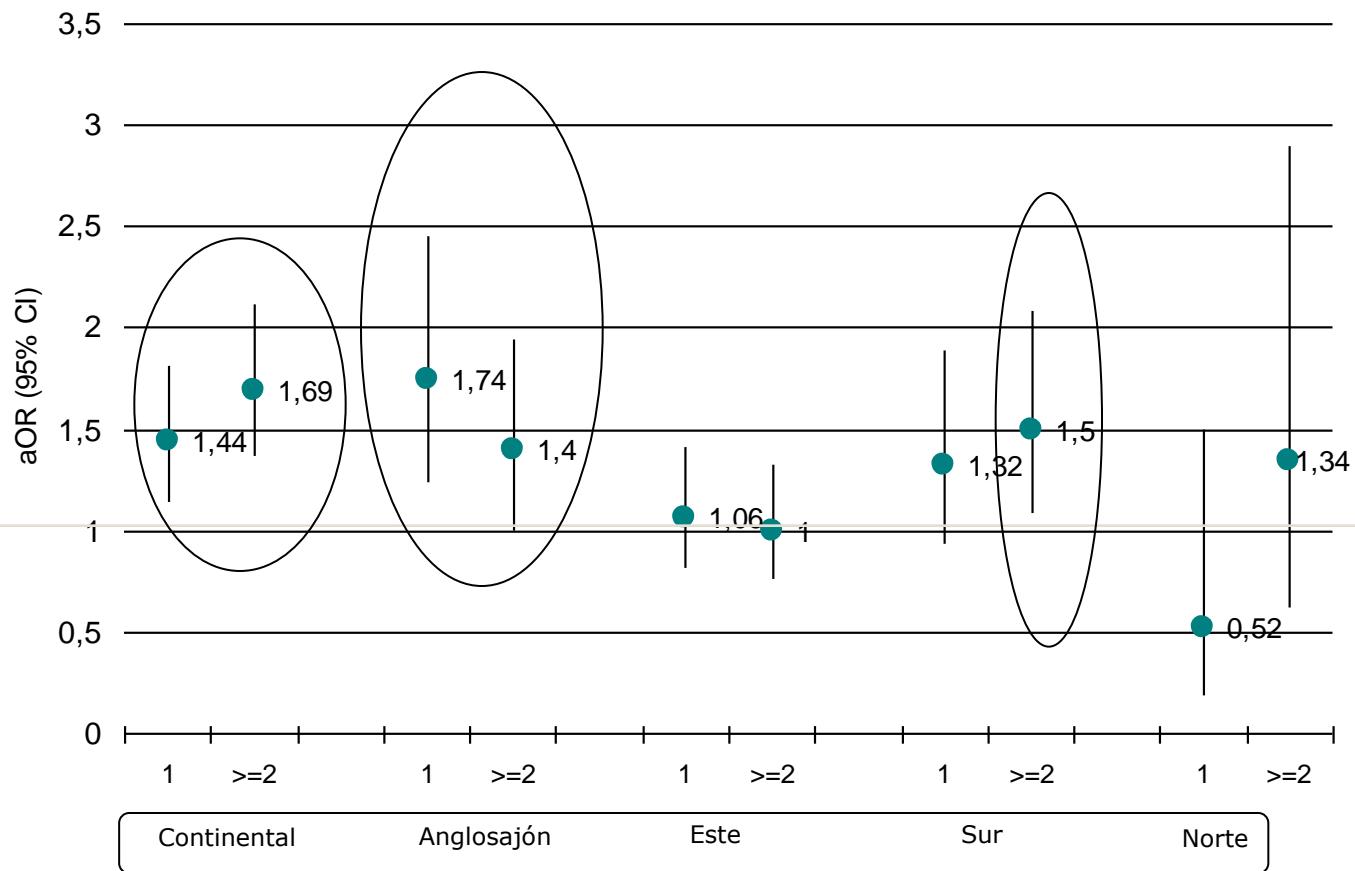
Largas jornadas de trabajo y malestar psicológico trabajadoras casadas o que viven en pareja



Número de hijos/as y malestar psicológico en trabajadores casados o que viven en pareja



Número de hijos/as y malestar psicológico en trabajadoras casadas o que viven en pareja



Sin hijos/as



Combining employment and family in Europe: the role of family policies in health

Lucía Artazcoz^{1,2,3,4}, Imma Cortès^{1,2,4}, Vanessa Puig-Barrachina^{3,5}, Fernando G. Benavides^{2,3}, Vicenta Escribà-Agüir^{2,6,7}, Carme Borrell^{1,2,3,4}

□ Países de Europa continental y del Sur:

- Horas de trabajo remunerado y exigencias familiares asociadas con el estado de salud en ambos sexos, pero **más consistentemente entre las mujeres**;
- Los **hombres de los países del sur de Europa**: El mal estado de salud y el bienestar psicológico de los que viven con **mayores de 64 (desahucios?)**

□ Países anglosajones:

- Asociación entre largas jornadas de trabajo y demandas de la familia y la salud limitada principalmente a los **hombres**
- Mujeres: El único país que el trabajo a tiempo parcial se relacionó con un mejor estado de salud

□ Países nórdicos y de Europa del Este:

- Horas de trabajo y exigencias familiares no asociados con estado de salud en ambos sexos.



Las mujeres ya son las principales aportadoras en el 37% de los hogares

El aumento arranca con la crisis y continúa creciendo, pero sigue la brecha salarial

15 Noviembre 2015

El retrato general que se hace de la UE indica la evolución de las dinámicas familiares así como de las presiones económicas. Precisamente, los países con más mujeres como "cabeza de familia" no son los más ricos. El ranking está encabezado por Letonia, Lituania y Portugal. De los 32 países analizados, España ocupa doceava posición con un cambio en los últimos años junto a Portugal,

Los países con menor riqueza son los que tienen más hogares con ellas al frente, según un informe británico

Italia y Chipre ha sido significativo. Especialmente porque se habla de familias y hogares en las que la mujer emparejada y madre de familia busca con ahínco empleo.



Los tiempos de trabajo, salud y bienestar

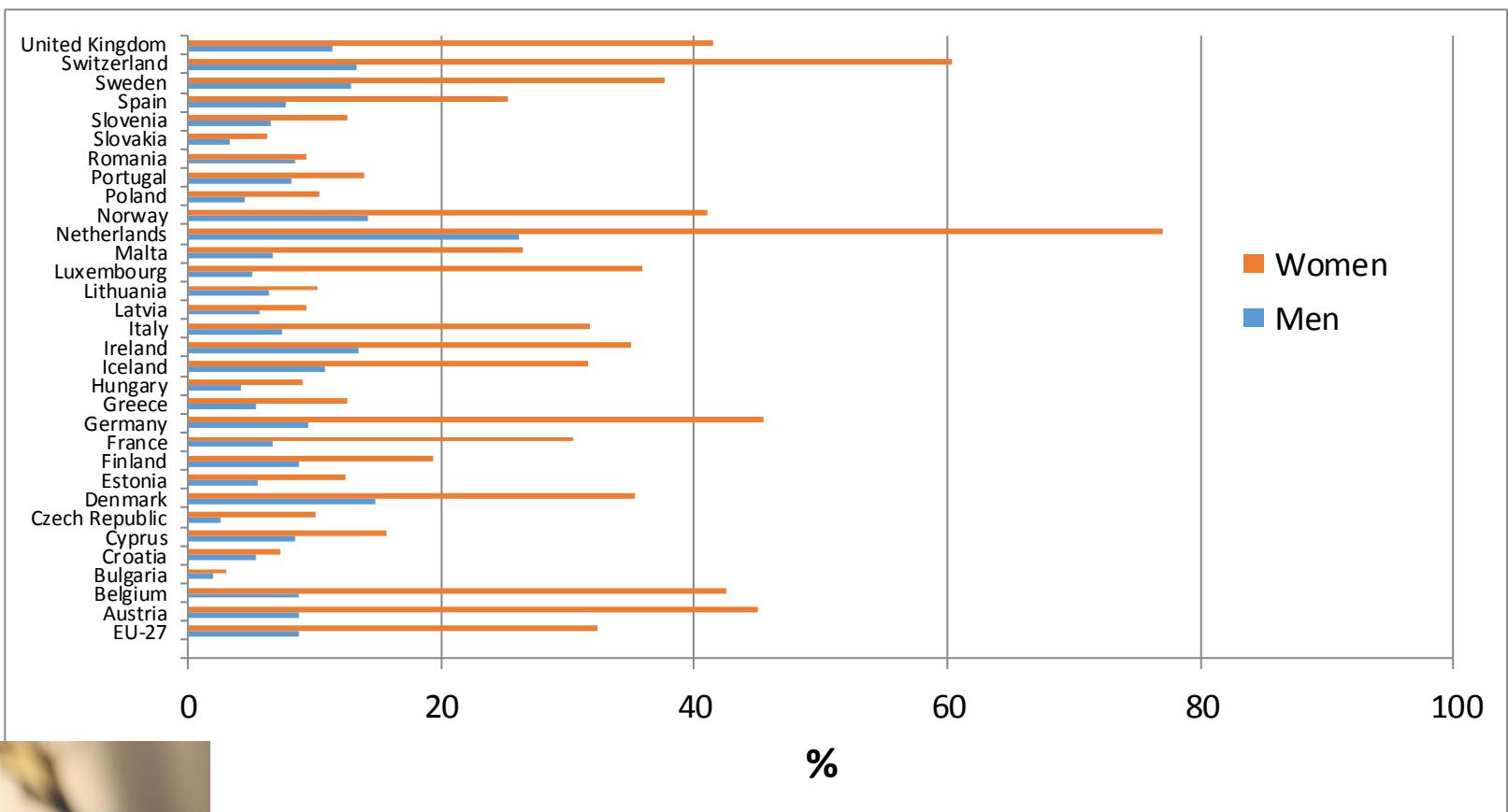
Trabajo a tiempo parcial
Largas jornadas de trabajo



Trabajo a tiempo parcial y calidad del empleo

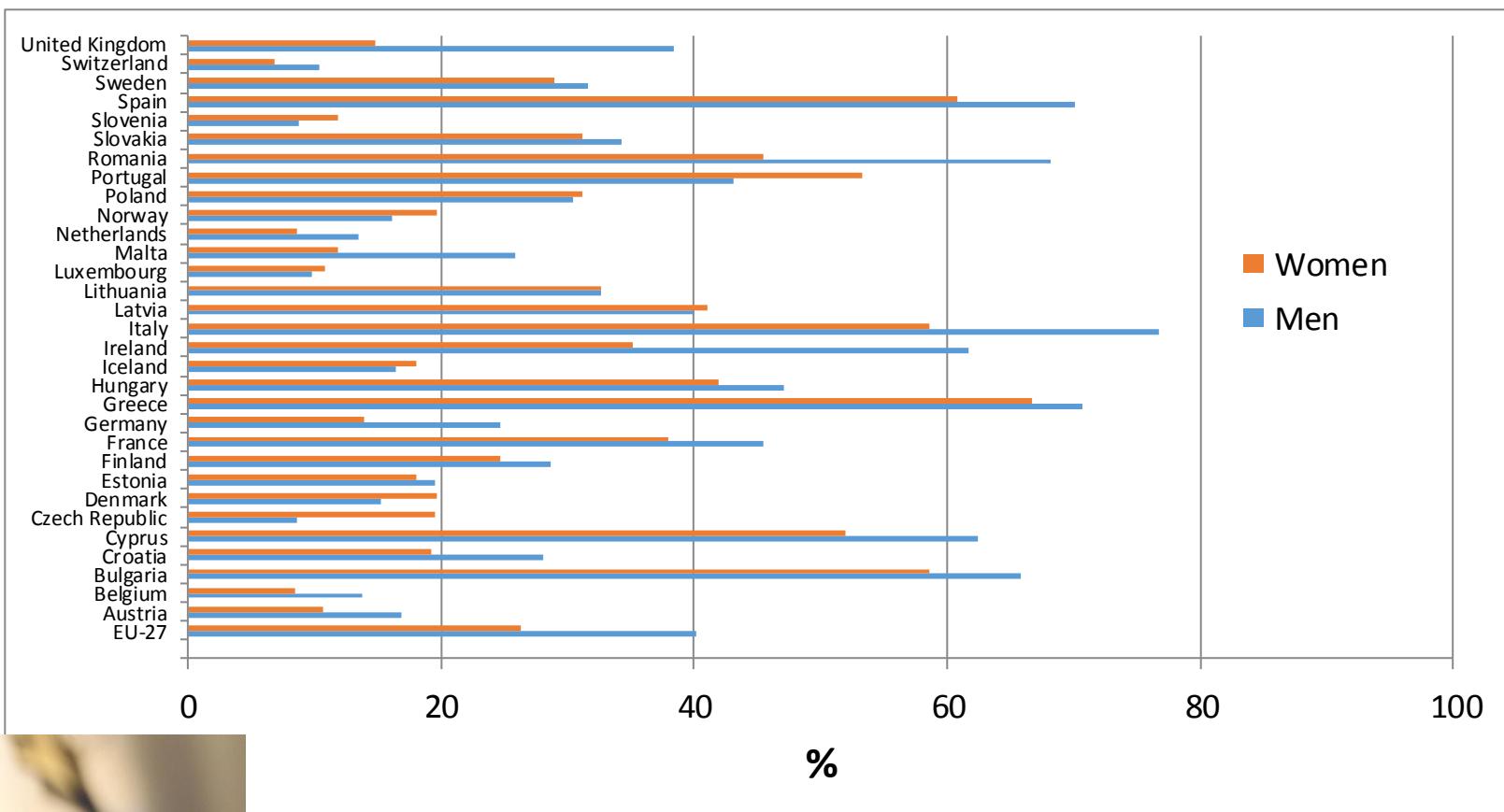


Trabajo a tiempo parcial en la UE-27, 2015



Eurostat, Labour Force Survey

Trabajo a tiempo parcial involuntario en Europa, 2015



Eurostat, Labour Force Survey



In search of good quality part-time employment (2013)

Colette Fagan
Helen Norman
Mark Smith
María C. González Menéndez



La calidad del trabajo a tiempo parcial en Europa (1)

- Estabilidad del empleo
 - A tiempo parcial más inestable
- Oportunidades de crecimiento profesional
 - Menos oportunidades de formación
 - Menos posibilidades de promoción
- Calidad intrínseca del empleo
- Concentración en empleos de baja cualificación
 - Niveles más altos de la monotonía
 - Niveles más bajos de complejidad de la tarea y las tareas de resolución de problemas (Sandor, 2011)
 - Mala integración económica y social
- Voluntario o involuntario
- Atención a los miniempleos (Burchell et al.)
- Degradación ocupacional (mayor en el Reino Unido)

‘Quality’ part-time work: a review of the evidence (2010)

Clare Lyonette, Beate Baldauf and Heike Behle
Institute for Employment Research, University of Warwick

- Occupational downgrading occurs when more highly qualified or highly skilled women or men choose to reduce their working hours, usually for childcare reasons. However, more women than men do so, and women's choices are constrained by expensive childcare and long full-time working hours in the UK, in comparison with other EU and OECD countries. Because of the limited part-time options available in highly skilled jobs, many women compromise by crowding into lower-level jobs.¹¹



'Quality' part-time work: a review of the evidence (2010)

Clare Lyonette, Beate Baldauf and Heike Behle
Institute for Employment Research, University of Warwick

- Other research showed that 51% of all part-time workers, male and female, defined themselves as working below their potential.¹⁴ Extrapolating from survey evidence, researchers have estimated that 69% of female part-time 'downgraders', equivalent to around 1.25 million women in the UK aged 25–54, are 'stuck' in jobs below their skill and experience levels.¹⁵
- Research, using two large-scale datasets, has shown that downgrading affects 35–41% of women in high-skilled occupations who also move employer when changing to part-time work, compared with only 8–18% who stay with the same employer (differences depend on the data source used).¹⁶
- The evidence highlights clearly that part-time workers, usually women, are at a disadvantage in terms of access to training and development opportunities. In April-June 2009, the Labour Force

La calidad del trabajo a tiempo parcial en Europa (2)

- Salarios y progresión de los salarios
 - Bajos salarios promedio por hora en casi todos los países (Kalleberg, 2006)
 - Pequeñas diferencias en Noruega y los Países Bajos
 - Brecha más grande en el Reino Unido
- Exposición a riesgos para la salud
 - Menor exposición a los riesgos de seguridad y la ergonomía; mayor exposición a riesgos psicosociales

La calidad del trabajo a tiempo parcial en Europa (3)

□ Calidad del tiempo de trabajo

- A tiempo parcial más probable tener control sobre su tiempo de trabajo
- Intensificación del trabajo? (Fagan et al., 2008)
- Tiempos de trabajo irregulares? horas de trabajo impredecibles? A disposición de la empresa?(Plantenga and Remery, 2009)

Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany

Bruno Palier¹ and Kathleen Thelen²

Politics & Society
38(1) 119–148
© 2010 SAGE Publications
Reprints and permission: <http://www.sagepub.com/journalsPermissions.nav>
DOI: 10.1177/0032329209357888
<http://pas.sagepub.com>



Las largas jornadas de trabajo en perspectiva europea



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

Los largos horarios de trabajo y la salud en una perspectiva de género



Directiva europea 93/104 sobre la ordenación del tiempo de trabajo

- Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que, en función de las necesidades de protección, de seguridad y de la salud de los trabajadores:
- 1) se limite la duración semanal del tiempo de trabajo por medio de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas o de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales;
- 2) **la duración media del trabajo no exceda de cuarenta y ocho horas**, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días.

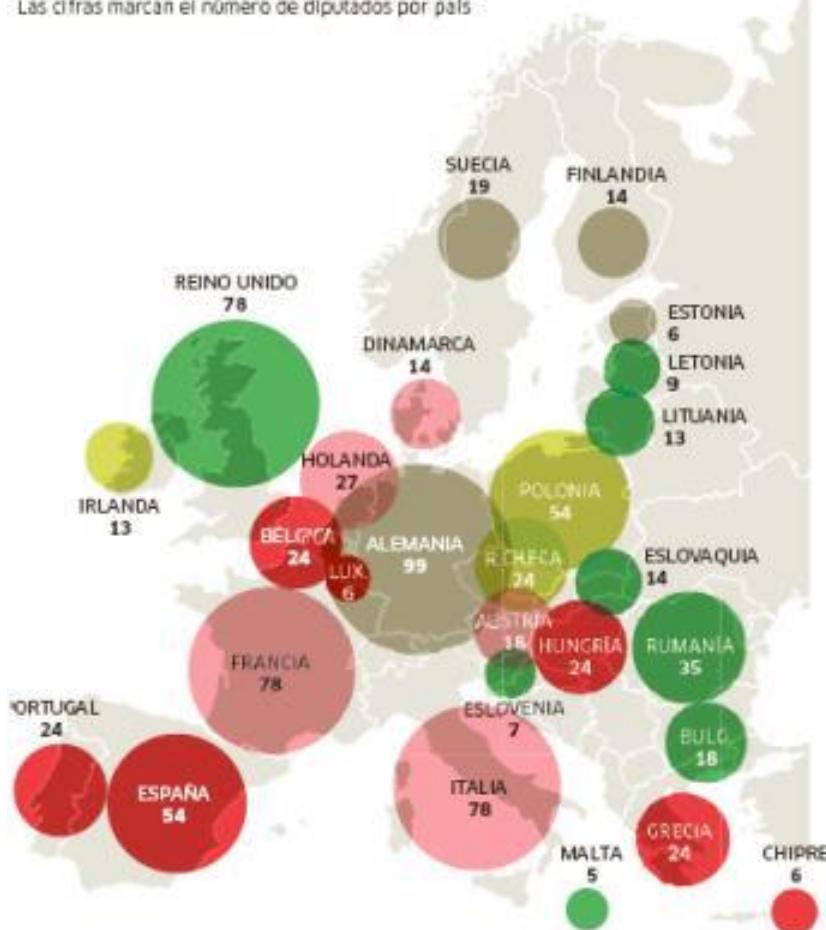


Posiciones en Europa sobre la directiva

■ MUY EN CONTRA ■ MAYORITARIAMENTE EN CONTRA ■ MUY DIVIDIDOS ■ MAYORITARIAMENTE A FAVOR ■ MUY A FAVOR

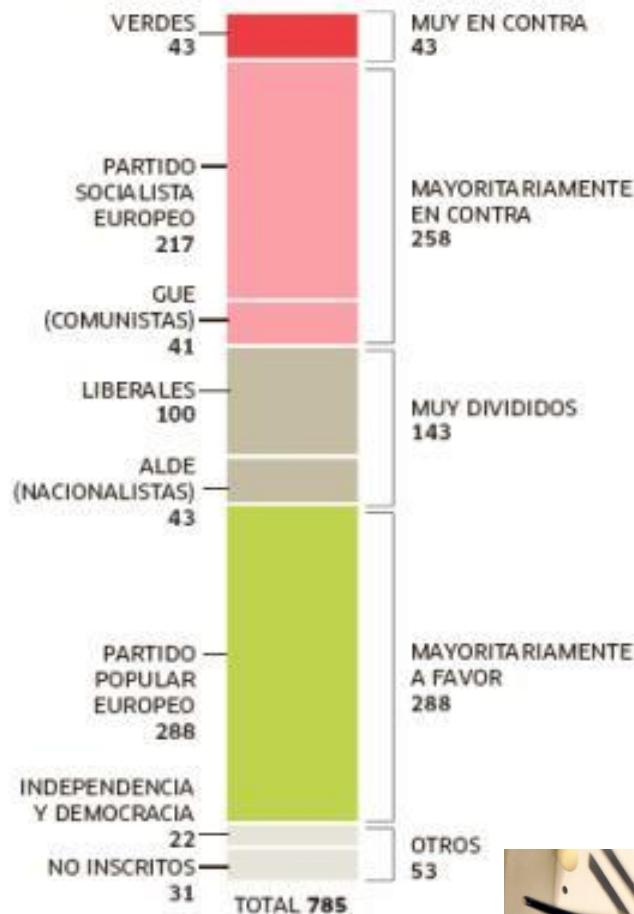
Por países

Las cifras marcan el número de diputados por país



Por partidos en el Parlamento europeo

En número de escaños



El desacuerdo para cambiar la directiva de ordenación del tiempo de trabajo supone una nueva victoria para los trabajadores (30 de abril de 2009)



- El Parlamento Europeo (PE) se ha opuesto por mayoría absoluta a la ampliación de la jornada laboral **hasta un máximo de 65 horas semanales** y ha frenado la aprobación de la directiva de tiempo de trabajo pactada por los gobiernos de la UE...
- La norma que finalmente no ha salido adelante afectaba **de forma específica a sectores como el sanitario**, al **no considerar horas de trabajo el tiempo de guardia que no se emplea en labores de atención médica**. Y permitía posponer el descanso obligatorio tras la guardia para trabajar más horas seguidas también en otras profesiones, como la de **bombero**.



Karoshi: cerca de 10000 muertos al año en Japón



Long Working Hours, Safety, and Health: Toward a National Research Agenda

Claire C. Caruso, PhD, RN,^{1*} Tim Bushnell, PhD, MPA,² Donald Eggerth, PhD,³
Anneke Heitmann, PhD,⁴ Bill Kojola,⁵ Katharine Newman,⁶ Roger R. Rosa, PhD,⁷
Steven L. Sauter, PhD,⁸ and Bryan Vila, PhD⁹

Work Hours and Self-Reported Hypertension Among Working People in California

Haiou Yang, Peter L. Schnall, Maritza Jauregui, Ta-Chen Su, Dean Baker

(*Hypertension*. 2006;48:744.)
© 2006 American Heart Association, Inc.

The impact of overtime and long work hours on
occupational injuries and illnesses: new evidence from the
United States

A E Dembe, J B Erickson, R G Delbos, S M Banks

Occup Environ Med 2005;62:588–597. doi: 10.1136/oem.2004.016667

To your happiness? Extra hours of labor
supply and worker well-being

Lonnie Golden^{a,*}, Barbara Wiens-Tuers^b

^a Penn State University, Abington College, 1600 Woodland Road, Abington, PA 19001, United States

^b Penn State University, Altoona College, 3000 Ivyside Park, Altoona, PA, United States

The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence

by Akira Bannai, MD,¹ Akiko Tamakoshi, MD, PhD¹

- Depresión
- Ansiedad
- Problemas para dormir
- Problemas cardiovasculares



¿Mecanismos?

- Menos tiempo de recuperación
- Estilos de vida irregulares por falta de tiempo propio
- Pocas horas de sueño -> depresión
- Depresión->problemas cardiovasculares
- Alcohol, tabaco y sobrepeso



Los largos horarios de trabajo y la salud en una perspectiva de género

- Horarios moderadamente largos (41-60 horas) y salud: la relación no es directa
- Las razones para trabajar largos horarios pueden ser distintas en hombres y en mujeres:
 - Papel de sustentador económico principal del hogar
 - Desigualdades en el poder en el puesto de trabajo
- Diferencias en la respuesta a los largos horarios:
 - Ej. Conductas adictivas



Largas jornadas de trabajo (41-60 horas) y salud en Catalunya

Scand J Work Environ Health 2007;33(5):344–350

Gender perspective in the analysis of the relationship between long workhours, health and health-related behavior

by Lucía Artazcoz, PhD,^{1, 2} Imma Cortès, MPH,^{1, 2} Carme Borrell, PhD,^{1, 2, 3} Vicenta Escribà-Agüir, PhD,^{2, 4} Lorena Cascant, MD^{1, 2}

Understanding the relationship of long working hours with health status and health-related behaviours

Lucia Artazcoz, Imma Cortès, Vicenta Escribà-agüir, Lorena Cascant and Rodrigo Villegas

J Epidemiol Community Health published online 1 Mar 2009;
doi:10.1136/jech.2008.082123



Largas jornadas de trabajo y salud en Cataluña

- Las largas jornadas de trabajo (41-60 horas a la semana) se asocian en determinadas circunstancias a:
 - Mal estado de salud mental
 - Hipertensión arterial
 - Insatisfacción laboral
 - Tabaquismo
 - Sedentarismo
 - Pocas horas de sueño



Largas jornadas de trabajo y salud en clave europea

Scand J Work Environ Health. 2013;39(4):369–378

Long working hours and health status among employees in Europe: between-country differences

by Lucía Artazcoz, PhD,^{1, 2, 3, 4} Imma Cortès, MPH,^{1, 2, 4} Vicenta Escribà-Agüir, PhD,^{2, 5, 6} Xavier Bartoll, MPH,^{1, 2, 4} Helena Basart, MPH,^{1, 2, 4} Carme Borrell, PhD^{1, 2, 3, 4}

Health & Place 40 (2016) 161–168



ELSEVIER

Contents lists available at ScienceDirect

Health & Place

journal homepage: www.elsevier.com/locate/healthplace



Long working hours and health in Europe: Gender and welfare state differences in a context of economic crisis

Lucía Artazcoz ^{a,b,c,d,*}, Imma Cortès ^{a,b}, Fernando G. Benavides ^{b,c}, Vicenta Escribà-Agüir ^{b,e,f}, Xavier Bartoll ^{a,b}, Hernán Vargas ^a, Carme Borrell ^{a,b,c,d}



Largos horarios de trabajo y salud en clave europea: Hombres

Table 3. Association between number of working hours and health by country group among men. Odds ratios (OR) and 95% confidence intervals (95% CI) adjusted for age, job category, employment conditions and family characteristics. Fourth European Working Conditions Survey, 2005.

	Continental (N=3490)			Anglo-Saxon (N=1340)			Eastern European (N=1235)			Southern European (N=2332)			Nordic (N=891)		
	%	OR	95% CI	%	OR	95% CI	%	OR	95% CI	%	OR	95% CI	%	OR	95% CI
Work-related poor health status (hours)															
30–40	24.2	1.00 ^a		13.4	1.00 ^a		54.6	1.00 ^b		39.4	1.00 ^a		40.5	1.00	
41–50	31.8	2.17	1.75–2.69 ^c	36.7	4.10	2.87–5.81 ^c	57.1	1.06	0.80–1.39	50.9	1.66	1.35–2.03 ^c	38.7	1.21	0.84–1.72
51–60	24.1	1.54	0.88–2.68	50.3	6.43	4.18–9.87 ^c	69.9	2.35	1.53–3.62 ^c	61.6	2.57	1.66–3.99 ^c	53.3	2.39	1.00–5.71
Work-related stress (hours)															
30–40	14.4	1.00 ^a		6.9	1.00 ^a		30.4	1.00		27.7	1.00 ^b		24.8	1.00	
41–50	25.4	2.91	2.33–3.71 ^c	21.8	3.66	2.31–5.81 ^c	30.7	1.07	0.80–1.43	30.4	1.12	0.90–1.40	26.9	1.80	0.81–1.77
51–60	20.5	2.21	1.24–3.95 ^d	35.0	6.04	4.65–10.00 ^c	30.1	1.12	0.74–1.69	38.4	1.65	1.06–2.56 ^d	40.0	2.28	0.98–5.33
Work-related psychological distress (hours)															
30–40	15.2	1.00 ^a		6.0	1.00 ^a		41.4	1.00 ^b		30.4	1.00 ^a		25.3	1.00 ^e	
41–50	22.9	2.43	1.92–3.07 ^c	25.5	4.20	2.70–6.53 ^c	40.8	0.92	0.70–1.21	37.5	1.41	1.14–1.74 ^d	27.3	1.31	0.88–1.93
51–60	12.9	1.29	0.66–2.52	43.1	9.60	5.83–15.80 ^c	58.6	2.41	1.60–3.61 ^c	57.6	3.22	2.09–4.97 ^c	38.7	2.42	1.05–5.61 ^f



Opting out de las 48 horas a la semana en Reino Unido

- Trabajadores de 18 años o más que **quieren trabajar más de 48 horas a la semana**, pueden escoger optar fuera del límite de 48 horas.
- Esto podría ser por un periodo temporal o indefinidamente. Tiene que ser **voluntario y por escrito**.
- **No se puede negociar en el ámbito de la negociación colectiva**; aun así, los empresarios pueden preguntar a los trabajadores individuales si estarían dispuestos a esta opción.
- Un empresario **no puede despedir o tratar injustamente un trabajador** (ej. promoción rechazada) por rechazar firmar un opt-out.



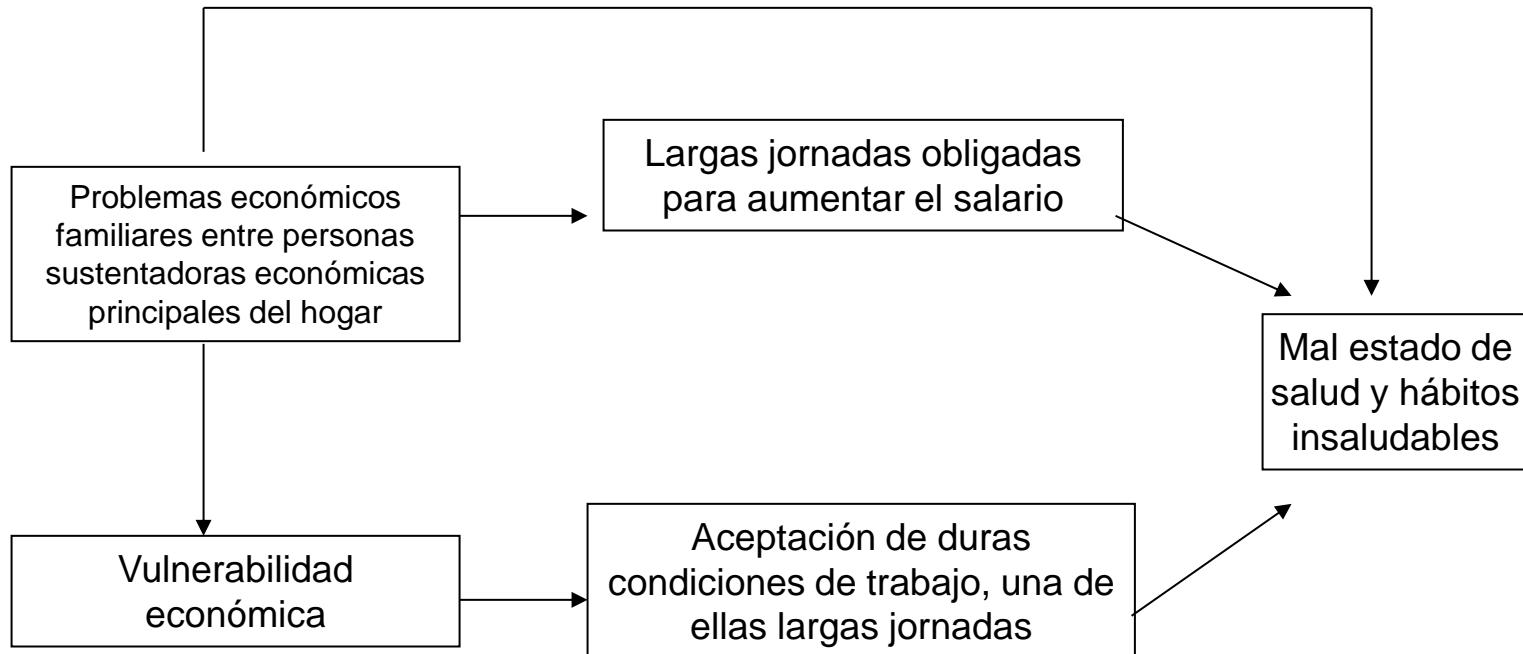
How protective is the working time directive?

The aim of improving workers' safety and protection has got lost in the confusion

- Tal como se establece en la directiva, sólo hay trabajo y descanso, sin opción intermedia, por ejemplo los períodos de guardia, cuando el médico puede no estar trabajando. La comisión también está preocupada por el uso de opt out, que da a las personas el derecho a optar por no cumplir con el límite semanal de horas de trabajo. Los médicos pueden optar por varias razones, como la necesidad de ganar más dinero o recibir más formación, o simplemente debido a la presión ejercida por la confianza para la que trabajan. Cuanto más utilizan los médicos el opt out, más fácil se vuelve para las empresas cumplir con los requisitos de la directiva.

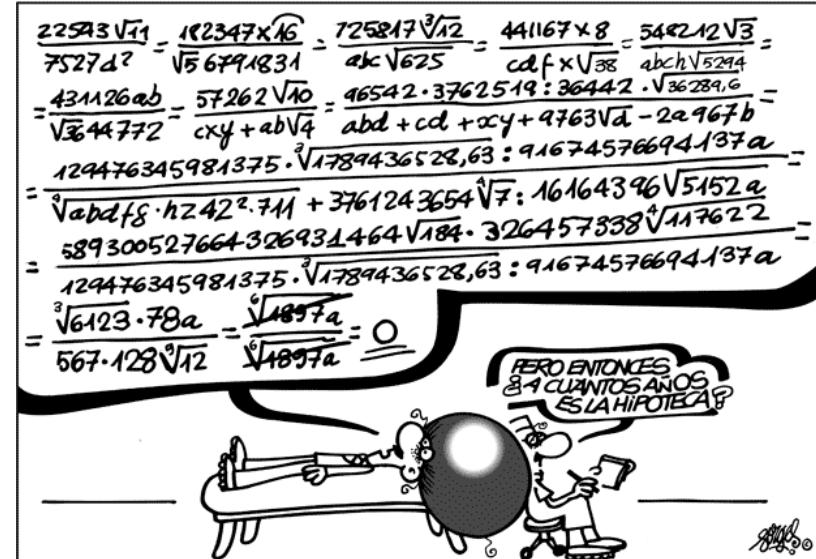


Modelo para explicar la relación entre las largas jornadas de trabajo y la salud

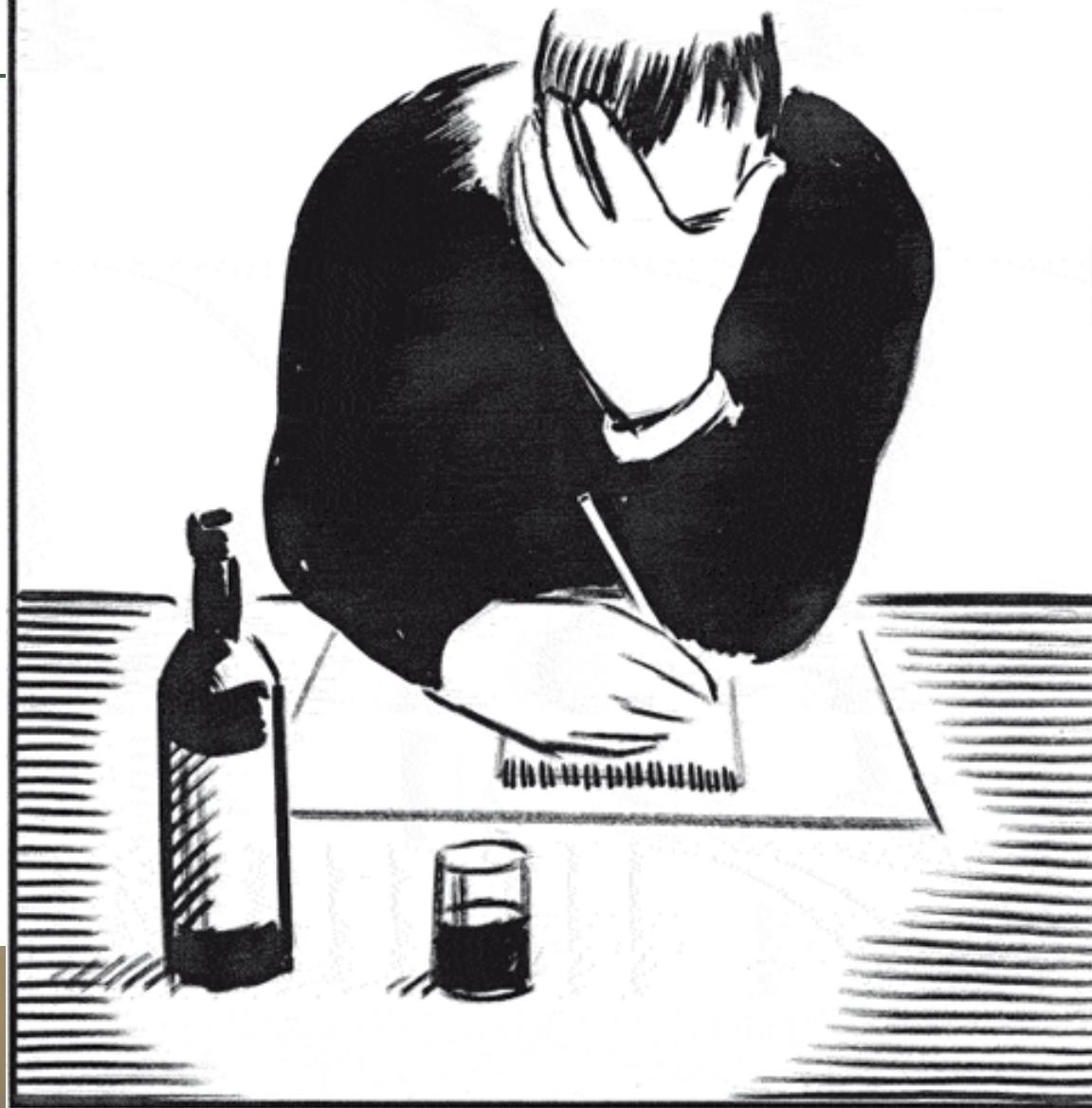




El problema de la vivienda



CUANDO DESPERTÓ DEL SUEÑO INMOBILIARIO, LA
HIPOTECA SEGUÍA AHÍ...



Los tiempos de trabajo, un determinante de las desigualdades de género en la salud en Europa



Lucía Artazcoz
Bilbao, 22 de mayo de 2017