



# OSALAN

*Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea*  
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

## II ENCUESTA DE SALUD LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

Año 2007

**CAE**

Erakunde Autonomiaduna  
Organismo Autónomo del



**EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO**

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE  
SEGURANTZA SAILA

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,  
FMPY FO Y SEGURIDAD SOCIAL









OSALAN

*Laneko Segurtasun eta  
Osasunerako Euskal Erakundea*

*Instituto Vasco de Seguridad y  
Salud Laborales*

# **II ENCUESTA DE SALUD LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO**

**Año 2007**

**CAE**

Erakunde autonomiaduna

**EUSKO JAURLARITZA**



**GOBIERNO VASCO**

Justizia, Lan eta  
Gizarte Segurantza Saila

Organismo Autónomo del

Departamento de Justicia,  
Empleo y Seguridad Social

Edición: Junio 2008

Tirada: 500 ejemplares

© OSALAN. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales  
Organismo autónomo del Gobierno Vasco

Internet: [www.osalan.net](http://www.osalan.net)

Edita: OSALAN. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales  
Cº. de la Dinamita, s/n. 48903 Cruces - Barakaldo (Bizkaia)

Fotocomposición: HELVETICA PUBLICIDAD S.L.

Impresión: Álava Soluciones Gráficas

ISBN: 978-84-95859-51-8

D.L.: VI - 374/08

**NOTA:**

Existe un libro equivalente en euskera cuyo título es "Laneko osasun eta laneko baldintzei buruzko II. inkesta 2007. urtea. EAE"

# **ÍNDICE**

---

---

1. PRESENTACIÓN
2. METODOLOGÍA
  - 1.1. Metodología Cuantitativa: La Encuesta
  - 1.2. Procedimiento de Muestreo
  - 1.3. Muestra, Tratamiento y Análisis de Datos
3. INFORME EMPRESA
4. INFORME PLANTILLA INDUSTRIA, SERVICIOS Y CONSTRUCCIÓN
5. INFORME PLANTILLA AGRÍCOLA-GANADERO
6. INFORME PLANTILLA PESCA





## PRESENTACIÓN

OSALAN – Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, tiene entre sus funciones las de análisis e investigación de las causas y factores determinantes de los daños en salud de origen laboral.

Por ello, se ha establecido la necesidad de conocer las distintas formas en que se desarrolla la actividad laboral en Euskadi y las posibles relaciones existentes entre éstas y los problemas de salud de los trabajadores y las trabajadoras, a través de una Encuesta de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo que, aquí y ahora, me complace presentar y que espero contribuya a la mejora de las condiciones laborales del colectivo trabajador de Euskadi.

El objetivo general del estudio ha sido realizar una Encuesta de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo para obtener la información sobre las condiciones de trabajo, problemática, riesgos y daños para la salud de las trabajadoras y trabajadores de Euskadi, siguiendo los parámetros ya iniciados en la anterior Encuesta correspondiente a 2004.

Los objetivos específicos planteados fueron, principalmente:

- Conocer la situación de salud sentida por la población laboral.
- Estimar los factores del entorno laboral que influyen sobre la salud de los trabajadores y las trabajadoras.
- Caracterizar las exposiciones laborales más frecuentes a las que está sometida la población trabajadora.
- Tipificar la realidad de la organización preventiva de las empresas.

Este estudio se divide en dos informes. Un informe sobre la situación de la salud laboral y las condiciones de trabajo en las **empresas** y otro informe sobre la situación de las **personas trabajadoras**. Este último apartado se ha dividido, a su vez, en otros tres, tratando por un lado las personas que trabajan en los sectores Industria, Servicios y Construcción, por otro el sector de la Pesca, y, por último, el sector de la Agricultura.

Y para finalizar, agradecer la disposición de los integrantes de cuantas empresas han colaborado en esta Encuesta haciendo posible su realización así como a la entidad “Murgibe, S.L.” que, tras adjudicación por concurso público y bajo la supervisión de Osalan, la ha llevado a cabo con excelente resultado.





## METODOLOGÍA

El trabajo de campo de la Encuesta sobre Salud Laboral y Condiciones de Trabajo en la CAE 2007, se ha desarrollado entre el 17 de septiembre y el 14 de diciembre. Se han realizado 1.104 encuestas de empresa y 1.110 encuestas de personas trabajadoras. La disposición de las empresas a participar ha sido muy buena y, salvo en contadas ocasiones, no se ha recibido ningún rechazo por su parte.

### 1.1 METODOLOGÍA CUANTITATIVA: LA ENCUESTA

El instrumento utilizado para la realización del estudio ha sido el Cuestionario. Se han utilizado dos modelos de cuestionario: uno dirigido a la empresa y otro a la plantilla.

El Cuestionario de Empresa ha sido respondido por la persona responsable de la prevención de riesgos laborales o, en su defecto, por la persona responsable de la empresa. El cuestionario se ha diseñado teniendo en cuenta los distintos sectores de actividad – primario, construcción, industria y servicios. En el apartado de empresa, se han elaborado tres cuestionarios: para el sector de la industria y los servicios, para el sector de la construcción y para el sector de la pesca.

En cuanto al Cuestionario de las Personas Trabajadoras, se han elaborado cuatro: para el sector de la industria y los servicios, para el sector de la construcción, para el sector de la pesca y para el sector agrícola y ganadero. Todos los cuestionarios, tanto de empresa como de plantilla, se han revisado desde la perspectiva de género.

El Cuestionario de Empresa se ha estructurado de la siguiente manera:

- 1. Características de la empresa:** Se abordan, entre otros aspectos, la cuantía de la plantilla y su distribución según el sexo, la función o el tipo de contrato de las personas que forman parte de la plantilla.
- 2. Organización de la prevención en seguridad y salud laboral:** Se incluyen temas como la existencia de servicios de prevención propios y/o ajenos, las actividades de prevención desarrolladas o la existencia de accidentes laborales

El Cuestionario de las Personas Trabajadoras se ha estructurado de la siguiente manera:

- 1. Variables de identificación de la persona en la empresa:** Incluye aspectos como el territorio histórico, el sector de actividad, o la plantilla de la empresa.
- 2. Condiciones de trabajo:** Incluye, entre otras, las variables referentes al tipo de trabajo, ambiente térmico, agentes físicos, contaminantes químicos, diseño del puesto, carga de trabajo, autonomía, promoción, horario de trabajo, participación, organización de la prevención, actividades preventivas, condiciones de seguridad, estatus o formación.
- 3. Salud laboral:** En este apartado se abordan temas como la percepción de la propia salud, el consumo de tabaco, alcohol y otras drogas o los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.
- 4. Características de la unidad familiar:** Incluyen aspectos como la composición de las familias o las tareas domésticas y cuidado de los hijos e hijas.
- 5. Variables sociodemográficas:** Edad, sexo, nacionalidad y nivel de estudios.



## 1.2 PROCEDIMIENTO DE MUESTREO

El Procedimiento de Muestreo ha sido bietápico, es decir, en primer lugar se ha seleccionado a las empresas y tras éstas, se ha seleccionado a las personas de la plantilla.

La muestra de empresas se ha seleccionado de forma probabilística por estratos y por características independientes, siendo los estratos:

- **Territorio Histórico**, en función del peso poblacional de cada uno de los tres Territorios Históricos.
- **Grupos de Actividad Económica**: Agricultura, Ganadería y Pesca, Administración y Banca, Comercio y Hostelería, Construcción, Manufactura, Metal, Química, Servicios Sociales, Otras Industrias y Otros Servicios.
- **Tamaño de la Plantilla**, hasta 20, entre 20 y 49, entre 50 y 99, entre 100 y 249, entre 250 y 499 y 500 o más.

Posteriormente, se han seleccionado los trabajadores y trabajadoras de forma estratificada y por características independientes, siendo los estratos:

- **Sexo**, en base a su distribución proporcional.
- **Edad**, de 16-24 años, de 25 a 44 años, de 45 a 54 años, más de 55 años.
- **Ocupación**: entre personal directivo, mandos intermedios, personal técnico, personal administrativo, obreros y obreras cualificadas y no cualificadas, según el EUSTAT (Instituto Vasco de Estadística).

El criterio de selección de la plantilla para las encuestas ha sido una persona en el caso de empresas de menos de 250 y dos, en el caso de empresas de más de 250 personas en plantilla.

### Personal Encuestador: Protocolo de Actuación

En el Trabajo de Campo han colaborado un total de 13 personas encuestadoras: 7 en Bizkaia; 3 en Araba y 3 en Gipuzkoa, con experiencia previa en la realización de encuestas telefónicas y domiciliarias. Han sido debidamente formadas en los aspectos metodológicos y de contenido del cuestionario. Para ello se les ha impartido un curso intensivo durante los días 13 y 14 de septiembre de 2007. El trabajo de campo se ha llevado a cabo del 17 de septiembre de 2007 a 14 de diciembre de 2007.



Se formaron dos equipos, mientras tres personas establecían citas con las empresas, el resto realizaba las encuestas. Se le pedía a quien fuera responsable, que seleccionara aleatoriamente a las y los trabajadores según las características de sexo, edad y ocupación requeridas y se les ha indicado que estuviesen presentes el día de la visita.

El 17 de septiembre se empezó el trabajo de campo. Se les dotó de una tarjeta acreditativa para poder identificarse garantizando así la confidencialidad de los datos y la seriedad del estudio.

### **1.3 MUESTRA, TRATAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS DATOS**

#### **1.3.1 Muestra de las empresas**

El universo de empresas ha sido de 164.086 (EUSTAT.2006). De manera que, con un 95% de nivel de confianza y un 3 % de margen de error, se ha encuestado a responsables de 1.104 empresas.

En las siguientes tablas, se desglosa la muestra de empresas, según sector de actividad, plantilla y territorio histórico.

BI ZKAIA (568 EMPRESAS)

PLANTILLA TIPO EMPRESA	Menos de 20	20-49	50-99	100-249	250-499	+ ó = 500	TOTAL
Pesca	9						9
Administración y Banca	20	2	1				23
Comercio y Hostelería	168	14	8	6	5	5	206
Construcción	54	5	3	2	1	2	67
Manufactura	11	1					12
Metal	37	4	3	1	1		46
Química	4				1		5
Servicios Sociales	50	4	4	3		1	62
Otras industrias	42	5	3		1		51
Otros Servicios	70	6	4	3	2	2	87
<b>TOTAL</b>	<b>465</b>	<b>41</b>	<b>26</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>568</b>

ARABA (134 EMPRESAS)

PLANTILLA TIPO EMPRESA	Menos de 20	20-49	50-99	100-249	250-499	+ ó = 500	TOTAL
Administración y Banca	5						5
Comercio y Hostelería	40	3	2	1	1	1	48
Construcción	13	1	1	1			16
Manufactura	2	1					3
Metal	9	1	1				11
Química	2						2
Servicios Sociales	12	1	1	1			15
Otras industrias	10	1			1	1	13
Otros Servicios	17	2	1	1			21
<b>TOTAL</b>	<b>110</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>134</b>

## 2. METODOLOGÍA



### GIPU ZKOA (402 EMP RESAS)

PLANTILLA TIPO EMP RESA	Menos de 20	20-49	50-99	100-249	250-499	+ ó = 500	TOTAL
Pesca	6						6
Administración y Banca	14	2	1				17
Comercio y Hostelería	118	9	7	4	4	3	145
Construcción	37	4	2	2	1	1	47
Manufactura	9						9
Metal	26	2	1	1	2	1	33
Química	3						3
Servicios Sociales	35	4	2	1	1		43
Otras industrias	29	3	2	1	2		37
Otros Servicios	50	5	3	2	2		62
TOTAL	327	29	18	11	12	5	402

#### 1.3.2 Muestra de plantilla

Según el EUSTAT (Instituto Vasco de Estadística), el total de Población ocupada en la CAE es 962.200 (EUSTAT. 2007). De forma que, con un 95% de nivel de confianza y un 3% de margen de error, se ha encuestado a 471 mujeres y 639 hombres (en total 1.110 personas). En las siguientes tablas se muestran los datos según sexo, edad y ocupación de las personas trabajadoras.

#### MUJERES SEGÚN EDAD

TERRITORIO EDAD	BIZKAIA	ARABA	GIPUZKOA	TOTAL
De 16 a 24 años	24	4	7	35
De 25 a 44 años	136	45	99	280
De 45 a 54 años	50	22	38	110
Más de 55 años	27	-	19	46
TOTAL	237	71	163	471

#### HOMBRES SEGÚN EDAD

TERRITORIO EDAD	BIZKAIA	ARABA	GIPUZKOA	TOTAL
De 16 a 24 años	28	5	11	44
De 25 a 44 años	153	53	146	352
De 45 a 54 años	91	31	35	157
Más de 55 años	47	8	31	86
TOTAL	319	97	223	639

#### MUJERES SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL

TERRITORIO CATEGORÍA PROFESIONAL	BIZKAIA	ARABA	GIPUZKOA	TOTAL
Personal Directivo	39	9	16	64
Personal Técnico	46	10	40	96
Mandos Intermedios	4	2	3	9
Personal Administrativo	56	22	14	92
Obreros/as Cualificados/as	64	26	64	154
Obreras/os no Cualificadas/os	28	2	26	56
TOTAL	237	71	163	471



### HOMBRES SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL

TERRITORIO CATEGORÍA PROFESIONAL	BIZKAIA	ARABA	GIPUZKOA	TOTAL
Personal Directivo	46	32	42	120
Personal Técnico	52	15	29	96
Mandos Intermedios	17	5	7	29
Personal Administrativo	7	4	19	30
Obreros/as Cualificados/as	159	21	94	274
Obreras/os no Cualificadas/os	40	20	30	90
TOTAL	321	97	221	639

#### 1.3.3 Tratamiento y análisis de datos

Tras la recogida de datos, estos han sido introducidos en el ordenador y se ha procesado la información mediante la aplicación del SPSS 13 (Statistical Package for Social Science).



# **INFORME EMPRESA**

# ÍNDICE DE TABLAS

---

---

TABLA 1: TENENCIA DE MÁS CENTROS DE ACTIVIDAD SEGÚN TAMAÑO .....	25
TABLA 2: EMPRESAS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD, PLANTILLA Y TERRITORIO.....	25
TABLA 3: EXISTENCIA DE PERSONAL PROCEDENTE DE OTRAS EMPRESAS .....	26
TABLA 4: EXISTENCIA DE PERSONAL PROCEDENTE DE OTRAS EMPRESAS SEGÚN SECTOR .....	26
TABLA 5: EXISTENCIA DE PERSONAL PROCEDENTE DE OTRAS EMPRESAS .....	27
TABLA 6: PLANTILLA DE LA EMPRESA SEGÚN DÓNDE REALIZA LA MAYOR PARTE DEL TRABAJO .....	27
TABLA 7: PORCENTAJE DE EMPRESAS SEGÚN LA POSESIÓN DE MUJERES .....	28
TABLA 8: PORCENTAJE DE EMPRESAS SEGÚN LA POSESIÓN DE HOMBRES .....	28
TABLA 9: IMPLANTACIÓN DE LOS TURNOS EN LAS EMPRESAS.....	28
TABLA 10: PLANTILLA DE LA EMPRESA SEGÚN FUNCIÓN .....	29
TABLA 11: DELEGADO/A DE PREVENCIÓN SEGÚN ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE EMPRESA.....	30
TABLA 12: ÓRGANO DE PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.....	32
TABLA 13: PARTE DE LA JORNADA DEDICADA A SEGURIDAD Y SALUD .....	33
TABLA 14: PERSONAL TÉCNICO DE TAREAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN.....	33
TABLA 15: ACTIVIDADES QUE DESARROLLA EL SERVICIO DE PREVENCIÓN EXTERNO .....	34
TABLA 16: ACTIVIDADES PREVENTIVAS DESARROLLADAS SEGÚN CNAE.....	35
TABLA 17: CONSTRUCCIÓN. TIPOS DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN ADQUIRIDAS.....	36
TABLA 18: ACCIDENTES DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO.....	37
TABLA 19: ENTIDADES QUE HAN LLEVADO A CABO LA FORMACIÓN .....	39
TABLA 20: CUÁNDO SE IMPARTE LA FORMACIÓN.....	40
TABLA 21: PROCEDIMIENTOS DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN .....	41
TABLA 22: INNOVACIÓN TECNOLÓGICA SEGÚN SECTOR.....	43
TABLA 23: MAQUINARIA PROPIA NUEVA Y NORMAS DE UTILIZACIÓN.....	45

# ÍNDICE DE GRÁFICOS

---

---

GRÁFICO 1: TIPOS DE OBRA.....	23
GRÁFICO 2: IMPLANTACIÓN TERRITORIAL.....	23
GRÁFICO 3: EXISTENCIA DE LIBRO DE INCIDENCIAS Y CONTENIDO DEL MISMO.....	24
GRÁFICO 4: DELEGADO/A DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....	30
GRÁFICO 5: COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL CENTRO DE TRABAJO .....	31
GRÁFICO 6: VACACIONES.....	31
GRÁFICO 7: PERSONA TRABAJADORA DESIGNADA PARA SEGURIDAD Y SALUD .....	32
GRÁFICO 8: ACCIDENTES DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO .....	36
GRÁFICO 9: ACCIDENTES POR CONJUNTOS DE EMPRESAS .....	37
GRÁFICO 10: ASISTENCIA A CURSOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL POR CNAE Y PLANTILLA ...	38
GRÁFICO 11: TRABAJADOR Y TRABAJADORA RECIBE FORMACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD .....	39
GRÁFICO 12: : PROBABILIDAD DE RIESGOS EN EL CENTRO DE TRABAJO .....	42
GRÁFICO 13: INVERSIONES E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN EL PERÍODO 2005 - 2007 .....	43
GRAFICO 14: MOTIVOS PARA LA ADQUISICIÓN Y/O RENOVACIÓN TECNOLÓGICA.....	44
GRÁFICO 15: MEDIOS DE PROTECCIÓN COLECTIVA EN LA CONSTRUCCIÓN .....	45
GRÁFICO 16: IMPLANTACIÓN DE GESTIÓN DE CALIDAD ISO 9.000.....	46
GRÁFICO 17: CONOCIMIENTO DE LA LEY DE IGUALDAD .....	47





## INTRODUCCIÓN

A modo introductorio, se presentan unas tablas con las características generales de las 1.104 empresas sondeadas. Se debe destacar que no se aportan datos del sector agrícola en este informe ya que en el diseño inicial del estudio se decidió entrevistar únicamente a las trabajadoras y trabajadores autónomos dedicados a la agricultura.

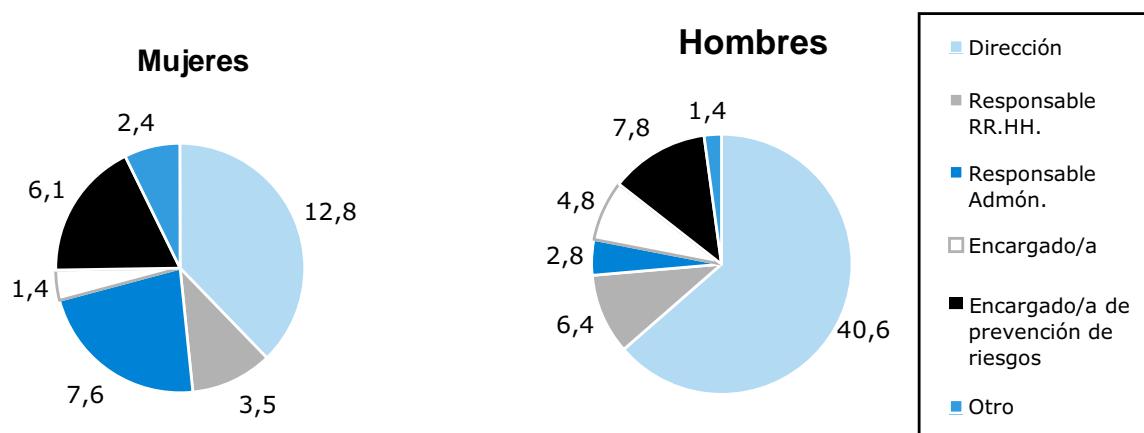
	(%)	Total N
Pesca	1,4	15
Administración y Banca	4,1	45
Comercio y Hostelería	36,1	399
Construcción	11,8	130
Manufactura	2,2	24
Metal	8,2	90
Química	0,9	10
Servicios Sociales	10,9	120
Otras Industrias	9,1	101
Otros Servicios	15,4	170
Total	100,0	1104

Por otro lado, se presenta la tipología en cuanto a tamaño de empresa. La mayoría de las empresas (83,1%) poseen menos de 50 personas en plantilla.

	(%)	Total N
Menos de 20	60,8	671
De 20 a 49	22,3	246
De 50 a 99	6,7	74
De 100 a 249	5,1	56
De 250 a 499	1,6	18
Más de 500	3,5	39
Total	100,0	1104

Durante la elaboración del informe, algunas veces se optó por agrupar mediante codificación estadística las plantillas de las empresas, para lograr una mejor comprensión por datos agrupados.

Según el cargo que ocupa la persona (705 hombres y 399 mujeres) que ha respondido a la entrevista, su distribución en porcentajes sería la siguiente:



Como se puede observar en el gráfico anterior, las mujeres únicamente superan a los hombres en los cargos referentes a responsabilidad administrativa, en el resto de cargos el porcentaje es mayor para los hombres, encontrando la diferencia más significativa en lo que respecta a los cargos de Dirección (40,6% frente a 12,8%).

La información obtenida de la aplicación de cuestionarios de empresa en esta encuesta se ha agrupado en los siguientes apartados:

- K. La tipología de las empresas de construcción
- L. Plantilla de las empresas
- M. Órganos de participación
- N. Recursos preventivos
- O. Actividades preventivas
- P. Formación e Información
- Q. Daños a la Salud
- R. Innovación Tecnológica
- S. Calidad e Igualdad

Dentro de cada apartado se adjuntan diferentes tablas y gráficos para lograr una mejor comprensión de los límites de los datos analizados.

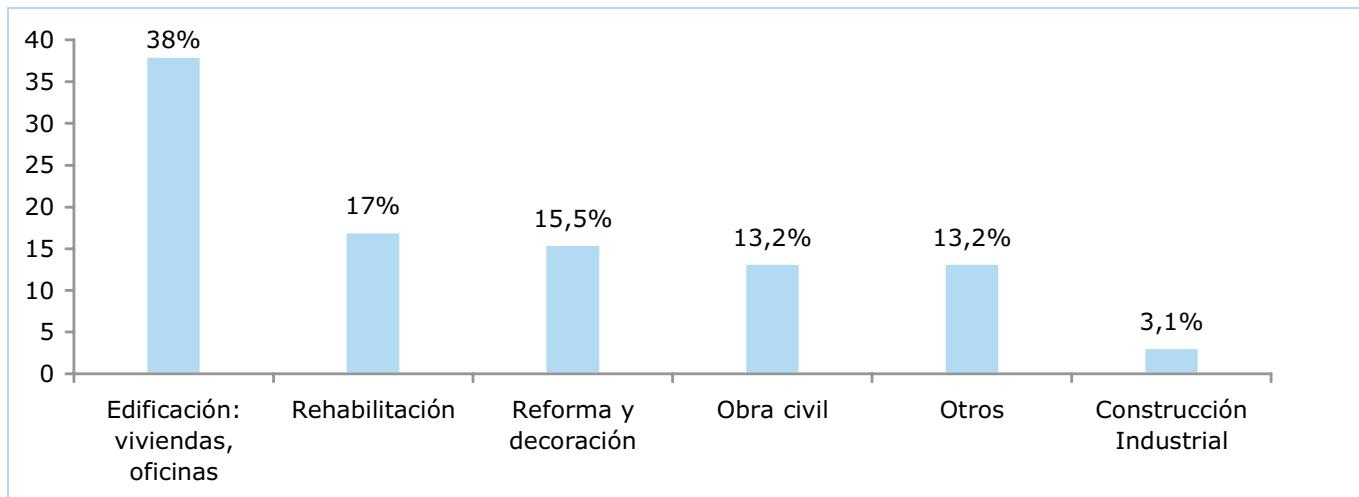
## A. LA TIPOLOGÍA DE LAS EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN

El estudio específico del sector de la construcción se ha llevado a cabo mediante un cuestionario elaborado "ad hoc" y que también contenía ítems comunes al resto de sectores productivos. En este primer apartado se recoge información solo de las empresas dedicadas construcción.

El tipo de obra más común en el momento de la entrevista corresponde a "edificación de viviendas", 38,8%, seguido de rehabilitación con 17%, y en tercer lugar "reforma y decoración" con 15,5%.



GRÁFICO 1: TIPOS DE OBRA (%) (N=130)

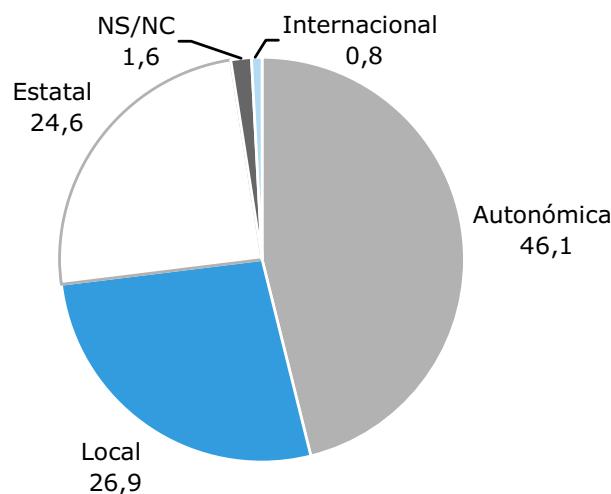


Respecto a la fase en que se encontraban las obras visitadas un 50,5% estaba en fase "acabados", un 30,8% en fase "instalaciones", el 13,1% en fase "movimiento de tierras", el 9,3% estaba en fase "cerramientos verticales", el 8,4% en fase "saneamiento", etc (la suma de los porcentajes obviamente supera el 100% porque la misma obra puede estar a la vez en más de una fase).

Con respecto al tipo de promoción de la obra, se dividió entre el 64,6% señalando "de carácter privado", el 11,5% "de carácter público", 10,0% "de carácter mixto", y 13,9 sin respuesta. Por otra parte, el 56,9% de las obras tenían previsto durar un año o menos aproximadamente.

Acerca de la implantación territorial de la empresa contratista principal, un 46,1% son de carácter autonómico seguido de un 26,9% de carácter local, un 24,6% de carácter estatal y tan sólo un (0,8%) de carácter internacional como se muestra en el siguiente gráfico.

GRÁFICO 2: IMPLANTACIÓN TERRITORIAL (%) (N=130)

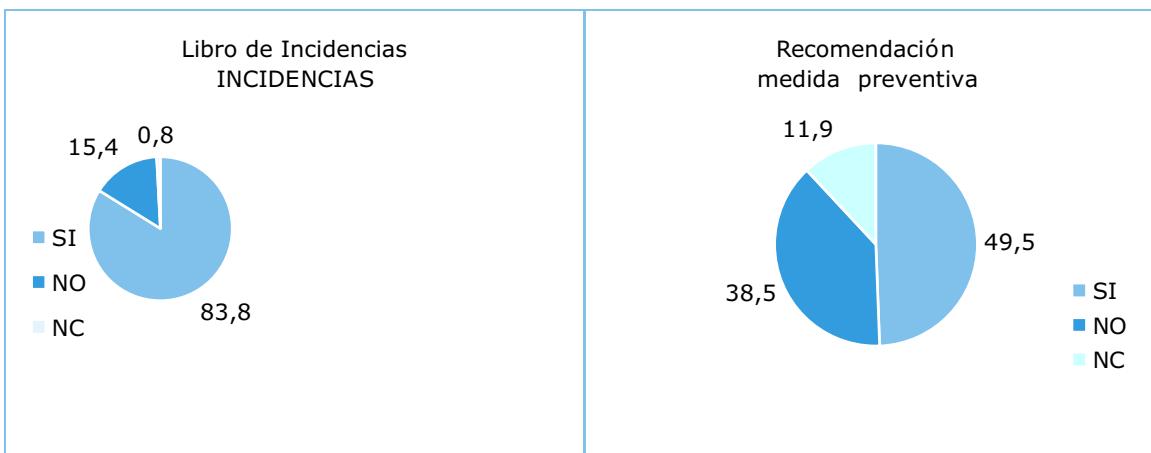




Un 91,5% de las empresas se consideran “independientes” a la hora de operar, frente a un 7,7% que señalan su pertenencia a una “unión temporal de trabajadores” (0,8% no contestan).

Respecto al volumen económico total de la obra, la horquilla se sitúa entre 600.000 † y 3.000.000 † como opción más generalizada (20,8%). Excepto 3 de las obras de 6.000 a 30.000 †, y otras 3 que no contestan, el resto poseen un Plan de Seguridad e Higiene Laboral. Respecto a la pregunta sobre “el libro de incidencias” un 83,8% afirma poseerlo frente a un 15,4% que no lo posee y un 0,8% que no contesta a la pregunta. Tras filtrar las empresas que han contestado afirmativamente y preguntándoles si el libro contenía escrita algún tipo de obligación, recomendación o medida preventiva en seguridad e higiene, las respuestas afirmativas llegan a un 49,5%, de las cuales un 85,2% son empresas de menos de 20 de plantilla.

GRÁFICO 3: EXISTENCIA DE LIBRO DE INCIDENCIAS Y CON TENIDO DEL MISMO (%)



## B. PLANTILLA DE LAS EMPRESAS

Las características de la totalidad de empresas objeto de esta investigación pueden conocerse a partir de diversas preguntas del cuestionario. La primera solicita información sobre si la empresa cuenta con más centros de trabajo además del local donde se ha realizado la entrevista. Un 23,7% responde contar con otros centros de actividad aunque un elevado porcentaje (63,8%) responde negativamente y un 12,5% no contesta. Por sección de actividad CNAE los que más responden negativamente son Metal (92,2%), Servicios Sociales (76,7%), Manufactura (79,2%), Comercio/ Hostelería/ transporte (69,9%) y Otros servicios (74,1%).



TABLA 1: TENENCIA DE MÁS CENTROS DE ACTIVIDAD SEGÚN TAMAÑO (%)

	Total (N)	Menos de 20	De 20 a 49	De 50 a 99	De 100 a 249	De 250 a 499	Más de 500
Si	262	109	84	21	21	10	17
%	100	41,6	32,1	8,0	8,0	3,8	6,5

Porcentajes horizontales

Del 23,7% de empresas (concretamente 262) que poseen más centros de trabajo, el reparto por número de personas trabajadoras en su plantilla propia es: un 41,6% (109) dice ser inferior a 20 personas empleadas mientras que el estrato de 250 a 499 es el de menor porcentaje 3,8% (10).

Del total de las 1.104 empresas analizadas la distribución de ellas por el número de trabajadores y trabajadoras en plantilla propia resulta ser la siguiente:

TABLA 2: EMPRESAS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD, PLANILLA Y TERRITORIO (%)

		Total (N)	Menos de 20	De 20 a 49	De 50 a 99	De 100 a 249	De 250 a 499	Más de 500
BIZKAIA	Pesca	9	2,5	-	-	-	-	-
	Administración y Banca	23	3,3	7,5	4,8	3,4	-	-
	Comercio y Hostelería	206	35,3	40,2	28,6	37,9	27,3	52,6
	Construcción	67	15	4,7	7,1	6,9	9,1	10,5
	Industrias Manufactureras	12	2,8	1,9	-	-	-	-
	Metal	46	4,7	10,3	31	10,3	9,1	5,3
	Química	5	1,1	-	-	-	9,1	-
	Servicios Sociales	62	11,1	13,1	-	17,2	18,2	5,3
	Otras Industrias	51	6,7	15	16,7	10,3	-	5,3
	Otros Servicios	87	17,5	7,5	11,9	13,8	27,3	21,1
	TOTAL	568	360	107	42	29	11	19
ARABA	Pesca	-	-	-	-	-	-	-
	Administración y Banca	5	7,2	-	-	-	-	-
	Comercio y Hostelería	48	26,1	53,5	22,2	37,5	-	50
	Construcción	16	18,8	2,3	11,1	12,5	-	-
	Industrias Manufactureras	3	2,9	-	11,1	-	-	-
	Metal	11	8,7	7	11,1	12,5	-	-
	Química	2	1,4	-	11,1	-	-	-
	Servicios Sociales	15	8,7	16,3	-	12,5	100	-
	Otras Industrias	13	4,3	14	22,2	-	-	50
	Otros Servicios	21	21,7	7	11,1	25	-	-
	TOTAL	134	69	43	9	8	1	4
GIPUZKOA	Pesca	6	2,5	-	-	-	-	-
	Administración y Banca	17	5	2,1	8,7	5,3	-	-
	Comercio y Hostelería	145	30,6	51	17,4	36,8	66,7	43,8
	Construcción	47	15,3	4,2	8,7	10,5	16,7	6,3
	Industrias Manufactureras	9	2,9	2,1	-	-	-	-
	Metal	33	5,8	11,5	13	5,3	16,7	18,8
	Química	3	0,8	-	4,3	-	-	-
	Servicios Sociales	43	12,8	8,3	8,7	5,3	-	6,3
	Otras Industrias	37	5,4	14,6	21,7	15,8	-	12,5
	Otros Servicios	62	19	6,3	17,4	21,1	-	12,5
	TOTAL	402	242	96	23	19	6	16

Porcentajes horizontales



Se observa en la siguiente tabla que hay un alto porcentaje de empresas que dicen no tener personal procedente de contratas o subcontratas ni de Empresas de Trabajo Temporal. La presencia de mujeres en este tipo de plantilla es más acusada que en el caso de los hombres.

TABLA 3: EXISTENCIA DE PERSONAL PROCEDENTE DE OTRAS EMPRESAS (%)

	Contratas o Subcontratas		Empresas de Trabajo Temporal	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Ninguna	84,5	76,2	96,6	96,7
De 1 a 10 personas	14,4	18,6	3,4	2,8
De 11 a 50 personas	1,1	4,5	-	0,4
De 51 a 249 personas	-	0,5	-	0,1
250 o más personas	-	0,2	-	-
TOTAL	100	100	100	100

Porcentajes verticales

El sector con mayor presencia de trabajadoras "externas" resulta ser Comercio y Hostelería (27%) y Servicios Sociales (22,6%) y, por otro lado, con más trabajadores "externos", Construcción (60%) y Comercio y Hostelería (15,4%).

TABLA 4: EXISTENCIA DE PERSONAL PROCEDENTE DE OTRAS EMPRESAS SEGÚN SECTOR (%)

	Mujeres	Hombres
Pesca	-	-
Administración y Banca	1,9	1,5
Comercio y Hostelería	27	15,4
Construcción	13	60
Industrias Manufactureras	1,4	-
Metal	5,7	7,7
Química	-	-
Servicios Sociales	22,6	1,5
Otras Industrias	11	6,2
Otros Servicios	17,4	7,7
TOTAL	100	100

Porcentajes verticales

La presencia de personas provenientes de otras empresas es más notable en empresas con una plantilla de menos de 20 personas, tanto para trabajadoras (47,1%) como para trabajadores (64%).



TABLA 5: EXISTENCIA DE PERSONAL PROCEDENTE DE OTRAS EMPRESAS SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA (%)

	Mujeres	Hombres
Menos de 20	47,1	64
De 20 a 49	19,2	23
De 50 a 99	7,2	6,6
De 100 a 249	11,5	3,6
De 250 a 499	3,4	1,2
Más de 500	11,5	1,7
TOTAL	100	100

La mayoría de las empresas 88,7% entrarían dentro del concepto PYMES al tener en su centro de actividad menos de 50 personas trabajando (sumando tanto internas como externas). Los sectores de Comercio/Hostelería/Transporte, Otros Servicios y Servicios Sociales se sitúan en un 88,2% seguidas de Construcción con un 87,7% de representatividad.

Tanto para mujeres como para hombres, el trabajo se realiza en el propio centro de trabajo, aunque cabe destacar el hecho de que la presencia de hombres que realizan el trabajo en otras empresas (7,1%) y en la calle (29,2%) es mayor.

TABLA 6: PLANTILLA DE LA EMPRESA SEGÚN DÓNDE REALIZA LA MAYOR PARTE DEL TRABAJO (%)

	Nº DE PERSONAS □	Ninguna	1-10	11-50	51-249	250 o mas	TOTAL
MUJERES	En este centro de trabajo	26,7	61,3	8,5	2,5	0,9	100
	En otros centros de trabajo de la misma empresa	95,2	4,1	0,1	0,6	-	100
	En otras empresas	98	1,7	0,3	-	-	100
	En la calle	95,5	3,8	0,7	-	-	100
	En su domicilio particular	99,6	0,4	-	-	-	100
HOMBRES	En este centro de trabajo	29,3	53,3	12,4	3,7	1,3	100
	En otros centros de trabajo de la misma empresa	96,2	3	0,2	0,5	0,1	100
	En otras empresas	96,6	3,1	0,3	0,1	-	100
	En la calle	85,2	11,8	1,6	1,4	-	100
	En su domicilio particular	99,4	0,6	-	-	-	100
	Otros lugares	98,4	1,4	0,3	-	-	100

Un 19,6% de las empresas confirman no tener mujeres en sus equipos de trabajo. Así, los sectores en los que el porcentaje de mujeres es menor son sobre todo la Pesca (66,6%), y la Construcción (58,5). Se destaca también cómo en las empresas encuestadas de Química y Administración / Banca no existe ninguna plantilla sin mujeres.



TABLA 7: PORCENTAJE DE EMPRESAS SEGÚN LA POSESIÓN DE MUJERES EN SU PLANTILLA POR SECTORES (%)

	SIN MUJERES	CON MUJERES	Total N (sin mujeres)
Pesca	66,6	33,4	10
Construcción	58,5	41,5	76
Manufactura	29,2	70,8	7
Otras Industrias	23,8	76,2	24
Comercio y Hostelería	13,3	86,7	53
Metal	15,5	84,5	14
Otros Servicios	11,2	88,8	19
Servicios Sociales	10,8	89,2	13
Química	0	100	0
Administración y Banca	0	100	0
Ns/Nc	-	-	10
Total	19,6	80,4	216

Porcentajes horizontales

La presencia del hombre es más notable en los sectores de Manufactura (0% de empresas sin hombres en su plantilla), Construcción (2.3%) y Metal (3,3%). Sin embargo en Administración y Banca (28,9%), Servicios Sociales (27,5%), y Otros Servicios (20,6%) el número de empresas sin hombres en sus plantillas aumenta claramente.

TABLA 8: PORCENTAJE DE EMPRESAS SEGÚN LA POSESIÓN DE HOMBRES EN SU PLANTILLA POR SECTORES (%)

	SIN HOMBRES	CON HOMBRES	Total N (sin hombres)
Administración y Banca	28,9	71,1	13
Servicios Sociales	27,5	72,5	33
Otros Servicios	20,6	79,4	35
Otras Industrias	14,8	85,2	15
Pesca	13,3	86,7	2
Comercio y Hostelería	13,2	86,8	30
Química	10	90	1
Metal	3,3	96,7	3
Construcción	2,3	97,7	3
Manufactura	0	100	0
Total	12,2	87,8	135

Porcentajes horizontales

La distribución de las empresas en lo referente a los turnos de trabajo dominantes es la siguiente:

TABLA 9: IMPLANTACIÓN DE LOS TURNOS EN LAS EMPRESAS (%)

	Total %
Trabajo Jornada Partida	62,5
Continua Fijo Mañana	16,7
Continua Fijo Tarde	4,0
Continua Fijo Noche	1,9
Turno Mañana/Tarde	8,4
Turno Mañana/Tarde/ Noche	3,8
Otro tipo Jornada	2,6
Total N	2438

Porcentajes verticales



	Mujeres %	Hombres %	Total N
Trabajo Jornada Partida	46,2	53,8	1523
Continua Fijo Mañana	61,0	39,0	406
Continua Fijo Tarde	59,2	40,8	98
Continua Fijo Noche	38,3	61,7	47
Turno Mañana/Tarde	49,5	50,5	206
Turno Mañana/Tarde/ Noche	41,5	58,5	94
Otro tipo Jornada	48,4	51,5	64
Total	49,2	50,8	2438

Porcentajes horizontales

Como se puede apreciar en la tabla 9, el 62,5% de las empresas seleccionadas tienen personas trabajadoras a jornada partida. Sólo el 3,8 % de las empresas, por otra parte, tienen personal en turno de mañana, tarde y noche.

Teniendo en cuenta a las mujeres trabajadoras en las empresas seleccionadas, el 61% de éstas tienen contratos de continuo fijo de mañana, frente a un 39% en el caso de los hombres. En cambio, la jornada continua fijo de noche cuenta con el menor porcentaje femenino (38,3%) frente a un 61,7% de los hombres.

En cuanto a la función de las personas que trabajan en las empresas se puede apreciar una clara diferencia significativa entre “dónde” están las mujeres y los hombres. En este sentido, mientras que los hombres se distribuyen por todas las funciones, destacando una presencia notoria en Dirección o Gestión (76,2%), y en tareas propias de la entidad (62,5%); las mujeres destacan sobre todo en Administración (53%).

Por otro lado, si se centra el análisis en la segunda parte de la columna “Ninguna Persona”, se destaca la alta ausencia de mujeres en Apoyo a la Producción (81,4%) y Dirección o Gestión (61,7), frente a la ausencia de hombres en Administración (72,7%) y también Apoyo a la Producción (78,4%).

TABLA 10: PLANTILLA DE LA EMPRESA SEGÚN FUNCIÓN (%)

	Nº DE PERSONAS □	Alguna	Ninguna	1-10	11-50	51-249	250 o mas	TOTAL
MUJERES	Dirección o Gestión	38,3	61,7	37,2	0,6	0,5	-	100
	Administración	53	47	50,3	1,9	0,5	0,4	100
	Apoyo a la producción/Servicios	18,6	81,4	17,7	0,8	0,1	-	100
	Tareas propias de la entidad	38,7	61,3	30,8	4,9	2,9	0,1	100
	Otras	4,3	95,7	4	0,3			100
HOMBRES	Dirección o Gestión	76,2	23,8	73,8	2,2	0,2	-	100
	Administración	27,3	72,7	25,5	1,7	0,1	-	100
	Apoyo a la producción/Servicios	21,6	78,4	19,6	1,7	0,4	-	100
	Tareas propias de la entidad	62,5	37,5	44,4	13,2	3,4	1,5	100
	Otras	4,5	95,5	3,8	0,2	0,2	0,4	100

Respecto al tema de la “prevención”, se preguntaba si se creía que la dirección de la empresa podía intervenir eficazmente en la reducción de los accidentes y las enfermedades laborales. Un 84,9% de las empresas contestan afirmativamente a esta pregunta, situándose el porcentaje más fuerte en las empresas



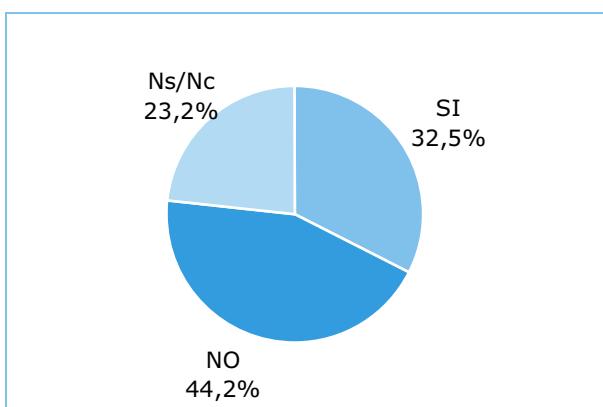
Comercio / Hostelería / Transporte (37,0%). La respuesta negativa alcanza un 11,2% de los centros de trabajo y donde se produce el punto más álgido del “no” es en Otros Servicios (33,1%).

### C. ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN

La primera cuestión propia de este capítulo es conocer los datos sobre la existencia de una persona “Delegada de Prevención” en el centro de trabajo. Aproximadamente un tercio de las empresas contesta afirmativamente a esta pregunta (32,5%) frente a un 44,2% de las mismas que afirman no poseer personal con dicha función.

Ahora bien, si se clasifican las empresas en dos grandes grupos: el primero desde menos de 20 personas en plantilla y el segundo de 20 o más, resulta que este segundo grupo alcanza un 63% de empresas con delegado o delegada frente a un 40,2% que no cuenta y un 4,3 % de no sabe/no contesta.

GRÁFICO 4: DELEGADO / A DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (%)



La siguiente tabla muestra los resultados obtenidos por sectores de actividad y tamaño de las empresas con respecto a la presencia de la persona delegada de prevención.

TABLA 11: DELEGADO/A DE PREVENCIÓN SEGÚN ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE EMPRESA (%)

	Química	Pesca	Construc	Metal	Admón. Banca	Ind. Manuf.	Comercio Hostelería	Otros Serv.	Servic. Sociales	Otras Ind.	Total
Si	70,0	60,0	44,6	44,4	35,6	33,3	32,6	24,7	25,0	18,8	359
NO	10,0	33,3	46,9	41,1	40,0	33,3	46,6	33,5	45,8	59,4	488
NC	20,0	6,7	8,5	14,4	24,4	33,3	20,8	41,8	29,2	21,8	257
TOTAL (N)	10	15	130	90	45	24	399	170	120	101	1104

Porcentajes verticales

	De 0 a 49	De 50 a 249	Más de 249	Total N
SI	25,5	62,3	77,2	359
NO	46,7	36,9	21,1	488
Nc	27,8	0,8	1,8	257

Porcentajes verticales



Como puede observarse, Química y Pesca son los sectores con mayor presencia de esta figura preventiva (70% y 60% respectivamente). En la tabla de tamaño de la empresa se puede observar que la posibilidad de que exista esta figura preventiva aumenta a medida que aumenta el tamaño de la empresa sobre todo cuando se pasa de empresas con 1 a 49 de plantilla a empresas con 50 a 249.

La siguiente cuestión, tiene que ver con la existencia del "Comité de Seguridad y Salud" en el trabajo. Si se seleccionan mediante un filtro las empresas que han contestado tener una persona "Delegada de Prevención" (359) se constata que de éstas, un 33,1% afirma contar también con un "Comité de Seguridad y Salud" en el trabajo. Los sectores más propensos a tener éste comité son Construcción (56,9%) y Otras Industrias (42,1%). Entre la pequeña empresa está presente en el 18,8% de los casos estudiados, pasa a 45,7% en la mediana y llega al 86,4% en las de mayor plantilla.

GRÁFICO 5: COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL CENTRO DE TRABAJO (%)

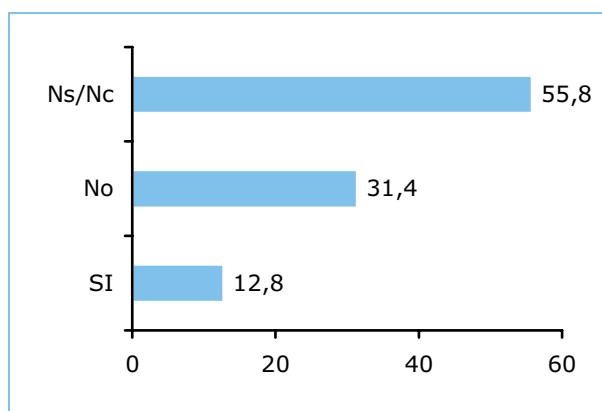
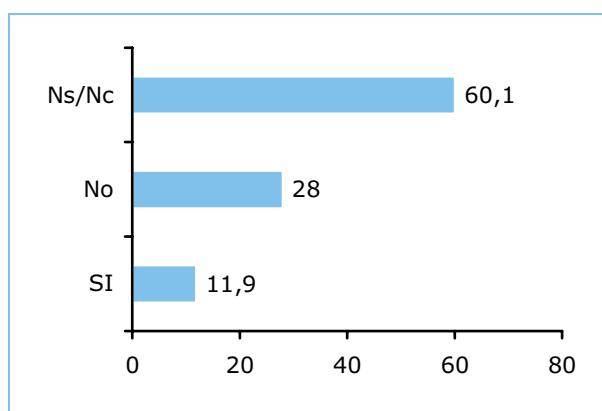


GRÁFICO 6: COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD EN LA EMPRESA (%)



Entre los centros donde existe un Comité de Seguridad y Salud, se pretendía saber también la frecuencia de las reuniones. Un 48,9% afirma reunirse al menos trimestralmente y un 32,1%, además de reunirse trimestralmente, también se reúnen cuando hay algún asunto de interés puntual.

Mediante una escala se ha medido la opinión de las personas informantes respecto a la eficacia de la actividad de este grupo preventivo. Ninguna persona de las encuestadas opina que el comité es ineficaz



(puntuación 1 sobre 5) con relación a la prevención de riesgos laborales. El punto más álgido de eficacia se encuentra en las empresas que lo puntuán con un 4, cerca de la eficacia máxima pero sin llegar a ella. Cabe destacar que puntuán con 5, es decir, totalmente eficaz un 27,5%.

La pregunta sobre la existencia de un órgano de participación del personal trabajador en temas de Seguridad y Salud sólo se hacía en las empresas de construcción. En este sector aparece únicamente un 2,3% de las empresas sondeadas que contesta poseer dicho órgano, y ninguno dice poseer además un comité de seguridad laboral. Cabe destacar que un 84,6% contesta "no" o "ns/nc".

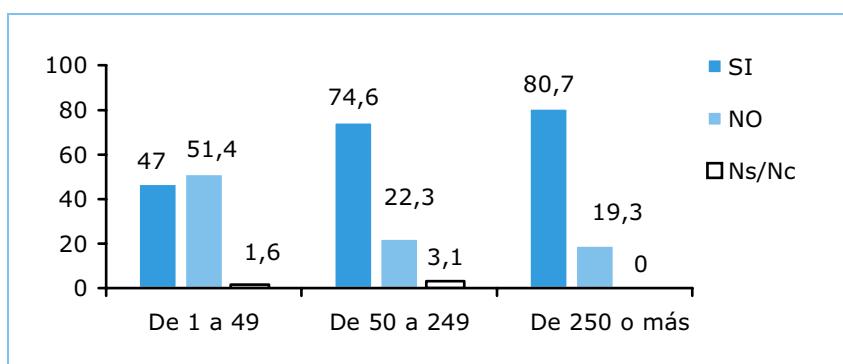
TABLA 12: ÓRGANO DE PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN (%)

	(%)	Total N
Delegado/a de prevención propio	2,3	3
Delegado/a y Comité de Seguridad	0	0
Otros	3,8	5
NO	9,3	12
NS/NC	84,6	110
Total	100,0	135

#### D. RECURSOS PREVENTIVOS.

En un 52% de los centros de trabajo existe una persona designada por el empresario o empresaria para desarrollar labores de Seguridad y Salud en el trabajo. Química (80%), Construcción (77,0%) y Metal (73,3%) son por ese orden, los sectores con mayor presencia de responsables de seguridad mientras que Administración y Banca (46,7%), Otros Servicios (40,6%) e Industria Manufacturera (12,5%) sobresalen con menor presencia. En cuanto al tamaño de la empresa, los resultados se presentan más contundentes:

GRÁFICO 7: PERSONA TRABAJADORA DESIGNADA POR EMPRESARIO O EMPRESARIA PARA SEGURIDAD Y SALUD, SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA (%)



Una gran parte de las empresas de más de 249 de plantilla posee una persona designada para este trabajo (80,7%), mientras que en el grupo de 0 a 49 sólo llegan a 47,4%. El 52,4% de la totalidad de empresas



posee por lo menos una persona con estas funciones dentro de la empresa. De estas personas designadas, un 17,4% de las mujeres poseían experiencia en el ámbito preventivo, mientras que en los hombres eran el 43,1 los que poseían experiencia previa. Debe tenerse en cuenta que de las personas designadas, un 35% eran hombres que habían recibido formación, mientras que en el caso de las mujeres, este porcentaje era mucho menor, 21,4%.

En la mayoría de los casos (32,4%), el tiempo dedicado a temas relativos a la Seguridad y Salud no suele exceder generalmente del 10% de la jornada laboral de las personas responsables. El tiempo de la jornada dedicada a la seguridad y a la salud aumenta de acuerdo al tamaño de la empresa.

TABLA 13: PARTE DE LA JORNADA DEDICADA A SEGURIDAD Y SALUD SEGÚN TAMAÑO DE LAS EMPRESAS (%)

	De 1 a 49	De 50 a 249	Más de 249
Menos del 10%	32,5	39,2	15,8
10% - 30%	9,6	23,1	21,1
31% - 50%	1,7	6,2	7,0
51% - 70%	0,4	3,1	10,5
71% - 90%	0,3	0,0	7,0
Más del 90%	2,0	5,4	12,3

Porcentajes verticales

Como se ha comentado anteriormente, y de acuerdo a la peculiaridad del sector de la Construcción, se formularon preguntas dirigidas a las empresas de esta actividad. La pregunta en concreto demandaba información sobre la existencia en la obra de otro personal con responsabilidades específicas:

TABLA 14: PERSONAL TÉCNICO DE TAREAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONSTRUCCIÓN (%)

Técnico/a de dirección facultativa	37,5
Técnico/a prevencionista integrado en la D.F.	22,5
Técnico de seguridad de la empresa	31,6
Otros	8,3

Porcentajes horizontales

Retomando de nuevo la totalidad de empresas, otra pregunta se dirigía a conocer la existencia de un servicio de prevención propio (o mancomunado) distinto a un servicio de prevención contratado con una mutua u otra entidad especializada.

El 6,7% dicen contar con un servicio propio de prevención y también un 6,7% con un servicio mancomunado (más alto en las empresas de menos de 50 y también más elevado en Comercio / Hostelería / Transporte con 40,5%).

De las personas que componen el Servicio de Prevención, el 5,6% son mujeres con funciones de nivel superior, y el 3,7% con funciones de nivel intermedio. En cambio, el porcentaje de los hombres en funciones de nivel intermedio es superior al de las mujeres, llegando a ser un 7,2%, y en nivel superior 2,8%. Las personas que han realizado funciones de nivel superior, estaban especializadas en: Seguridad en el trabajo



(4,3% mujeres frente a 3,3% hombres), Higiene Industrial (2,4% tanto mujeres como hombres), Ergonomía/Psicosociología aplicada (2,8% mujeres frente a 2,4% hombres), y Medicina del trabajo (1,1% mujeres frente a 1,4% hombres). Con respecto a si poseían titulación universitaria, el 4% de las mujeres y el 3,4% de los hombres respondieron afirmativamente en este aspecto.

Acerca de si el Servicio de Prevención lo tenían contratado fuera de la empresa contratista principal (por ejemplo, una mutua u otra entidad especializada) el 82,7% ha respondido afirmativamente (especialmente en las empresas Industria Manufacturera y Química).

La siguiente tabla muestra los principales servicios que desarrollan estas entidades, considerando sólo los casos donde existe tal contratación externa.

TABLA 15: ACTIVIDADES QUE DESARROLLA EL SERVICIO DE PREVENCIÓN EXTERNO (%)

Diseño, aplicación	73,4
Evaluación de factores de riesgo	80,0
Vigilancia Salud de los Trabajadores/as	84,6
Información, formación de trabajadores/as	75,3
Determinación prioridades	68,1
Prestaciones primeros auxilios	65,4

Porcentajes horizontales

Como puede observarse de la lectura de la tabla precedente, las actividades: Vigilancia de la salud de trabajadores/as en relación con los riesgos derivados del trabajo y Evaluación de factores de riesgo que puedan afectar a su seguridad y su salud presentan un porcentaje mayor del 80%. El resto se sitúa en el intervalo del 65% al 75%.

A la hora de ver si el Servicio de Prevención tiene en cuenta las diferentes situaciones de mujeres y hombres en sus actividades, observamos que todos los valores se sitúan en torno a 19,8% (el valor más bajo obtenido por el diseño, la aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva) y el 25,7%, cuyo valor es el más alto que corresponde a la vigilancia de la salud de trabajadores/as con relación a los riesgos derivados del trabajo

Las empresas que han realizado una auditoria del sistema de prevención de riesgos laborales alcanzan el 31,9%, son 7,2% las que lo tienen previsto, 29,2% las que no lo tienen previsto y 25,5% las que no están obligadas a hacerla. A medida que la empresa aumenta en número de personas trabajadoras, la respuesta afirmativa se hace más evidente. Por sectores es la Química donde se encuentra el valor más alto en la respuesta afirmativa (50%), seguido de la Administración y Banca (46,7%). Sin embargo el sector que mayor alcance ha tenido en la respuesta negativa ha sido Otros Servicios con un 37,6%.

## E. ACTIVIDADES PREVENTIVAS

En la primera pregunta referente a actividades preventivas de las empresas, se pedía que se señalasen las actividades que se han desarrollado (o están desarrollando) en el centro de trabajo por motivos de seguridad y salud en el trabajo. Para detallar las respuestas se presentan los datos en distribución tabular cuya última



columna presenta los porcentajes promedio (ordenados de más a menos) de cada actividad en el conjunto de las 1104 empresas:

TABLA 16: ACTIVIDADES PREVENTIVAS DESARROLLADAS SEGÚN CNAE (%)

	Pesca	Admo Banca	Com. Host	Cons	Ind. Manuf	Met	Quím ica	Serv. Soc.	Otras Ind	Otros Serv	Total %
Evaluación riesgos laborales	93,3	78,0	77,1	92,3	90,0	98,9	100,0	89,1	98,8	77,9	85,2
Formación en seguridad	80,0	80,4	68,6	78,8	70,0	52,2	100,0	70,2	91,8	69,5	71,7
Información riesgos y medidas	53,33	78,05	65,2	63,5	80,0	51,1	55,5	67,5	83,7	62,7	65,9
Señalización seguridad	20,0	70,7	60,1	52,5	75,0	56,6	88,8	61,2	77,9	53,4	60,2
Plan emergencia	20,0	63,4	58,4	44,1	80,0	58,9	66,6	55,8	79,0	54,2	57,9
Modificación instalaciones	33,3	46,3	48,5	34,7	60,0	61,1	11,1	45,0	58,1	51,6	48,4
Fijar controles de eficacia	46,6	60,9	44,9	38,1	75,0	52,2	44,4	40,5	68,6	50,0	48,3
Normas de seguridad	66,6	51,2	46,8	45,7	60,0	35,5	22,2	26,1	63,9	51,7	45,9
Organiz. Prevenc. riesgo	26,6	53,6	43,7	36,4	60,0	61,1	22,2	42,3	51,1	47,4	45,7
Adq. Equipos de protección	53,3	9,7	28,8	51,6	65,0	52,2	33,3	27,9	56,9	22,8	35,8
Modif. Equipos máquinas	73,3	48,7	34,7	16,1	30,0	32,2	0,0	26,1	39,5	46,6	33,9
Reconocimiento médico según sexo	0	48,7	29,3	27,1	50,0	35,5	33,3	21,6	38,3	27,9	30,2
Organización trabajo	20,0	34,1	25,1	11,0	10,0	35,5	22,2	28,8	25,6	35,6	26,0
Sustituc. materias peligrosas	53,3	4,8	21,4	16,9	55,0	32,2	0,0	32,4	50,0	17,8	25,6
Seguridad para mujeres embarazadas	80,0	26,8	16,9	14,4	25,0	21,1	22,2	27,0	31,4	16,1	21,0
Investigación accidentes de trabajo	46,7	4,8	6,7	11,8	25,0	13,3	11,1	3,6	15,1	8,4	9,5
Total N	15	45	399	130	24	90	10	120	101	170	1104

El total no suma 100% por tratarse de una pregunta de respuesta múltiple

Como se puede apreciar en la tabla, las tres actividades más desarrolladas en el conjunto de las empresas son: Evaluación de riesgos laborales (85,2%), Formación en Seguridad (71,7%) e Información riesgos y medidas (65,9%). Por el contrario, las de menor implantación son: Investigación de accidentes de trabajo (9,5%), Seguridad para mujeres embarazadas (21%) y Sustitución de materias peligrosas (25,6%).

Debe señalarse también la fuerte variabilidad en la presencia de ciertas actividades según el sector de que se trate. Sin contar con las empresas del sector Químico donde están presentes prácticamente todas las actividades, la actividad de Seguridad para las mujeres embarazadas está presente en un 80% en Pesca frente a un 16,9% en Comercio / Hostelería / Transporte. En cuanto a los planes de emergencia están presentes en un 80% en las Industrias Manufactureras frente a un 44,1% en Construcción y así otras posibles comparaciones.

Un 6,8% de las empresas, por otra parte, dice haber realizado internamente la evaluación inicial de riesgos laborales frente a un 51,2% que lo ha encargado a un servicio externo de tipo Mutua o similares. En el caso de las empresas del sector de construcción, se les preguntaba además por los tipos de protección colectiva que se habían adquirido. La tabla siguiente muestra las respuestas:



TABLA 17: CONSTR UCCIÓN . TIPOS DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN AD QUIRIDAS (%)

Vallados	93,3
Barandillas	88,0
Balizamiento	60,0
Redes	58,7
Protección eléctrica	57,3
Iluminación de lugares de paso o trabajo	52,0
Marquesinas	48,0

El total no suma 100% por tratarse de una pregunta de respuesta múltiple

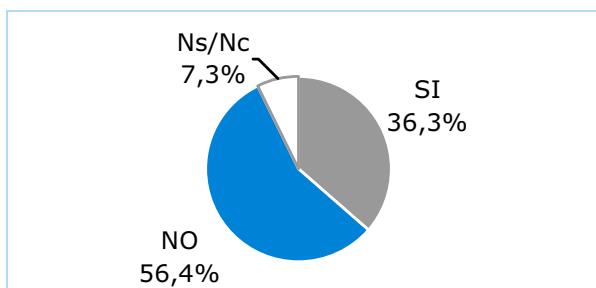
En la Construcción las medidas de protección mas adquiridas son los vallados (93,3%), en segundo lugar estarían las barandillas (88,0%) y en tercer lugar el balizamiento (60,0%). Las marquesinas son las medidas de protección sólo presente en un 48,0%.

Respecto a los medios de protección individuales que se han adquirido, sustituido o modificado en las obras, el tipo de medida que cuenta con mayor porcentaje es el del calzado frente a riesgo mecánico con un 76,6%. En cambio, los medios individuales con menor porcentaje son los protectores auditivos y los levantapies con un 2,3%.

En relación con este tipo de medidas, sólo en el 30% de los casos dicen contar con tallas específicas para mujeres.

En el 36,3% de los centros se ha producido algún accidente durante la jornada de trabajo. El gráfico 8 resume las opciones de respuesta:

GRÁFICO 8: ACCIDENTES DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO (%)



Porcentualmente, la respuesta afirmativa es mayor en los sectores de Pesca y Química, siendo más alto el porcentaje de las empresas que cuentan entre 50 y 249 trabajadores/as (92,6%) frente a un 87,7% en las empresas de más de 249 personas.

La tabla 18 detalla mejor la situación de los accidentes laborales según los sectores ordenados de mayor a menor presencia de siniestralidad:



TABLA 18: ACCIDENTES DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO SEGÚN CNAE Y TAMAÑO DE EMPRESA (%)

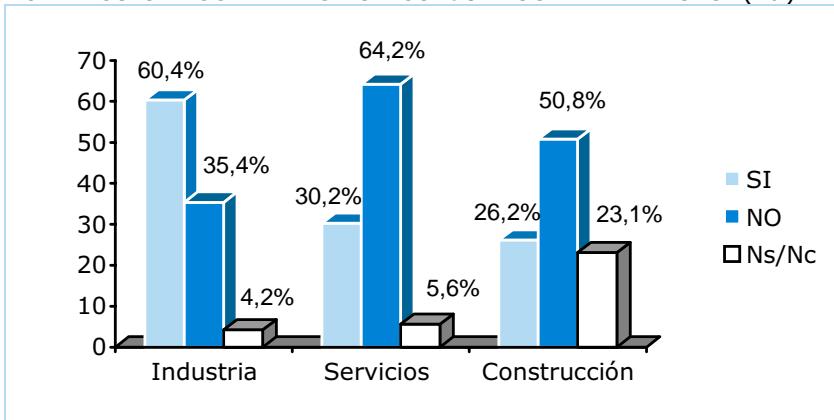
	Química	Pesca	Ind. Manuf	Metal	Otras ind.	Comercio Hostelería	Construcción	Serv. sociales	Otros serv	Admón. Banca
Si	80,0	73,3	70,8	61,1	53,5	39,3	26,2	25,8	16,5	13,3
NO	20,0	26,7	12,5	38,9	40,6	54,4	50,8	67,5	80,0	82,2
NC	0,0	0,0	16,7	0,0	5,9	6,3	23,1	6,7	3,5	4,4
TOTAL (N)	10	15	24	90	101	399	130	120	170	45

Porcentajes verticales

	De 0 a 49	De 50 <sup>a</sup> 249	Más de 250
SI	67,3	92,6	87,7
NO	20,4	6,6	8,6
Ns/Nc	12,2	0,8	3,7
Total	401	622	81

Porcentajes verticales

GRÁFICO 9: ACCIDENTES POR CONJUNTOS DE EMPRESAS (%)



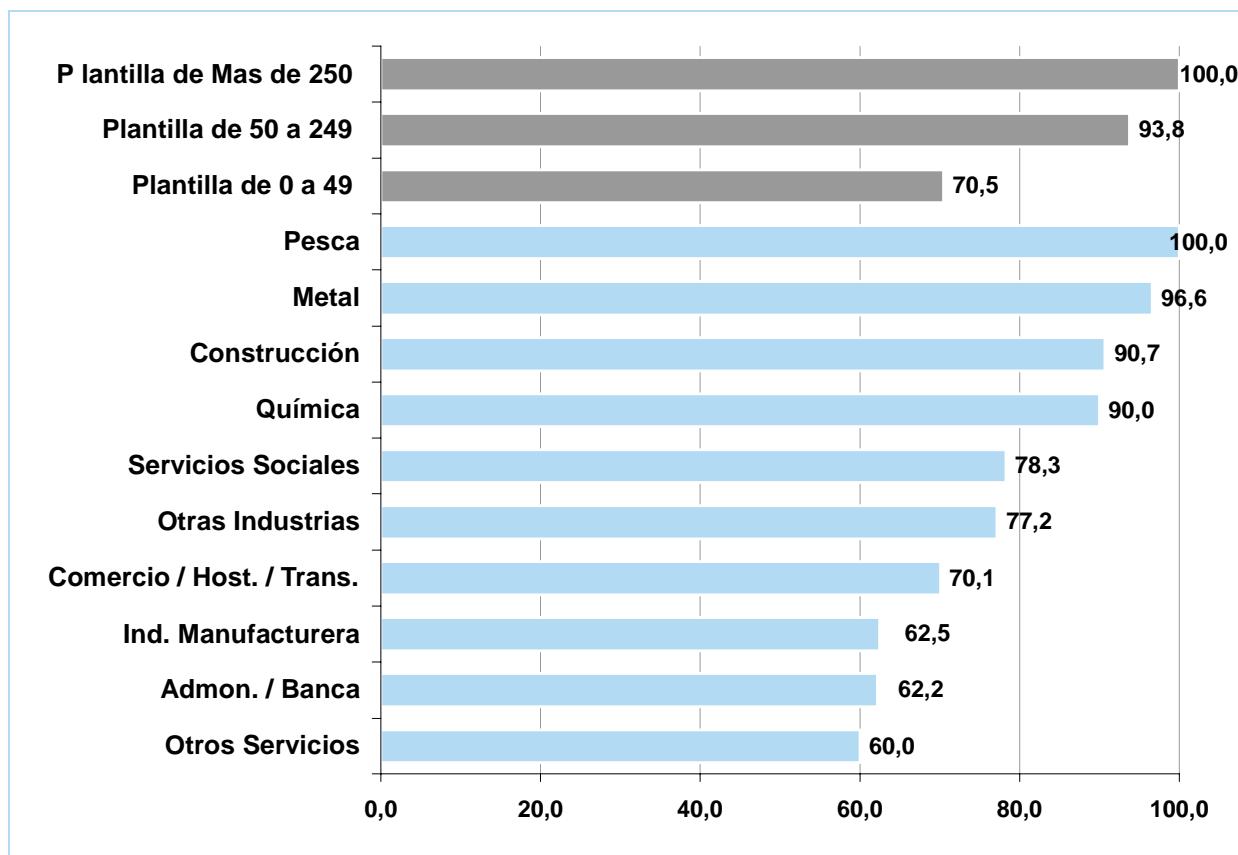
El gráfico entiende por "Industria" la agrupación de empresas del sector Pesca, Química, Industrias manufactureras, Metal y Otras Industrias cuyo porcentaje de empresas con accidentes es del 60,4%, mucho mayor que el denominado por el gráfico "Servicios" (Servicios sociales, Comercio / Hostelería / Transporte, Otros Servicios y Administración y Banca) con un escaso 30,2%, destacando de todas formas Construcción con un 26,2%. Las tres columnas del "no", lógicamente, siguen la tendencia inversa hasta llegar al 50,8% en Construcción (hay que destacar el elevado porcentaje de la opción Ns/Nc en este caso, que es de un 23,1%). El 36% de las empresas han tenido algún accidente de trabajo. De ellas, el 57,8% no han contestado a la pregunta relacionada con la disponibilidad de los datos sobre los costes económicos de los accidentes de trabajo ocurridos. El 30,8% ha contestado que no disponen de ese tipo de datos y en cambio el 11,4% han asegurado que si. Estos datos son preferentemente Los costes asegurados (95,9%), el tiempo perdido de los trabajadores y trabajadoras (17,1%) y costes no asegurados de daños a instalaciones, equipos y materiales (14,6%).



## F. FORMACIÓN E INFORMACIÓN

El 74,8% de las empresas ha enviado a alguna persona para asistir a algún curso o charla referente a temas de Seguridad y Salud en el trabajo, lo cual indica un alto grado de sensibilización hacia el tema. Pesca, Metal, Construcción y Química y la mediana y gran empresa aparecen con un mayor índice de asistencia. Por el contrario la Industria Manufacturera, la Administración y Banca y Otros Servicios, así como la pequeña empresa aparecen con un índice menor:

GRÁFICO 10: ASISTENCIA A CURSOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL POR CNAE Y PLANTILLA



En cuanto a las personas trabajadoras que han recibido este tipo de formación, comentar que un 9,9% son mujeres que desempeñan funciones específicas de seguridad y salud, frente a un 16,8% de los hombres con la misma función. El 9,1% de las mujeres y un 21,2% de los hombres se encuentran en puestos directivos. El 5,7% de las mujeres y el 10,8% de los hombres cuentan con mandos intermedios, mientras que un 6,4% de las mujeres y un 16,8 de los hombres son trabajadores. Es evidente el elevado el porcentaje de personas que ha contestado Ns/Nc en los 4 casos comentados anteriormente.

Como se puede apreciar en la siguiente tabla, tanto en las pequeñas como en las medianas empresas en la mayoría de los casos es la mutua la que realiza la formación (63,8% y 69,5% respectivamente). En cambio, el porcentaje más alto en las grandes empresas en cuanto a dicha formación, lo obtiene la propia empresa con un 64,3% dejando la mutua en un segundo lugar con un 57,1%. El porcentaje más bajo de las pequeñas



empresas es el de los sindicatos con un 2,4%, en las empresas medianas son las asociaciones con un 1% y en el caso de las grandes empresas son las Universidades u otros centros docentes con un 5,4%.

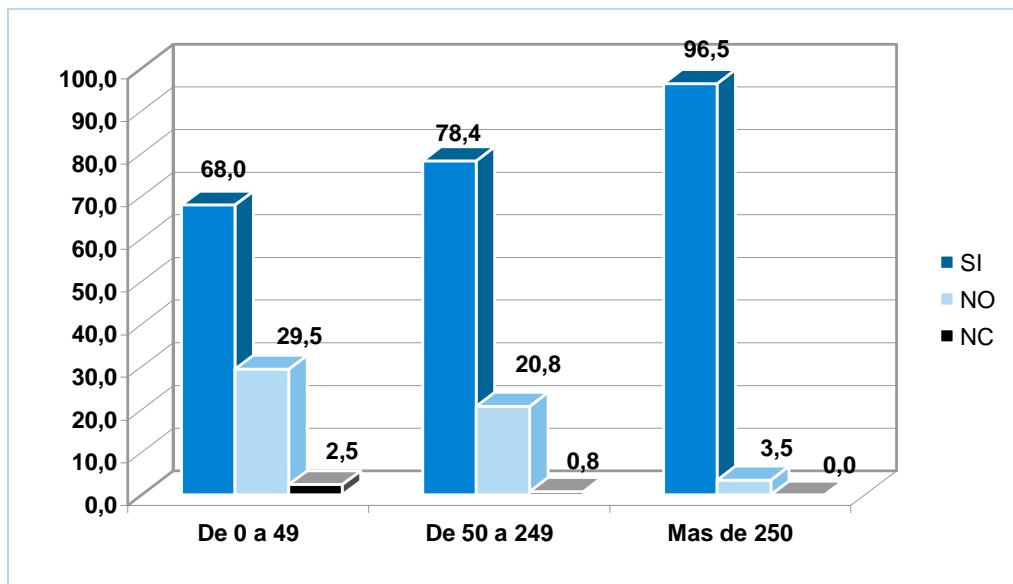
TABLA 19: ENTIDADES QUE HAN LLEVADO A CABO LA FORMACIÓN SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA (%)

	De 0 a 49	De 50 a 249	Más de 249
La propia empresa	14,9	45,7	64,3
Administraciones públicas	12,5	8,6	23,2
Mutua	63,8	69,5	57,1
Asociaciones	6,1	1,0	10,7
Organizaciones empresariales	6,8	16,2	25,0
Sindicatos	2,4	8,6	17,9
Universidades	5,7	8,6	5,4
Asesoría	14,9	17,1	19,6

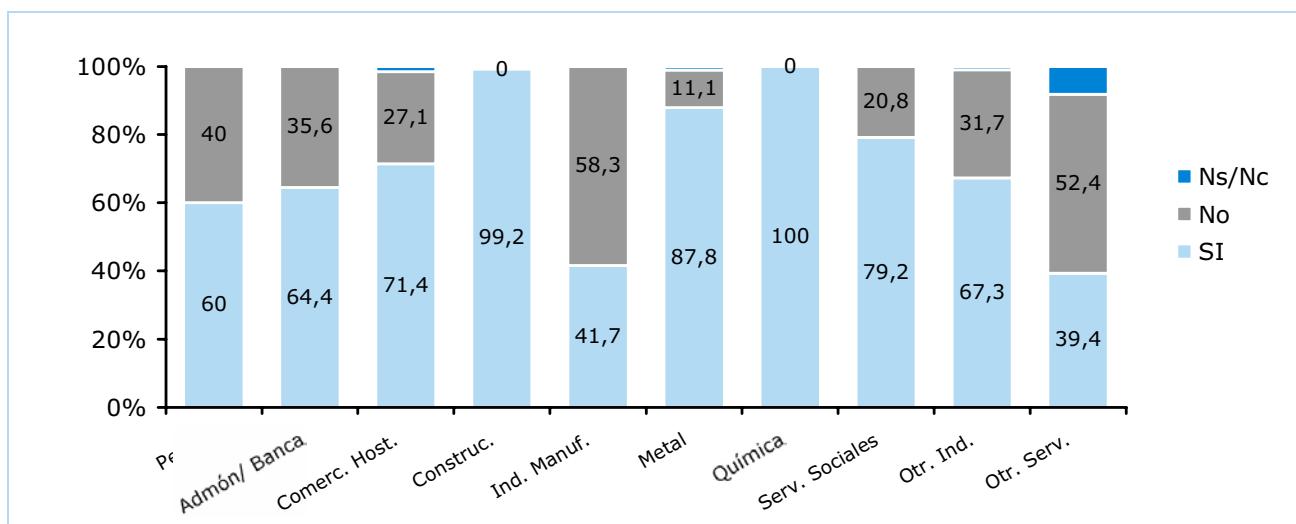
A la pregunta de si en el centro de trabajo cualquier trabajador o trabajadora recibía formación en materia de seguridad y salud en el trabajo específica de su puesto de trabajo o función, un 70,7% de las empresas han respondido afirmativamente a esta pregunta, frente a un 27,2% que han respondido negativamente.

Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, a medida que aumenta la plantilla de las empresas, reciben más información en materia de seguridad, llegando a un 96,5% en las empresas grandes.

GRÁFICO 11: TRABAJADOR Y TRABAJADORA RECIBE FORMACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD SEGÚN PLANTILLA (%)



Teniendo en cuenta el CNAE, se aprecian notables diferencias entre las empresas, como por ejemplo en el caso de la Construcción el 99,2% de las personas reciben formación en esta materia y en Química el 100%. En cambio, en las Industrias Manufacturas y en Otros Servicios, sólo un 41,7% y un 39,4% respectivamente reciben dicha formación.



Seleccionadas mediante filtro aquellas empresas en las que el trabajador o trabajadora recibe un curso de seguridad específico de su puesto de trabajo, se indaga el momento en el que se recibe dicha formación. Las respuestas se muestran en la siguiente tabla:

TABLA 20: CUÁNDO SE IMPARTE LA FORMACIÓN (%)

	SI	NO	NC
Inicio contrato	53,5	9,0	37,5
Producirse cambio funciones	65,0	17,3	47,7
Incorporar nuevas tecnologías o Producirse cambios en los equipos trabajo	33,6	16,8	49,6
Otros	12,3	0	87,7

Porcentaje horizontal

Según se deduce de los resultados generales, se puede observar cómo para informar sobre los riesgos específicos que afectan a un determinado puesto de trabajo las empresas utilizan el modo verbal con mayor frecuencia (32,2%), aunque un 14 % reconocen que no informan de ningún modo acerca de los riesgos. Quienes lo hacen por escrito representan un 23% y es cinco puntos superior el porcentaje de las que utilizan simultáneamente el modo oral y el escrito 28,4 %.

Casi la mitad (49,5%) de las empresas reconoce no conocer los riesgos específicos de mujeres y hombres en su sector y un porcentaje similar, 54,6%, manifiesta que no se informa.

En cuanto a las prácticas de participación de las trabajadoras y trabajadores, sólo un 32,3% utiliza el buzón de sugerencias o medios similares, un 59,7% de las empresas comenta que posibilita la participación en la toma de decisiones relativas al puesto de trabajo que ocupa el trabajador o trabajadora, tan sólo un 18,8%



posibilita la participación en la propiedad de la empresa y un 44,8% celebra reuniones formales sobre la situación de la empresa.

TABLA 21: PROCEDIMIENTOS DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN SEGÚN CNAE Y PLANTILLA DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES (%)

	Química	Pesca	Ind. Manuf	Metal	Otras ind.	Comercio Hostelería	Construcción	Serv. sociales	Otros serv	Admón. Banca	Total
Planificación del trabajo	20,0	53,3	33,3	35,6	42,6	39,1	38,5	59,2	35,9	35,6	40,5
Introd. Nuevas tecnologías	30,0	20,0	37,5	18,9	36,6	25,6	14,6	58,3	34,7	31,1	30,2
Elec. Equipos	0,0	20,0	33,3	25,6	32,7	30,6	32,3	49,2	29,4	24,4	31,8
Determinación condiciones trabajo	20,0	33,3	20,8	26,7	32,7	34,6	22,3	51,7	30,6	42,2	33,4
Organizar actividades protección	20,0	40,0	0,0	30,0	41,6	30,6	26,9	59,2	25,9	20,0	32,4
Designar encargado/a seguridad/salud	0,0	13,3	4,2	45,6	26,7	22,6	16,2	23,3	22,9	24,4	23,6
Organización formación	20,0	0,0	0,0	23,3	16,8	22,1	8,5	20,8	28,8	22,2	20,2

El total no suma 100% por tratarse de una pregunta de respuesta múltiple

	De 0 a 50	De 51 <sup>a</sup> 250	Más de 251
Planificación/organización trabajo	39,5	39,2	59,6
Introducción Nuevas tecnologías	30,5	23,8	38,6
Elección Equipos	29,7	35,4	57,9
Determinación condiciones de trabajo	31,8	34,6	56,1
Organización actividades protección	29,0	40,0	70,2
Designar encargado/a seguridad/salud	18,6	43,8	56,1
Organización formación	17,4	26,2	50,9

El total no suma 100% por tratarse de una pregunta de respuesta múltiple

Respecto al establecimiento de un procedimiento para la consulta y participación de las trabajadoras y trabajadores o de sus delegadas y delegados de prevención en los diversos aspectos relacionados con la Seguridad y Salud en el trabajo, un 40,5% comenta que se participa en la Planificación y organización del trabajo, un 33,4% en la determinación de las condiciones de trabajo, un 31,8% en la elección de equipos, siendo en Organización de la formación el aspecto en el que menos se participa (20,2%).

Si se observan estos datos según el CNAE, se puede ver que los mayores porcentajes se encuentran en empresas de Servicios Sociales, ya que obtienen mayores puntuaciones en Planificación y Organización del trabajo (59,2%), Introducción de nuevas tecnologías (58,3%), Elección de equipos (49,2%), y Organización de actividades de protección de la salud y prevención de riesgos (51,7). No existe ningún procedimiento de



consulta y participación del personal trabajador en las empresas Químicas seleccionadas para designar a personas encargadas de la seguridad y salud en el trabajo, ni tampoco Elección de equipos. También es nulo el procedimiento de participación o consulta con respecto a la organización de la formación tanto en Pesca, como en Industrias Manufactureras.

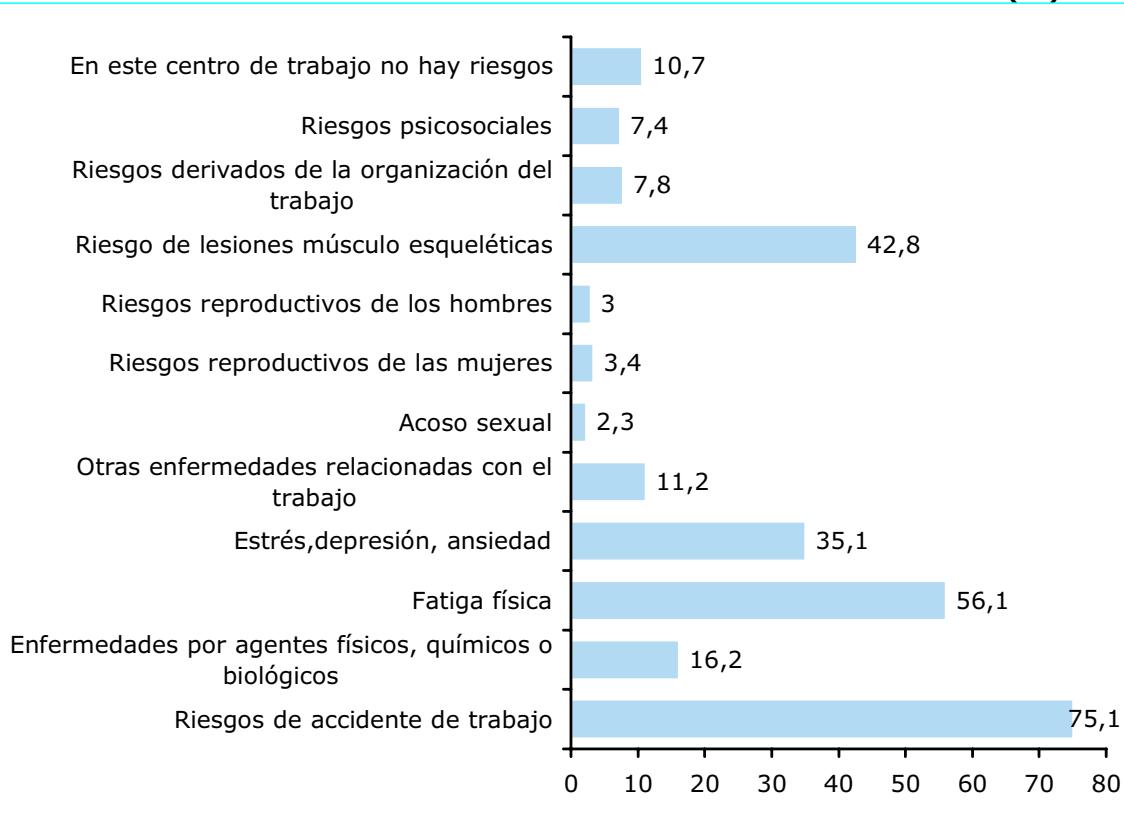
En cuanto a si se garantiza la participación igualitaria de mujeres y hombres en los procedimientos de consulta y participación del personal trabajador o de sus delegados o delegadas de prevención, más de 7 de cada 10 empresas responden afirmativamente.

Las empresas afirman, que a un 58,6% de las personas y servicios que desempeñan funciones específicas de seguridad y salud, a un 56,3% de los mandos superiores y a un 46,7% de los mandos directos, se les ha ordenado integrar la prevención de riesgos laborales en todas las actividades y decisiones.

#### G. DAÑOS A LA SALUD

En cuanto a la probabilidad de daños a la salud en el centro de trabajo, los riesgos de accidentes de trabajo (75,1%) son los más puntuados, seguidos de fatiga física con 56,1 % y el riesgo de lesiones músculo esqueléticas es de un 42,8 %, de estrés, depresión y ansiedad con 35,1%. A su vez, un 10,7% de las personas encuestadas consideran que no existen riesgos en su centro de trabajo. Sólo un 2,3% dice haber probabilidad de acoso sexual en su centro de trabajo. A medida que aumenta el número de plantilla, son mayores los porcentajes correspondientes a cada afirmación.

**GRÁFICO 12: PROBABILIDAD DE RIESGOS EN EL CENTRO DE TRABAJO (%)**





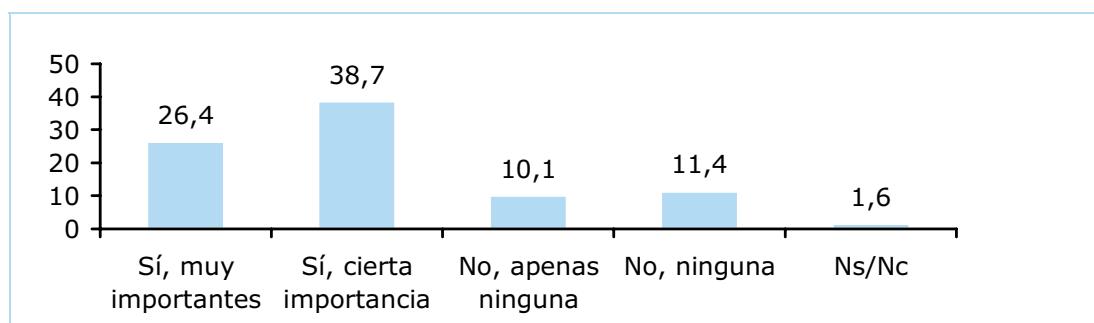
Las tres razones más importantes destacadas por las personas entrevistadas a que pueden deberse los accidentes anteriormente señalados son: en primer lugar, al exceso de confianza o costumbre en la realización del trabajo, en segundo lugar a las características de las herramientas, maquinaria, equipos o productos utilizados, y en tercer lugar al incumplimiento inadecuado de las instrucciones o métodos de trabajo establecidos. Destacar que un alto porcentaje (29,8%) no contestaron a dicha pregunta.

## H. INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

En este apartado se pretende conocer y medir el cambio tecnológico operado en las empresas de la CAE a la vez que sondar los motivos principales por los que se renuevan los equipos.

Se puede adelantar que a tenor de las respuestas de las empresas un 65,1% de ellas ha realizado inversiones en los dos últimos años. Son 238 las empresas que no han realizado ningún tipo de inversión.

**GRÁFICO 13: INVERSIONES E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN EL PERÍODO 2005 - 2007 (%).  
N = 974**



**TABLA 22: INNOVACIÓN TECNOLÓGICA SEGÚN SECTOR (%)**

	Serv. sociales	Otras ind.	Metal	Admón. Banca	Ind. Manuf	Comercio Hostelería	Otros serv	Pesca	Química	Media
Sí	85,0	80,2	76,7	75,6	75,0	71,4	67,1	66,7	60,0	73,07

La tabla informa de los sectores con un nivel de inversión superior a la media (73,0%) y son Comercio/Hostelería, Otros Servicios, Pesca, y por último Química con 60,0%.

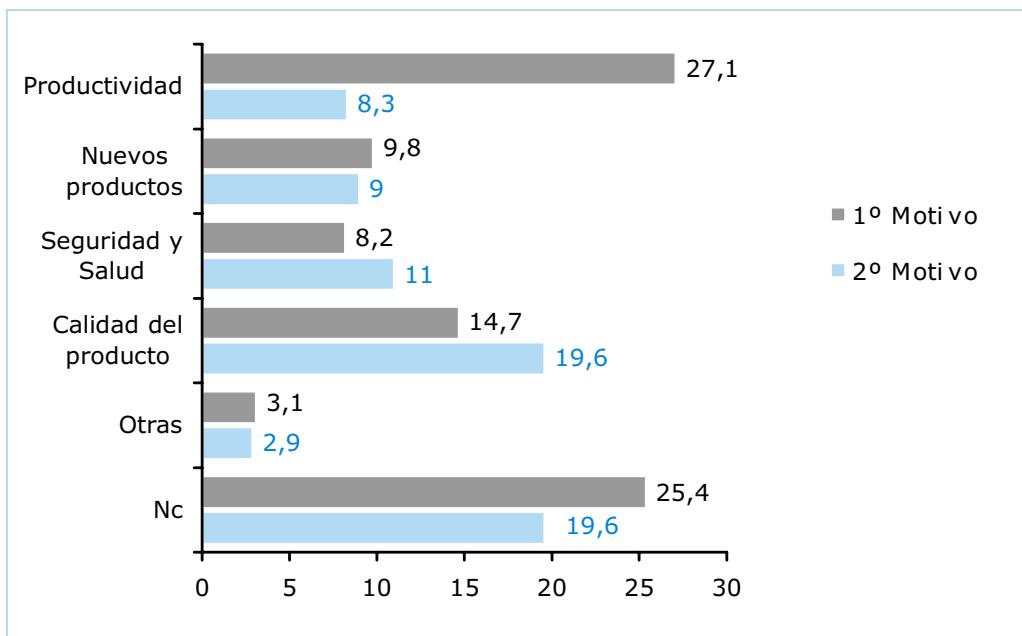
Seleccionando las empresas que han realizado inversiones en maquinaria o equipos de trabajo (sí, muy importantes y sí, cierta importancia. Total = 974), se puede ver qué porcentaje de maquinaria o equipos se han renovado o adquirido. La horquilla entre el 0% y el 30% la ocupan el 25,3% de las empresas. En la horquilla entre el 31% y el 90%, se sitúan el 28,4%. El porcentaje más bajo es para las empresas que han invertido más del 90%, siendo el 9,3% de las empresas. El 25,2% de las empresas seleccionadas no han respondido a esta pregunta.



Con respecto a la adquisición únicamente de maquinaria nueva, el 45,7% de las empresas ha invertido más del 90% en la adquisición de equipos nuevos. Nuevamente, el 25% no ha contestado. El resto de baremos se encuentran entre el 4,3% y el 6,4%.

En el siguiente gráfico se detallan los principales motivos para la adquisición y/o renovación de material ordenados según el motivo.

**GRÁFICO 14: MOTIVOS PARA LA ADQUISICIÓN Y/O RENOVACIÓN TECNOLÓGICA (%). N = 974**



En el gráfico anterior se muestra como el primer motivo de renovación de maquinaria es la Productividad (27,1%) y la Calidad del producto o servicio (21,1%). El segundo motivo de renovación sería la Calidad (19,6%) y por motivos de Seguridad y Salud de los trabajadores (11%).

En este apartado se incluyeron varias preguntas específicas para el sector de construcción. La primera hace referencia al uso actual de maquinaria de elevación y transporte de cargas en la obra, a lo que un 47,7% de las empresas han contestado afirmativamente. De esa maquinaria en el 31,5% de los casos no pertenece a la propiedad de la empresa responsable de la construcción. El 46,9% no contestaron esta pregunta.

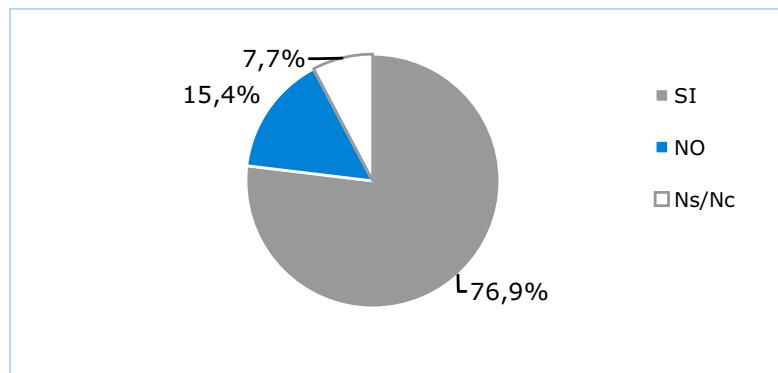
Otro aspecto interesante hace referencia a la utilización de maquinaria para el movimiento de tierras y cimentación. En este caso, el uso llega al 35,4% de las obras prospeccionadas. Aquí, sumando las empresas que son propietarias de toda o casi toda la maquinaria llega al 16,9%.

Un 26,2% utiliza maquinaria para la utilización de hormigón. De ellas, el 3,9% responde que la mayor parte de esa maquinaria es propiedad de la empresa. El 70% no contestan a la pregunta. El 54,6% de las obras utiliza andamios y plataformas de trabajo, y en este caso el 19,5% está en propiedad total o



mayoritariamente de la empresa seleccionada. El 76,9 % de las obras tiene implantadas medidas de protección colectiva.

**GRÁFICO 15: MEDIOS DE PROTECCIÓN COLECTIVA EN LA CONSTRUCCIÓN (%)**



La última cuestión planteada para la totalidad de las empresas que no son de construcción (974) hacía referencia a la maquinaria adquirida en los dos últimos años y a aspectos relativos a las etiquetas y los manuales de instrucciones. Las respuestas se resumen en la siguiente tabla:

**TABLA 23: MAQUINARIA PROPIA NUEVA Y NORMAS DE UTILIZACIÓN (%)**

	La mayoría SI	La mayoría NO	NS/NC
Llevaba marcado "CE"	59,8	1,1	28,6
Declarado de "CE"	57,8	1,5	30,2
Manual de instrucciones en castellano	55,6	4,7	29,2

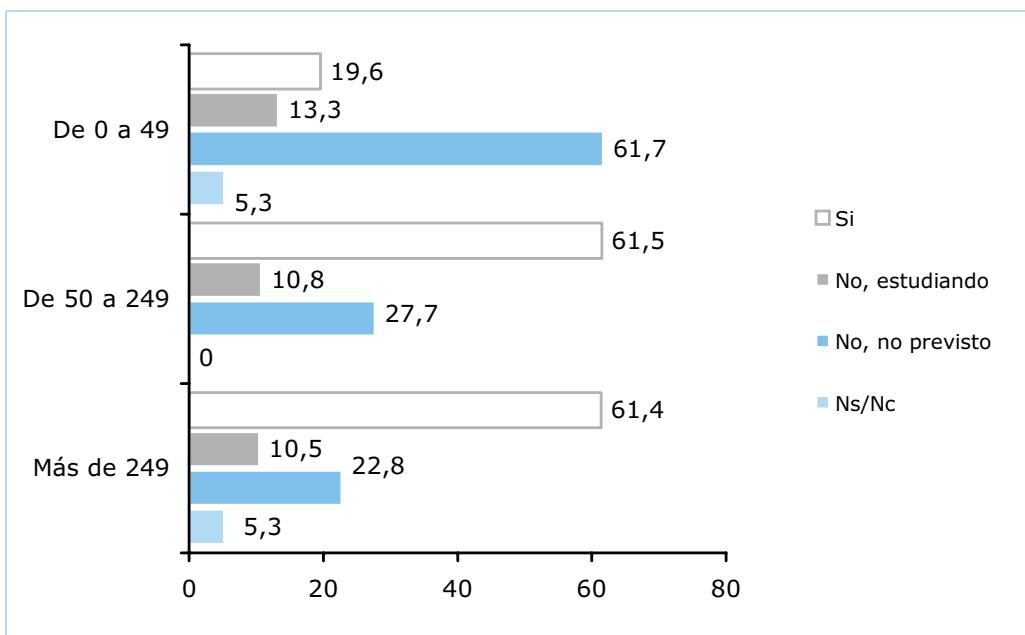
Se ve claramente como son muy altos los porcentajes de Ns/Nc, lo cual es debido a una falta de información o de atención hacia las características de la maquinaria propia nueva de las empresas.

## I. CALIDAD E IGUALDAD

Este es el último apartado del cuestionario y refleja la cuestión de la calidad en las empresas de la CAE. En primer lugar se plantea la implantación de la gestión de calidad según las normas de serie ISO 9.000.

El 39,6% de todas las empresas (1104) confirma que o bien ya lo han implantado (26,7%) o lo están estudiando (12,9%). Más de la mitad (55,7%) no lo tienen y no tienen previsto tenerlo.

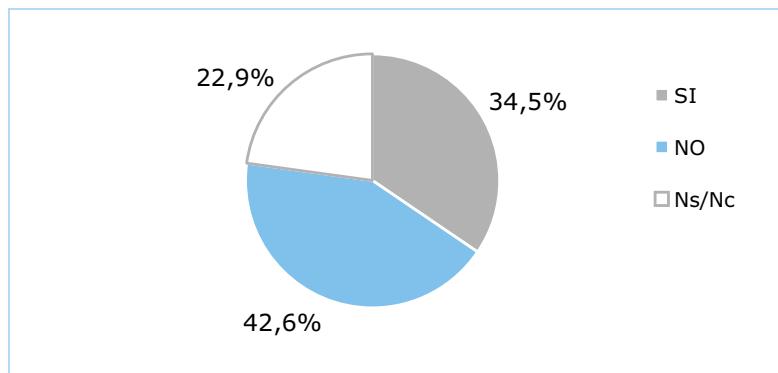
Se puede observar en el siguiente gráfico la variabilidad de los porcentajes según el tamaño de la empresa.

**GRÁFICO 16: IMPLANTACIÓN DE GESTIÓN DE CALIDAD ISO 9.000 (%)**

Va aumentando la implantación de este sistema de calidad a medida que la empresa va aumentando de plantilla.

De acuerdo con los distintos sectores productivos, el sector de Química cuenta con el mayor porcentaje de presencia de empresas con ISO 9.000 (60%), seguido de la Construcción con 41,5%; la que posee menor porcentaje, en cambio es la Pesca, con un 0%. En el apartado No y no está previsto, los sectores que más aparecen son la Pesca (93,3%) y las Industrias Manufactureras (70,8%).

Cuando preguntamos acerca de si poseen algún Plan de igualdad de mujeres y hombres o de medidas específicas para promover la igualdad, el 19,8%, es decir, 219 empresas, responden afirmativamente. Y la mayoría son del sector servicios (40% Comercio y Hostelería, 10,5% Servicios Sociales y 10,5% Otros Servicios), mientras que en los sectores como la Industria Manufacturera (1,4%), Química (1,4%) y el Metal (9,6%) este tipo de iniciativas son todavía incipientes. Como se muestra en la siguiente gráfica, el 42,6% de las empresas no conocen la Ley de Igualdad que exige a las empresas de más de 250 personas en plantilla poseer un Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres. El 66,1% no tiene previsto realizar ninguna acción en esta línea.

**GRÁFICO 17: CONOCIMIENTO DE LA LEY DE IGUALDAD (%)**

## J. RESUMEN CONCLUSIVO

- Respecto a la fase en que se encontraban las obras visitadas, un 50,5% estaba en fase "acabados", un 30,8% en fase "instalaciones", el 13,1% en fase "movimiento de tierras", el 9,3% estaba en fase "cerramientos verticales", el 8,4% en fase "saneamiento", etc (la suma de los porcentajes obviamente supera el 100% porque la misma obra puede estar a la vez en más de una fase).
- La respuesta de las personas representantes a la pregunta sobre el tipo de promoción de la obra se dividió entre el 64,6% señalando "de carácter privado", el 11,5 "de carácter público", 10,0% "de carácter mixto", y 13,9 sin respuesta. Por otra parte, el 56,9% de las obras tenían previsto durar un año o menos aproximadamente.
- Acerca de la implantación territorial de la empresa contratista principal, un 46,1% son de carácter autonómico seguido de un 26,9% de carácter local, un 24,6% de carácter estatal y tan sólo 1 (0,8%) de carácter internacional.
- Respecto al volumen económico total de la obra, el 20,8% se sitúa entre 600.000 † y 3.000.000 † y todas las obras poseen un plan de Seguridad e Higiene Laboral, excepto 3 de las obras de 6.000 a 30.000 †, y otras 3 obras que no contestan. En lo referente al "libro de incidencias" un 83,8% afirma poseerlo frente a un 15,4% que no lo posee y un 0,8% que no contesta a la pregunta.
- Un 23,7% responde contar con otros centros de actividad aunque un elevado porcentaje (63,8%) responde negativamente y un 12,5% no contesta. Por sección de actividad CNAE los que más responden negativamente son Metal (92,2%), Servicios Sociales (76,7%), Manufactura (79,2%), Comercio/ Hostelería/ transporte (69,9%) y Otros servicios (74,1%).

El sector con mayor presencia de trabajadoras "externas" resulta ser Comercio y Hostelería (27%) y Servicios Sociales (22,6%) y, por otro lado, con más trabajadores "externos", Construcción (60%) y Comercio y Hostelería (15,4%).



- La mayoría de las empresas 88,7% entrarían dentro del concepto PYMES al tener en su centro de actividad menos de 50 personas trabajando (sumando tanto internas como externas). Los sectores de Comercio/Hostelería/Transporte, Otros Servicios y Servicios Sociales se sitúan en un 88,2% seguidas de Construcción con un 87,7% de representatividad.
- Un 19,6% de las empresas confirman no tener mujeres en sus equipos de trabajo. Así, los sectores en los que el porcentaje de mujeres es menor son sobre todo la Pesca (66,6%), y la Construcción (58,5). Se destaca también como en las empresas de Química y Administración / Banca no existe ninguna plantilla sin mujeres.
- Respecto al tema de la "prevención", se preguntaba si se creía que la dirección de la empresa podía intervenir eficazmente en la reducción de los accidentes y las enfermedades laborales. Un 84,9% de las empresas contestan afirmativamente a esta pregunta, situándose el porcentaje más fuerte en las empresas Comercio / Hostelería / Transporte (37,0%). La respuesta negativa alcanza un 11,2% de los centros de trabajo y donde se produce el punto más álgido del "no" es en Otros Servicios (33,1%).
- Respecto a la existencia de una persona "Delegada de Prevención" en el centro de trabajo, aproximadamente un tercio de las empresas contesta afirmativamente a esta pregunta (32,5%) frente a un 44,2% de la mismas que afirman no poseer personal con dicha función.
- La pregunta sobre la existencia de un órgano de participación del personal trabajador en temas de Seguridad y Salud sólo se hacía en las empresas de Construcción. En este sector aparece únicamente un 2,3% de las empresas sondeadas que contesta poseer dicho órgano, y ninguno dice poseer además un comité de seguridad laboral. Cabe destacar que un 84,6% contesta "no" o "ns/nc".
- En un 52% de los centros de trabajo existe una persona trabajadora designada por el empresario O empresaria para desarrollar labores de Seguridad y Salud en el trabajo. Química (80%), Construcción (77,0%) y Metal (73,3%) son por ese orden, los sectores con mayor presencia de trabajadores y trabajadoras responsables de seguridad mientras que Administración y Banca (46,7%), Otros Servicios (40,6%) e Industria Manufacturera (12,5%) sobresalen con menor presencia.
- Una gran parte de las empresas de más de 249 de plantillas posee una persona designada para este trabajo (80,7%) mientras que en el grupo de 0 a 49 solo llegan a 47,4%. El 52,4% de la totalidad de empresas posee por lo menos una persona con estas funciones dentro de la empresa. De estas personas designadas por el empresariado, un 17,4% de las mujeres poseían experiencia en el ámbito preventivo, mientras que en los hombres eran el 43,1 los que poseían experiencia previa. Debe tenerse en cuenta también que de las personas designadas, un 35% eran hombres que habían recibido formación, mientras que en el caso de las mujeres, este porcentaje era mucho menor, 21,4%.



- Las tres actividades más desarrolladas en el conjunto de las empresas son: Evaluación de riesgos laborales (85,2%), Formación en Seguridad (71,7%) e Información riesgos y medidas (65,9%). Por el contrario, las de menor implantación son: Investigación de accidentes de trabajo (9,5%), Seguridad para mujeres embarazadas (21%) y Sustitución de materias peligrosas (25,6%).
- En el 36,3% de los centros se ha producido algún accidente durante la jornada de trabajo. Porcentualmente la respuesta afirmativa es mayor en los sectores de Pesca y Química. Teniendo en cuenta el número de personas trabajadoras, el porcentaje más alto de accidentes es el de las empresas que tienen entre 50 y 249 personas en su plantilla ya que es un 92,7%.
- El 74,8% de las empresas ha enviado a alguna persona para asistir a algún curso o charla referente a temas de Seguridad y Salud en el trabajo, lo cual indica un alto grado de sensibilización hacia el tema. Pesca, Metal, Construcción y Química y la mediana y gran empresa aparecen con un mayor índice de asistencia. Por el contrario la Industria Manufacturera, la Administración y Banca y Otros Servicios, así como la pequeña empresa aparecen con un índice menor.
- A la pregunta de si en el centro de trabajo cualquier trabajador o trabajadora recibía formación en materia de seguridad y salud en el trabajo específica de su puesto de trabajo o función, un 70,7% de las empresas han respondido afirmativamente a esta pregunta, frente a un 27,2% que han respondido negativamente.
- Respecto al establecimiento de un procedimiento para la consulta y participación de las trabajadoras y trabajadores o de sus delegadas y delegados de prevención en los diversos aspectos relacionados con la Seguridad y Salud en el trabajo, un 40,5% comenta que se participa en la Planificación y organización del trabajo, un 33,4% en la determinación de las condiciones de trabajo, un 31,8% en la elección de equipos, siendo en Organización de la formación el aspecto en el que menos se participa (20,2%).
- En cuanto a la probabilidad de riesgos de trabajo, los riesgos de accidentes de trabajo (75,1%) son los más puntuados, seguidos de Fatiga física con 56,1 y de Estrés, depresión y ansiedad con 35,1%. A su vez, un 10,7% de las personas encuestadas consideran que no existen riesgos en su centro de trabajo. Sólo un 2,3% dice haber probabilidad de acoso sexual en su centro de trabajo. A medida que aumenta el número de plantilla, son mayores los porcentajes correspondientes a cada afirmación.
- En cuanto a la inversión tecnológica los sectores con un nivel de inversión superior a la media (73,0%) son Comercio/Hostelería, Otros Servicios, Pesca, y por último Química con 60,0%..
- El 76,9% de las obras tiene implantadas medidas de protección colectiva.



- En lo que alude a la implantación de la gestión de la calidad el 39,6% de todas las empresas (1104) confirma que o bien ya lo han implantado (26,7%) o lo están estudiando (12,9%). Más de la mitad (55,7%) no lo tienen y no tienen previsto tenerlo.
- De acuerdo con los distintos sectores productivos, el sector de Química cuenta con el mayor porcentaje de presencia de empresas con ISO 9.000 (60%), seguido de la Construcción con 41,5%; la que posee menor porcentaje, en cambio es la Pesca, con un 0%. En el apartado No y no está previsto, los sectores que más aparecen son la Pesca (93,3%) y las Industrias Manufactureras (70,8%).

# **INFORME PLANTILLA INDUSTRIA, SERVICIOS Y CONSTRUCCIÓN**



# ÍNDICE

---

---

1. PERFIL DE LA PERSONA ENCUESTADA .....	57
2. TIPO DE CONTRATO .....	62
3. TIPO DE TRABAJO.....	64
4. AMBIENTE TÉRMICO.....	71
5. AGENTES FÍSICOS .....	73
6. CONTAMINANTES QUÍMICOS .....	76
7. CONDICIONES DE SEGURIDAD .....	78
8. DISEÑO DEL PUESTO .....	81
9. CARGA DE TRABAJO.....	82
10. COMUNICACIÓN .....	90
11. ESTATUS.....	91
12. AUTONOMÍA .....	92
13. PROMOCIÓN.....	95
14. HORARIO DE TRABAJO .....	97
15. PARTICIPACIÓN .....	104
16. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN.....	107
17. ACTIVIDADES PREVENTIVAS.....	109
18. FORMACIÓN .....	117
19. CONDUCTAS VIOLENTAS EN EL TRABAJO.....	119
20. DAÑOS A LA SALUD .....	121
21. RESUMEN CONCLUSIVO .....	132

# ÍNDICE DE TABLAS

---

---

TABLA 1: SECTOR DE ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS .....	58
TABLA 2: NIVEL DE ESTUDIOS DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS .....	59
TABLA 3: SITUACIÓN DE CONVIVENCIA DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS.....	60
TABLA 4: LUGAR DE TRABAJO DE PAREJAS .....	60
TABLA 5: PERSONAS DEPENDIENTES .....	61
TABLA 6: EDAD DE HIJAS E HIJOS .....	61
TABLA 7: CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES .....	62
TABLA 8: TIPO DE CONTRATO EN FUNCIÓN DEL TERRITORIO .....	62
TABLA 9: TIPO DE CONTRATO EN FUNCIÓN DE LA ACTIVIDAD.....	63
TABLA 10: TIPO DE PUESTO .....	65
TABLA 11: PUESTO PERMANENTE SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD .....	66
TABLA 12: NÚMERO DE AÑOS EN LA EMPRESA .....	67
TABLA 13: NÚMERO DE AÑOS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN .....	67
TABLA 14: NÚMERO DE AÑOS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL ..	67
TABLA 15: EXISTENCIA DE PROCESO DE ACOGIDA A TRAVÉS DE UN MANUAL.....	69
TABLA 16: INFORMACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA SU MANEJO .....	70
TABLA 17: LUGAR DE REALIZACIÓN DEL TRABAJO LA MAYOR PARTE DE LA JORNADA .....	71
TABLA 18: LUGAR DE REALIZACIÓN DEL TRABAJO LA MAYOR PARTE DE LA JORNADA .....	72
TABLA 19: LUGAR DE PROCEDENCIA DEL RUIDO .....	74
TABLA 20: EXISTENCIA DE EMISIÓN DE DIFERENTES AGENTES FÍSICOS SEGÚN SECTOR.....	75
TABLA 21: EFECTOS PERJUDICIALES DE LA MANIPULACIÓN Y/O RESPIRACIÓN SUSTANCIAS ...SEGÚN SECTOR.	77
TABLA 22: PRINCIPALES RIESGOS DE ACCIDENTE EN EL PUESTO DE TRABAJO .....	78
TABLA 23: PRINCIPALES RIESGOS DE ACCIDENTE SEGÚN SECTOR .....	79
TABLA 24: PRINCIPALES CAUSAS DE RIESGO DE ACCIDENTE SEGÚN SEXO .....	80
TABLA 25: SITUACIONES INADECUADAS DEL PUESTO DE TRABAJO .....	81
TABLA 26: SITUACIONES INADECUADAS SEGÚN SECTOR .....	81
TABLA 27: POSTURA HABITUAL DE TRABAJO SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD .....	83
TABLA 28: CANTIDAD DE TIEMPO EN POSTURAS INADECUADAS.....	83
TABLA 29: RITMO DE TRABAJO EN LA JORNADA LABORAL .....	86
TABLA 30: CANTIDAD DE TRABAJO SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL .....	87
TABLA 31: REQUERIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO .....	87
TABLA 32: MEDIDAS CON LAS QUE SE CUENTA PARA REALIZAR EL TRABAJO .....	88
TABLA 33: ASPECTOS QUE IMPIDEN O DIFICULTAN RELACIONARSE .....	90
TABLA 34: REALCIÓN CON LA PERSONA CON LA QUE DEBE TRABAJAR .....	90
TABLA 35: OPORTUNIDAD DE APLICAR SUS CONOCIMIENTOS.....	91
TABLA 36: IMPORTANCIA DEL PUESTO DE TRABAJO .....	92
TABLA 37: AUTONOMÍA PARA ELEGIR O CAMBIAR ASPECTOS DE TRABAJO .....	92
TABLA 38: POSIBILIDAD DE AUSENTARSE .....	94
TABLA 39: PROMOCIÓN SEGÚN LA EDAD .....	95
TABLA 40: PROMOCIÓN SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS .....	96
TABLA 41: PROMOCIÓN SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL .....	96
TABLA 42: PROLONGAR JORNADA LABORAL .....	100
TABLA 43: TELE-TRABAJO .....	100
TABLA 44: ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN EN EL HOGAR .....	103
TABLA 45: PARTICIPACIÓN .....	104
TABLA 46: MEDIOS .....	105

TABLA 47: MOTIVO DEL RECONOCIMIENTO MÉDICO .....	109
TABLA 48: CONSIDERACIÓN DEL RECONOCIMIENTO MÉDICO .....	110
TABLA 49: ASPECTOS ANALIZADOS EN EL ESTUDIO DE LOS RIESGOS .....	112
TABLA 50: MEDIDAS TOMADAS TRAS EL ESTUDIO DE LOS RIESGOS.....	114
TABLA 51: TIPO DE EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.....	115
TABLA 52: ADAPTABILIDAD DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL .....	116
TABLA 53: CONDUCTAS VIOLENTAS EN EL TRABAJO .....	119
TABLA 54: CONDUCTAS VIOLENTAS – OTROS COMPAÑEROS U OTRAS COMPAÑERAS .....	120
TABLA 55: PERSONAS CON CONDUCTAS VIOLENTAS EN EL ENTORNO LABORAL .....	121
TABLA 56: SÍNTOMAS .....	126
TABLA 57: TRASTORNOS A LA HORA DE TENER HIJOS/AS.....	127
TABLA 58: MEDICAMENTOS TOMADOS EN LAS DOS ÚLTIMAS SEMANAS .....	128
TABLA 59: RECONOCIMIENTO DE ALGUNA ENFERMEDAD PROFESIONAL .....	130
TABLA 60: ASPECTOS INCÓMODOS EN EL TRABAJO PARA LAS MUJERES .....	131
TABLA 61: ASPECTOS INCÓMODOS EN EL TRABAJO PARA LOS HOMBRES .....	131

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

---



---

GRÁFICO 1: EDAD DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS .....	57
GRÁFICO 2: PERSONAS ENCUESTADAS SEGÚN TERRITORIO .....	58
GRÁFICO 3: PERSONAS ENCUESTADAS SEGÚN NACIONALIDAD .....	59
GRÁFICO 4: QUIEN APORTA MÁS INGRESOS .....	60
GRÁFICO 5: Nº PERSONAS EN LA UNIDAD CONVIVENCIAL .....	61
GRÁFICO 6: MODO DE REMUNERACIÓN .....	63
GRÁFICO 7: MODO DE REMUNERACIÓN SEGÚN PLUS.....	64
GRÁFICO 8: CATEGORÍA PROFESIONAL DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS .....	65
GRÁFICO 9: ACTIVIDAD EN LA QUE SE ESTÁ TRABAJANDO.....	66
GRÁFICO 10: INTERRUPCIÓN DEL TRABAJO.....	68
GRÁFICO 11: NIVEL DE CONFIANZA EN LA PERMANENCIA EN EL TRABAJO .....	69
GRÁFICO 12: TRANSFORMACIÓN DE LA HERRAMIENTA EN LOS ÚLTIMOS AÑOS .....	70
GRÁFICO 13: NIVEL DE HUMEDAD DEL PUESTO DE TRABAJO .....	72
GRÁFICO 14: PERCEPCIÓN DE RUIDO EN EL PUESTO DE TRABAJO.....	73
GRÁFICO 15: PERCEPCIÓN DE VIBRACIONES EN EL PUESTO DE TRABAJO .....	74
GRÁFICO 16: UTILIZACIÓN DE SUSTANCIAS O PRODUCTOS NOCIVOS O TÓXICOS .....	76
GRÁFICO 17: INHALACIÓN DE POLVO... TÓXICOS SEGÚN SECTOR .....	77
GRÁFICO 18: POSTURA HABITUAL DE TRABAJO .....	82
GRÁFICO 19: POSTURA HABITUAL DE TRABAJO SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD .....	84
GRÁFICO 20: ZONAS DEL CUERPO DONDE SIENTA MOLESTIAS .....	85
GRÁFICO 21: CANTIDAD DE TRABAJO.....	86
GRÁFICO 22: MONOTONÍA DEL TRABAJO.....	88
GRÁFICO 23: ERROR EN PUESTO DE TRABAJO .....	89
GRÁFICO 24: CONOCIMIENTOS REQUERIDOS .....	91
GRÁFICO 25: DETERMINACIÓN DEL RITMO DE TRABAJO .....	93
GRÁFICO 26: INTERRUPCIÓN DE LA TAREA QUE SE ESTÁ REALIZANDO.....	94
GRÁFICO 27: PROMOCIÓN.....	95
GRÁFICO 28: HORAS DE TRABAJO SEMANALES .....	97
GRÁFICO 29: HORARIO HABITUAL.....	98

GRÁFICO 30: TRABAJAR LOS SÁBADOS.....	98
GRÁFICO 31: TRABAJAR LOS DOMINGOS O DÍAS FESTIVOS .....	99
GRÁFICO 32: HORARIO .....	99
GRÁFICO 33: PERSONA ENCARGADA DE HACER TAREAS EN HOGAR.....	100
GRÁFICO 34: TIEMPO DEDICADO A REALIZAR LAS TAREAS DEL HOGAR .....	101
GRÁFICO 35: NÚMERO DE HORAS DE SUEÑO DIARIAS .....	102
GRÁFICO 36: TIEMPO SUFICIENTE PARA AFICIONES .....	104
GRÁFICO 37: SUGERENCIAS .....	105
GRÁFICO 38: ATENCIÓN DE LAS SUGERENCIAS .....	106
GRÁFICOS 39: PERSONA DELEGADA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	107
GRÁFICO 40: EFICACIA PERSONA DELEGADA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	107
GRÁFICOS 41: COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	108
GRÁFICOS 42: EFICACIA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	108
GRÁFICO 43: RECONOCIMIENTO MÉDICO .....	109
GRÁFICO 44: COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL RECONOCIMIENTO MÉDICO .....	110
GRÁFICO 45: ESTUDIO DE LOS RIESGOS PARA LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO ....	111
GRÁFICO 46: COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO DE LOS RIESGOS.....	113
GRÁFICOS 47: MEDIDAS TOMADAS TRAS EL ESTUDIO .....	113
GRÁFICO 48: USO DE EQUIPO DE PROTECCIÓN .....	115
GRÁFICO 49: CONTROL DEL USO DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL .....	116
GRÁFICO 50: FORMACIÓN .....	117
GRÁFICO 51: ORIENTACIÓN DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA .....	118
GRÁFICO 52: ORGANIZACIÓN DE LA FORMACIÓN.....	118
GRÁFICO 53: SALUD .....	121
GRÁFICO 54: BAJA POR PROBLEMA DE SALUD.....	122
GRÁFICO 55: ORIGEN DEL PROBLEMA DE SALUD.....	122
GRÁFICO 56: DURACIÓN TOTAL DE LA/S BAJA/S .....	123
GRÁFICO 57: COMPORTAMIENTO RESPECTO AL TABACO.....	123
GRÁFICO 58: CIGARRILLOS QUE FUMA AL DÍA .....	124
GRÁFICO 59: CUANTO FUMA AHORA COMPARANDO CUANTO FUMABA HACE SEIS MESES .....	124
GRÁFICOS 60: DEJAR DE FUMAR .....	125
GRÁFICO 61: TENSIÓN ARTERIAL .....	126
GRÁFICO 62: ALTERACIÓN VIDA SEXUAL.....	127
GRÁFICO 63: CONSULTAS MÉDICAS .....	128
GRÁFICO 64: CONSULTAS MÉDICAS POR PROBLEMAS DE SALUD DERIVADOS DEL TRABAJO ..	129
GRÁFICOS 65: ACCIDENTE LABORAL .....	130
GRÁFICO 66: SATISFACCIÓN RESPECTO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO .....	132

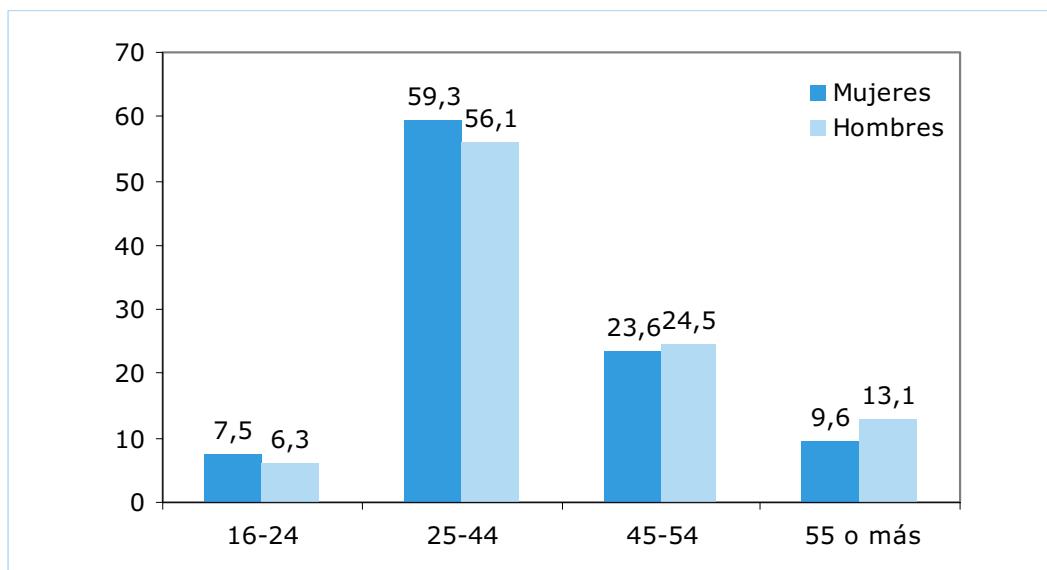


## 1. PERFIL DE LA PERSONA ENCUESTADA

En este apartado se van a definir las características de las trabajadoras y trabajadores que han participado en la encuesta. Se tomarán como variables de referencia la edad, sector de actividad y territorio. En este apartado no se han incluido los sectores primarios (Pesca y Agricultura) ya que se va a elaborar un apartado de este sector en concreto.

En cuanto a la edad de las personas encuestadas se puede apreciar que más del 50% de las mismas se encuentra entre los 25 y los 44 años. Aunque la diferencia no es muy significativa, se aprecia que a partir de los 45 años la proporción de mujeres es menor que la de los hombres. Este hecho se puede explicar debido a la incorporación tardía de la mujer al ámbito laboral.

**GRÁFICO 1: EDAD DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS (%)**



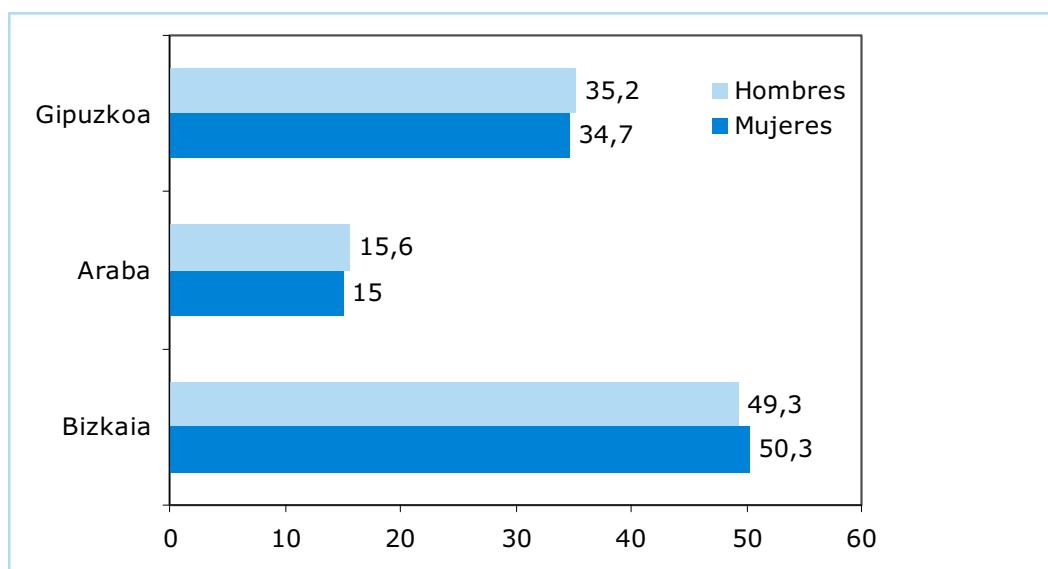
TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

Según el sector de actividad, se aprecia que en Comercio y Hostelería es donde se concentra el mayor número tanto de mujeres (41,1%) como de hombres (40,7%), seguido de Otros Servicios (17,1%) y Servicios Sociales (14,3%) por parte de las mujeres, y, Metal (16,5%) y Otras Industrias (13,3%) por parte de los hombres. Se aprecia una clara diferenciación del tipo de trabajo de mujeres y hombres que responde a la histórica segregación de la tipología de trabajo. Mientras que las mujeres aumentan su presencia en sectores de servicios y cuidado de personas, los hombres tienen una clara representación en sectores más industriales.

**TABLA 1: SECTOR DE ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS (%)**

	Mujeres	Hombres
Administración y Banca	6,2	1,3
Comercio y Hostelería	41,1	40,7
Construcción	3,9	10,7
Manufactura	1,9	1,1
Metal	4,1	16,5
Química	1,7	0,5
Servicios Sociales	14,3	5,0
Otras Industrias	9,6	13,3
Otros Servicios	17,1	10,9
Total	467	617

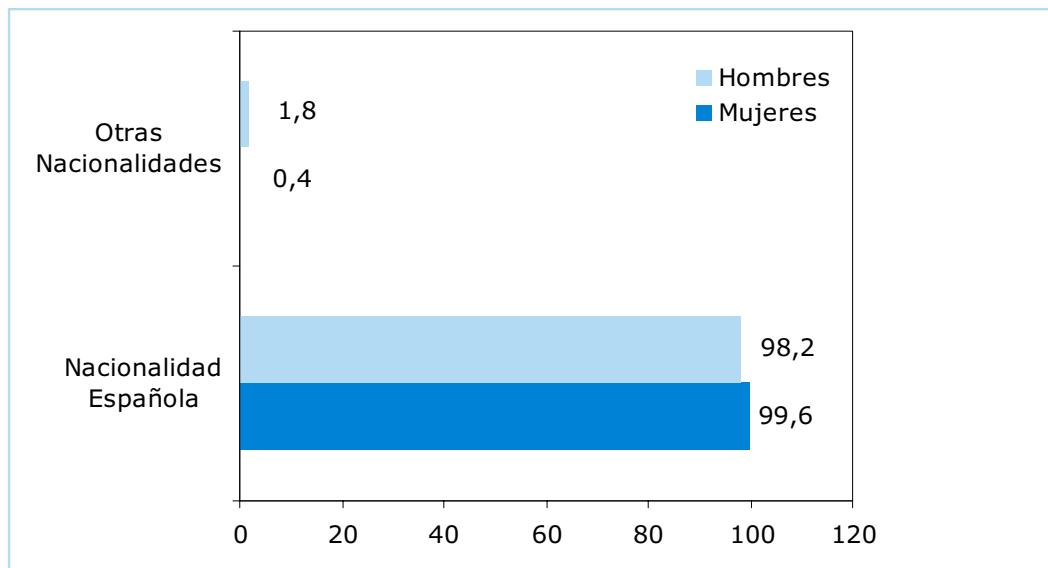
La muestra queda distribuida de la siguiente forma según territorio. Se ha tomado como referencia a la hora de seleccionar el universo, el total de población ocupada según los datos del EUSTAT para 2.007.

**GRÁFICO 2: PERSONAS ENCUESTADAS SEGÚN TERRITORIO (%)**

TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

La representación de la población en Bizkaia es mayor que en el resto de provincias y se puede destacar el hecho de que las mujeres están ligeramente en mayor proporcionalidad que en Araba y Gipuzkoa, donde su presencia es menor.

La mayoría de las personas entrevistadas son de nacionalidad española, y existe un porcentaje muy pequeño de personas procedentes de otros países:

**GRÁFICO 3: PERSONAS ENCUESTADAS SEGÚN NACIONALIDAD (%)**

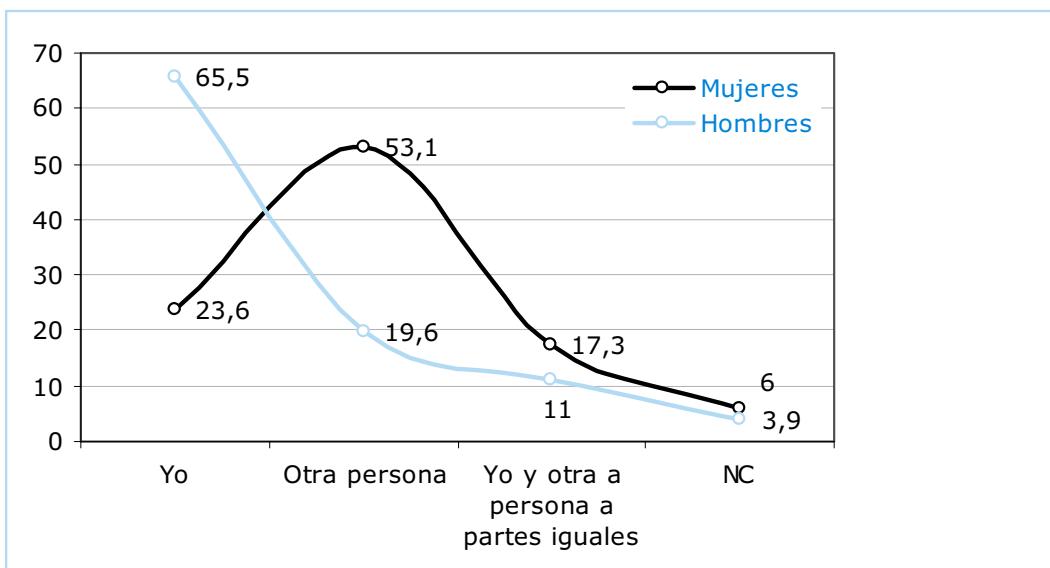
TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

El perfil de las personas encuestadas según su nivel de estudios reseña que la mayor concentración se produce en aquellas personas con estudios Secundarios (Formación Profesional, Módulos, etc.) frente a personas con Estudios Universitario, donde las mujeres tienen una mayor representatividad: 45,7% de mujeres frente a 29,5% de hombres.

**TABLA 2: NIVEL DE ESTUDIOS DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS (%)**

	Mujeres	Hombres
Primarios (EGB, etc.)	8,1	16,5
Secundarios (FP, Módulos, etc.)	43,3	51,4
Diplomatura	15,8	6,2
Licenciatura	28,7	22,3
Postgrados	0,6	1
Doctorados	0,6	0
NC	2,8	2,6
Total	100	100

En el caso de los hombres, son ellos mismos quienes aportan más ingresos en el hogar (65,5%) frente a las mujeres (23,6%). Con este dato se puede vislumbrar la diferencia de condiciones de trabajo existentes entre mujeres y hombres, ya que si se tiene en cuenta que las mujeres son mayoría en cuanto a Estudios Universitarios se refiere, no es así cuando se habla de las aportaciones económicas en el hogar.

**GRÁFICO 4: QUIEN APORTA MÁS INGRESOS (%)**

TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

En cuanto a la situación convivencial, el grueso de la muestra se encuentra entre aquellas personas que viven en pareja, seguidas de las personas con otro tipo de situaciones, sobre todo viviendo en casa de los padres o compartiendo piso.

**TABLA 3: SITUACIÓN DE CONVIVENCIA DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS (%)**

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Sólo/a	13,1	11,7	133
En pareja	66,8	69,9	743
Separado/a ó Divorciado/a	1,9	2,9	27
Viuda/o	1,3	0	6
Otro Tipo	16,9	15,6	175
Total	467	617	1.084

De las personas que afirman vivir en pareja, en el caso de las mujeres, el 92% afirma que trabaja ésta fuera de casa, frente al 74,5% de los hombres. Aún así cabe destacar el alto porcentaje de hombres que afirman que a pareja está en paro (19,5%).

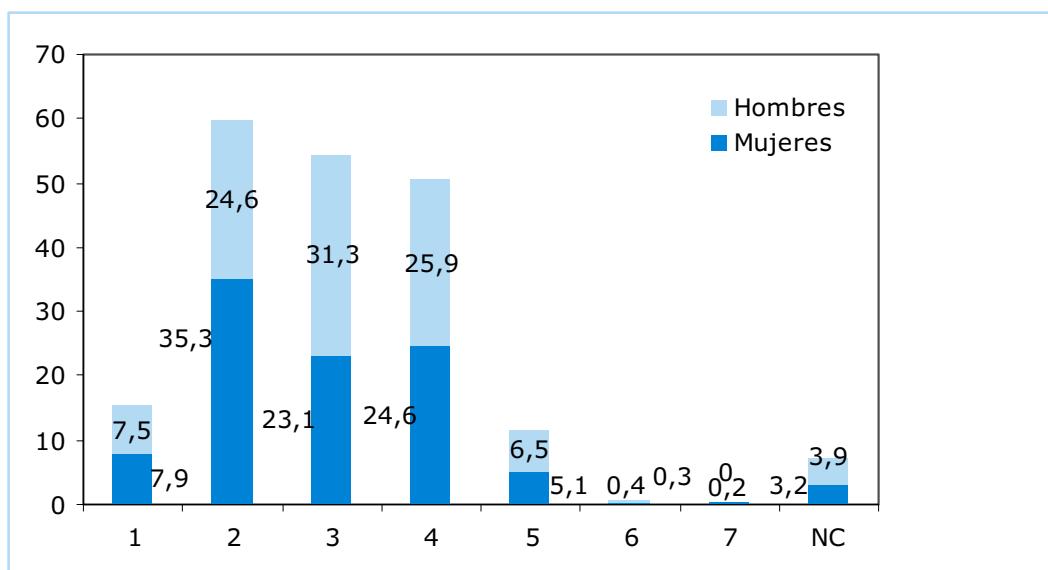
**TABLA 4: LUGAR DE TRABAJO DE PAREJAS (%)**

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Sí	92,0	74,5	608
No, está en paro	3,5	19,5	95
No, está jubilada/o	0,6	1,2	7
No, por otras razones	1,6	2,3	15
NC	2,3	2,5	18
Total	312	431	743



Las unidades convivenciales están formadas por 2 personas (35,3%) en el caso de las mujeres, y en el caso de los hombres, se destaca la composición de 3 personas (31,3%).

**GRÁFICO 5: N° PERSONAS EN LA UNIDAD CONVIVENCIAL (%)**



TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

En cuanto a la existencia de personas dependientes en la unidad convivencial, se puede reflejar la situación en la siguiente tabla:

**TABLA 5: PERSONAS DEPENDIENTES (%)**

	Mujeres	Hombres
Hijas/os	40,7	48,3
Mayores de 65 años	8,6	8,1
Personas con discapacidad	1,5	0,6
Personas con enfermedad grave	3,4	9,1
Total	467	617

Las columnas de la tabla no suman 100% al contemplarse únicamente las respuestas afirmativas de la pregunta.

En el caso de las personas que tienen hijas e hijos, se puede apreciar que todas las personas se distribuyen por todos los intervalos de edad, destacando la presencia de mujeres con hijas e hijos de 7 a 12 años (37,3%) y hombres con mayores de 19 años (34,3%).

**TABLA 6: EDAD DE HIJAS E HIJOS (%)**

AÑOS	Mujeres	Hombres
0-2	18,4	21,1
3-6	27,4	23,1
7-12	37,3	25,5
13-18	19,4	30,5
19 ó mas	29,5	34,3
Total	190	298

Las columnas de la tabla no suman 100% al contemplarse únicamente las respuestas afirmativas de la pregunta.



En la siguiente tabla se aprecia quien está al cargo del cuidado de las personas dependientes de la unidad convivencial. En el caso del cuidado de hijos e hijas menores de 15 años el trabajo recae mayoritariamente sobre las mujeres quienes contestan 18,9% ellas y ellos, el 25,5% (cuando señalan la opción de respuesta "mi pareja"). Aún así cabe destacar el alto porcentaje de personas que afirman que el cuidado se comparte con la familia (32,1% en el caso de las mujeres y 33,9% en el caso de los hombres). Existe un cierto equilibrio respecto al cuidado de las personas mayores de 65 años ya que son "ellas mismas" las que se cuidan de sí.

**TABLA 7: CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES (%)**

Quien	Menores de 15 años		Mayores de 65 años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Yo	18,9	3,4	10	4
Mi pareja	5,8	25,5	0	6
Comparto el cuidado con mi familia	32,1	33,9	10	14
Una persona contratada	8,9	3	7,5	2
Otras personas	1,6	0,7	-	-
Ellas mismas	-	-	72,5	72
NC	15,8	19,8	0	2
Total	100	100	100	100

## 2. TIPO DE CONTRATO

En este apartado se analizará el tipo de contrato de las personas trabajadoras y si existe alguna diferencia según sector de actividad y edad.

**TABLA 8: TIPO DE CONTRATO EN FUNCIÓN DEL TERRITORIO**

	BIZKAIA		GIPUZKOA		ARABA	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Indefinido	75,6	78,4	73,3	75,1	77,6	83,3
Temporal	11,3	9,3	15,3	14,3	16,2	8,4
Por obra	9,7	9,4	4,4	5	4,3	4,6
Prácticas	0,5	0,7	0,6	0,3	1,7	1,4
Formación	0,4	0,3	5	2	0,1	0,5
Cedida/o ETT	0,3	1	0,2	0,6	-	-
NC	2,2	0,9	1,2	2,7	0,1	1,8
Total	235	304	162	217	70	96



En los tres territorios históricos, destaca que el contrato más habitual es el Indefinido, seguido por el Temporal. En el caso de Araba, los contratos indefinidos de los hombres incluso alcanzan el 83,3%. Las mujeres van igualando a los hombres a este respecto, ya que para todos los sexos supera el 70% de las personas encuestadas.

Si se cruza el dato con el sector de actividad (Industria y Servicios y Construcción), se observa que no se produce diferencia significativa, y sorprendentemente, es la mujer del sector de la construcción la que más contratos indefinidos tiene en comparación con industria y servicios. Sigue estando por encima las mujeres con contrato temporal y va bajando las que tienen un contrato por obra.

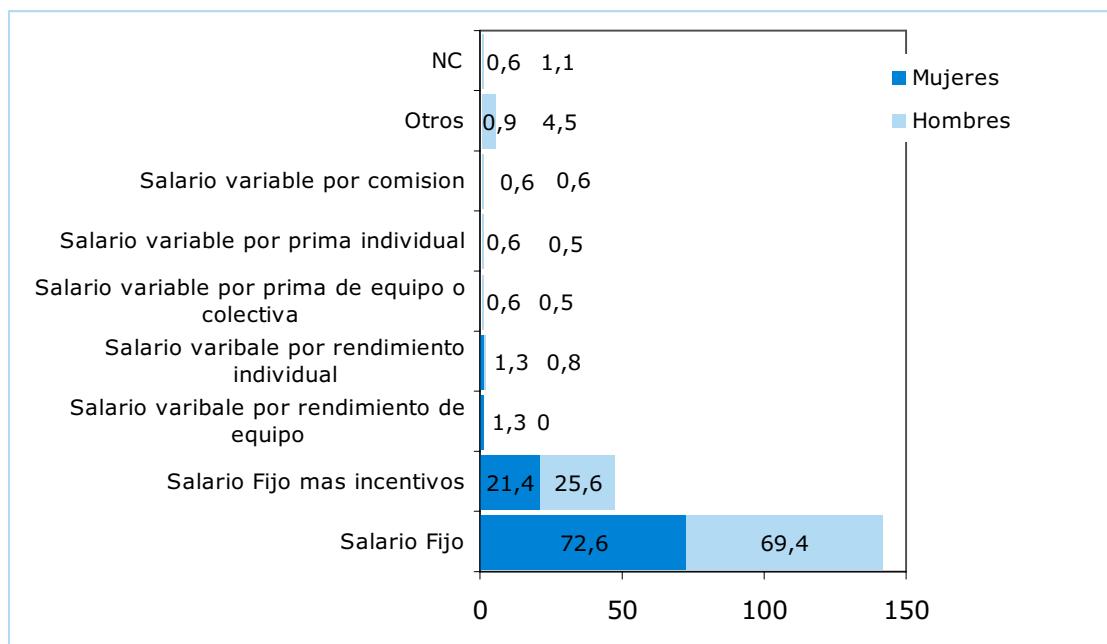
**TABLA 9: TIPO DE CONTRATO EN FUNCIÓN DE LA ACTIVIDAD**

	INDUSTRIA Y SERVICIOS		CONSTRUCCIÓN	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Indefinido	75,4	79	84,1	85,6
Temporal	13,2	10,6	12,5	10
Por obra	6,2	6,3	2,5	3,2
Prácticas	0,8	0,8	-	-
Formación	1,7	2,8	-	-
Cedida/o ETT	0,2	0,5	0,4	1,1
NC	2,5	5,4	0,5	0,1
Total	449	551	18	66

La mayoría de las personas encuestadas son asalariadas y existe un porcentaje muy pequeño de autónomas (1,3% de mujeres y 1,4% de hombres).

En cuanto al modo de remuneración el salario fijo es el que predomina seguido del salario fijo mas incentivos.

**GRÁFICO 6: MODO DE REMUNERACIÓN (%)**

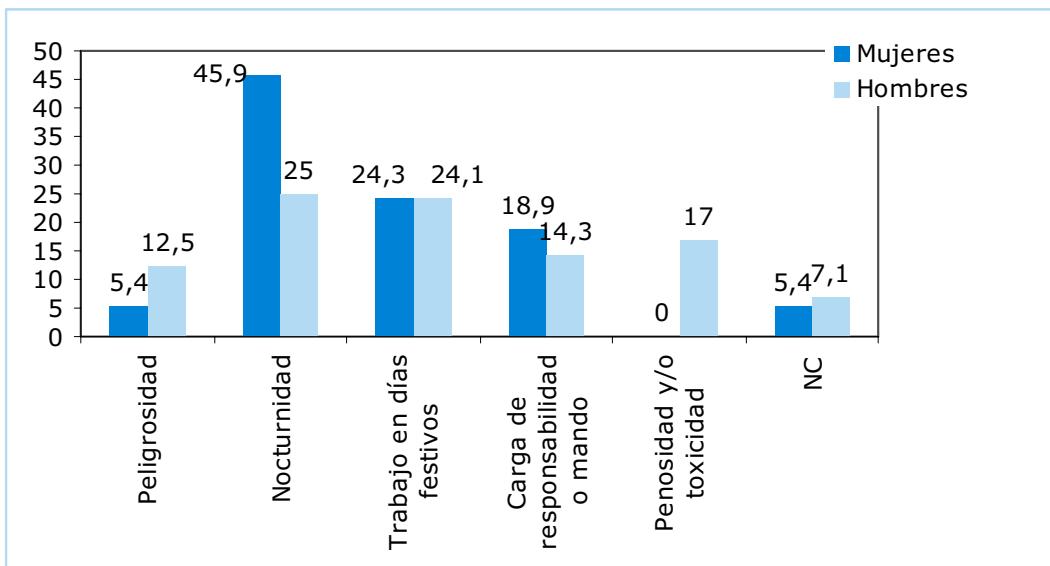


TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)



Hay que añadir, que la mayoría de las personas encuestadas no está cobrando algún plus de peligrosidad, nocturnidad, por trabajo en festivos, por carga de responsabilidad o mando, penosidad y/o toxicidad. Aún así, el porcentaje de hombres (18,2%) es casi el doble que el de mujeres (7,9%) en cuanto a las personas que sí lo cobran. A continuación se presentan los datos referentes a las personas que sí cobran algún tipo de plus. El tipo que prevalece en ambos sexos es el de nocturnidad, seguido de trabajo en días festivos.

**GRÁFICO 7: MODO DE REMUNERACIÓN SEGÚN PLUS(%)**

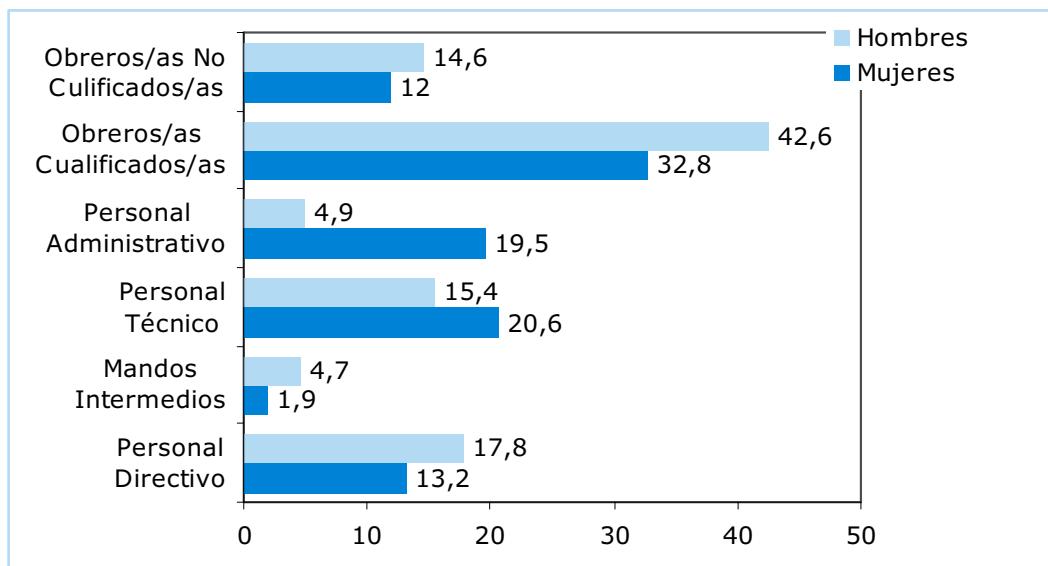


TOTALES: Mujeres (n=37) y Hombres (n=112)

### 3. TIPO DE TRABAJO

En este apartado se analizará la categoría profesional de las personas encuestadas y las características principales del puesto de trabajo que ocupa.

En este sentido, se utilizó como variable de corte para la selección de la muestra, el puesto o función de la persona quedando representada de la siguiente forma, donde son los y las obreras cualificadas las que poseen una mayor representatividad:


**GRÁFICO 8: CATEGORÍA PROFESIONAL DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS (%)**


TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

En la mayoría de los casos el puesto de trabajo de la persona encuestada es permanente, y en tan solo 8,8% para mujeres y 11,3% para hombres el mismo puesto lo alterna con otros puestos dentro de la empresa.

**TABLA 10: TIPO DE PUESTO (%)**

	Mujeres (%)	Hombres (%)
Permanente	88,8	86,3
Lo alterno con otro puesto o puestos dentro de la empresa	8,8	11,3
Lo alterno dentro de un grupo de trabajo establecido en la empresa	1,8	1,1
NC	0,6	1,4
Total	449	551

En el cuestionario de Construcción esta pregunta no se contempla

Este resultado se refuerza con la pregunta de si se trabajaba en una cadena de producción o montaje, donde el 90,4% de hombres y el 97,6% de mujeres han contestado negativamente.

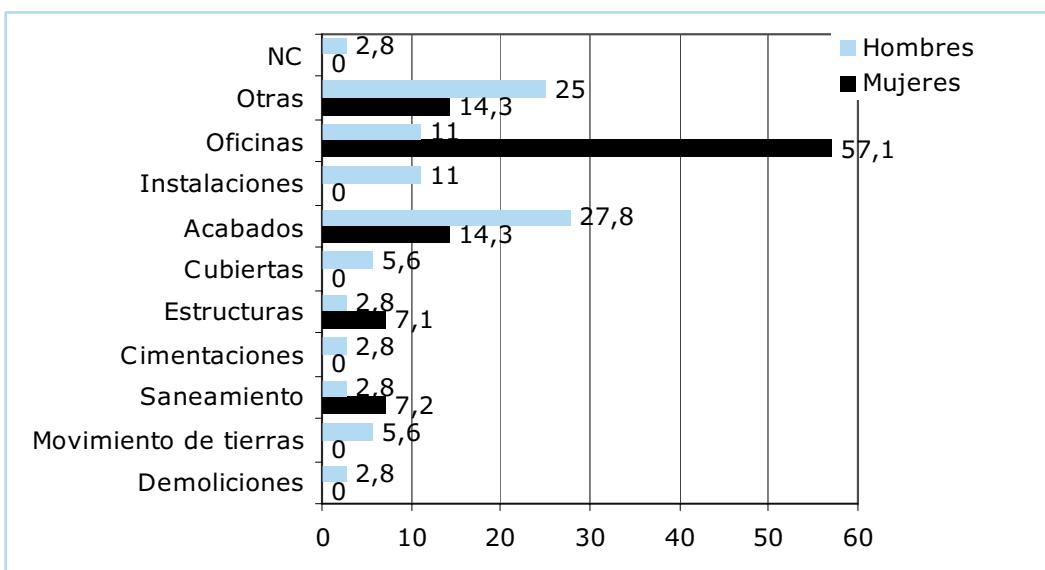
Si se observa qué tipo de trabajador o trabajadora ha contestado que el puesto es "permanente", son las mujeres de Administración y Banca las que están mayormente permanentes en su puesto, y en el caso de los hombres, son los de Administración y Banca junto con los de Química los que afirman este hecho. Aún así cabe destacar el alto porcentaje de permanencia en todos los sectores de actividad.

**TABLA 11: PUESTO PERMANENTE SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD (%)**

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Administración y Banca	96	100	37
Comercio y Hostelería	89,5	94,5	443
Industrias Manufactureras	60	60	16
Metal	93,8	71,9	121
Química	83,3	100	11
Servicios Sociales	87,5	88,9	98
Otras Industrias	81,3	81,5	127
Otros Servicios	89,9	79,6	147
Total	449	551	1.000

En el cuestionario de Construcción esta pregunta no se contempla

En el caso de las personas que trabajan en Construcción, y mas concretamente la actividad que están realizando en el momento de realizar el cuestionario, se observa una diferencia significativa entre mujeres y hombres, ya que éstas, a pesar de trabajar en el sector de la Construcción, están presentes en Oficinas (57,1%), y los hombres se distribuyen por el resto de actividades, mas propias del trabajo manual de la obra.

**GRÁFICO 9: ACTIVIDAD EN LA QUE SE ESTÁ TRABAJANDO (%)**

TOTALES: Mujeres (n=18) y Hombres (n=66)

En cuanto al tiempo que llevan trabajando en la empresa, se aprecia que las mujeres llevan sobre todo entre 2 y 10 años aproximadamente, aunque si se une este dato con las mujeres que afirman llevar entre 0 y 1 año, representan en total el 72,4% del total de mujeres. Anteriormente se ha destacado el alto número de mujeres y hombres con contrato indefinido, lo que trae como consecuencia que las mujeres van teniendo una cierta estabilidad en cuanto a la relación tipo de contrato con años en la empresa. En el caso de los hombres, no es de extrañar que el porcentaje sea menor, ya que históricamente los hombres se han ido incorporando de una forma mas continua al mercado laboral a diferencia de las mujeres, que la incorporación ha sido mas pausada.

**TABLA 12: NÚMERO DE AÑOS EN LA EMPRESA (%)**

	Mujeres	Hombres	TOTAL
0-1 año	21,2	15,9	197
2-10 años	51,2	46,8	528
11-25 años	20,1	28,7	271
26 o más años	7,5	8,6	88
Total	467	617	1084

En el caso del Sector de la Construcción, además se preguntaba el número de años que se llevaba trabajando en el sector. En este sentido sorprende el número de mujeres que llevan entre 11 y 25 años. Por otro lado, los hombres tienen una mayor concentración entre los 2 y 10 años y esto se puede deber a la tendencia de cambiar de trabajo y no permanencia en el mismo sector durante un largo periodo de tiempo. Aún así, las proporcionalidades de los hombres se vuelven a distribuir por todas las franjas anuales.

**TABLA 13: NÚMERO DE AÑOS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN (%)**

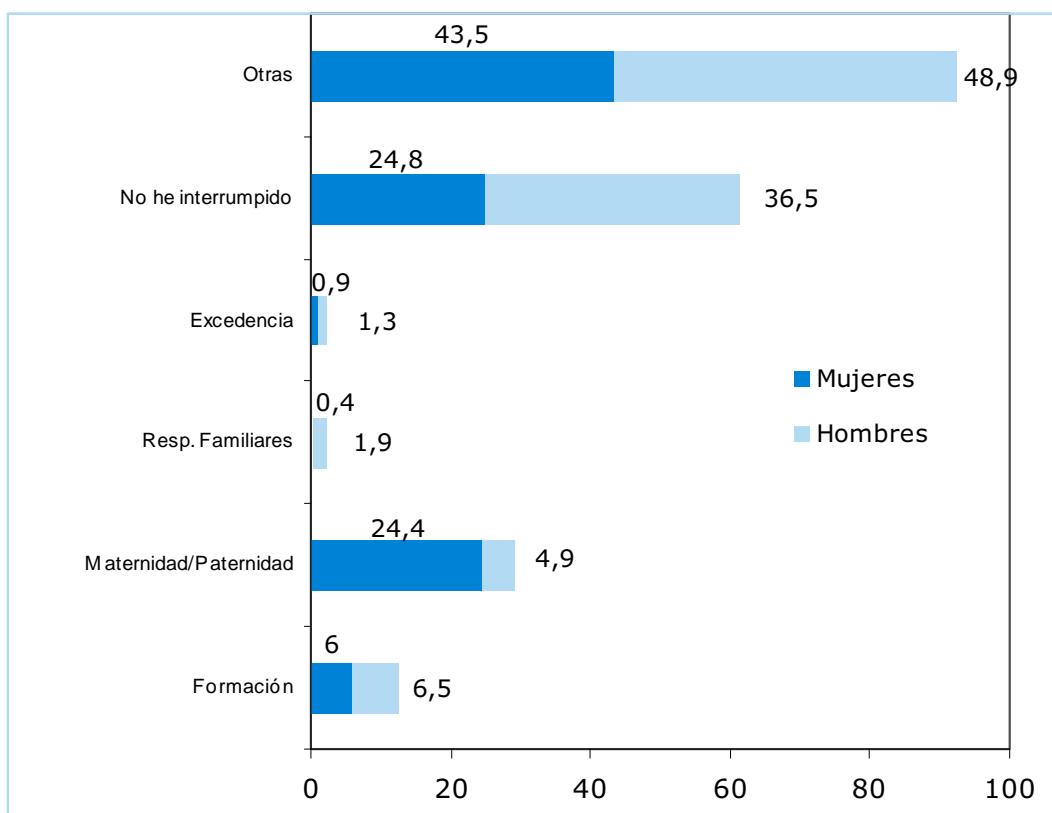
	Mujeres	Hombres	TOTAL
0-1 año	22,2	16,6	197
2-10 años	33,3	42,4	528
11-25 años	44,5	24,3	271
26 o más años	0	16,7	88
Total	18	66	84

Si se cruza este dato con la categoría profesional, se aprecia que las mujeres tienen una mayor presencia en Construcción en puestos directivos y administrativos, a diferencia de los hombres donde la mayor presencia se sitúa en Obreros Cualificados.

**TABLA 14: NÚMERO DE AÑOS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL (%)**

	0-1 años		2-10 años		11-25 años		26 o mas años	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
P. Directivo	1	1	4	6	1	4	-	6
Mandos Intermedios	-	-	-	2	-	-	-	-
P. Técnico	1	-	-	1	1	-	-	1
P. Administrativo	2	2	1	-	3	-	-	-
O. Cualificados	-	5	-	17	3	11	-	4
O. No Cualificados	-	3	1	2	-	1	-	-
Total	4	11	6	28	8	16	-	11

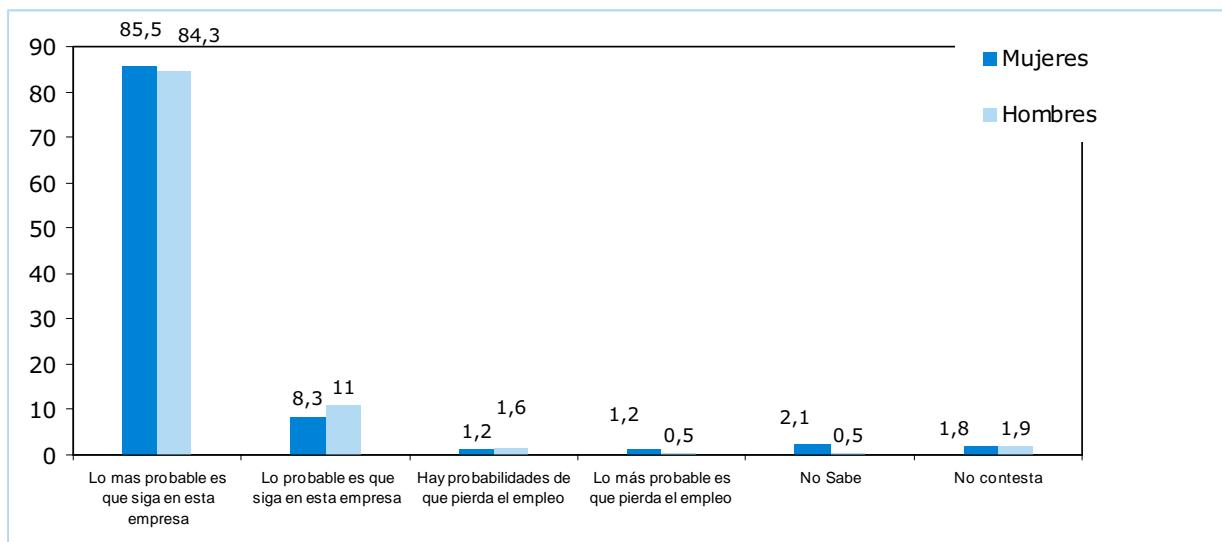
Por otro lado interesaba saber si se había interrumpido en algún momento el trabajo, a lo que las personas encuestadas han respondido:

**GRÁFICO 10: INTERRUPCIÓN DEL TRABAJO (%)**

TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

Tal y como se aprecia en la tabla anterior, se puede observar a simple vista que el porcentaje de "Otras posibilidades" es muy alto. 43,5% mujeres y 48,9% de hombres afirman haber tenido otras causas para interrumpir el trabajo, entre las que se destaca tanto para mujeres como para hombres el "Accidente de Tráfico" o la "Baja por Enfermedad". Por otro lado, siguen siendo las mujeres las que tienen una mayor presencia en las bajas por maternidad, 24% frente a 4,9% de hombres. Al igual que están igualadas unas y otros en las interrupciones con motivos de formación.

También es relevante conocer el nivel de seguridad percibida dentro de la empresa por las personas trabajadoras. Por este lado, si creían que en los próximos doce meses podían perder el empleo o que el contrato no iba a ser renovado. En este sentido se destaca un alto nivel de confianza tanto por las trabajadoras como por los trabajadores.

**GRÁFICO 11: NIVEL DE CONFIANZA EN LA PERMANENCIA EN EL TRABAJO (%)**

TOTALES: Mujeres (n=449) y Hombres (n=551)

Por otro lado ha parecido interesante preguntar sobre la existencia o no de un proceso de acogida a través de un manual por parte de la empresa.

**TABLA 15: EXISTENCIA DE PROCESO DE ACOGIDA A TRAVÉS DE UN MANUAL (%)**

	Mujeres	Hombres
Si, suficiente	37,7	35,7
Sí, pero insuficiente	1,5	2,8
No hacía falta, pues ya la conocía	27	30,5
No, pero me arreglo	27,2	25,4
No y tengo dificultades	1,1	1,5
NC	5,6	4,2
<b>TOTAL</b>	<b>467</b>	<b>617</b>

En este sentido se denota que en la mayoría de las ocasiones sí ha habido un proceso de acogida con un manual, aunque muchas trabajadoras y trabajadores afirman que aún sin el manual, se adaptan bien a todo el proceso interno de la empresa.

Para la realización del trabajo del día a día, los equipos informáticos van ganando terreno, ya que tanto ellas (66,7%), como ellos (42,3%) los consideran fundamentales. En segundo y tercer lugar estarían para ellas las herramientas manuales (13,3%) y el Teléfono fijo (6,5) y para ellos las herramientas manuales (18,1%) y las Maquinas y equipos (14,3%).



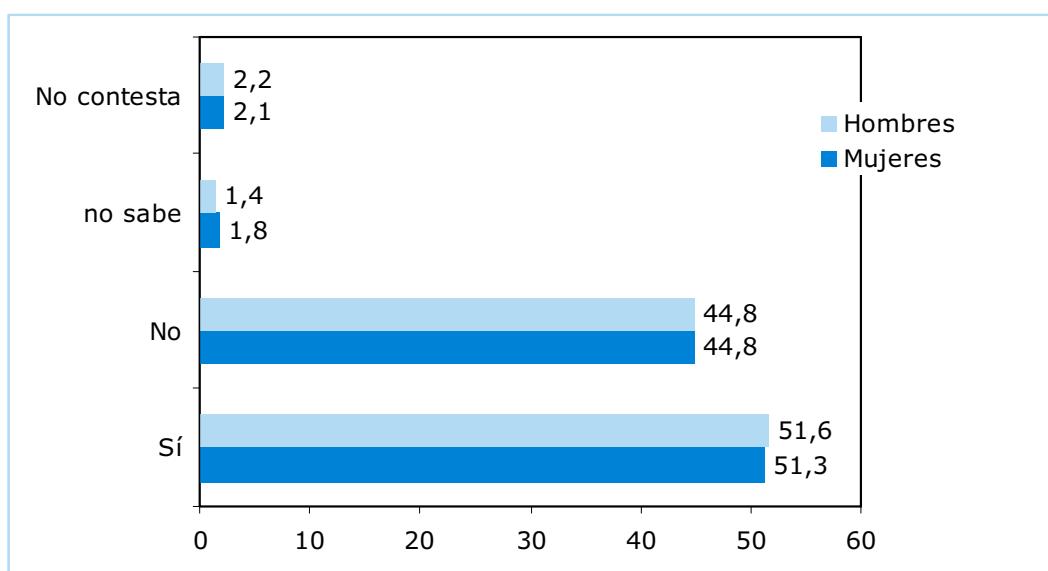
La mayoría de mujeres y hombres afirman haber obtenido información y adiestramiento para su manejo, aunque muchos y muchas de ellas ya sabían como manejarlo ya que llevaban utilizándolo más de 2 años en la gran mayoría de los casos:

**TABLA 16: INFORMACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA SU MANEJO (%)**

	Mujeres	Hombres
Si, suficiente	58,4	66,2
Sí, pero insuficiente	2,4	2,2
No hacía falta, pues ya sabía	31,9	25
No, pero me arreglo	5,6	5,5
NC	1,8	1,1
<b>TOTAL</b>	<b>467</b>	<b>617</b>

Estos datos se refuerzan con el hecho de que además afirman que el instrumento con el que trabajan, ha sufrido un proceso de transformación profundo en los últimos años:

**GRÁFICO 12: TRANSFORMACIÓN DE LA HERRAMIENTA EN LOS ÚLTIMOS AÑOS (%)**





#### 4. AMBIENTE TÉRMICO

En este apartado se analizará el ambiente térmico del puesto de trabajo, haciendo diferencia entre los y las trabajadoras de la construcción y el resto de personas entrevistadas. Es importante conocer el estado del puesto de trabajo en este sentido ya que influirá en el rendimiento de la propia persona trabajadora.

Se denota una clara diferencia en cuanto al lugar de realización del trabajo la mayor parte de la jornada, que se explica por el tipo de trabajo que se desarrolla. Así, según los datos que se han observado con anterioridad, se comprobaba que en el sector de la Construcción había un alto número de mujeres en puestos directivos y administrativos, quienes realizan el trabajo en despachos y oficinas (64,3% de mujeres de la construcción), frente a los hombres que predominan más en aquellos trabajos que se realizan a la intemperie sobre rasante (47,2%).

En Industria y Servicios, tanto mujeres como hombres, realizan el trabajo en locales cerrados, aunque cabe destacar que en el caso de los hombres, también están presentes en trabajos que se realizan al aire libre (6,6%) y en locales semicerrados como tinglados o tejavanas (6,9%).

**TABLA 17: LUGAR DE REALIZACIÓN DEL TRABAJO LA MAYOR PARTE DE LA JORNADA (%)**

	INDUSTRIA Y SERVICIOS		CONSTRUCCIÓN	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Al aire libre, en la calle	1,2	6,6	-	-
En vehículo: bus, taxi, reparto, etc.	0,6	4,4	-	-
En local semicerrado: tinglado, tejavana	1,5	6,9	-	-
En local cerrado	95,6	78,3	64,3	22,2
A la intemperie sobre rasante	-	-	7,1	47,2
En cabina	-	-	7,1	2,8
Bajo cubierta sin cerramiento	-	-	0	2,8
Bajo cubierta con cerramiento	-	-	14,3	13,9
En otro lugar	0,9	2,7	7,1	11,1
NC	0,3	1,1	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**TOTALES:** Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

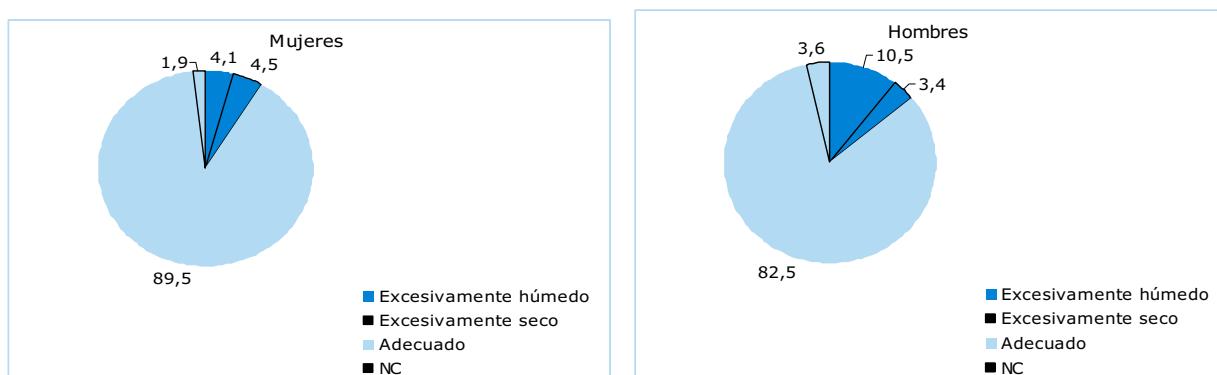
La mayoría de las personas encuestadas afirman que el puesto de trabajo en cuanto a la temperatura es confortable tanto en verano como en invierno, exceptuando el caso de los hombres en construcción, quienes admiten que las temperaturas exteriores no son confortables ni en invierno ni en verano. Esta diferencia se da debido al lugar de trabajo y tipo de trabajo que se realiza en ambos sectores, ya que mientras en Industria y Servicios predomina el trabajo que se realiza en locales cerrados, en el caso de la Construcción, el trabajo se desarrolla mayoritariamente en el exterior.

**TABLA 18: LUGAR DE REALIZACIÓN DEL TRABAJO LA MAYOR PARTE DE LA JORNADA (%)**

	INDUSTRIA Y SERVICIOS		CONSTRUCCIÓN		INDUSTRIA Y SERVICIOS		CONSTRUCCIÓN	
	VERANO		VERANO		INVIERNO		INVIERNO	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Confortable	79,7	73,5	72,2	40,9	80,4	73,3	66,7	31,8
Inconfortable por frío	4,2	1,1	-	-	14	14,2	11,1	16,7
Inconfortable por calor	12,2	17,1	5,6	7,6	2,4	5,3	-	-
No procede	1,8	2,4	5,6	4,5	1,1	0,5	5,6	4,5
NC	2	6	16,7	4,7	2	6,7	16,7	47
TOTAL	449	551	18	66	449	551	18	66

TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

El nivel de humedad que tienen en los puestos de trabajo es también bastante adecuado, aunque no se debe dejar de lado que el 10,5 % de los hombres lo consideran excesivamente húmedo.

**GRÁFICO 13: NIVEL DE HUMEDAD DEL PUESTO DE TRABAJO (%)**

TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

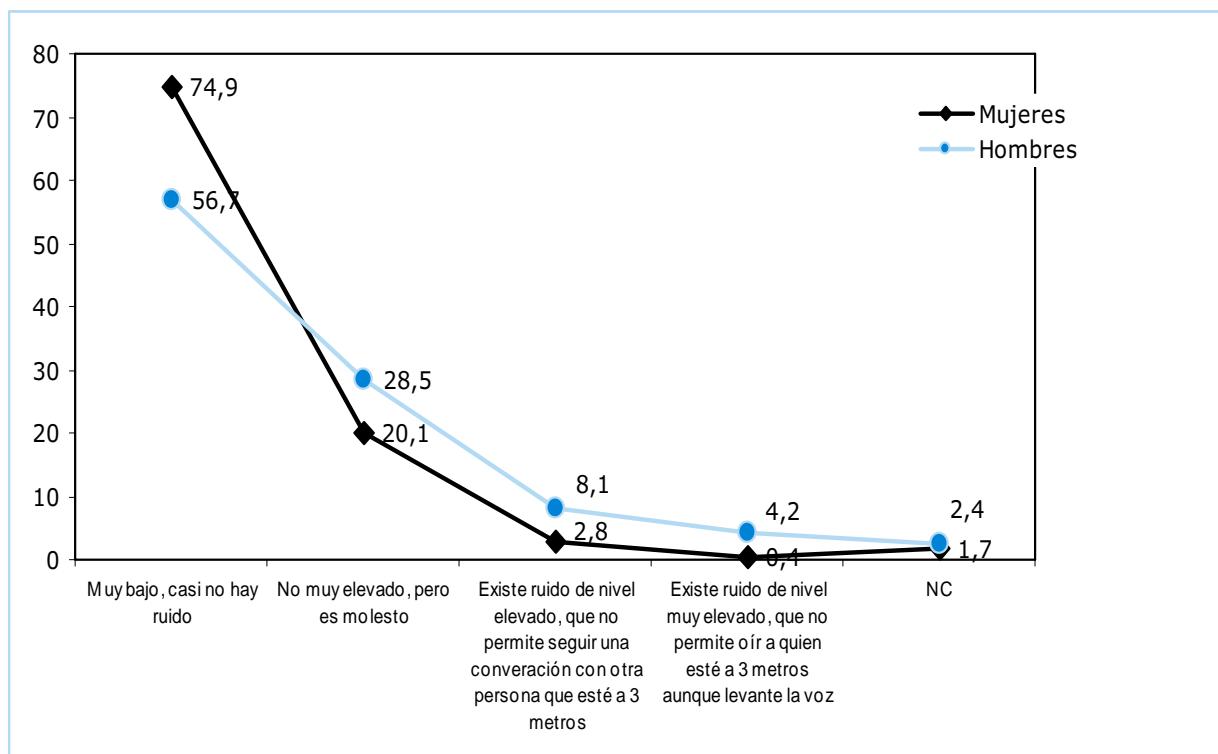


## 5. AGENTES FÍSICOS

Como Agentes Físicos se analizará el nivel de ruido, las vibraciones del puesto de trabajo y emisiones de diferentes tipo de onda. La influencia de estos agentes.

El ruido ambiental provocado por diferentes factores como gente, maquinaria, tráfico, etc. se ha desarrollado en las zonas urbanas y es hoy una fuente de preocupación para la población. Es por ello que se consideró importante preguntar a las personas participantes del estudio sobre este factor.

**GRÁFICO 14: PERCEPCIÓN DE RUIDO EN EL PUESTO DE TRABAJO (%)**



TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

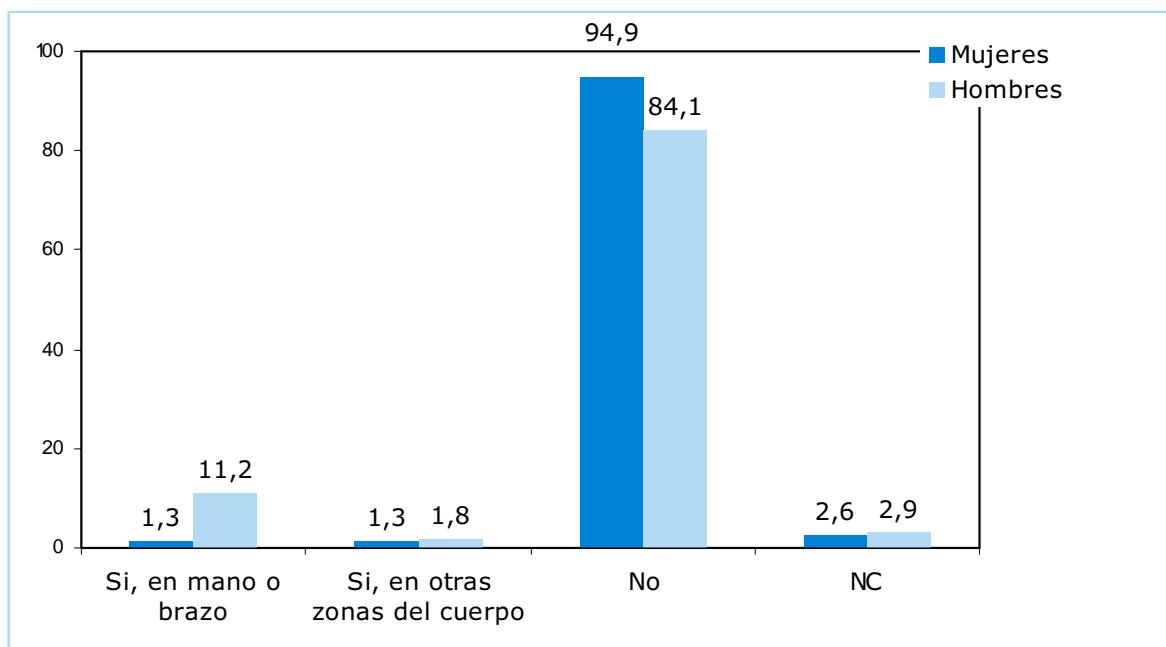
En este sentido, las mujeres por norma general no perciben que haya un ruido que les incomode en el puesto de trabajo (74,9%) a diferencia de los hombres quienes en un 28,5% de los casos admiten que hay ruido aunque éste no es molesto. En el 8,1% el ruido es tan elevado que no permite seguir una conversación con otra persona que esté a 3 metros y en el 4,2% de los casos afirma que el nivel de ruido es muy elevado.

Tal y como se aprecia en la siguiente tabla, la procedencia del ruido tiene diferentes fuentes, pero sobre todo, lo que mas se destaca para las mujeres es el ruido procedente de puestos de trabajo próximos al suyo y de su propio puesto de trabajo en un 32,5% y un 22,2% respectivamente; y, en el caso de los hombres también se incluye el ruido procedente de equipos generales (25,5%).

**TABLA 19: LUGAR DE PROCEDENCIA DEL RUIDO (%)**

	Mujeres	Hombres
Del puesto de trabajo	22,2	33
De puestos de trabajo próximos al suyo	32,5	32,2
De equipos generales	16,2	25,5
De la calle	12	2,6
Del público	6,8	3,4
Otros	4,3	0
NC	6	3,4
<b>TOTAL</b>	<b>117</b>	<b>267</b>

En cuanto a las percepciones de vibraciones en el puesto de trabajo, existe un porcentaje muy alto de personas que no sufren ningún tipo de vibración, sobre todo en el caso de las mujeres que con 94,9% están 11 puntos porcentuales por encima de los hombres. Aún así, se debe destacar que un 13% (porcentaje acumulado) de hombres percibe vibraciones en manos o brazos y otras zonas del cuerpo y estas vibraciones provienen sobre todo en las empresas de Industria y Servicios de herramientas portátiles eléctricas (5,2%) y herramientas de uso manual (4,4%), y en las empresas del sector de la Construcción de herramientas de uso manual (13,9%) y herramientas portátiles (11,1%).

**GRÁFICO 15: PERCEPCIÓN DE VIBRACIONES EN EL PUESTO DE TRABAJO (%)**

TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

El tercer agente físico analizado son las posibles emisiones de luces ultravioleta, infrarrojas, microondas, radiofrecuencias, láser y rayos (X, Gamma, radioisótopos, etc). Tanto en el Sector de la Construcción como en Industria y Servicios, las mujeres admiten estar expuestas a Ondas Microondas en un 7,1% y 4,7% de los casos respectivamente; y en el caso de los hombres, tanto en Industria y Servicios como en Construcción están más expuestos a Luces Ultravioletas (2,8%) y (5,8%).



**TABLA 20: EXISTENCIA DE EMISIÓN DE DIFERENTES AGENTES FÍSICOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD(%)**

		Mujeres	Hombres
INDUSTRIA Y SERVICIOS	Luz Ultravioleta (soldadura eléctrica al arco, lámparas germicidas, UVA, ...), excluida la luz solar	2,9	5,8
	Luz infrarroja	0,6	1,4
	Microondas (hornos de secado, antenas de telefonía móvil, ...)	4,7	2,7
	Radiofrecuencias (soldadura por radiofrecuencias, calentamiento de baños, ...)	0,9	1,6
	Láser	2,1	1,4
	Rayos X, rayos Gamma, radioisótopos (radiodiagnóstico, radioterapia, diagnóstico de soldaduras, ...)	4,1	0,3
CONSTRUCCIÓN	Luz Ultravioleta (soldadura eléctrica al arco, lámparas germicidas, UVA, ...), excluida la luz solar	-	2,8
	Luz infrarroja	-	2,8
	Microondas (hornos de secado, antenas de telefonía móvil, ...)	7,1	-
	Radiofrecuencias (soldadura por radiofrecuencias, calentamiento de baños, ...)	-	-
	Láser	-	-
	Rayos X, rayos Gamma, radioisótopos (radiodiagnóstico, radioterapia, diagnóstico de soldaduras, ...)	-	-

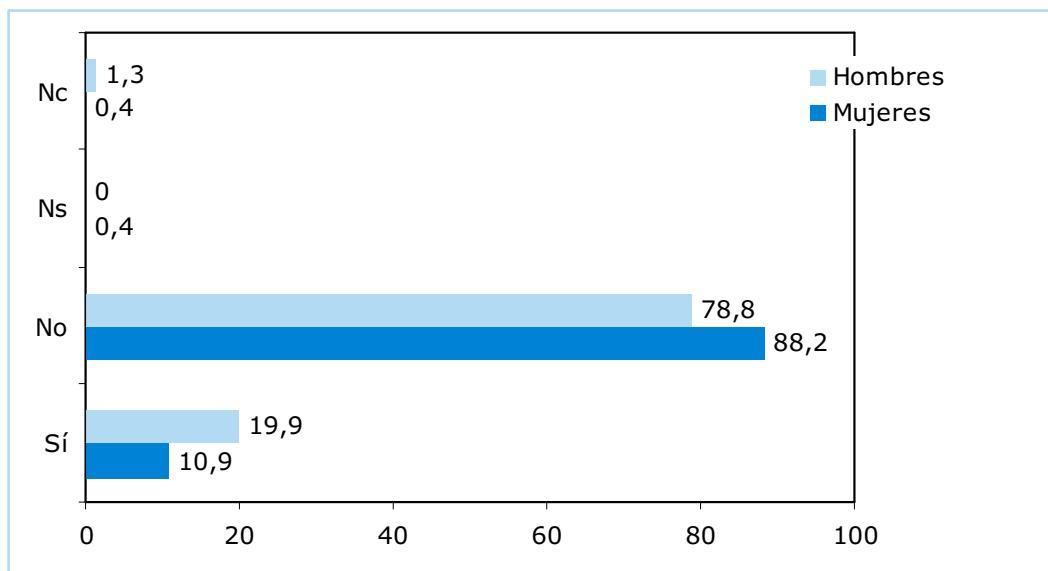
Se han tenido únicamente en cuenta las respuestas afirmativas



## 6. CONTAMINANTES QUÍMICOS

En cuanto a la utilización de sustancias o productos nocivos o tóxicos, las mujeres admiten la manipulación de dichas sustancias en un 10,9% y los hombres en un 19,9% de los casos.

**GRÁFICO 16: UTILIZACIÓN DE SUSTANCIAS O PRODUCTOS NOCIVOS O TÓXICOS (%)**



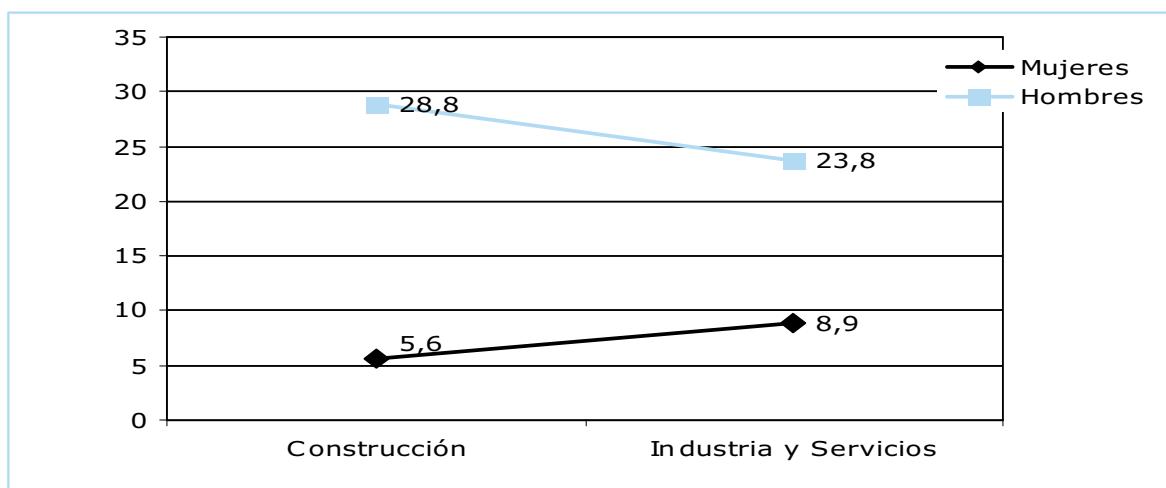
TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

Además se les preguntaba si estas sustancias o productos llevaban etiqueta informando de su peligrosidad, a lo que se respondió afirmativamente en la mayoría de los casos, menos un 7,8% de mujeres y un 2,4% de hombres que respondían que no. Esto significa que como media de ambos sexos, en un 95% los productos iban debidamente etiquetados.

El 28,8% de los hombres del Sector de la Construcción y el 23,8% de los mismos del sector de Industria y Servicios afirma que inhala polvo, humo, gases o vapores nocivos o tóxicos. En este sentido hay una diferencia significativa respecto a las mujeres, quienes inhalan este tipo de sustancias en un 5,6% y 8,9% de los casos. Este dato se puede explicar debido una vez más al tipo de trabajo que desempeñan unas y otros.



**GRÁFICO 17: INHALACIÓN DE POLVO, HUMO, GASES O VAPORES NOCIVOS O TÓXICOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD (%)**



TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

Aunque es alto el número de personas que conocen los efectos perjudiciales para la salud de la manipulación y/o respiración de estas sustancias nocivas o tóxicas, hay subrayar que existe también un alto número de personas que desconocen este hecho.

**TABLA 21: EFECTOS PERJUDICIALES DE LA MANIPULACIÓN Y/O RESPIRACIÓN DE ESTAS SUSTANCIAS NOCIVAS O TÓXICAS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD (%)**

	INDUSTRIA Y SERVICIOS		CONSTRUCCIÓN	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Si	55,9	63,9	44,4	34,8
No	16,5	14,3	16,7	12,1
NC	27,6	21,8	38,9	53,1
TOTAL	100	100	100	100

TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

En concreto se preguntó a las mujeres del sector de la Construcción sobre los posibles efectos perjudiciales para la salud, en el caso de estar embarazadas, de la manipulación y/o respiración de esas sustancias nocivas o tóxicas. En este sentido, el 100% de las mujeres demostraron estar informadas.

En el caso de las empresas del Sector de Industria y Servicios, se preguntó si la naturaleza de su trabajo podía suponer la presencia de agentes biológicos. Tanto para mujeres como para hombres la contestación ha sido negativa en un 89,7% y 87,4% de los casos, si bien las mujeres admiten en un 5% que se manipulan de manera involuntaria, habitual o esporádica (sobre todo en actividades sanitarias, tratamiento de residuos, trabajo con animales, trabajos subterráneos, etc.)



## 7. CONDICIONES DE SEGURIDAD

En este apartado se va a analizar en primer lugar los principales riesgos de accidente que existen en el puesto de trabajo de la propia persona encuestada para luego intentar buscar las principales causas de los mismos.

En este sentido, las mujeres perciben que su principal riesgo de accidente son los cortes o pinchazos (55,6%) y la caída de personas al mismo nivel (44,4%); los hombres, por otro lado, también creen que los cortes o pinchazos son importantes (57,4%) a la vez que los golpes (49,2%).

Los riesgos menores para ellas son las explosiones (0,8%), los atrapamientos (3,7%), y la proyección de fragmentos o partículas (4,1%), y, los riesgos menores para ellos son las explosiones (3,3%), los incendios (8,8%) y los atracos (7%).

Se debe enfatizar el hecho de que ni hombres ni mujeres perciben los desplomes o derrumbamientos, los accidentes de tráfico durante la jornada de trabajo y los atropellos o golpes con vehículos como riesgos en el puesto de trabajo.

**TABLA 22: PRINCIPALES RIESGOS DE ACCIDENTE EN EL PUESTO DE TRABAJO (%)**

	Mujeres	Hombres
Caídas de personas desde altura	15,8	29,2
Caída de personas al mismo nivel	44,4	40
Caídas de objetos, materiales o herramientas	29,9	36
Desplomes o derrumbamientos	-	-
Cortes y pinchazos	55,6	57,4
Golpes	39,8	49,2
Accidentes de tráfico durante la jornada de trabajo	-	-
Atropellos o golpes con vehículos	-	-
Proyección de fragmentos o partículas	4,1	21,5
Atrapamientos	3,7	16,9
Sobreesfuerzos por manipulación manual de cargas pesadas	12,9	33,6
Quemaduras	15,4	23,7
Contactos eléctricos	7,5	14,5
Exposición a radiaciones	-	-
Explosiones	0,8	3,3
Incendios	10,4	8,8
Atracos	12	7

El total no suma 100% al tratarse de una pregunta de Respuesta Múltiple.

Si se dividen los mismos datos según sector de actividad, se aprecia que el riesgo mas citado: Cortes y Pinchazos, es alto en Comercio y Hostelería, Industrias Manufactureras, Química, Otras Industrias y Servicios Sociales. En Construcción, las Caídas a Nivel son los riesgos más elegidos junto con los golpes y en Comercio y Hostelería, los riesgos seleccionados son los golpes y los cortes.



**TABLA 23: PRINCIPALES RIESGOS DE ACCIDENTE EN EL PUESTO DE TRABAJO SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD (%)**

	Caídas altura		Caídas Nivel		Caída objetos		Cortes		Golpes	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
ADMINISTRACIÓN Y BANCA	23,5	100	52,9	-	17,6	100	35,3	-	47,1	-
COMERCIO HOSTELERÍA	15,6	25	45,9	37,8	35,8	32,8	52,3	58,3	40,4	44,4
CONSTRUCCIÓN	28,6	60,3	78,6	48,3	57,1	46,6	28,6	50	42,9	55,2
MANUFACTURA	-	28,6	-	57,1	-	14,3	75	85,7	75	57,1
METAL	22,2	15,1	77,8	28	22,2	33,3	55,6	63,4	66,7	57
QUÍMICA	40	-	80	100	80	-	100	-	40	-
SERVICIOS SOCIALES	3,4	38,5	13,8	38,5	10,3	30,8	79,3	53,8	20,7	38,5
OTRAS INDUSTRIAS	11,1	24,6	27,8	45,9	11,1	27,9	66,7	60,7	11,1	42,6
OTROS SERVICIOS	16,7	39	47,2	53,7	30,6	58,5	52,8	43,9	52,8	58,5

El total no suma 100% al tratarse de una pregunta de Respuesta Múltiple.

	Proyección		Atrapamientos		Sobreesfuerzo		Quemadura		Contacto Eléctrico	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
ADMINISTRACIÓN Y BANCA	-	-	-	-	5,9	-	11,8	-	11,8	-
COMERCIO HOSTELERÍA	1,8	8,3	1,8	10,6	18,3	26,7	18,3	17,8	4,6	8,9
CONSTRUCCIÓN	7,1	29,3	-	22,4	-	-	-	19	7,1	22,4
MANUFACTURA	-	42,9	-	14,3	100	14,3	75	-	-	-
METAL	-	30,1	11,1	21,5	-	32,3	22,2	28	22,2	12,9
QUÍMICA	-	-	-	-	-	-	60	-	40	-
SERVICIOS SOCIALES	3,4	30,8	-	-	6,9	15,4	3,4	15,4	10,3	15,4
OTRAS INDUSTRIAS	33,3	32,8	5,6	21,3	5,6	45,9	11,1	42,6	16,7	24,6
OTROS SERVICIOS	-	26,8	13,9	26,8	8,3	24,4	11,1	26,8	-	19,5

El total no suma 100% al tratarse de una pregunta de Respuesta Múltiple.

	Explosiones		Incendios		Atracos	
	M	H	M	H	M	H
ADMINISTRACIÓN Y BANCA	-	-	5,9	-	5,9	100
COMERCIO HOSTELERÍA	1,8	1,7	6,4	5	12,8	9,4
CONSTRUCCIÓN	-	1,7	21,4	6,9	7,1	8,6
MANUFACTURA	-	-	-	-	25	14,3
METAL	-	2,2	11,1	11,8	11,1	2,2
QUÍMICA	-	-	40	-	40	-
SERVICIOS SOCIALES	-	-	-	15,4	6,9	-
OTRAS INDUSTRIAS	-	9,8	11,1	13,1	22,2	8,2
OTROS SERVICIOS	-	7,3	25	14,6	8,3	2,4

El total no suma 100% al tratarse de una pregunta de Respuesta Múltiple.

Igualmente se preguntaba tanto por las causas que las propias personas creían eran causantes de estos accidentes, y por otro lado se proporcionaba un listado cerrado de posibles causas. Así, las causas elegidas en un primer momento por las mujeres son las relacionadas con accidentes fortuitos de diversa índole como tropezones, manipulación de agujas y tijeras, caerse de las escaleras, etc.; y, las de los hombres, relacionados sobre todo por los "despistes", exceso de confianza, manipulación de herramientas, etc.



A través del listado que se proporcionó, las elecciones fueron las siguientes:

**TABLA 24: PRINCIPALES CAUSAS DE RIESGO DE ACCIDENTE EN EL PUESTO DE TRABAJO (%)**

	Mujeres	Hombres
El lugar de trabajo está en malas condiciones	5	5,2
Los accesos al lugar de trabajo están en malas condiciones	2,3	6,2
La maquina está insuficientemente protegida	-	3,4
El área de trabajo o superficie es insegura	2,7	6,7
Las instalaciones son viejas	4,1	5,2
Hay que sacar la producción por encima de todo	2,3	4,9
Por falta de medios o herramientas adecuadas	7,7	13,5
El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas	4,5	11,8
Por esfuerzos o posturas forzosas	24,1	18,9
Falta o inadecuación de equipos de protección individual	4,5	10,3
Por cansancio o fatiga	-	-
Por exceso de confianza o costumbre	-	-
El puesto de trabajo está mal diseñado	3,6	4,5
Ritmo de trabajo muy elevado	13,2	9,2
Se trabaja sin la formación suficiente	0,9	3,9
Falta de espacio	-	-
Falta de experiencia en el trabajo	-	-
Por causas relacionadas con el tráfico	-	-
Por no usar las medidas de seguridad	-	-
Porque el personal no toma en serio las medidas de seguridad	2,7	4,3
Porque falta control sobre el uso de las medidas preventivas	-	-

El total no suma 100% al tratarse de una pregunta de Respuesta Múltiple.

Las principales causas elegidas en este sentido son los esfuerzos ó posturas forzosas tanto para hombres (18,9%) como para mujeres (24,1%), seguidas de ritmo de trabajo muy elevado (13,2%) y falta de medios o herramientas adecuadas (7,7%) para ellas, y, para ellos, la falta de herramientas o medios adecuados (13,5%) y que el trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas (11,8%).



## 8. DISEÑO DEL PUESTO

Preguntando sobre situaciones inadecuadas en el puesto de trabajo, la principal situación seleccionada es disponer de muy poco espacio para trabajar con comodidad, seguido de tener que alcanzar herramientas, elementos u objetos de trabajo situados muy altos/muy bajos, o que, obliguen a estirar mucho el brazo (23% de mujeres), trabajar sobre superficies inestables e irregulares (30,2% de hombres), y, disponer de una silla de trabajo muy incomoda (26,9%) de hombres.

**TABLA 25: SITUACIONES INADECUADAS DEL PUESTO DE TRABAJO (%)**

	Mujeres	Hombres
Disponer de muy poco espacio para trabajar con comodidad	53	57,7
Tener que alcanzar herramientas, elementos u objetos de trabajo situados muy altos/muy bajo, o que, obliguen a estirar mucho el brazo	23	25,3
Trabajar en zonas de muy difícil acceso para las manos	19	25,3
Disponer de una silla de trabajo muy incomoda	22	26,9
Iluminación inadecuada para el trabajo que realiza	20	11,5
Trabajar sobre superficies inestables e irregulares	22	30,2
Trabajar con ropa y útiles de trabajo no adaptados a mi tamaño	-	-
No adecuación de las alturas de sillas a las diferentes personas	-	-
No adecuación de las formas de las mesas de trabajo a las embarazadas	-	-
Existen medidas de descanso pero no se permite su uso (sillas, taburetes, etc.)	-	-

El total no suma 100% al tratarse de una pregunta de Respuesta Múltiple.

Seleccionando únicamente las situaciones escogidas como mayoritarias, se aprecia que son los hombres del Sector de Administración y Banca los que se enfrentan a una Iluminación inadecuada (100%) y Poco espacio en el trabajo (100%), también para hombres de Servicios Sociales (91,7%); por otro lado, las mujeres tanto del Sector de la Química (80%), como de Otras Industrias (83,3%) aluden poco espacio del puesto de trabajo y trabajar en zonas de difícil acceso para las manos (60%).

**TABLA 26: SITUACIONES INADECUADAS DEL PUESTO DE TRABAJO SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD (%)**

	Poco Espacio		Estiramiento Brazo		Difícil Acceso Manos		Silla Incomoda		Iluminación iinadecuada		Superficies Inestables	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
ADMINIST RACIÓN Y BANCA	70	100	10	-	10	-	10	-	20	100	20	-
COMERCIO HOSTELERÍA	26,7	54	30	22	23,3	22	13,3	46	13,3	8	23,3	20
CONSTRUCCIÓN	50	57,1	-	39,3	-	17,9	50	3,6	-	14,3	-	39,3
MANUFACTURA	100	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	66,7
METAL	25	61,9	-	16,7	25	26,2	-	11,9	-	7,1	50	45,2
QUÍMICA	80	-	-	-	60	-	-	-	-	-	40	-
SERVICIOS SOCIALES	50	91,7	30	16,7	10	33,3	30	33,3	20	8,3	10	-
OTRAS INDUSTRIAS	83,3	41,4	8,3	37,9	8,3	37,9	50	41,4	8,3	13,8	8,3	27,6
OTROS SERVICIOS	58,3	52,9	37,5	23,5	20,8	23,5	29,2	23,5	45,8	23,5	29,2	29,4

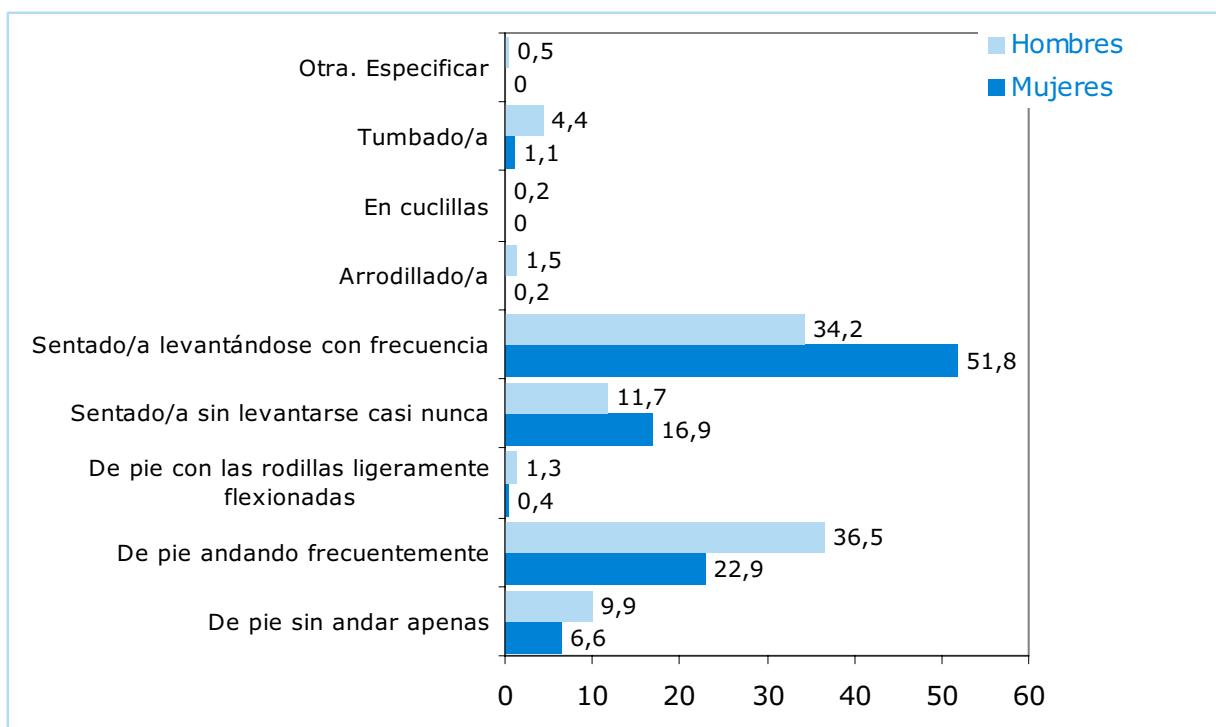


## 9. CARGA DE TRABAJO

En este apartado del informe se analizarán, las diferentes posturas que se adquieren en el puesto de trabajo, el ritmo de trabajo y consecuencias de ambos.

En primer lugar, en cuanto a la postura habitual de trabajo, se aprecia que sobre todo las mujeres encuestadas están sentadas o levantándose con frecuencia (51,8%), en el caso de los hombres, contestan que suelen estar de pie andando frecuentemente (36,5%) o sentados, levantándose con frecuencia.

**GRÁFICO 18: POSTURA HABITUAL DE TRABAJO (%)**



TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

Si se cruza este dato con el sector de actividad (se tomará como referencia Industria y Servicios y Construcción, por el tipo de trabajo que se realiza), se aprecia que en el caso de los hombres, a diferencia de los que trabajan en el Sector Industria y Servicios, quienes están habitualmente sentados o levantándose con frecuencia (35,4%), en Construcción están de pie andando frecuentemente (59,1%). En el caso de las mujeres, no se encuentran diferencias entre sectores, ya que el trabajo se desarrolla en muchas de las ocasiones en oficinas.

**TABLA 27: POSTURA HABITUAL DE TRABAJO SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD (%)**

	INDUSTRIA Y SERVICIOS		CONSTRUCCIÓN	
	M	H	M	H
De pie sin andar apenas	6,9	10,5	-	4,5
De pie andando frecuentemente	23,2	33,8	16,7	59,1
De pie con las rodillas ligeramente flexionadas	0,4	0,9	-	4,5
Sentado/a sin levantarse casi nunca	16,5	12,9	27,8	1,5
Sentado/a levantándose con frecuencia	51,9	35,4	50	24,2
Arrodillado/a	0,2	1,6	-	-
En cuclillas	-	0,2	-	-
Tumbado/a	0,9	4,2	-	6,1
NC	-	0,5	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>449</b>	<b>551</b>	<b>18</b>	<b>66</b>

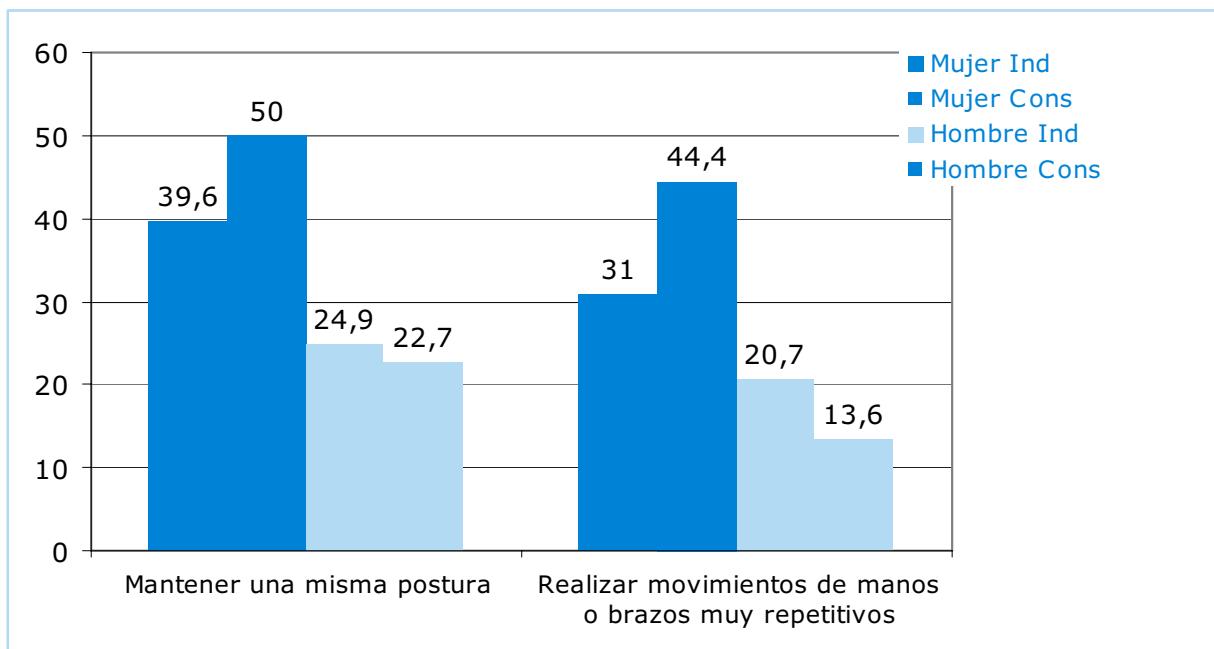
Por otro lado se ha analizado la cantidad de tiempo que deben permanecer en posturas inadecuadas. Cabe destacar el hecho de que son mayoría las trabajadoras y trabajadores que consideran que nunca tienen que soportar posturas inadecuadas, aún así, el mantener una misma postura durante más de media jornada se da tanto en mujeres como en hombres, así como realizar movimiento de brazos o manos muy repetitivos.

**TABLA 28: CANTIDAD DE TIEMPO EN POSTURAS INADECUADAS (%)**

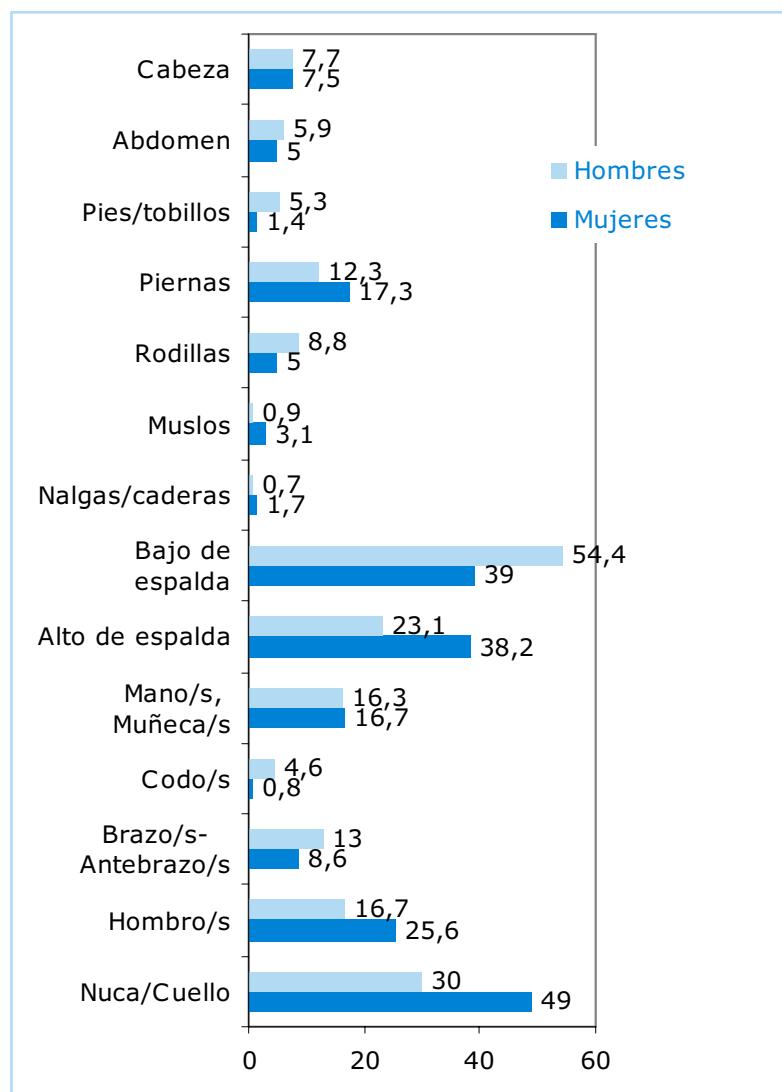
		Mas de la 1/2 jornada	Entre la 1/2 y la 1/4 parte de la jornada	Menos de la 1/4 parte de la jornada	Nunca	NC
MUJERES	Permanecer en posturas dolorosas y fatigantes	5,1	3,6	10,5	76,2	4,5
	Mantener una misma postura	40	13,1	10,5	35,1	1,3
	Levantar o desplazar cargas pesadas	1,3	1,9	10,5	80,7	5,6
	Realizar una fuerza importante	1,1	1,1	4,9	87,4	5,6
	Realizar movimiento de brazos o manos muy repetitivos	31,5	11,6	11,1	42,6	3,2
HOMBRES	Permanecer en posturas dolorosas y fatigantes	4,2	7	16,4	67,3	5,2
	Mantener una misma postura	24,6	13,8	21,1	35,8	4,7
	Levantar o desplazar cargas pesadas	4,7	8,1	24,6	55,6	7
	Realizar una fuerza importante	3,4	8,1	21,1	61,3	6,2
	Realizar movimiento de brazos o manos muy repetitivos	19,9	11,8	19,6	43,3	5,3

TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

Si se seleccionan las dos posturas más elegidas que se realizan más de la media jornada, por ambos sexos: "Mantener una misma postura" y "Realizar movimientos de brazos o manos muy repetitivos", y las cruzamos con el tipo de actividad, no se aprecia diferencia significativa entre ambos sectores.

**GRÁFICO 19: POSTURA HABITUAL DE TRABAJO SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD (%)**

Las zonas del cuerpo donde sienten molestias que se puedan achacar a posturas y esfuerzos derivados del trabajo son, en orden de importancia para los hombres: Bajo de espalda (54,4%), Nuca/Cuello (30%) y Alto de espalda (23,1%); y para las mujeres: Nuca o Cuello (49%) Bajo de espalda (39%) y Alto de espalda (38,2%). Estas zonas están directamente influenciadas por el hecho anteriormente señalado que es estar sentada o sentado mucho tiempo.

**GRÁFICO 20: ZONAS DEL CUERPO DONDE SIENTA MOLESTIAS (%)**

El total no suma 100% al tratarse de una pregunta de Respuesta Múltiple.

Normalmente para la ejecución del trabajo tanto mujeres como hombres precisan mantener un nivel de atención alto más de la  $\frac{1}{2}$  jornada, así como tener un ritmo de trabajo elevado. Realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración no se aprecia como un hecho a tener en cuenta, ya que no se sienten identificadas con esta situación.

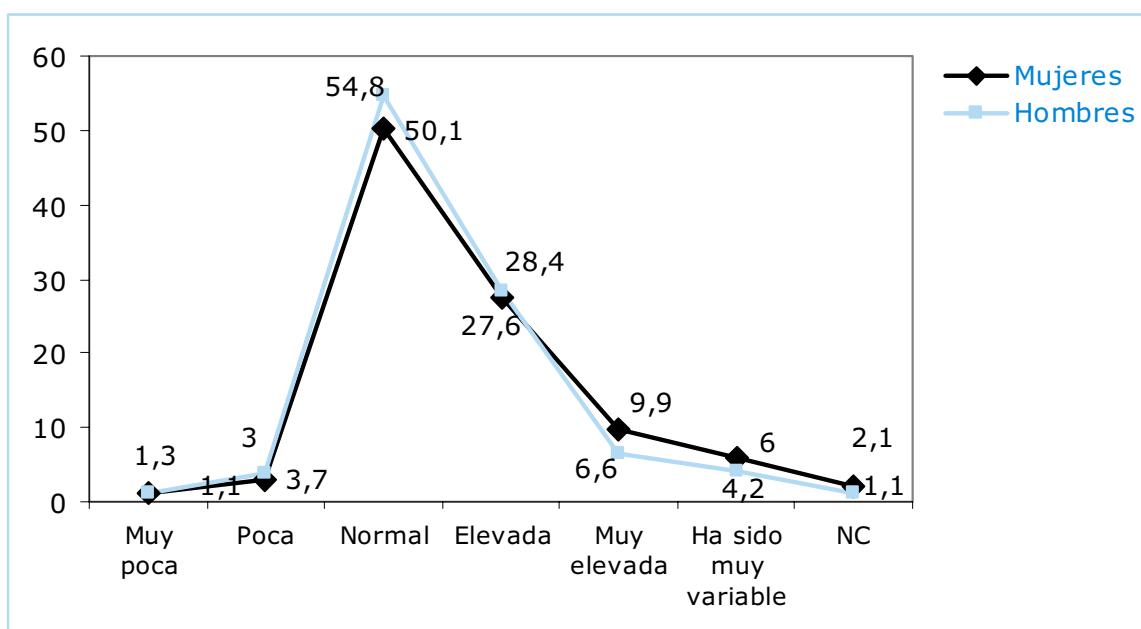
**TABLA 29: RITMO DE TRABAJO EN LA JORNADA LABORAL (%)**

		Mas de la □ jornada	Entre la □ y la □ parte de la jornada	Menos de la □ parte de la jornada	Nunca	NC
MUJERES	Mantener un nivel de atención alto o muy alto	57,4	18,2	9,2	11,8	3,4
	Mantener un ritmo de trabajo elevado	37,3	28,3	17,3	13,3	3,9
	Realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración	23,1	12,8	14,8	42	7,3
HOMBRES	Mantener un nivel de atención alto o muy alto	56,2	19,4	10	10,9	3,4
	Mantener un ritmo de trabajo elevado	30,1	25,8	19,1	19,8	5,2
	Realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración	17,7	11,8	18,6	44,2	7,6

TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

De las personas que dicen realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración, en el caso de las mujeres, estas tareas tienen una duración de menos de 5 minutos (25,3%) y para hombres de 10 minutos o más (25,6%).

Tal y como se aprecia en el siguiente gráfico, el ritmo de trabajo, tanto de mujeres como de hombres, sigue el mismo esquema y ambos sexos consideran que el ritmo de trabajo al que han estado sometidos en los 3 últimos meses es "Normal". A pesar de ello, no se debe dejar de lado el hecho de que el 28,4% de las mujeres y el 27,6% de los hombres ha tenido un ritmo de trabajo "Elevado".

**GRÁFICO 21: CANTIDAD DE TRABAJO (%)**

TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)



Si se compara con la categoría profesional de mujeres y hombres, se aprecia que en ambos casos, son los mandos intermedios quienes consideran que la cantidad de trabajo ha sido elevada en los 3 últimos meses (44,4% de mujeres y 41,4% de hombres) ó muy elevada (22,2% de mujeres y 17,2% de hombres).

**TABLA 30: CANTIDAD DE TRABAJO SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL (%)**

		PERSONAL DIRECTIVO	MANDOS INTERMDIOS	PERSONAL TÉCNICO	PERSONAL ADMINISTRATIVO	OBRERAS/OS CUALIFICADAS/OS	OBREROS/AS NO CUALIFICADOS/AS
MUJERES	Muy poca	1,6	-	1	2,2	1,3	-
	Poca	1,6	-	2,1	3,3	1,3	10,7
	Normal	53,2	33,3	42,7	54,9	49	57,1
	Elevada	25,8	44,4	34,4	27,5	25,5	21,4
	Muy Elevada	11,3	22,2	6,3	4,4	17	1,8
	Ha sido variable	6,5	-	11,5	5,5	3,3	5,4
	NC	-	-	2,1	2,2	2,6	3,6
HOMBRES	Muy poca	2,7	-	1,1	-	0,4	2,2
	Poca	3,6	-	5,3	6,7	4,6	-
	Normal	43,6	34,5	47,4	56,7	62,4	60
	Elevada	33,6	41,4	29,5	20	27,8	21,1
	Muy Elevada	8,2	17,2	8,4	10	3,4	7,8
	Ha sido variable	6,4	6,9	6,3	6,7	0,8	7,8
	NC	1,8	-	2,1	-	0,8	1,1

TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

En general, en cuanto al trabajo de las mujeres encuestadas, en el 50,7% de los casos siempre o casi siempre tienen que respetar normas de calidad precisas, evaluar ellas mismas la calidad de su propio trabajo (49,7%) y resolver ellas mismas los problemas (46,9%), aún así, en el 37,9% de los casos admiten tener que realizar tareas complejas a veces y aprender cosas nuevas (32,8%).

Por otro lado, los hombres también tienen que respetar normas de calidad precisas (57,1%) y evaluar ellos mismos la calidad de su propio trabajo (56,6%). Por otro lado, admiten que a veces tienen que realizar tareas complejas (38,1%), aprender cosas nuevas (35,3%) y trabajar con plazos de tiempo ajustados (35,8%).

**TABLA 31: REQUERIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO (%)**

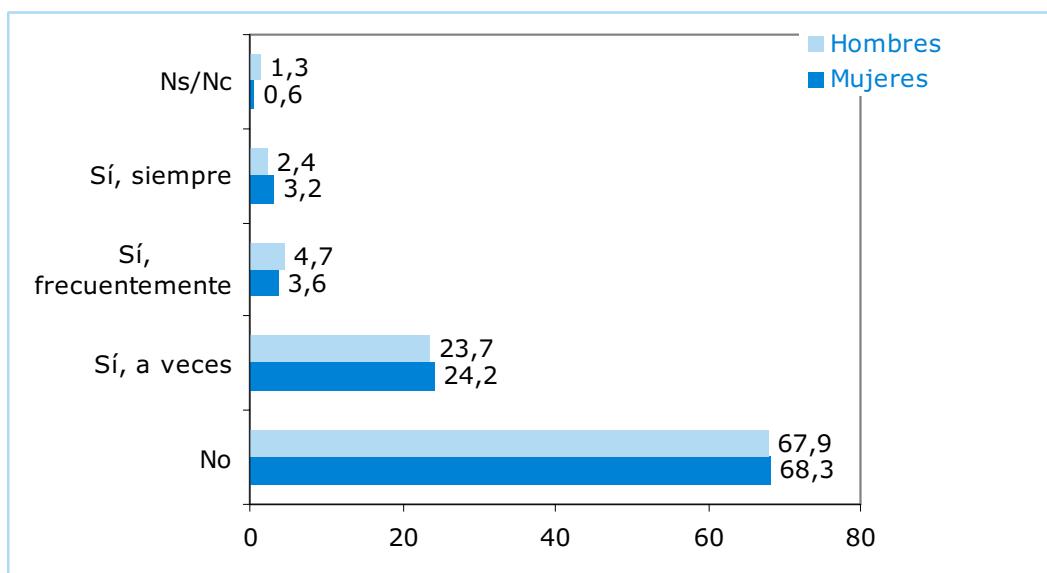
		Siempre o casi siempre	Frecuentemente	A veces	Nunca	NC
MUJERES	Respetar normas de calidad precisas	50,7	13,1	12,4	16,3	7,5
	Evaluar Vd. mismo/a la calidad de su propio trabajo	49,7	16,7	13,5	13,5	6,6
	Resolver Vd. mismo/a problemas	46,9	20,6	24,8	3,9	3,9
	Realizar tareas complejas	13,7	12,4	37,9	28,5	7,5
	Aprender cosas nuevas	30,6	25,3	32,8	6,2	5,1
	Trabajar con plazos de tiempo ajustados	28,1	15,8	31,7	18,2	6,2
HOMBRES	Respetar normas de calidad precisas	57,1	13,1	10,2	16,7	2,9
	Evaluar Vd. mismo/a la calidad de su propio trabajo	56,6	18,3	11,2	9,6	4,4
	Resolver Vd. mismo/a problemas	50,9	24,6	20,1	2,6	1,8
	Realizar tareas complejas	20,7	15,2	38,1	22,4	3,6
	Aprender cosas nuevas	32,9	20,1	35,3	9,2	2,4
	Trabajar con plazos de tiempo ajustados	26,1	19,8	35,8	15,4	2,9

TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)



En la mayoría de los casos el trabajo no resulta monótono, aunque no se debe descartar que un 23,7% de hombres y un 24,2% de mujeres opina afirmativamente esta situación en alguna ocasión.

**GRÁFICO 22: MONOTONÍA DEL TRABAJO (%)**



TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

La medida que mas se destaca con la que se cuenta para realizar el trabajo son los programas informáticos bien adaptados tanto para mujeres como para hombres; y en segundo lugar, posibilidad de recibir ayuda y las informaciones claras y suficientes. En ambos casos, se destaca la ausencia de número suficiente de colaboradores y colaboradoras.

**TABLA 32: MEDIDAS CON LAS QUE SE CUENTA PARA REALIZAR EL TRABAJO (%)**

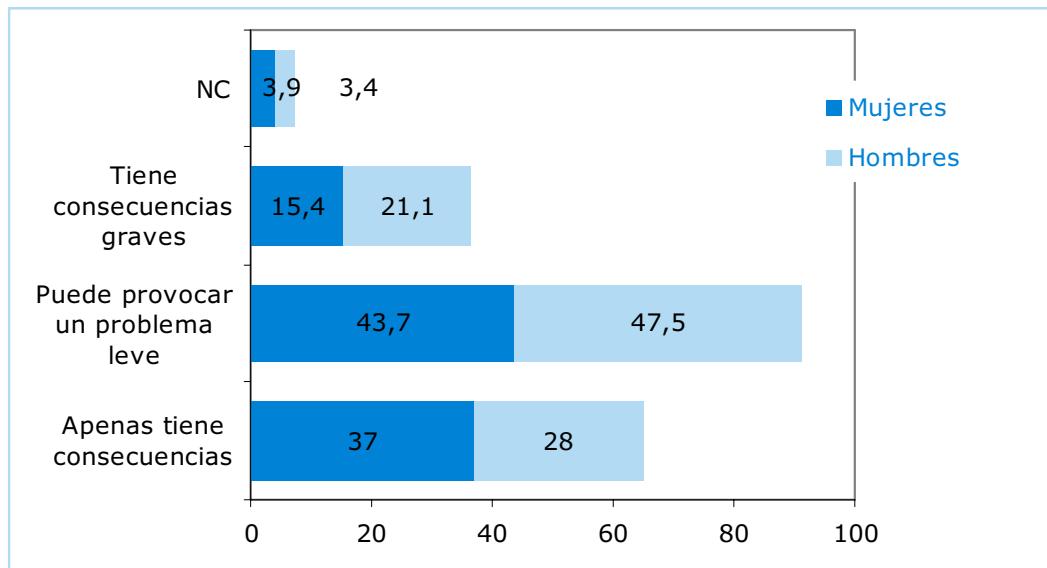
		Siempre o casi siempre	Frecuentemente	A veces	Nunca	NC
MUJERES	Tiempo suficiente	40,5	30	24,2	3,4	1,9
	Informaciones claras y suficientes	51,6	28,7	15,4	0,6	3,6
	Posibilidad de recibir ayuda	57,6	18,2	15	6	3,2
	Número suficiente de colaboradores y colaboradoras	48,4	16,9	20,8	9,4	4,5
	Programas informáticos bien adaptados*	81,9	5,5	2,7	5,7	4,2
HOMBRES	Tiempo suficiente	45,4	20,7	28,7	4,4	0,8
	Informaciones claras y suficientes	52	25,1	18,6	2,3	1,9
	Posibilidad de recibir ayuda	52	20,7	18,8	5,3	3,1
	Número suficiente de colaboradores y colaboradoras	48	20,3	19,6	10,2	1,9
	Programas informáticos bien adaptados*	59,9	19,1	11,2	0,9	9

\*Únicamente para aquellas personas que hayan afirmado utilizar equipos informáticos



Como se puede comprobar en la siguiente gráfico, cuando en el puesto de trabajo se comete algún error, normalmente puede provocar un problema leve o apenas tiene consecuencias.

**GRÁFICO 23: ERROR EN PUESTO DE TRABAJO (%)**



TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

Si hay algún error las consecuencias que puede tener son sobre todo efectos negativos sobre la calidad del producto o servicios (42% como porcentaje medio) para ambos sexos y daños sobre la seguridad y salud de las personas (10,8% de media). También aluden como otras posibilidades: sobre todo daños económicos, provocación de desconfianza, malestar personal y pérdida de tiempo.



## 10. COMUNICACIÓN

Respecto a los posibles aspectos que impiden o dificultan relacionarse con sus compañeras y compañeros mientras trabaja, las mujeres apuntan al hecho de "estar aisladas" y "la dirección", por otro lado, los hombres indican que "los equipos de protección lo impiden", y "la existencia de mucho ruido".

**TABLA 33: ASPECTOS QUE IMPIDEN O DIFICULTAN RELACIONARSE CON SUS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS MIENTRAS TRABAJA(%)**

	Mujeres	Hombres
Hay normas en la empresa que lo impiden	42,9	57,1
La dirección	60	40
No poder desviar la atención del trabajo	51,7	48,3
Hay mucho ruido	18,2	81,8
El ritmo de trabajo no lo permite	53,8	46,2
Hay mucha distancia entre la plantilla	33,3	66,7
Los equipos de protección lo impiden	-	100
Estar aislados o aisladas	62,5	37,5
Otras	56,7	43,3

\*Únicamente repuestas afirmativas (porcentajes horizontales)

En cuanto a las relaciones con el resto de personas por lo general son buenas con los jefes/as para ellos y ellas (59,3% y 58,2% respectivamente), así como con las personas subordinadas (34,7% y 26,6%). Cabe destacar el alto número de mujeres y hombres que no cuentan con personas subordinadas (54,4% de mujeres y 46% de hombres).

**TABLA 34: RELACIÓN CON LAS PERSONAS CON LAS QUE DEBE TRABAJAR (%)**

		Muy buenas	Buenas	Regulares	Malas	Muy malas	No tiene	NC
MUJERES	Jefes/as	31,7	58,2	4,1	1,5	-	4,3	0,2
	Compañeros/as	44,3	48,2	3	-	-	4,1	0,4
	Subordinados/as	12,6	26,6	0,9	-	-	54,4	5,6
HOMBRES	Jefes/as	24,1	59,3	8,1	1,9	0,5	4,9	1,1
	Compañeros/as	32,9	59,6	2,8	0,3	-	2,8	1,6
	Subordinados/as	11,3	34,7	1,5	0,5	0,2	46	5,8

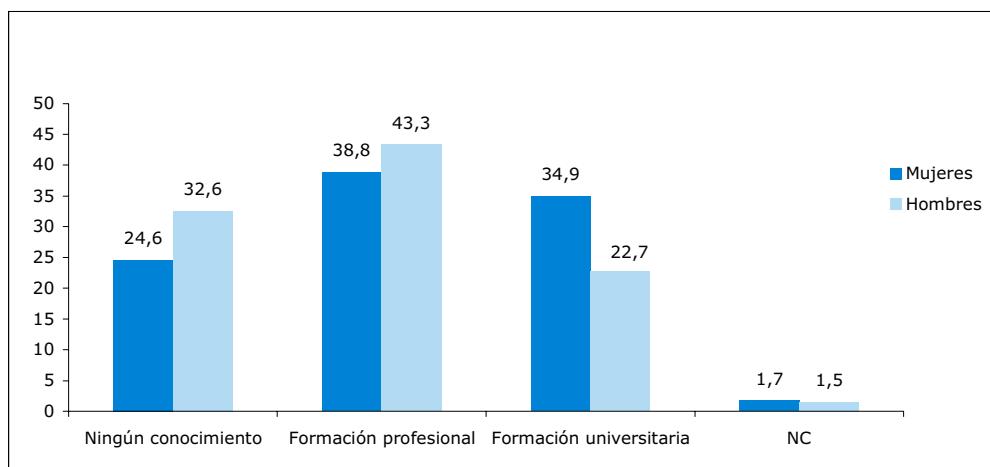
TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)



## 11. ESTATUS

Un 24,6% de las mujeres frente un 32,6% de los hombres afirma que no es necesario tener conocimientos específicos para desempeñar su puesto, bastaría con la experiencia. Por otra parte, un 38,8% de las mujeres y un 43,3% de los hombres dicen que es necesario poseer estudios a nivel de formación profesional y un porcentaje del 34,9% de las mujeres y un 22,7% de los hombres creen necesario haber obtenido una formación universitaria bien sea media o superior.

**GRÁFICO 24: CONOCIMIENTOS REQUERIDOS (%)**



TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

Respecto a la oportunidad de aplicar los conocimientos o capacidades que han adquirido, un 77,1% de las mujeres afirman que su trabajo les da la oportunidad de aplicarlos mucho (36,8%) o bastante (40,3%). Por su parte, también un 72,8% de los hombres opinan que su trabajo les permite aplicar sus conocimientos o capacidades mucho (34,4%) o bastante (38,4%). Tan sólo un 5,4% de las mujeres y un 4,4% de los hombres creen que su trabajo no les da la oportunidad de aplicar dichos conocimientos.

**TABLA 35: OPORTUNIDAD DE APLICAR SUS CONOCIMIENTOS (%)**

	Mujeres	Hombres	Total (N)
Sí, mucho	36,8	34,4	384
Sí, bastante	40,3	38,4	425
Sí, regular	11,1	14,4	141
Sí, pero poco	4,7	3,9	46
No, nada	5,4	4,4	52
Nc	1,7	4,5	36
Total (N)	467	617	1084

En cuanto a la importancia del puesto de trabajo de la plantilla encuestada, un 65,5% de las mujeres y un 59,8% de los hombres piensan que su puesto de trabajo es importante en su empresa. Un 7,5% de las mujeres y un 13,0% de los hombres consideran su puesto de trabajo como uno de los más importantes de la



empresa. Por otra parte, un 4,3% de las mujeres afirman que su puesto de trabajo es poco (4,1%) o nada importante (0,2%) y un 5,5% de los hombres consideran su trabajo poco (5,3%) o nada importante (0,2%).

**TABLA 36: IMPORTANCIA DEL PUESTO DE TRABAJO (%)**

	Mujeres	Hombres	Total (N)
De los más importantes	7,5	13,0	115
Importante	65,5	59,8	675
Regular	21,4	20,6	227
Poco importante	4,1	5,3	52
Nada importante	0,2	0,2	2
Nc	1,3	1,1	13
Total	467	617	1084

## 12. AUTONOMÍA

El puesto de trabajo que se ocupa en una empresa además de determinar su estatus también puede establecer el grado de autonomía en el trabajo. En este apartado se comentarán algunos aspectos relacionados con la autonomía de los trabajadores y las trabajadoras en su puesto de trabajo.

Aunque la plantilla encuestada no dispone de total libertad en su puesto de trabajo, cabe destacar que las personas encuestadas afirman tener bastante autonomía en determinadas cuestiones como son el orden de las tareas, el método de trabajo, el ritmo de trabajo y la distribución y/o duración de las pausas en el trabajo. En lo que parecen tener mayor autonomía es en el orden de las tareas afirmándolo así un 94,2% de las mujeres (59,7% siempre que quieran y 34,5% a veces) y un 86% de los hombres (49,9% siempre que quieran y 36,1% a veces); mientras que parece menos habitual el poder modificar aspectos como el método o el ritmo de trabajo.

**TABLA 37: AUTONOMÍA PARA ELEGIR O CAMBIAR ASPECTOS DE TRABAJO (%)**

	Orden de las tareas		Método de trabajo		Ritmo de trabajo		Duración de las pausas	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Siempre que quiero	59,7	49,9	50,3	42,9	43,0	38,1	55,0	47,8
A veces	34,5	36,1	34,9	36,0	39,8	42,3	30,4	33,2
Nunca	5,6	13,0	13,5	19,9	15,8	18,8	11,6	16,0
Nc	0,2	1,0	1,3	1,1	1,3	0,8	3,0	2,9

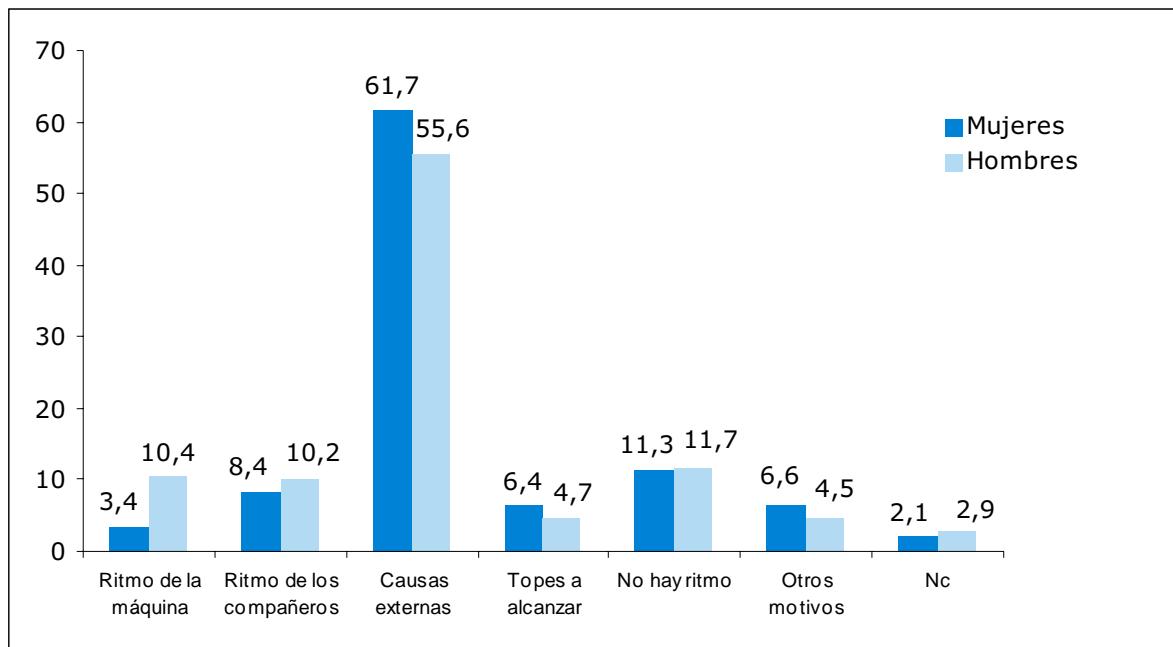
TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

El ritmo de trabajo tanto de mujeres (61,7%) como de hombres (55,6%) viene determinado sobre todo por causas externas (público, clientes, tráfico, etc). La segunda razón que señalan las mujeres como determinante del ritmo de trabajo es el ritmo de otros compañeros o compañeras (8,4%) seguida de los topes que deben alcanzar (6,4%). En el caso de los hombres, el ritmo de la máquina (10,4%) sería la



segunda razón que apuntan como determinante seguida del ritmo de otros compañeros o compañeras (10,2%). Como se ve en la gráfico, alrededor de un 11% tanto de mujeres como de hombres afirman que carecen de ritmo de trabajo. Otros motivos que señalan las personas encuestadas son el cumplir con un calendario predeterminado, el volumen de trabajo o la temporada en la que se encuentren.

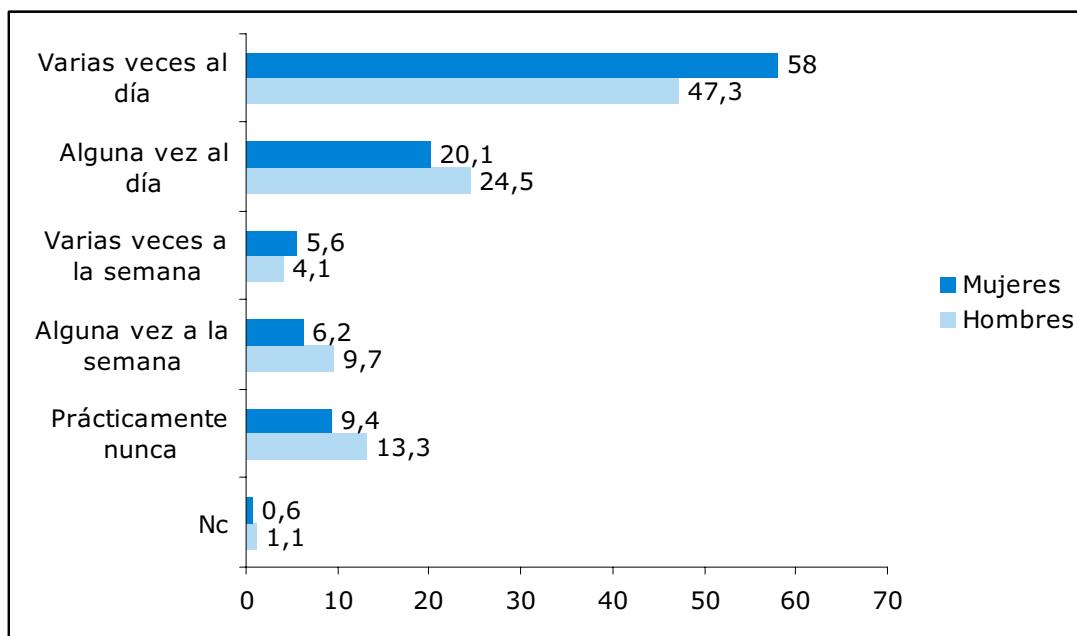
**GRÁFICO 25: DETERMINACIÓN DEL RITMO DE TRABAJO (%)**



TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

Como se observa en la siguiente gráfico, la mayoría de los y las encuestadas suelen interrumpir la tarea que están realizando para hacer otras que no están previstas. Aproximadamente la mitad de la plantilla encuestada, un 58% en el caso de las mujeres y un 47,3% en el caso de los hombres, afirman tener esta necesidad varias veces al día. Así, un 20,1% de las mujeres y un 24,5% de los hombres tienen que interrumpir su labor alguna vez al día. Únicamente un 9,4% de las mujeres y un 13,3% de los hombres afirman no tener que interrumpir prácticamente nunca su labor.

Respecto a las consecuencias que pueden conllevar estas interrupciones en el desarrollo del trabajo, un 58,2% de las mujeres y un 60,5% de los hombres dicen que éstas no suponen ninguna consecuencia en la realización de su trabajo. De aquellos trabajadores y trabajadoras que dicen que estas interrupciones tienen consecuencias en el desarrollo de su trabajo, un 19,1% de las mujeres y un 16,0% de los hombres dicen que estas consecuencias son perjudiciales para su trabajo mientras que un 11,6% de las mujeres y un 13,5% de los hombres dicen que son un aspecto positivo.

**GRÁFICO 26: INTERRUPCIÓN DE LA TAREA QUE SE ESTÁ REALIZANDO (%)**

TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

En lo referente a detener el trabajo o ausentarse de él cuando el trabajador o trabajadora lo necesita durante la jornada laboral, la gran mayoría asegura que no tiene ningún problema al respecto. De modo que el 64% de las mujeres y el 63,5% de los hombres afirma que sí puede hacerlo sin necesidad de ser sustituido por otra persona así como un 25,7% de las mujeres y un 24,3% de los hombres podría ausentarse si fuese sustituido por otra persona. Sin embargo, un 8,6% de las mujeres y un 10% de los hombres no tiene la posibilidad de detener o ausentarse de su trabajo.

**TABLA 38: POSIBILIDAD DE AUSENTARSE (%)**

	Mujeres	Hombres	Total (N)
Sí, con sustitución	25,7	24,3	270
Sí, sin sustitución	64,0	63,5	691
No	8,6	10	102
Nc	1,7	2,1	21
Total (N)	467	617	1084

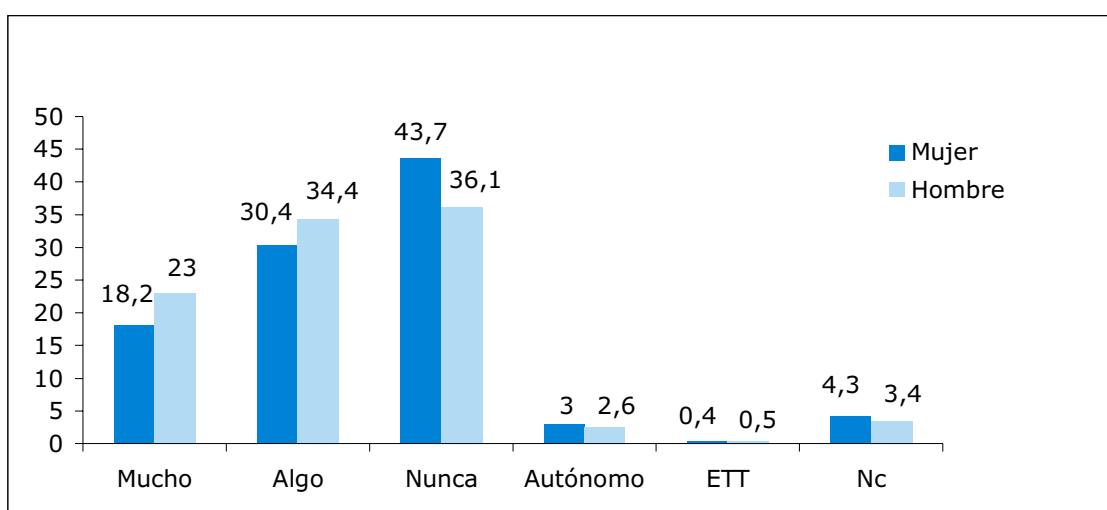


### 13. PROMOCIÓN

En lo relativo a la cuestión de la promoción dentro de la empresa en la que actualmente trabaja la persona encuestada, se observa que los hombres promocionan más que las mujeres aunque con una diferencia poco perceptible. El 57,4% de los hombres ha promocionado mucho (23%) o algo (34,4%) frente a un 48,6% de las mujeres (un 18,2% ha promocionado mucho y un 30,4% ha promocionado algo). Tanto las mujeres (33%) como los hombres (39,7%) dicen que su promoción se debe, sobre todo, a la experiencia que han acumulado. En el caso de las mujeres, la segunda razón de su promoción creen que son las competencias personales y sociales (7,1%) mientras que los hombres piensan que se debe a competencias técnicas (10,9%). El 43,7% de las mujeres y el 36,1% de los hombres que nunca han promocionado, en su mayoría, afirman que nunca se les ha dado la opción.

Cabe señalar que el porcentaje de encuestadas y encuestados que trabajan para una empresa de trabajo temporal pertenece al sector de industria y servicios.

**GRÁFICO 27: PROMOCIÓN (%)**



TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

Resulta interesante analizar algunos aspectos de las personas que afirman haber promocionado mucho o algo en la empresa en la que trabajan actualmente. Como se ve en la siguiente tabla, normalmente se promociona de los 25 a los 54 años. Esto concuerda con la afirmación de las trabajadoras y los trabajadores que han promocionado, pues decían haberlo hecho gracias a su experiencia acumulada.

**TABLA 39: PROMOCIÓN SEGÚN LA EDAD (%)**

	Mujeres	Hombres	Total (N)
16-24	4,0	4,5	25
25-44	61,2	56,8	340
45-54	26,9	28,2	161
55 o más	7,9	10,5	55
Total (N)	227	354	581



En lo referente al nivel de estudio de las personas que han promocionado alguna vez en su empresa actual, cabe señalar que el porcentaje más alto de promoción se encuentra entre aquellas personas que poseen estudios secundarios (un 46,7% de las mujeres y un 55,4% de los hombres). Es destacable la diferencia existente entre mujeres y hombres que han adquirido formación universitaria, ya que un 24,8% de los hombres que poseen esta formación han promocionado mucho o algo en su empresa actual frente a un 43,5% de las mujeres.

**TABLA 40: PROMOCIÓN SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS (%)**

	Mujeres	Hombres	Total (N)
Primarios	6,2	17,8	77
Secundarios	46,7	55,4	302
Universitarios	43,5	24,8	187
Nc	3,5	2,0	15
Total (N)	227	354	581

En la siguiente tabla se observa que la categoría profesional que más ha promocionado es el obrero/a cualificado/a, un 35,7% en el caso de las mujeres y un 43,5% en el caso de los hombres, siendo esta categoría la que en su mayoría posee estudios secundarios. En cambio, la categoría de mando intermedio es la que menos ha promocionado (un 2,2% de las mujeres y un 6,5% de los hombres).

**TABLA 41: PROMOCIÓN SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL (%)**

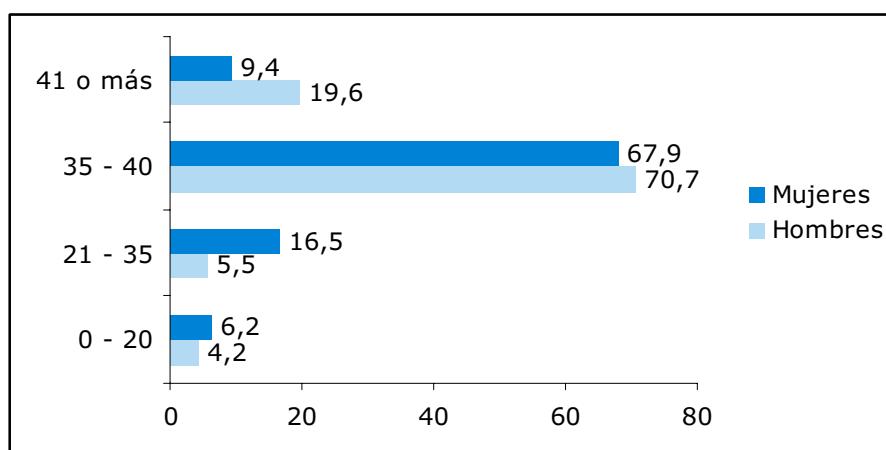
	Mujeres	Hombres	Total (N)
Personal directivo	13,7	19,2	99
Personal técnico	19,4	13,0	90
Mandos intermedios	2,2	6,5	28
Personal administrativo	21,1	5,9	69
Obreras/os cualificadas/os	35,7	43,5	235
No cualificados	7,9	11,9	60
Total (N)	227	354	581



## 14. HORARIO DE TRABAJO

Gran parte de la plantilla encuestada afirma trabajar entre 35 y 40 horas a la semana así lo señala el 67,9% de las mujeres y el 70,7% de los hombres. Entre los hombres trabajar más de 40 horas es más habitual que entre las mujeres. Para éstas, en cambio, es más frecuente trabajar de 21 a 35 horas. Probablemente la opción de trabajar de 21 a 35 horas de las mujeres sea debido a que ellas acceden más a las jornadas reducidas para solucionar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

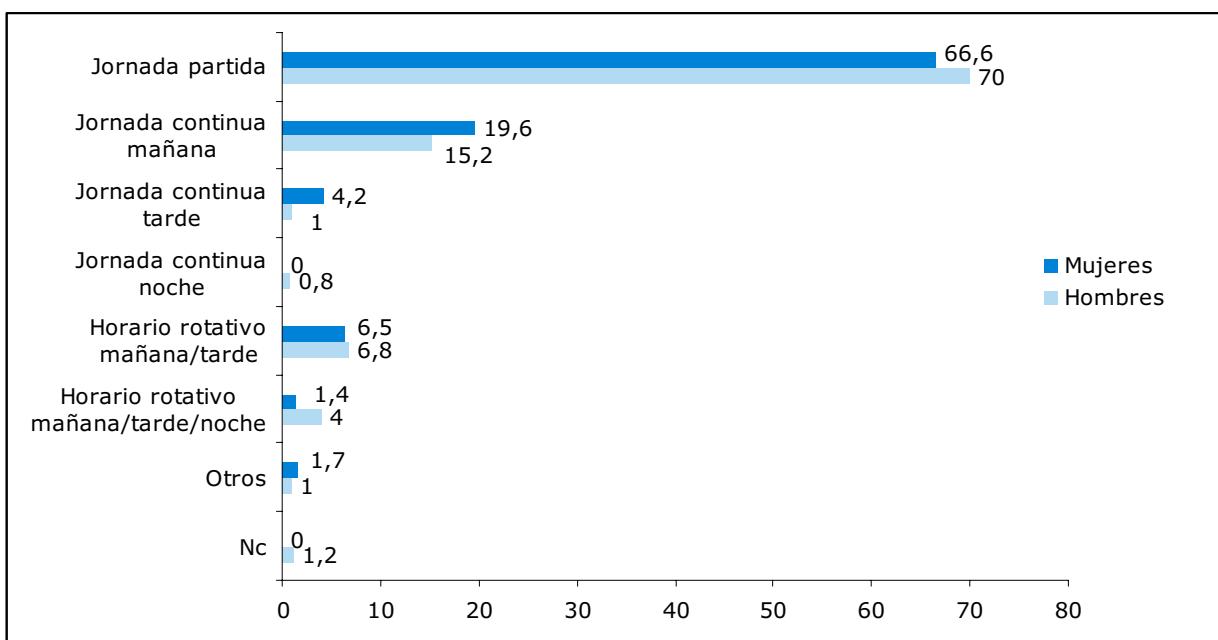
**GRÁFICO 28: HORAS DE TRABAJO SEMANALES (%)**



TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

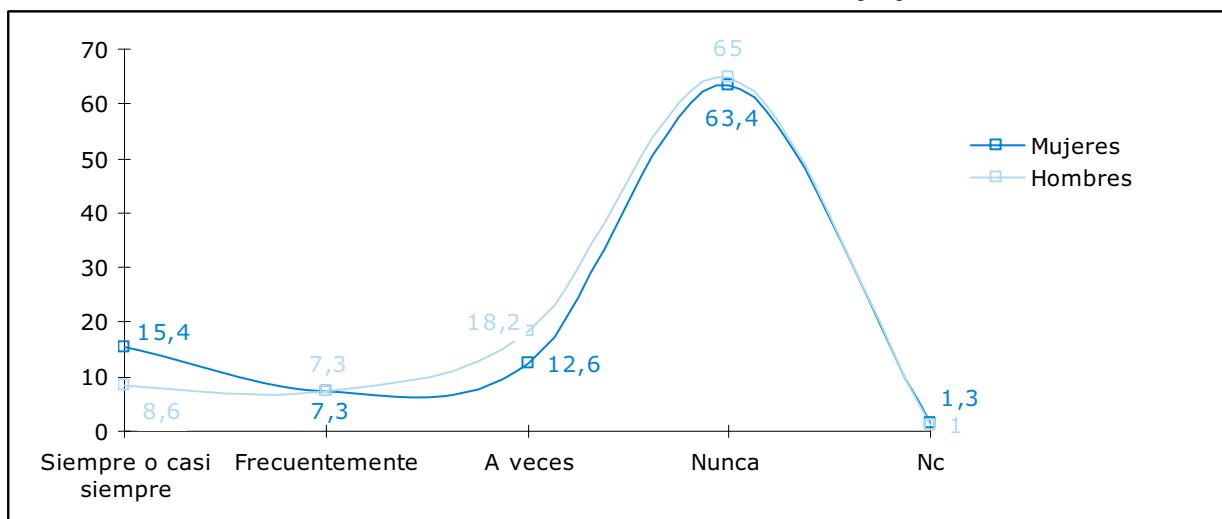
Como se observa en la siguiente gráfico, la jornada de trabajo más extendida es la jornada partida (el 66,6% de las mujeres y el 70% de los hombres tienen este tipo de jornada). Tanto entre los hombres (15,2%) como entre las mujeres (19,6%) la segunda jornada más generalizada es la jornada continua de mañana, siendo la jornada menos común trabajar continuamente de noche. Normalmente, cuando las personas encuestadas han contestado que poseen otro tipo de horarios se refieren a que su jornada no está definida, es más bien variable, por ejemplo, puede ser una jornada partida combinada en determinadas ocasiones con una continua de mañana, tarde o noche, pueden existir multitud de combinaciones.

Alrededor del 90%, tanto de las mujeres encuestadas como de los hombres, señalan que no cambian de turnos. Aquellas personas que si lo hacen, señalan que lo más habitual es cambiar de turno cada semana o cada dos semanas.

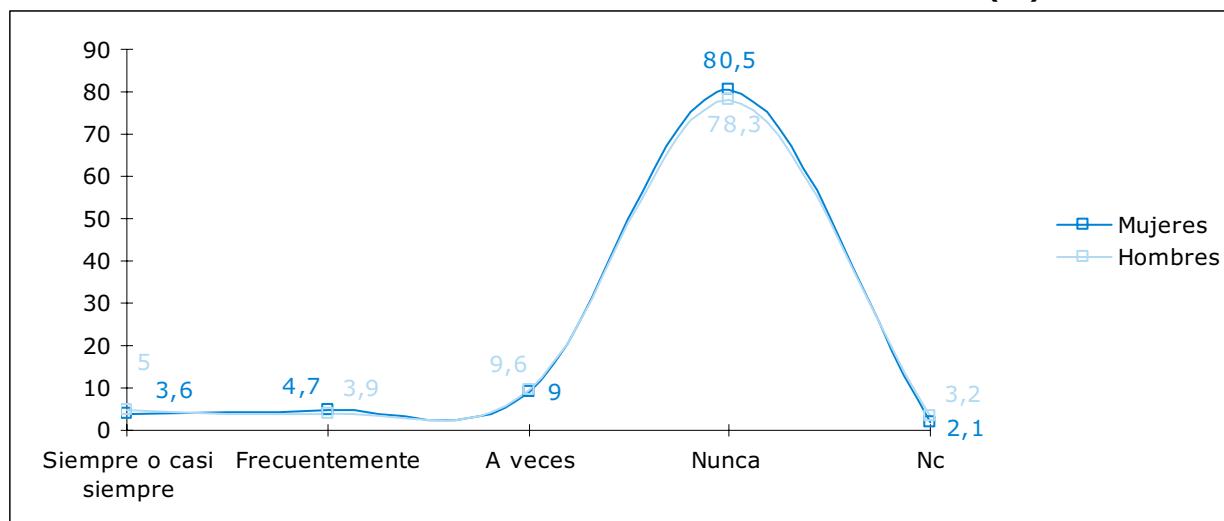
**GRÁFICO 29: HORARIO HABITUAL (%)**

TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

En lo referente a trabajar sábados, domingos y días festivos, como se ve en las siguientes gráficos es muy poco habitual, sobre todo, si hablamos de trabajar los domingos y días festivos. A pesar de ello cabe destacar que la gran mayoría de aquellas personas que afirman tener que trabajar estos días está vinculada al comercio y la hostelería. De hecho, el 98,1% de las mujeres y el 64,2% de los hombres que trabajan en esta actividad dicen tener que trabajar los sábados, además de un 94,1% de mujeres y un 61,3% de hombres que señalan tener que hacerlo los domingos y días festivos.

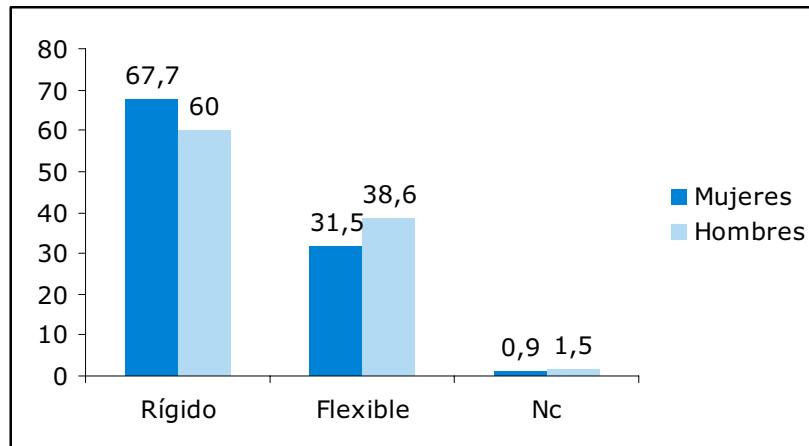
**GRÁFICO 30: TRABAJAR LOS SÁBADOS (%)**

TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

**GRÁFICO 31: TRABAJAR LOS DOMINGOS O DÍAS FESTIVOS (%)**

TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

Otra cuestión muy interesante es la rigidez o flexibilidad del horario laboral. Como se puede observar en la gráfico, la mayoría de las empresas tienen un horario rígido, con un horario fijo de entrada y salida del trabajo, así lo confirma el 67,7% de las mujeres y el 60% de los hombres. Del porcentaje de encuestadas y encuestados que poseen un horario con posibilidad de adaptarlo o elegir las horas de entrada y salida, gran parte trabaja en el comercio y la hostelería (34,7% de las mujeres y 45,4% de los hombres).

**GRÁFICO 32: HORARIO (%)**

TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

El 54,8% de las mujeres y el 45,4% de los hombres, casi la mitad de la plantilla encuestada, no suelen tener que prolongar su jornada laboral. El resto de la plantilla suele prolongar habitualmente su jornada laboral, un 24,4% de las mujeres lo haría sin compensación frente a un 19,9% que sería compensada económicamente y/o en tiempo libre. De los hombres que suelen alargar su jornada laboral, el 29,3% suele hacerlo con compensación bien económica o en tiempo libre mientras que el 24% lo hace sin recibir ningún tipo de compensación.

La sobrecarga de trabajo es la principal razón que apuntan las personas que suelen prolongar su jornada laboral, así lo señala el 34,5% de las mujeres encuestadas que suelen alargar su horario de trabajo y el



41,2% de los hombres. Entre otras razones que apuntan las personas encuestadas se encuentra el tráfico, los viajes de trabajo, las reuniones, etc.

**TABLA 42: PROLONGAR JORNADA LABORAL (%)**

	Mujeres	Hombres	Total (N)
Sí, con compensación económica y/o compensación en tiempo libre	19,9	29,3	274
Sí, sin compensación	24,4	24,0	262
No	54,8	45,4	536
Nc	0,9	1,3	12
Total (N)	467	617	1084

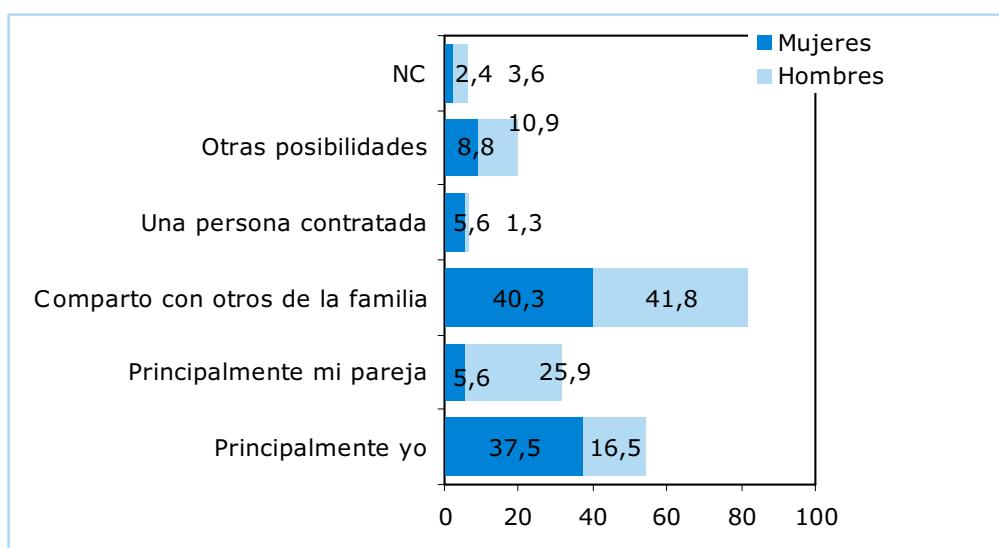
La mayor parte de la plantilla encuestada del sector industria y servicios (74,9% de las mujeres y 72,5% de los hombres) apunta que su empresa no contempla la opción del "tele-trabajo". Aquellas empresas que si lo permiten, lo valoran positivamente, así lo afirma el 3,8% de las mujeres y el 4,7% de los hombres.

**TABLA 43: TELE-TRABAJO (%)**

	Mujeres	Hombres	Total (N)
Sí, y se valora positivamente	3,8	4,7	30
Sí, pero no está bien valorado	0,0	1,1	4
No	74,9	72,5	518
Nc	21,2	21,7	151
Total (N)	339	364	703

Si se pregunta por la persona encargada de realizar las tareas del hogar, se denota una clara diferencia significativa entre mujeres y hombres:

**GRÁFICO 33: PERSONA ENCARGADA DE HACER TAREAS EN HOGAR (%)**



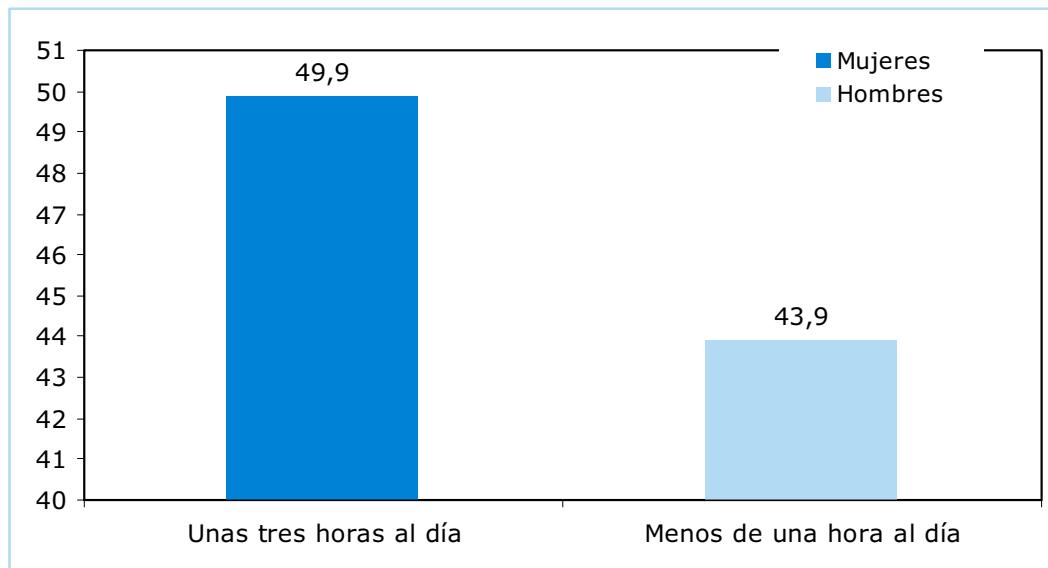
TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)



Mientras que muchas mujeres (37,5%) dicen que son ellas mismas, hecho que se refuerza si se tiene en cuenta que 25,9% de hombres opina que es la pareja, los hombres comparten el trabajo con otros miembros de la familia (41,8%). Las otras posibilidades que aparecen en la gráfico se refieren sobre todo a aquellas personas que comparten el piso con alguien.

La deducción que se vislumbra en la frecuencia de horas a las que se dedica tiempo a las tareas domésticas, demuestra que siguen siendo las mujeres las que realizan una “doble jornada”, asumiendo la responsabilidad del cuidado del hogar.

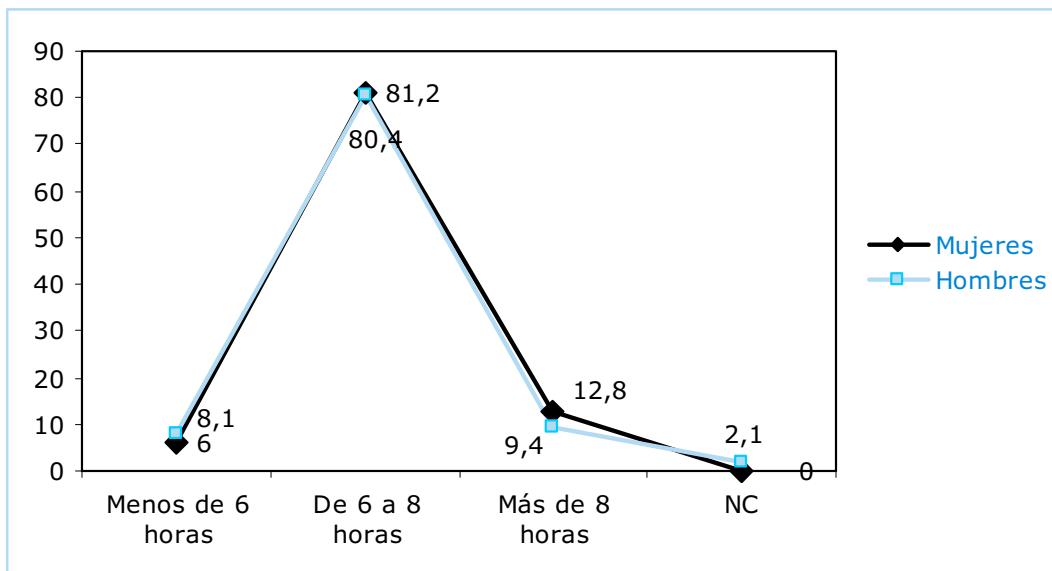
**GRÁFICO 34: TIEMPO DEDICADO A REALIZAR LAS TAREAS DEL HOGAR (%)**



	Mujeres	Hombres
Tres horas o más cada día	9	5,8
Una a 3 horas al día	49,9	34,5
Menos de una hora al día	32,3	43,9
Nunca	4,5	8,8
NC	4,3	7

TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

Por lo general se puede decir que todas las personas encuestadas duermen de 6 a 8 horas, tanto mujeres como hombres, aunque no se debe dejar de lado el hecho de que haya un porcentaje de personas (6% mujeres y 8,1% hombres) que duermen menos de 6 horas, teniendo en cuenta que tienen que estar más de la media jornada con un nivel de atención alto.

**GRÁFICO 35: NÚMERO DE HORAS DE SUEÑO DIARIAS (%)**

TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

En la siguiente tabla aparecen las principales actividades incluidas en el cuidado del hogar. En este sentido cabe reseñar que:

- Son mayoría las mujeres que dicen que deben hacer casi todo en cuanto a: Cocinar (33%), Fregar (25,7%), Comprar la comida (30,8%), Lavar la ropa (37,5%), Planchar (40%), Comprar ropa (52,5%) y Acudir a la consulta médica (31%).
- Es de destacar el alto número de mujeres y hombres que se posicionan en la opción de que hacen "la mitad" de las actividades.
- Hay un elevado número de hombres, en comparación con las mujeres que admiten no hacer "nada" en cuanto a estas actividades.

**TABLA 44: ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN EN EL HOGAR (%)**

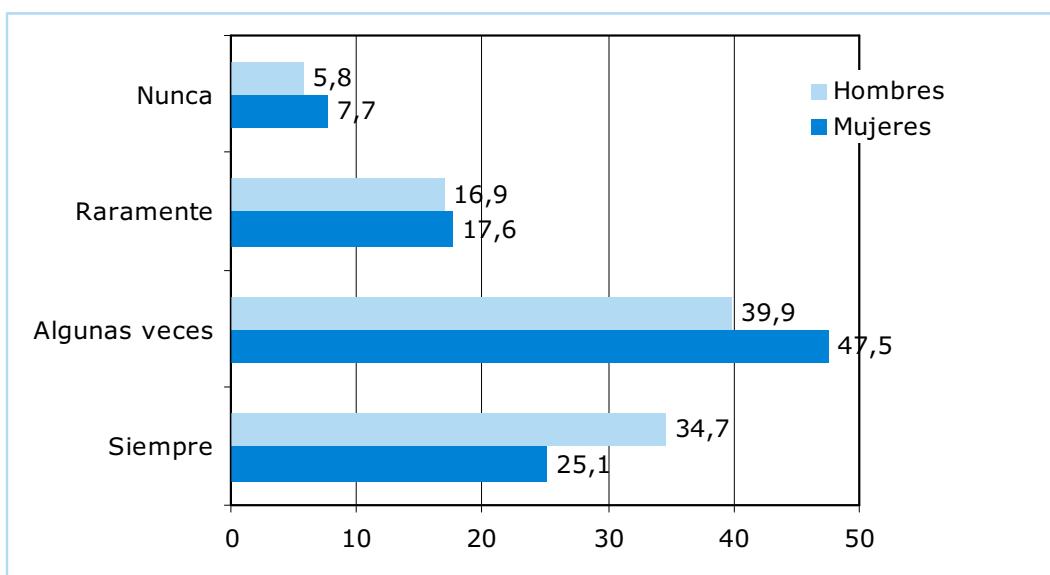
		Casi Todo	□ partes	La mitad	□ parte	Nada	NC
MUJERES	Cocinar	33	6,6	25,5	11,6	19,9	3,4
	Fregar	25,7	8,8	31,9	13,9	16,7	3
	Limpiar la casa	27,6	7,3	33,2	13,7	15,4	2,8
	Comprar la comida	30,8	7,1	35,5	10,5	12,6	3,4
	Lavar ropa	37,5	6,9	28,3	8,1	16,3	3
	Planchar	40	6,6	16,7	7,5	26,3	2,8
	Compra de ropa	52,5	6,6	34,4	3,9	7,1	5,6
	Consulta médica	31	7,5	25,1	3,2	20,6	12,6
	Reuniones escolares	16,9	2,8	12,6	0,6	29,1	37,9
	Cuidados en casos de enfermedad	17,8	6	22,1	3,2	25,7	25,3
	Asear a las personas dependientes	3,6	1,1	6,2	0,2	30,8	58
	Pasear a las personas dependientes	2,6	2,1	6,6	0,4	30	58,2
	Dar de comer a las personas dependientes	3,9	2,1	3,2	1,9	31	57,8
	Ayudar en las tareas escolares	9,4	4,7	9,4	2,1	31,3	43
HOMBRES	Cocinar	16,2	5,8	22,7	19,4	32,3	3,6
	Fregar	14,3	7,1	27,6	16,4	30,5	4,2
	Limpiar la casa	10,2	3,7	25,3	25,3	31,6	3,9
	Comprar la comida	16	8,1	32,6	17,5	21,9	3,9
	Lavar ropa	8,6	2,9	18,2	10,5	55,4	4,4
	Planchar	9,2	1,3	12,6	7,5	64,7	4,7
	Compra de ropa	21,4	3,7	31,8	15,1	22,5	5,5
	Consulta médica	15,1	3,2	27,4	11	28,8	14,4
	Reuniones escolares	2,9	1,9	15,1	4,9	33,7	41,5
	Cuidados en casos de enfermedad	4,7	3,9	21,1	10,2	29	31,1
	Asear a las personas dependientes	0,6	0,8	4,1	1,6	31	61,9
	Pasear a las personas dependientes	1,1	1	2,9	2,4	30,5	62,1
	Dar de comer a las personas dependientes	0,8	0,8	3,2	2,1	30,6	62,4
	Ayudar en las tareas escolares	2,3	4,5	14,6	5	29,7	43,9

TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

Por otro lado, se cuestionó sobre cómo consideraban la cantidad de trabajo que realizaban habitualmente en su hogar, a lo que las mujeres contestaron “Normal” (64%), seguido de “Mucha” (14,3%), “Poca” (12,8%) y “Demasiada” (5,4%). Mientras que los hombres consideran que la cantidad de trabajo que realizan habitualmente es “Normal” (55,6%), a la vez que asumen que es “Poca” (33,2%), “Mucha” (5,3%) y “Demasiada” (1,8%). El resto de personas no han contestado a la pregunta.

En cuanto a la suficiencia de tiempo personal como para dedicarse a las propias aficiones, tanto mujeres como hombres apuntan que lo han podido hacer algunas veces; mientras que existe diferencia en poder hacerlo “siempre”, ya que en este aspecto los hombres superan en casi 10 puntos porcentuales a las mujeres. Esto se puede deber a lo que se señalaba anteriormente en cuanto al número de horas dedicadas a las tareas domésticas, donde las mujeres empleaban más de 3 horas.

Las mujeres invierten su tiempo libre sobre todo en las amistades (66,7%), actividades físicas (54,7%) Lectura (42,7%) y Escuchar la Radio o Televisión (33,6%). Los hombres, por su parte invierten su tiempo en aficiones como la actividad física (61%), las amistades (60,6%), y escuchar la Radio o Televisión (37,8%).

**GRÁFICO 36: TIEMPO SUFICIENTE PARA AFICIONES (%)**

TOTALS: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

## 15. PARTICIPACIÓN

En este apartado se va a analizar la diversidad de la participación de las trabajadoras y los trabajadores en determinadas cuestiones relativas al trabajo dentro de las empresas. Los datos que se observan en la siguiente tabla, denotan un nivel de participación notable en diversos aspectos relevantes del trabajo. Así se debe destacar la planificación y organización del trabajo y la revisión de la calidad del mismo como los aspectos del trabajo en los que más se tiene en cuenta la opinión de las y los trabajadores encuestados. En general, a través de estos datos se puede vislumbrar, por un lado que normalmente las empresas permiten a los trabajadores o trabajadoras participar en diversos aspectos del trabajo, y por otro que, tanto los hombres como las mujeres, están interesados en participar en estas cuestiones.

**TABLA 45: PARTICIPACIÓN (%)**

	Sí, participo		Sí puedo, pero no participo		No puedo participar		Nc	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Planificación y organización del trabajo	86,7	76,7	3,0	8,1	8,4	12,6	1,9	2,6
Revisión de la calidad del trabajo	75,4	72,6	4,7	9,9	11,6	12,8	8,4	4,7
Introducción de cambios en el trabajo	68,3	61,6	6,4	8,6	17,8	25,3	7,5	4,5
Elección de equipos/útiles a manejar	58,2	65,2	10,7	7,5	24,8	24,3	6,2	3,1
Adecuación de las condiciones del puesto de trabajo	69,0	70,2	6,0	8,6	17,1	16,0	7,9	5,2
Actividades para la prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo	58,5	71,5	13,7	12,0	19,5	10,9	8,4	5,7
Actividades para medidas de conciliación	46,0	52,8	13,3	12,6	21,8	19,0	18,8	15,6

TOTALS: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)



Existen diferentes medios para presentar sugerencias o participar en decisiones que incumben a las y los trabajadores como son las conversaciones directas con las personas superiores, el buzón de sugerencias, los círculos de calidad, los representantes de la plantilla o las reuniones. La conversación directa con las personas superiores es el medio mejor valorado, así lo afirma el 84,8% de las mujeres y el 78,1% de los hombres. Alrededor de la mitad de las personas encuestadas señalan que en sus respectivas empresas no existe ni buzón de sugerencias ni círculos de calidad. Respecto a los representantes de la plantilla, el 46,9% de las mujeres dice que no existe tal representación frente a un 41,7% de los hombres que valoran este medio como bueno. Finalmente, si se analizan las reuniones de la plantilla, el 40,5% de las mujeres afirman que no existen frente a un 37,5% de las mismas que las valoran como buenas. Así mismo el 37,9% de los hombres evalúan como buenas las reuniones de la plantilla mientras que un 34,8% aseguran que no existe.

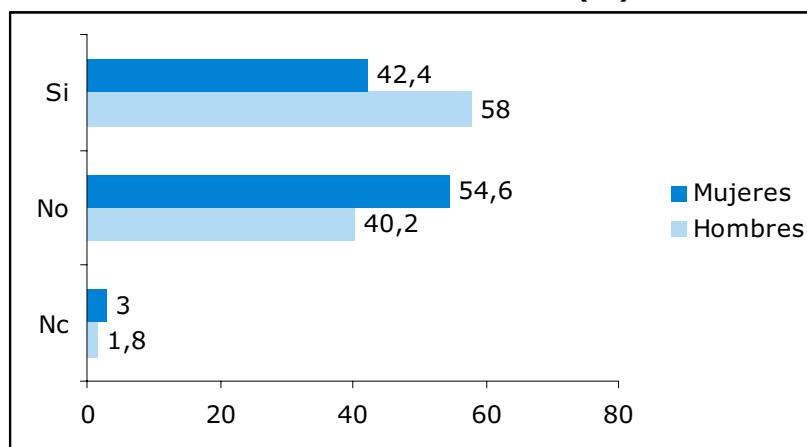
**TABLA 46: MEDIOS (%)**

	Conversación directa con superiores		Buzón de sugerencias		Círculos de calidad		Representantes de la plantilla		Reuniones de la plantilla	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Bueno	84,8	78,1	28,7	26,1	28,3	29,8	33,8	41,7	37,5	37,9
Regular	10,1	11,8	5,1	10,4	4,5	8,8	7,5	11,5	10,3	17,2
Malo	0,4	3,6	3,2	5,8	1,5	2,6	3,0	2,4	1,9	3,2
No Existe	2,4	4,2	52,9	53,0	51,0	47,5	46,9	37,4	40,5	34,8
Ns	0,4	0,0	4,7	1,9	6,9	4,7	3,0	3,1	4,1	2,6
Nc	1,9	2,3	5,4	2,8	7,9	6,6	5,8	3,9	5,8	4,2

TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

En cuanto a si la plantilla encuestada ha hecho alguna vez sugerencias para la mejora de la seguridad y la salud en su lugar de trabajo, el 42,4% de las mujeres y el 58% de los hombres afirman que si lo han hecho alguna vez; frente a ello se encuentra el 54,6% de las mujeres y el 40,2% de los hombres que señalan no haberlo hecho nunca.

**GRÁFICO 37: SUGERENCIAS (%)**



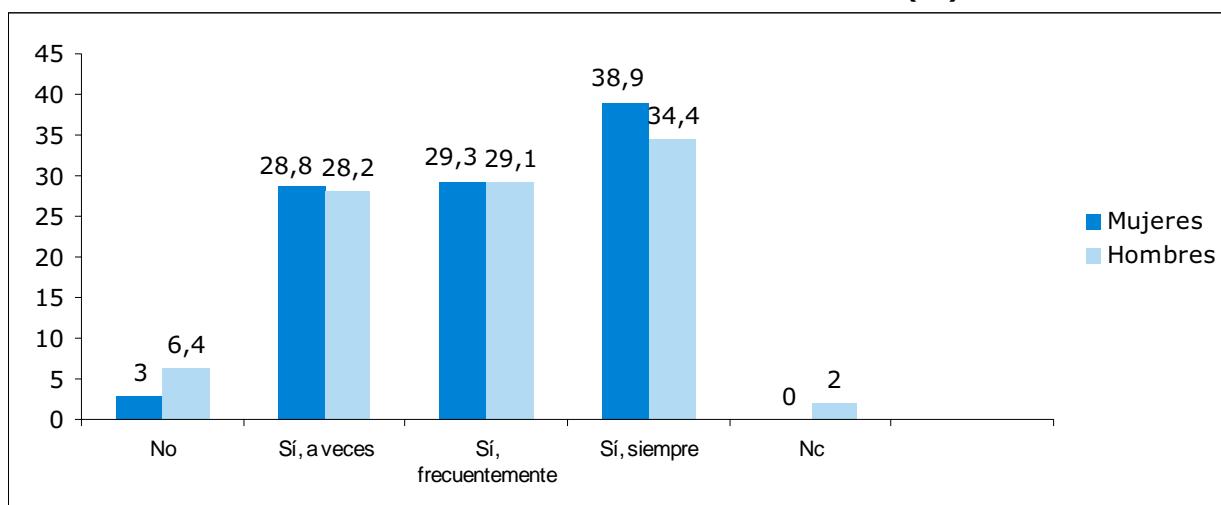
TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

Una minoría de la plantilla encuestada que afirma haber presentado sugerencias dice que éstas no han sido atendidas. En contraposición a esto, el 68,2% de las mujeres y el 63,5% de los hombres señala que sus



opiniones han sido atendidas siempre (38,9% de las mujeres y 34,4% de los hombres) o frecuentemente (29,3% de las mujeres y 29,1% de los hombres).

**GRÁFICO 38: ATENCIÓN DE LAS SUGERENCIAS (%)**



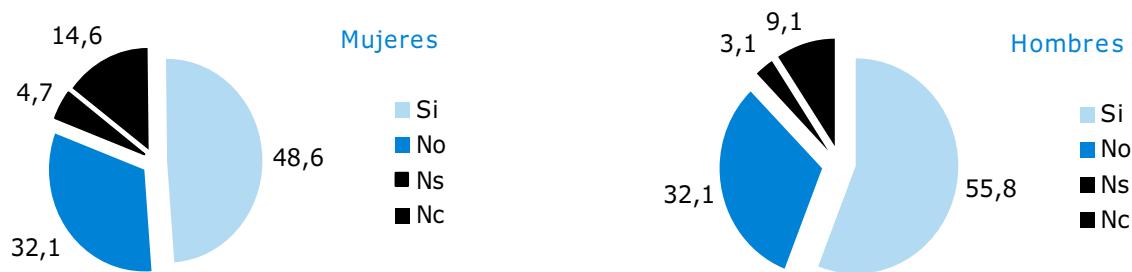
TOTALES: Mujeres (n=198) y Hombres (n=358)



## 16. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

Un 48,6% de las mujeres y un 55,8% de los hombres afirman que en su empresa hay alguna persona delegada de la prevención de riesgos laborales. En cambio, un 32,1% de las mujeres y de los hombres señala que no existe tal figura en su empresa. Es destacable que un 4,7% de las mujeres y un 3,1% de los hombres ignoran si existe una persona encargada de la prevención de riesgos laborales.

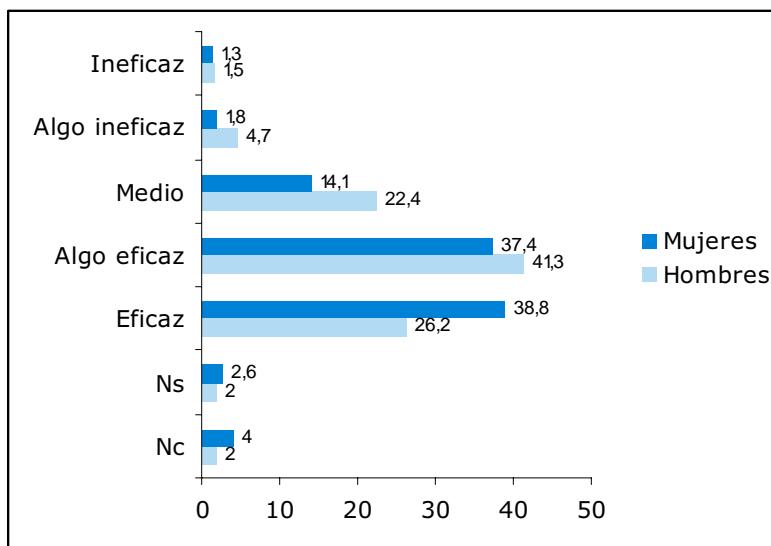
**GRÁFICOS 39: PERSONA DELEGADA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (%)**



TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

En relación a la evaluación de la persona delegada de la prevención de riesgos laborales, se aprecia una valoración bastante positiva de esta figura, tanto por el lado de las mujeres como por el de los hombres. Aunque las diferencias no son relevantes, cabe subrayar que las mujeres evalúan mejor que los hombres la figura de la persona delegada de la prevención de riesgos laborales.

**GRÁFICO 40: EFICACIA PERSONA DELEGADA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (%)**

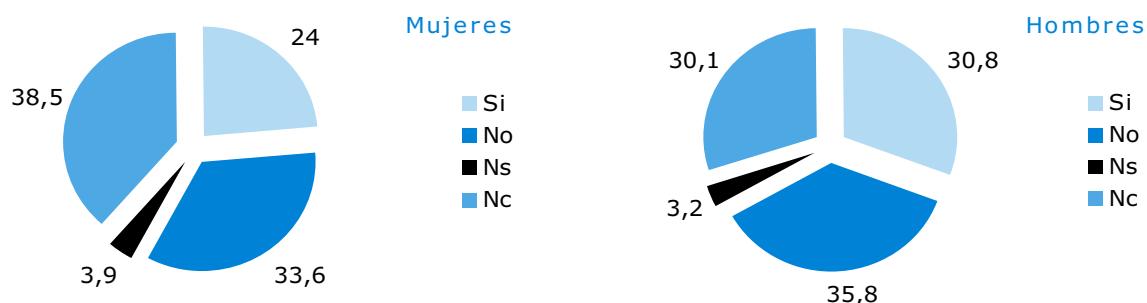


TOTALES: Mujeres (n=227) y Hombres (n=344)



En cuanto a la existencia de un comité de seguridad y salud en el trabajo, un 24,0 % de las mujeres y un 30,8% de los hombres afirman que en su empresa existe tal comité. En cambio, un 33,6% de las mujeres y un 35,8% de los hombres señala que no existe este comité en su empresa. Además, un 3,9% de las mujeres y un 3,2% de los hombres ignoran si existe en su empresa un comité de seguridad y salud en el trabajo. Es destacable que un 38,5% de las mujeres y un 30,1% de los hombres no contesta a esta cuestión.

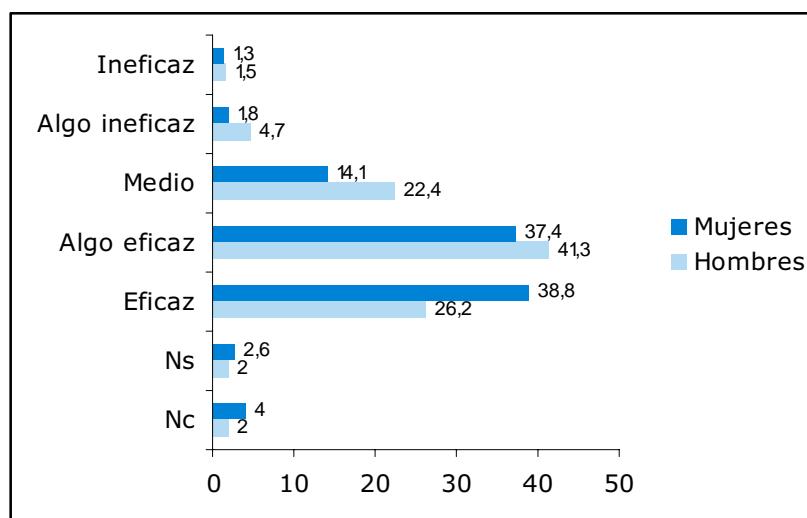
**GRÁFICOS 41: COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (%)**



TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

Los trabajadores y las trabajadoras que afirman que en su empresa existe un comité de seguridad y salud en el trabajo, lo evalúan de forma positiva. Al igual que ocurre en la valoración de la persona delegada de la prevención de riesgos laborales, como se apuntaba anteriormente, aunque las diferencias no son relevantes, cabe señalar que las mujeres evalúan mejor que los hombres este comité de seguridad y salud en el trabajo.

**GRÁFICOS 42: EFICACIA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (%)**



TOTALES: Mujeres (n=112) y Hombres (n=190)

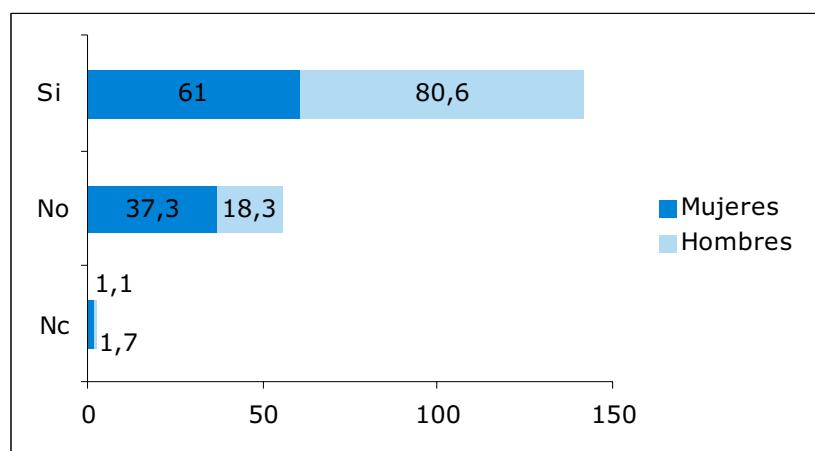


## 17. ACTIVIDADES PREVENTIVAS

La actividad preventiva será analizada en este apartado a través de factores como el reconocimiento médico, la realización de estudios de los riesgos para la salud o seguridad en el puesto de trabajo y el uso de equipos de protección individual.

En lo referente al reconocimiento médico, un 80,6% de los hombres y un 61% de las mujeres afirman que en los últimos 12 meses se le practicó algún reconocimiento médico por parte de su empresa. Por otra parte, un 18,3% de los hombres apuntan que no se les ha realizado ningún reconocimiento médico en el último año frente a un 37,3% de las mujeres que afirman lo mismo.

**GRÁFICO 43: RECONOCIMIENTO MÉDICO (%)**



TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

Existen diversos motivos por los que suelen practicarse reconocimientos médicos en las empresas. Sin embargo, el carácter periódico de los mismos es el principal motivo que señalan los trabajadores (96,8%) y las trabajadoras (92,6%) que afirman que se les ha practicado alguno en los últimos 12 meses. Entre otros motivos para realizar un reconocimiento médico se encuentra el estrés.

**TABLA 47: MOTIVO DEL RECONOCIMIENTO MÉDICO (%)**

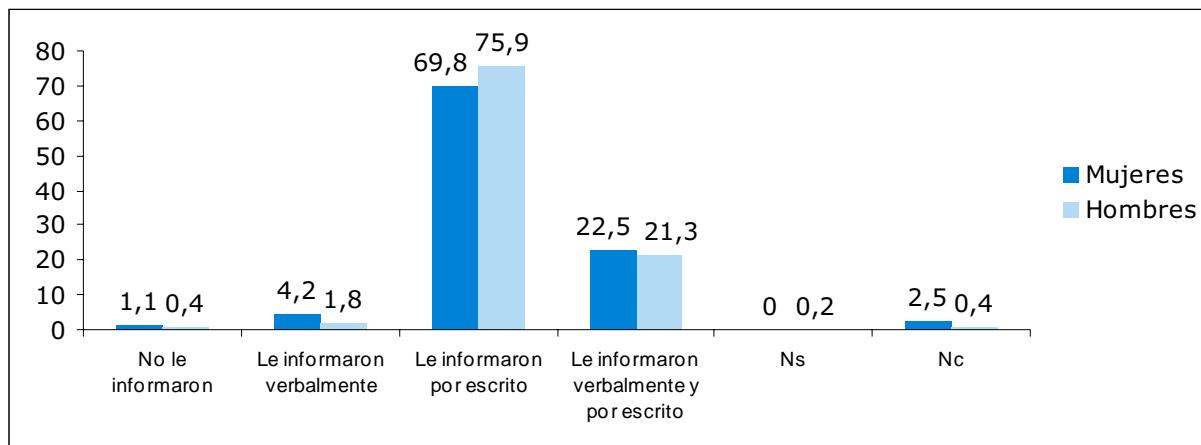
	Mujeres	Hombres	Total (N)
Por mi incorporación al trabajo	2,8	1,0	13
Por incorporación tras una ausencia prolongada por salud	0,0	0,2	1
Es periódico	92,6	96,8	745
Otros	3,5	1,6	18
Nc	1,1	0,4	5
Total (N)	285	497	782

Una vez realizado el reconocimiento médico, por lo general, las empresas informan de los resultados a las y los trabajadores por escrito, así lo señalan el 69,8% de las mujeres y el 75,9% de los hombres. Según un



22,5% de las mujeres y un 21,3% de los hombres que reconocen que su empresa les realiza reconocimientos médicos, la segunda forma más habitual de informarles de sus resultados es verbalmente y por escrito. Es destacable el bajo porcentaje que afirman que no son informados de dichos resultados.

**GRÁFICO 44: COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL RECONOCIMIENTO MÉDICO (%)**



TOTALES: Mujeres (n=285) y Hombres (n=497)

Las trabajadoras y los trabajadores que afirma que por parte de su empresa se le ha practicado un reconocimiento médico en el último año consideran útil este reconocimiento médico. De estos trabajadores y trabajadoras, un 51,2% de ellas y un 60,8% de ellos consideran que se les han realizado las pruebas necesarias para saber si tienen alguna enfermedad relacionada con el trabajo. Además, un 38,6% de las trabajadoras y un 33,8% de los trabajadores a los que se les ha realizado tal reconocimiento ven éste como un chequeo médico general que nunca está de más, pero no lo ven relacionado con los riesgos de su puesto de trabajo. Cabe destacar que un 6,3% de las mujeres y un 2,4% de los hombres que se someten a un reconocimiento médico por parte de su empresa, piensa que faltan aspectos relacionados con la salud diferencial y específica de las trabajadoras.

**TABLA 48: CONSIDERACIÓN DEL RECONOCIMIENTO MÉDICO (%)**

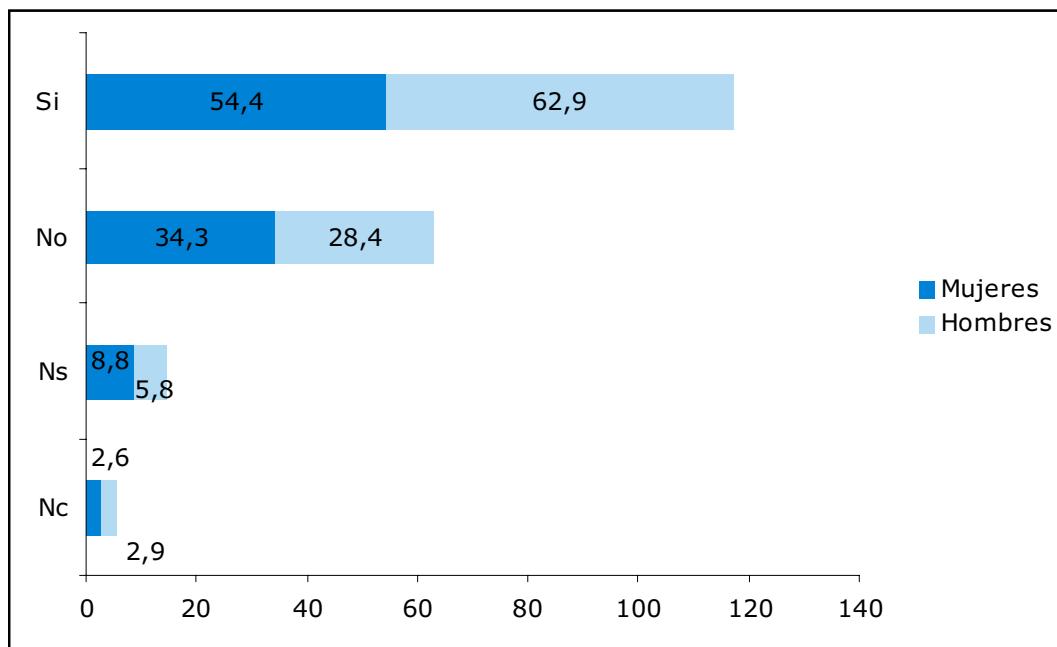
	Mujeres	Hombres	Total (N)
Es inútil, lo único que se hace es perder el tiempo	1,4	1,2	10
Es un chequeo médico general que nunca está de más, pero no lo veo relacionado con los riesgos de mi puesto de trabajo	38,6	33,8	278
Es útil, considero que me han realizado las pruebas necesarias para saber si tengo alguna enfermedad relacionada con el trabajo	51,2	60,8	448
Faltan aspectos relacionados con la salud diferencial y específica de las trabajadoras	6,3	2,4	30
Ns	0,4	0,2	2
Nc	2,1	1,6	14
Total (N)	285	497	782

El estudio de los riesgos para la salud o seguridad en el puesto de trabajo es una de las actividades preventivas que los centros de trabajo suelen realizar. El 54,4% de las mujeres y el 62,9% de los hombres



aseguran que en su centro de trabajo se ha realizado algún estudio de este tipo. Frente a ello, un 34,3% de las mujeres y un 28,4% de los hombres afirman que en su centro de trabajo no se realizan estudios de los riesgos para la salud o seguridad en el puesto de trabajo. Además, un 8,8% de las mujeres y un 5,8% de los hombres ignoran si este estudio se realiza en su empresa.

**GRÁFICO 45: ESTUDIO DE LOS RIESGOS PARA LA SALUD O SEGURIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO (%)**



TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

Las trabajadoras y los trabajadores que afirman que en su centro de trabajo se ha realizado algún estudio de los riesgos para su salud o seguridad en su puesto de trabajo, apuntan que los aspectos de su empresa más estudiados son las posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos, el ruido, el diseño del puesto de trabajo, la seguridad de las instalaciones, el ambiente térmico y la seguridad de máquinas, equipos y material. Sin embargo, los menos estudiados son los posibles conflictos entre mujeres y hombres en nuevos entornos mixtos y los aspectos sociolaborales como el acoso sexual, el mobbing, la doble jornada, etc.



**TABLA 49: ASPECTOS ANALIZADOS EN EL ESTUDIO DE LOS RIESGOS PARA LA SALUD O SEGURIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO (%)**

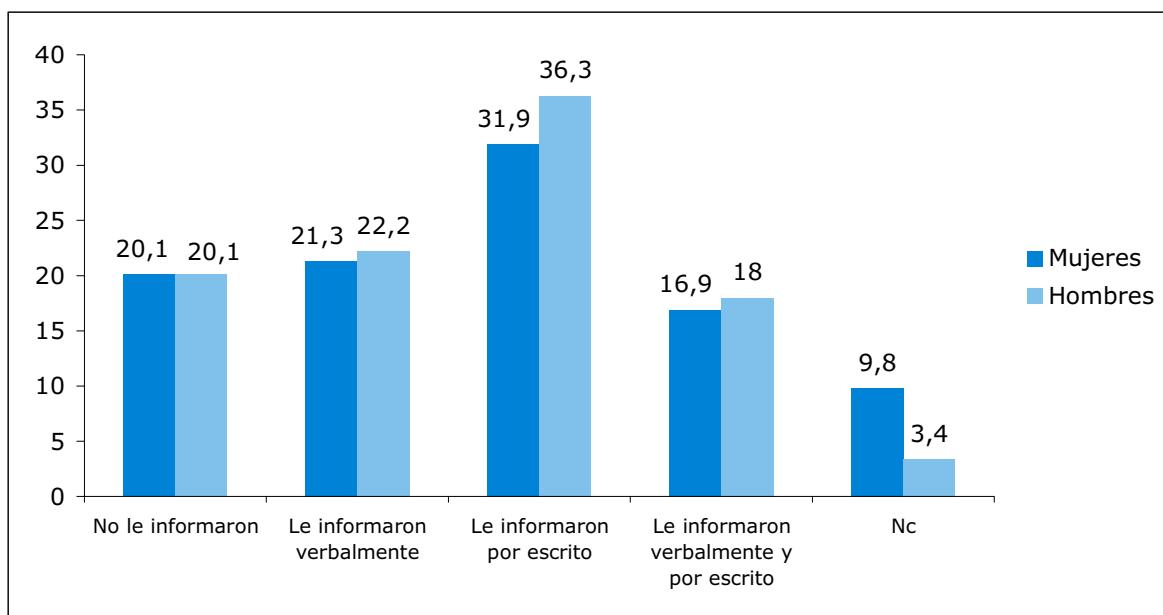
	Mujeres	Hombres
Ruido	64,4	75,4
Ambiente térmico (temperatura, humedad)	57,7	50,8
Vibraciones	17,2	21,3
Radiaciones	14,6	18,3
Manipulación o respiración de sustancias o productos nocivos o tóxicos	23,0	30,6
Agentes biológicos	23,8	23,2
Posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos	70,3	76,2
Seguridad de máquinas, equipos y material	49,4	65,0
Seguridad de las instalaciones	64,4	66,4
Diseño del puesto de trabajo (mobiliario, espacio, superficies, iluminación, etc)	63,6	53,0
Aspectos mentales y organizativos (nivel de atención, horario, pausas, ritmo, estrés, etc.)	23,4	27,3
Adaptabilidad a personas con discapacidad	17,6	10,7
Aspectos sociolaborales (acoso sexual, mobbing, doble jornada, etc.)	10,5	9,6
Posibles conflictos entre mujeres y hombres en nuevos entornos mixtos	7,1	5,2

TOTALES: Mujeres (n=254) y Hombres (n=388)

Como se ve en la siguiente gráfico, existen varias vías a través de las cuales los centros de trabajo comunican a sus trabajadores y trabajadoras los resultados de los estudios de los riesgos para la salud o seguridad en el puesto de trabajo. El medio más utilizado, según el 31,9% de las mujeres y el 36,3% de los hombres que confirman la existencia de estos estudios en su empresa, es por escrito. Sin embargo, no hay que dejar de lado la comunicación de estos resultados verbalmente e incluso combinando la vía verbal con la escrita. Es destacable el porcentaje de trabajadoras y trabajadores (20,1% en ambos casos) que afirman que no les han informado de los resultados de estos estudios.



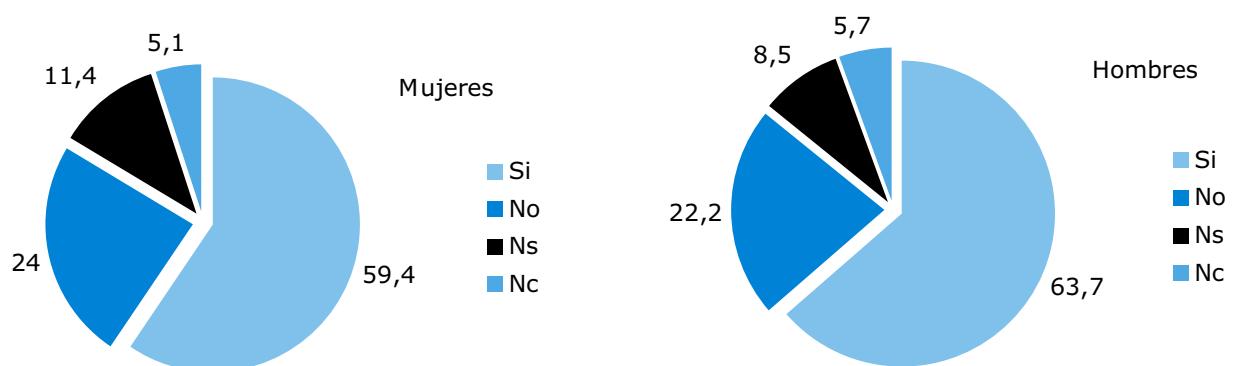
**GRÁFICO 46: COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO DE LOS RIESGOS PARA LA SALUD O SEGURIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO (%)**



TOTALES: Mujeres (n=254) y Hombres (n=388)

Un 59,4% de las mujeres y un 63,7 de los hombres que afirman la existencia de estos estudios en su empresa, asegura que tras el estudio de los riesgos para la salud o la seguridad en los puestos de trabajo, se ha tomado algún tipo de medidas. En cambio, un 24% de las mujeres y un 22,2% de los hombres niegan que se haya tomado alguna medida tras los mismos. Cabe resaltar el porcentaje de mujeres (11,4%) y de hombres (8,5%) que dicen ignorar la existencia de algún cambio tras los resultados de los estudios.

**GRÁFICOS 47: MEDIDAS TOMADAS TRAS EL ESTUDIO (%)**



TOTALES: Mujeres (n=254) y Hombres (n=388)



El 74,3% de las mujeres y el 72% de los hombres que aseguran que estos estudios se realizan en su centro de trabajo, coinciden en afirmar que la medida por excelencia que se ha tomado tras los estudios realizado, es la modificación de instalaciones, maquinaria, equipos o materiales. El 44,3% de las trabajadoras que conocen la existencia de dichos estudios, creen que tras éstos se ha tomado como medida la formación. Por su parte, el 49,2% de los trabajadores que nos han confirmado que en su centro se realizan estos estudios, dicen que la modificación o suministro de equipos de protección individual es otra medida tomada tras los estudios realizados.

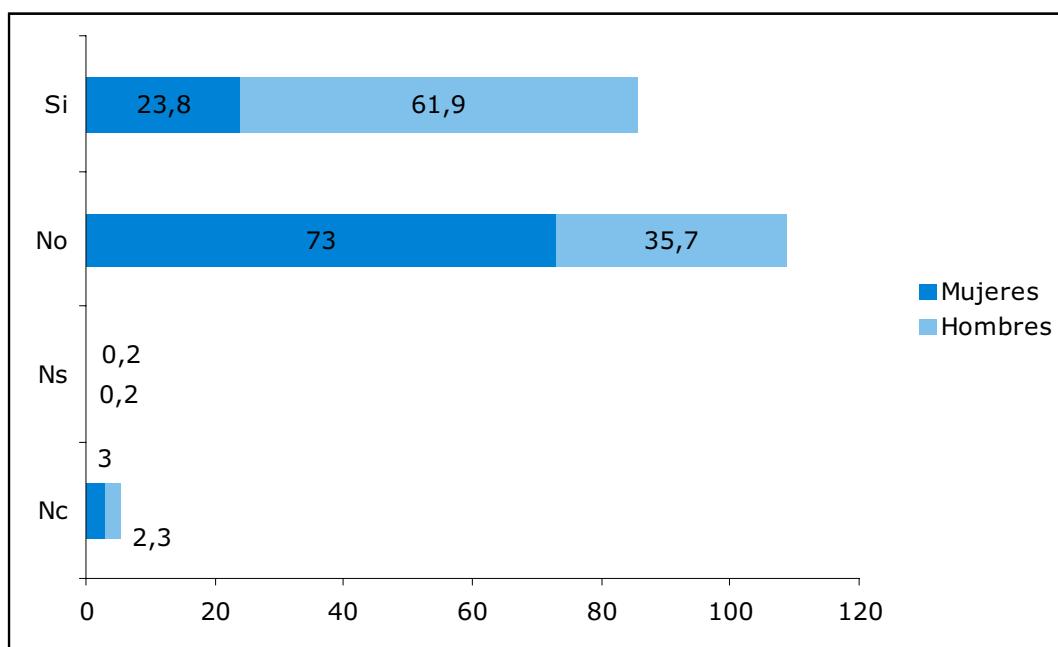
**TABLA 50: MEDIDAS TOMADAS TRAS EL ESTUDIO DE LOS RIESGOS PARA LA SALUD O SEGURIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO (%)**

	Mujeres	Hombres
Modificación de instalaciones, maquinaria, equipos o materiales	74,3	72,0
Cambios en su método de trabajo	20,0	19,5
Reducción el tiempo diario de permanencia en el puesto de trabajo	2,9	2,0
Modificación o suministro de equipos de protección individual	25,0	49,2
Modificación o instalación de medios de protección colectiva	12,9	36,2
Compensación económica (pluses)	3,6	5,3
Formación	44,3	32,9

TOTALES: Mujeres (n=254) y Hombres (n=388)

Los equipos de protección individual son una medida de protección habitual en muchos centros de trabajo. Para conocer la eficacia de éstos es necesario analizar la obligatoriedad de los mismos, su control y su adaptabilidad.

Como se observa en la siguiente gráfico, gran parte de los trabajadores encuestados (61,9%) necesitan utilizar en su centro de trabajo algún equipo de protección individual frente a un bajo porcentaje de trabajadoras (23,8%). De hecho, el 73% de las mujeres aseguran que el uso de un equipo de protección no es necesario para ellas. De estos datos se vislumbra una cierta diferencia entre la actividad laboral que desempeñan hombres y mujeres. Más hombres que mujeres trabajan expuestos directamente a riesgos de salud o seguridad (trabajadores de la obra, electricistas, mecánicos, ect.), por ello, un mayor porcentaje de hombres asegura que en su trabajo es obligatorio utilizar equipos de protección individual.

**GRÁFICO 48: USO DE EQUIPO DE PROTECCIÓN (%)**

TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

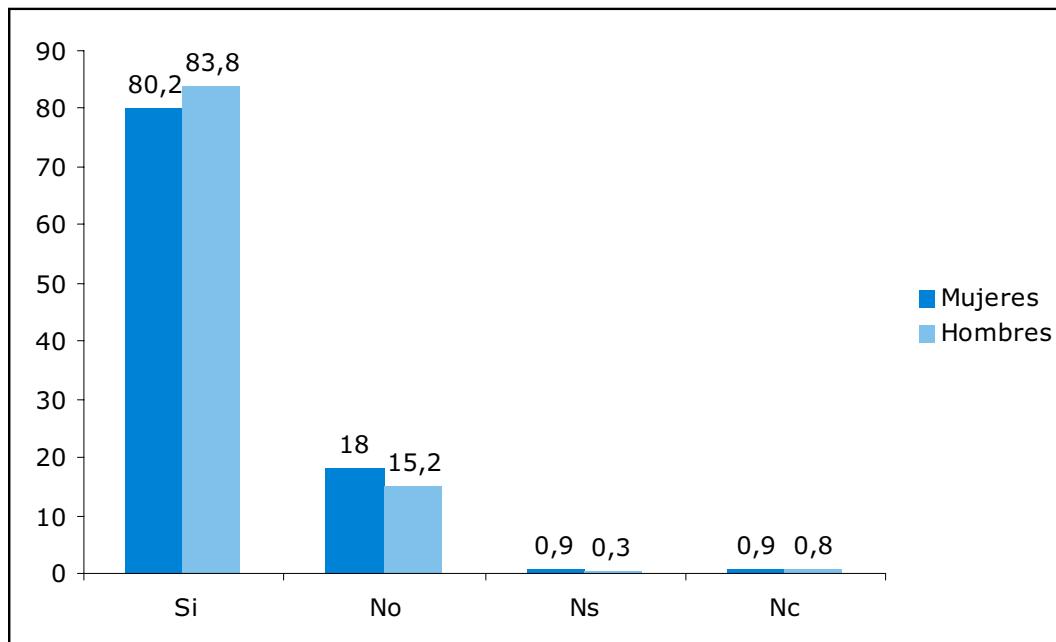
Los trabajadores y las trabajadoras que tienen que utilizar equipo de protección afirman que el uso de guantes y calzado especial es lo más habitual. Un 62,2% de los hombres tiene que utilizar gafas protectoras mientras tan sólo un 22,1% de las mujeres necesitaría utilizarlas. Cabe señalar que sólo un 1,1% de las trabajadoras que reconocen tener que utilizar equipos de protección tiene que utilizar cinturones y dispositivos anticaídas frente a un 18,5% de los hombres que reconocen utilizarlos. Esto se debe a que las mujeres desempeñan en menor grado trabajos en los que se expone a la persona empleada a caídas.

**TABLA 51: TIPO DE EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (%)**

	Mujeres	Hombres
Guantes(frente a riesgo mecánico)	44,2	69,0
Calzado (frente a riesgo mecánico)	54,7	76,9
Gafas/pantallas (frente a impactos)	22,1	62,2
Casco normal	23,2	29,3
Protectores auditivos	6,3	2,2
Máscaras o mascarillas	31,6	28,0
Cinturones y dispositivos anticaídas	1,1	18,5
Levantapies/piernas	9,5	4,9

TOTALES: Mujeres (n=95) y Hombres (n=368)

El 80,2% de las mujeres y el 83,8% de los hombres que tienen que usar obligatoriamente equipos de protección individual, confirman que en su centro de trabajo se controla el uso del mismo. Aunque no debe olvidarse el 18% de las mujeres y el 15,2% de los hombres que tienen que utilizar alguna protección y afirman que éstas no son controladas.

**GRÁFICO 49: CONTROL DEL USO DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (%)**

TOTALES: Mujeres (n=95) y Hombres (n=368)

De la plantilla encuestada que debe utilizar equipos de protección individual, la mayoría asegura que dichos equipos están adaptados a su talla (89,2% de las mujeres y 94,5% de los hombres). Respecto a la adaptabilidad de dichos equipos a las trabajadoras embarazadas, de esta plantilla el 45,9% de las mujeres dicen que sí están adaptadas frente a un 35,6% de los hombres que niegan que exista esta adaptabilidad. Finalmente, en cuanto a las personas con discapacidad, cabe decir que un 23,4% de las mujeres que hacen uso de estos equipos dicen que sí están adaptados a las personas discapacitadas frente a un 35,1% de los hombres que dicen que no están adaptados.

**TABLA 52: ADAPTABILIDAD DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (%)**

	Talla		Trabajadoras embarazadas		Personas con discapacidad	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Si	89,2	94,5	45,9	15,7	23,4	15,4
No	7,2	4,7	10,8	35,6	18,0	35,1
Ns	-	-	3,6	14,9	7,2	15,2
Nc	3,6	0,8	39,6	33,8	51,4	34,3

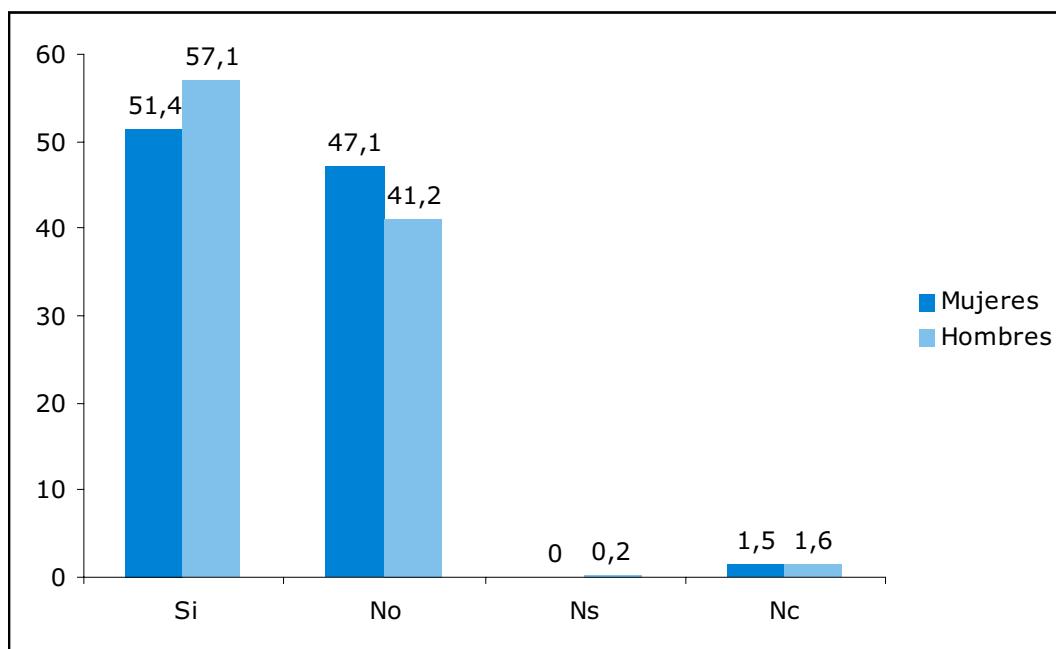
TOTALES: Mujeres (n=95) y Hombres (n=368)



## 18. FORMACIÓN

Un 51,4% de las mujeres y un 57,1% de los hombres afirma que ha asistido a algún curso o charla facilitado u ofrecido por su empresa actual o anteriores en los últimos 12 meses. Sin embargo, un alto porcentaje de la plantilla encuestada confirma que no le han facilitado ningún tipo de formación en el último año (47,1% de las mujeres y un 41,2% de los hombres).

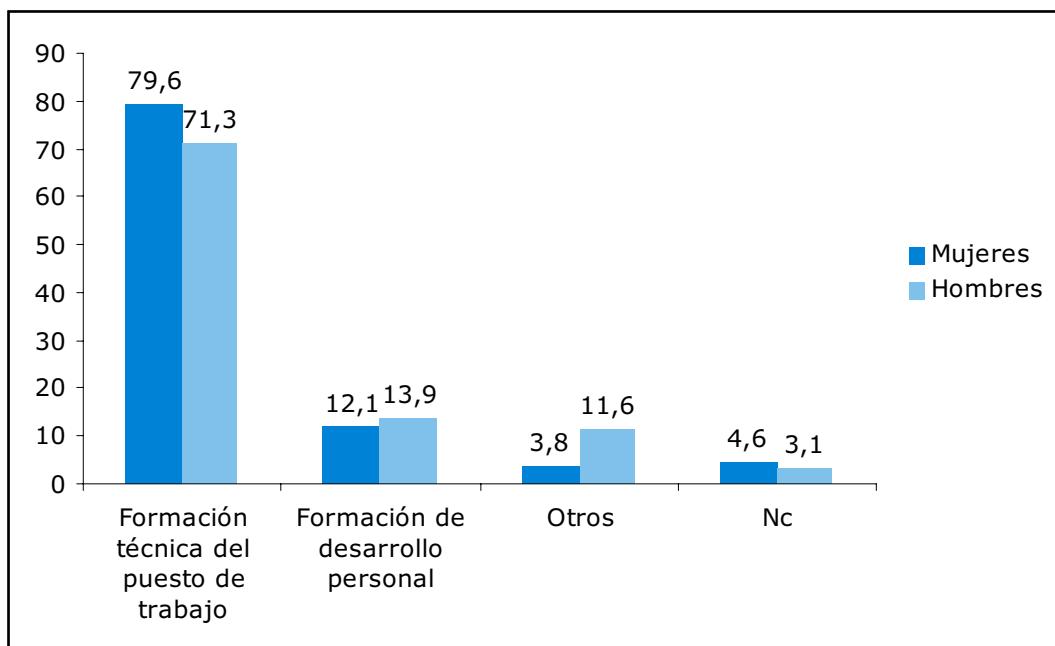
**GRÁFICO 50: FORMACIÓN (%)**



TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

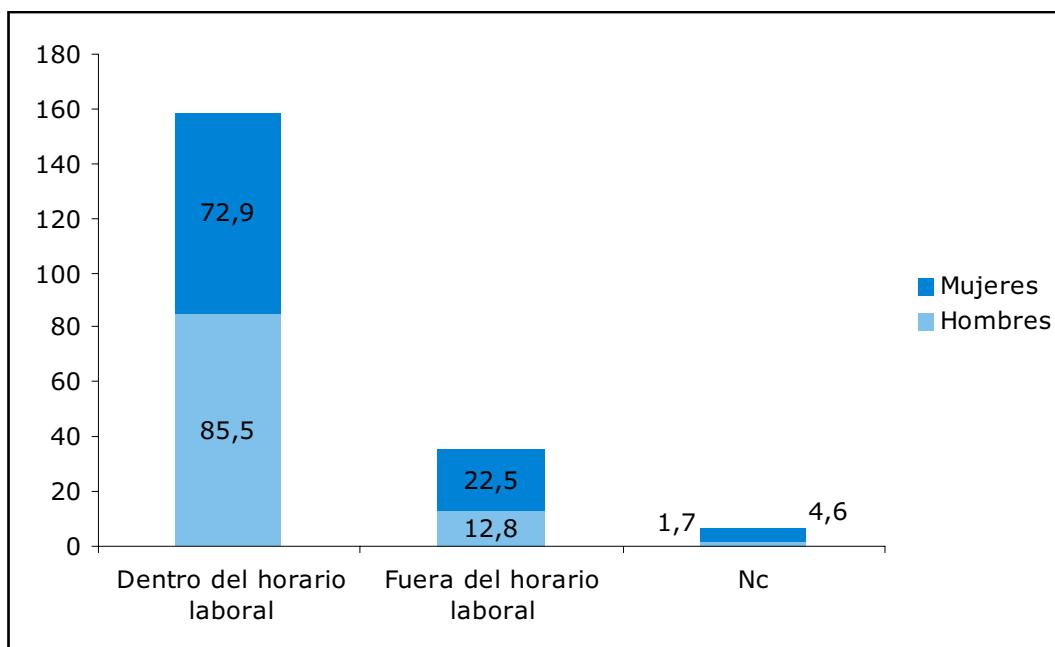
La actividad formativa puede tener diversas orientaciones. El 79,6% de las mujeres y el 71,3% de los hombres que han recibido formación por parte de su empresa afirman que se trataba de formación técnica del puesto de trabajo. Sólo un 12,1% de las mujeres y un 13,9% de los hombres señalan que la formación que han recibido estaba orientada al desarrollo personal.

Así, los trabajadores y las trabajadoras que han gozado de esta formación en su mayoría coinciden en afirmar que la actividad formativa estaba orientada a mejorar o actualizar su preparación para realizar su trabajo. Un bajo porcentaje de esta plantilla señala que la formación se orientaba a la preparación para realizar nuevas tareas. Finalmente cabe destacar que más hombres que mujeres señalan que la actividad formativa se orientó a mejorar o actualizar sus conocimientos sobre la prevención de riesgos laborales. Otras de las formaciones que señalan los trabajadores y las trabajadoras que han recibido formación en su centro de trabajo son los cursos de primeros auxilios, idiomas, curso sobre el medio ambiente, charlas sobre los derechos laborales o formación sobre salud y seguridad.

**GRÁFICO 51: ORIENTACIÓN DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA (%)**

TOTALES: Mujeres (n=240) y Hombres (n=352)

Generalmente, esta formación se organiza dentro del horario laboral, así lo afirma el 72,9% de las mujeres y el 85,5% de los hombres que han asistido a alguna actividad formativa organizada por su empresa. Un 22,5% de las mujeres y un 12,8% de los hombres aseguran que las actividades formativas ofrecidas por su empresa han sido organizadas fuera del horario laboral.

**GRÁFICO 52: ORGANIZACIÓN DE LA FORMACIÓN (%)**

TOTALES: Mujeres (n=240) y Hombres (n=352)



## 19. CONDUCTAS VIOLENTAS EN EL TRABAJO

En esta sección se analizarán las conductas violentas en el entorno laboral. Existe un amplio abanico de conductas violentas. La siguiente tabla analiza el sometimiento de la plantilla encuestada a alguna de estas conductas. Como reflejan los datos, tanto las trabajadoras como los trabajadores niegan en su mayoría haber sido víctimas de estas conductas. Sin embargo, no debemos dejar de lado el 5,6% de las mujeres y un 2,6% de los hombres que afirman haber sufrido violencia psíquica en su trabajo por parte de personas pertenecientes a su lugar de trabajo en los últimos 12 meses. Por su parte, el 5,8% de las mujeres y el 4,5% de los hombres afirma haber sufrido este tipo de violencia pero de manos de personas no pertenecientes a su entorno laboral. Es destacable que un 2,9% de los hombres aseguran haber sido víctimas de violencia física por parte de personas no pertenecientes a su lugar de trabajo. Aunque el porcentaje de personas que afirma haber sufrido algún tipo de violencia es bastante bajo, es conveniente aclarar que cuando la plantilla encuestada afirma haber sido objeto de conductas violentas por parte de personas no pertenecientes a su lugar de trabajo, puede que se refieran o bien que, como la pregunta indica, son personas externas a su trabajo o bien que identifiquen a éstas con su vida personal, sesgando de este modo el estudio.

**TABLA 53: CONDUCTAS VIOLENTAS EN EL TRABAJO (%)**

		Sí	No	Nc
		Sí	No	Nc
MUJERES	Violencia física cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo	0,0	99,1	0,9
	Violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo	0,0	98,9	1,1
	Violencia psíquica (blasfemias, insultos, menoscacios,...) por personas pertenecientes a su lugar de trabajo	5,6	93,4	1,1
	Violencia psíquica (blasfemias, insultos, menoscacios,...) por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo	5,8	93,1	1,1
	Pretensiones sexuales no deseadas (acoso sexual)	0,0	98,9	1,1
	Discriminación por la edad	0,2	98,7	1,1
	Discriminación por la nacionalidad	0,0	98,9	1,1
	Discriminación por razón de sexo	0,6	98,3	1,1
	Discriminación por raza o etnia	0,0	98,9	1,1
	Discriminación por discapacidad	0,0	98,7	1,3
HOMBRES	Discriminación por la orientación sexual	0,0	98,5	1,5
	Violencia física cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo	0,5	97,4	2,1
	Violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo	2,9	94,8	2,3
	Violencia psíquica (blasfemias, insultos, menoscacios,...) por personas pertenecientes a su lugar de trabajo	2,6	95,0	2,4
	Violencia psíquica (blasfemias, insultos, menoscacios,...) por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo	4,5	92,9	2,6
	Pretensiones sexuales no deseadas (acoso sexual)	0,0	97,6	2,4
	Discriminación por la edad	0,0	97,6	2,4
	Discriminación por la nacionalidad	0,0	97,6	2,4
	Discriminación por razón de sexo	0,0	97,6	2,4
	Discriminación por raza o etnia	0,0	97,6	2,4
	Discriminación por discapacidad	0,0	97,6	2,4
	Discriminación por la orientación sexual	0,0	97,6	2,4

TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)



La siguiente tabla analiza las conductas violentas en relación a las compañeras y los compañeros de trabajo de la plantilla encuestada, esto es, si estos compañeros y compañeras han sido objeto de alguna conducta violenta en los últimos 12 meses. La mayoría, tanto de hombres como de mujeres, aseguran que a ninguno de sus compañeros o compañeras se les ha puesto dificultades para comunicarse, ni les han amenazado ni desacreditado personal o profesionalmente. Un bajo porcentaje de mujeres (2,4%) afirma que algunas veces al año desacreditan personal o profesionalmente a alguno o alguna de sus compañeros. Por otra parte, un 2,6% de los hombres dice que a sus compañeros o compañeras se les ponen dificultades para comunicarse algunas veces al mes.

**TABLA 54: CONDUCTAS VIOLENTAS – OTROS COMPAÑEROS U OTRAS COMPAÑERAS (%)**

		Sí, diariamente	Sí, al menos una vez por semana	Sí, algunas veces al mes	Sí, algunas veces al año	No	Nc
		MUJERES	HOMBRES				
MUJERES	Le ponen dificultades para comunicarse	1,7	0,4	1,7	1,5	93,6	1,1
	Le desacreditan personal o profesionalmente	0,9	0,9	0,9	2,4	94,0	1,1
	Le amenazan	0,0	0,4	0,0	0,6	97,9	1,1
	Otras conductas	0,0	0,4	0,0	0,0	69,6	30,0
HOMBRES		Sí, diariamente	Sí, al menos una vez por semana	Sí, algunas veces al mes	Sí, algunas veces al año	No	Nc
	Le ponen dificultades para comunicarse	0,0	0,0	2,6	1,9	94,2	1,3
	Le desacreditan personal o profesionalmente	0,0	0,2	0,6	1,5	96,4	1,3
	Le amenazan	0,0	0,0	0,0	0,3	98,2	1,5
	Otras conductas	0,0	0,0	0,0	0,2	64,8	35,0

TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

En la siguiente tabla se muestran los porcentajes de aquellas personas que respondieron afirmativamente al preguntarles si la persona en cuestión (compañero hombre, compañera mujer...) se había comportado violentamente.

Sorprendentemente, son los propios compañeros y compañeras de trabajo los que más presentan conductas violentas en el entorno laboral, especialmente en el caso de las mujeres. Un 4,3% de ellas afirma que las conductas violentas de las que han sido objeto ellas mismas o alguno o alguna compañera de trabajo, han sido por parte de otras compañeras de trabajo. Del mismo modo, un 2,3% de los hombres afirma que sus compañeros de trabajo han presentado estas conductas violentas. De modo que puede concluirse que muchos de los conflictos que se generan en el entorno laboral son dentro del mismo sexo.

Normalmente, suele tratarse de una persona la que se comporta violentamente con un compañero o compañera. Resulta más extraño que sea un grupo de personas quien se comporte así con un trabajador o trabajadora.

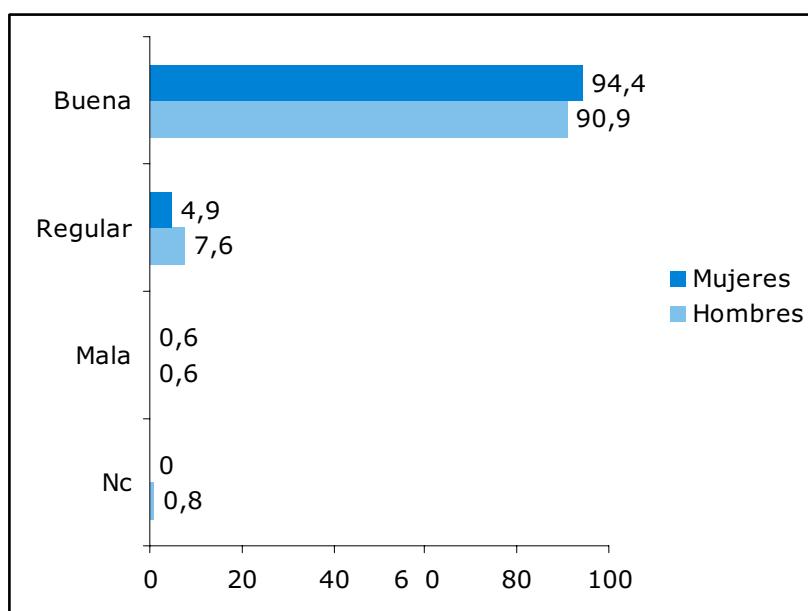
**TABLA 55: PERSONAS CON CONDUCTAS VIOLENTAS EN EL ENTORNO LABORAL (%)**

	Mujeres	Hombres
Compañero/s hombres	1,1	2,3
Superior/es hombres	2,1	1,8
Subordinado/s hombres	0,4	1,9
Compañera/s mujeres	4,3	0,6
Superior/es mujeres	0,6	1,0
Subordinado/s mujeres	0,2	0,6

TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

## 20. DAÑOS A LA SALUD

En lo que a salud se refiere, la gran mayoría de la plantilla encuestada considera que su salud es buena, así lo afirma el 94,4% de las mujeres y el 90,9% de los hombres. Un 4,9% de las mujeres y un 7,6% de los hombres creen que su salud está regular. Cabe destacar que un mínimo porcentaje considera como mala su salud.

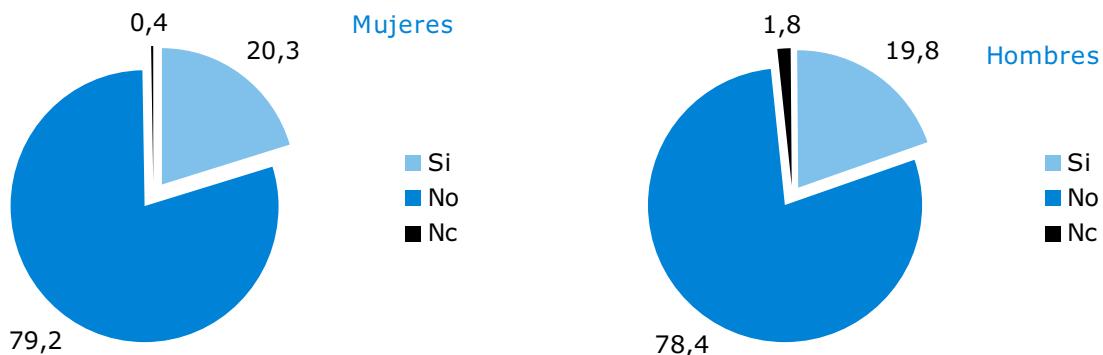
**GRÁFICO 53: SALUD (%)**

TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)



De las personas encuestadas un 20,3% de las mujeres y un 19,8% de los hombres han estado de baja por algún problema de salud en los últimos 12 meses.

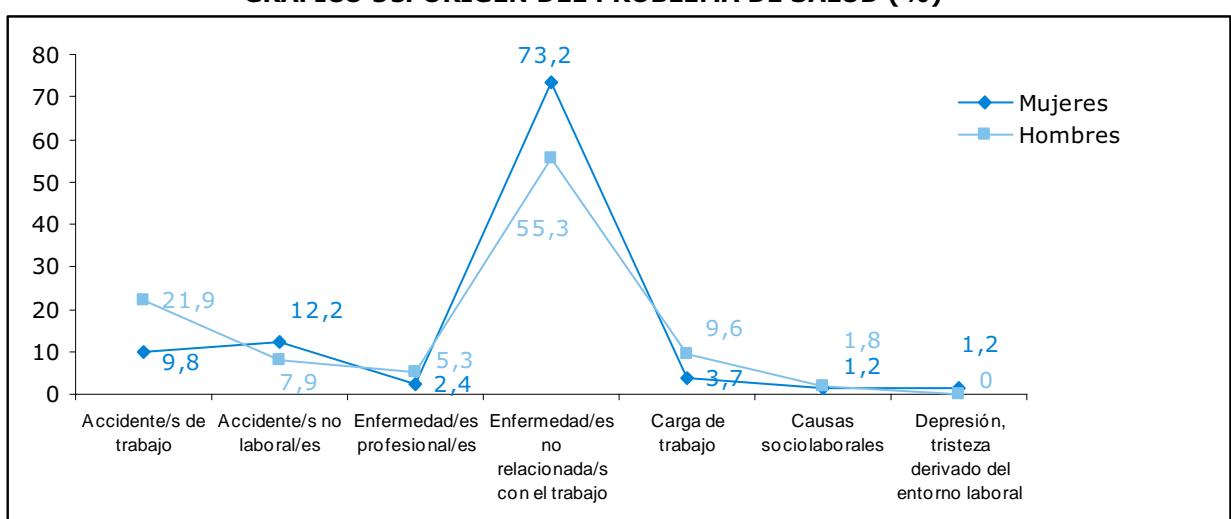
**GRÁFICO 54: BAJA POR PROBLEMA DE SALUD (%)**



TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)

El 73,2% de las mujeres que han estado de baja en el último año, afirman que su baja ha sido a causa de enfermedades no relacionadas con el trabajo y un 12,2% dice que han estado de baja por accidentes no laborales. El porcentaje de mujeres que asegura haber estado de baja por causas laborales bien sea por accidentes de trabajo, causas sociolaborales, carga de trabajo, etc. es de un 18,3% de las mismas. Respecto a las bajas de los hombres se puede ver en la gráfico que un 55,3% de los hombres que afirman haber estado de baja en el último año ha sido por enfermedades no relacionadas con el trabajo. Cabe señalar que un porcentaje representativo de los hombres que han estado de baja (21,9%) aseguran que ésta ha sido causada por accidentes de trabajo. Además un 9,6% dice que ha sido dada la carga de trabajo.

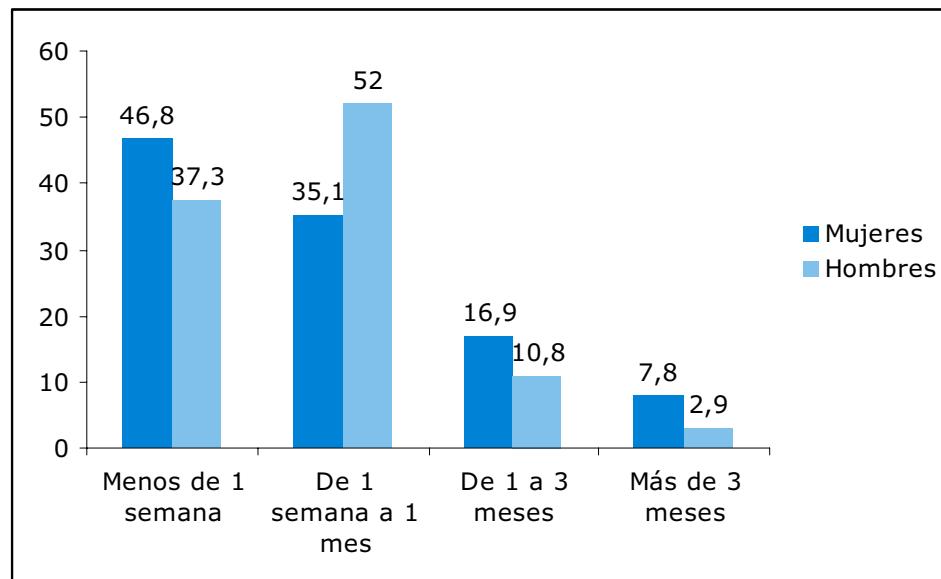
**GRÁFICO 55: ORIGEN DEL PROBLEMA DE SALUD (%)**





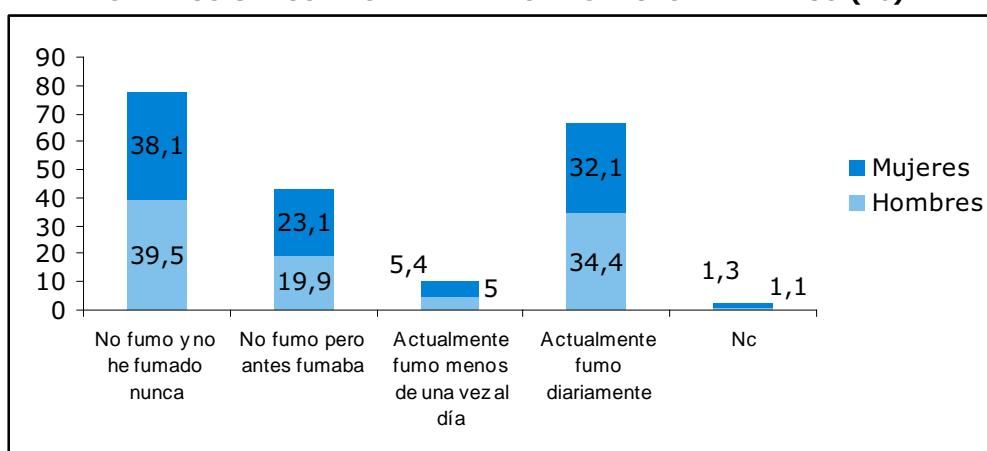
Un 46,8% de las mujeres aseguran que su baja ha durado menos de una semana mientras que un 52% de los hombres dicen que su baja ha durado de 1 semana a 1 mes. Existe diferencia entre el número de hombres que afirman que la duración de su baja ha sido de más de 3 meses. Un mayor porcentaje de mujeres (7,8%) que de hombres (2,9%) señala que su baja ha durado más de 3 meses. Además, un 24,7% de las mujeres apunta que su baja ha durado de 1 a 3 meses o incluso más de tres meses frente a los hombres que afirman lo mismo.

**GRÁFICO 56: DURACIÓN TOTAL DE LA/S BAJA/S (%)**



Un 38,1% de las mujeres y un 39,5% de los hombres aseguran que no fuman y no han fumado nunca. Por otra parte, un 23,1% de las mujeres y un 19,9% de los hombres no fuman en la actualidad pero fumaban en el pasado. Del 37,5% de las mujeres fumadoras un 32,1% fuma diariamente y un 5,4% fuma menos de una vez al día; y del 39,4% de los hombres que fuman un 34,4% lo hace diariamente mientras que un 5% fuma menos de una vez al día. A pesar de que es una mínima diferencia, cabe señalar que hay más hombres fumadores (39,4%) que mujeres (37,5%) dentro de la plantilla encuestada..

**GRÁFICO 57: COMPORTAMIENTO RESPECTO AL TABACO (%)**

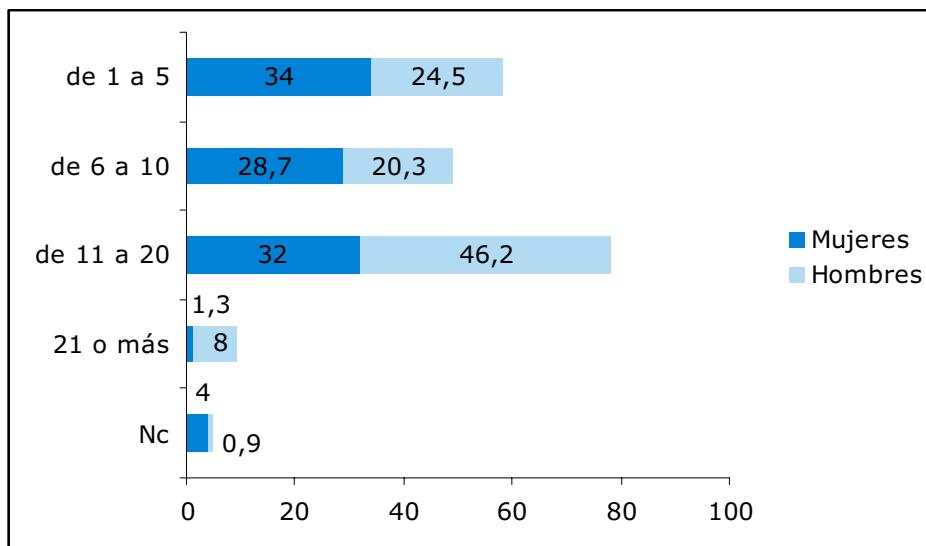


TOTALES: Mujeres (n=467) y Hombres (n=617)



Como se puede observar en la siguiente gráfico, lo más común entre la plantilla encuestada que se considera fumadora es que fumen entre 11 y 20 cigarrillos al día, así lo asegura un 32% de las mujeres y un 46,2% de los hombres. Un 28,7% de las mujeres y un 20,3% de los hombres fuman de 6 a 10 cigarrillos al día mientras que un 34% de las mujeres y un 24,5% de los hombres fuman de 1 a 5 cigarrillos. En esta gráfico se percibe que además de haber más hombres fumadores que mujeres, éstos fuman más cantidad de cigarrillos que ellas.

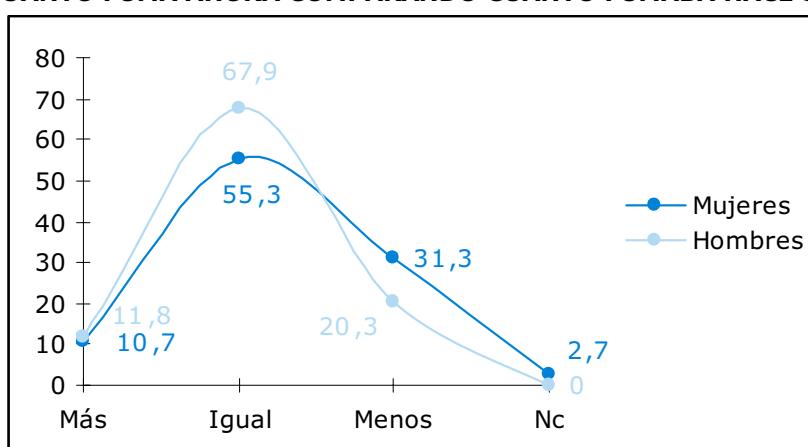
**GRÁFICO 58: CIGARRILLOS QUE FUMA AL DÍA (%)**



TOTALES: Mujeres (n=150) y Hombres (n=212)

Si los trabajadores y las trabajadoras fumadoras comparan lo que fuman en la actualidad con lo que fumaban hace seis meses, en su gran mayoría, piensan que fuman lo mismo que en el pasado (67,9% de los hombres y 55,3% de las mujeres). El análisis de esta gráfico indica que las fumadoras encuestadas consideran en mayor medida fumar menos que hace seis meses que los hombres.

**GRÁFICO 59: CUANTO FUMA AHORA COMPARANDO CUANTO FUMABA HACE SEIS MESES (%)**

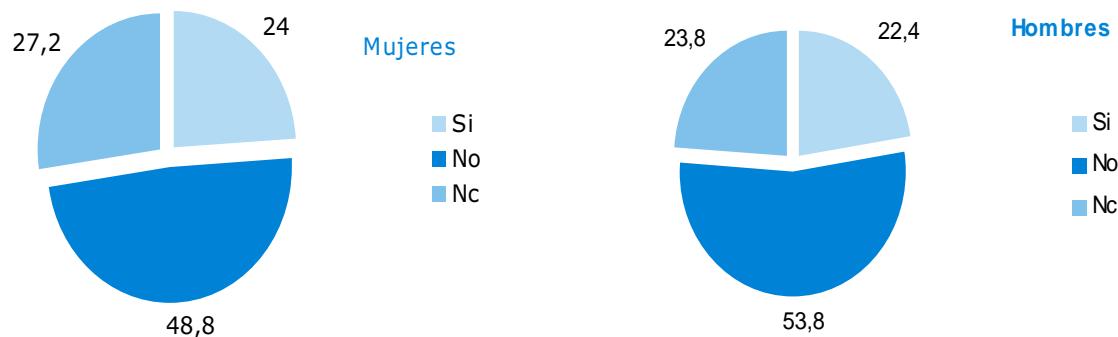


TOTALES: Mujeres (n=150) y Hombres (n=212)



Respecto a haber intentado dejar de fumar alguna vez en el último año, un bajo porcentaje de personas fumadoras encuestadas, un 24% de las mujeres y un 22,4% de los hombres, dicen que lo han intentado. Frente a ello un 48,8% de las mujeres y un 53,8% de los hombres afirman que no han intentado dejar de fumar en el último año.

#### GRÁFICOS 60: DEJAR DE FUMAR (%)



TOTALES: Mujeres (n=283) y Hombres (n=366)

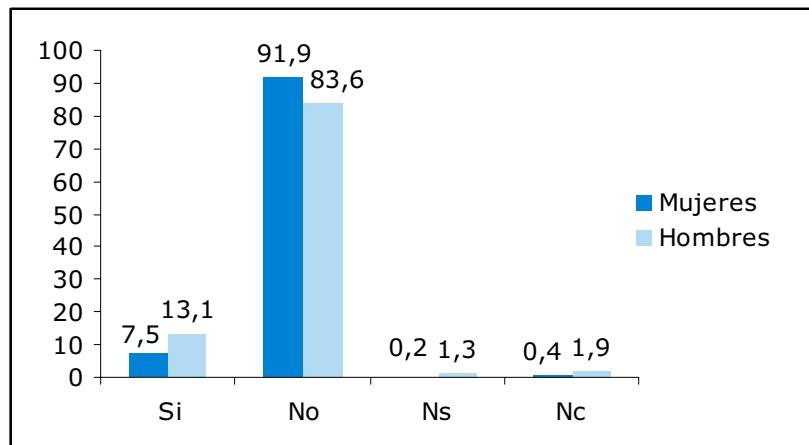
En definitiva, aunque no existen profundas diferencias dentro de la plantilla encuestada, cabe señalar que hay más fumadores que fumadoras. Además, los hombres fuman más cigarrillos que las mujeres. Un porcentaje mayor de mujeres consideran que fuman menos que hace seis meses, lo cual indica que las mujeres intentan dejar de fumar más que los hombres. De hecho, existe un porcentaje mayor de mujeres que de hombres que han intentado dejar de fumar en el último año.

Entre las mujeres es más común sufrir síntomas como dormir mal, sentirse cansada continuamente o sufrir dolores de cabeza. Los hombres coinciden con las mujeres en los dos primeros síntomas pero el tercer síntoma más mencionado por ellos, en lugar de ser los dolores de cabeza son el tener problemas en los ojos. El síntoma menos sugerido por las mujeres es el problema de la concentración mientras que para los hombres el menos indicado es sufrir mareos.

**TABLA 56: SÍNTOMAS (%)**

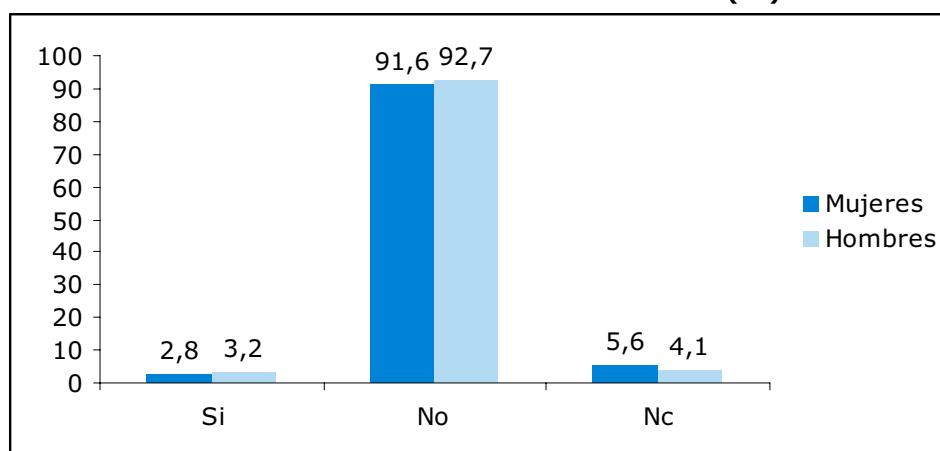
	Mujeres	Hombres
Le cuesta dormir o duerme mal	37,8	42,6
Tiene sensación continua de cansancio	31,5	25,1
Sufre dolores de cabeza	32,0	22,4
Sufre mareos	5,9	4,5
Le cuesta concentrarse, mantener la atención	6,3	9,0
Le cuesta acordarse de las cosas u olvida las cosas con facilidad	21,2	22,0
Se nota tenso, irritable	24,3	22,4
Sufre alteraciones del apetito o digestivas (náuseas, acidez, digestiones pesadas...)	19,4	17,9
Tiene problemas en los ojos (lagrimeo, visión borrosa...)	24,8	23,8
Bajo estado de ánimo	9,9	16,1

Un alto porcentaje de trabajadoras (91,9%) y de trabajadores (83,6%) asegura que nunca le han diagnosticado tensión arterial alta. Como se ve en la gráfico, a un mayor porcentaje de hombres (13,1%) que de mujeres (7,5%) se les ha diagnosticado la tensión arterial alta.

**GRÁFICO 61: TENSIÓN ARTERIAL (%)**

TOTALES: Mujeres (n=497) y Hombres (n=617)

En cuanto a la alteración de la vida sexual, como pueden ser problemas de impotencia, frigidez, disminución de la libido.... el 91,6% de las mujeres y el 92,7% de los hombres afirman que en el último año no han notado ningún tipo de alteración.

**GRÁFICO 62: ALTERACIÓN VIDA SEXUAL (%)**

TOTALES: Mujeres (n=497) y Hombres (n=617)

Un 44,1% de las trabajadoras y un 35% de los hombres aseguran que en los últimos 3 años no ha decidido tener hijos/as. De la plantilla que si lo ha intentado, un bajo porcentaje reconoce haber tenido algún trastorno como dificultad para el embarazo, abortos o partos prematuros o niños/as con algún problema de salud. Respecto al elevado porcentaje de mujeres (54,4%) y hombres (63,7%) que no han contestado a esta pregunta cabe señalar la posibilidad de que estos porcentajes pueden englobar tanto aquellos trabajadores y trabajadoras que no hayan contestado a esta pregunta como a aquellos y aquellas que han decidido tener hijos/as y no han tenido ningún trastorno de este tipo, pues no existe tal opción de respuesta.

**TABLA 57: TRASTORNOS A LA HORA DE TENER HIJOS/AS (%)**

	Mujeres	Hombres
Dificultad para el embarazo	0,6	0,2
Abortos o partos prematuros	0,9	0,3
Niños/as con algún problema de salud	0	0,8
No he decidido tener hijos/as	44,1	35
Nc	54,4	63,7

TOTALES: Mujeres (n=497) y Hombres (n=617)

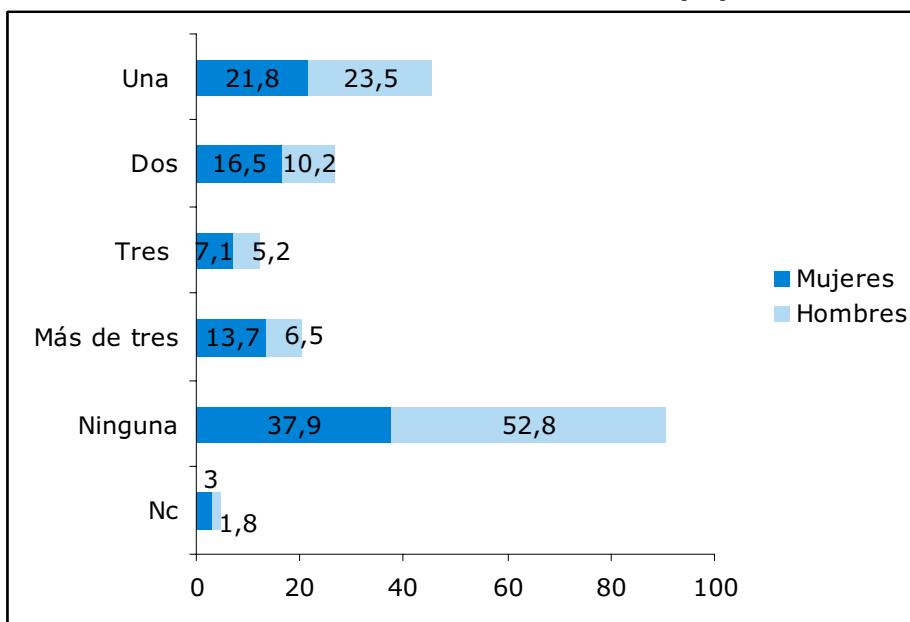
Los analgésicos para el dolor son el medicamento más tomado por la plantilla encuestada pues un 31,5% de las trabajadoras y un 17% de los hombres los han consumido en las dos últimas semanas. El segundo más utilizado serían los antiinflamatorios para problemas articulares o reumáticos. Cabe destacar que el alto porcentaje de no contestados se debe a que ese ítem recoge tanto a aquellas personas que no han contestado como a aquellas que no han tomado ningún medicamento en las últimas dos semanas. Finalmente, en la tabla se puede observar que las mujeres han tomado más medicamentos que los hombres en las dos últimas semanas.

**TABLA 58: MEDICAMENTOS TOMADOS EN LAS DOS ÚLTIMAS SEMANAS (%)**

	Mujeres	Hombres
Algelésicos para el dolor	31,5	17,0
Antiinflamatorios para problemas articulares o reumáticos	11,1	7,0
Tranquilizantes, sedantes	2,1	2,3
Medicamentos para alteraciones digestivas	2,8	1,5
Medicinas para la alergia	3,4	2,6
Medicamentos para el corazón o la tensión arterial	1,3	2,9
Nc	47,8	66,8

TOTALES: Mujeres (n=497) y Hombres (n=617)

Durante el último año, un 37,9% de las mujeres y un 52,8% de los hombres afirman que no tuvieron que realizar ninguna consulta médica por ningún tipo de problema, molestia o enfermedad. En cambio, un 13,7% de las mujeres y un 6,5% de los hombres señalan que han acudido a consulta médica más de tres veces en el último año. Por su parte, un 21,8% de las mujeres y un 23,5% de los hombres señalan que han ido una vez en los últimos 12 meses a consulta médica. Cabe destacar que de la plantilla encuestada, las mujeres han acudido más veces a consulta médica que los hombres.

**GRÁFICO 63: CONSULTAS MÉDICAS (%)**

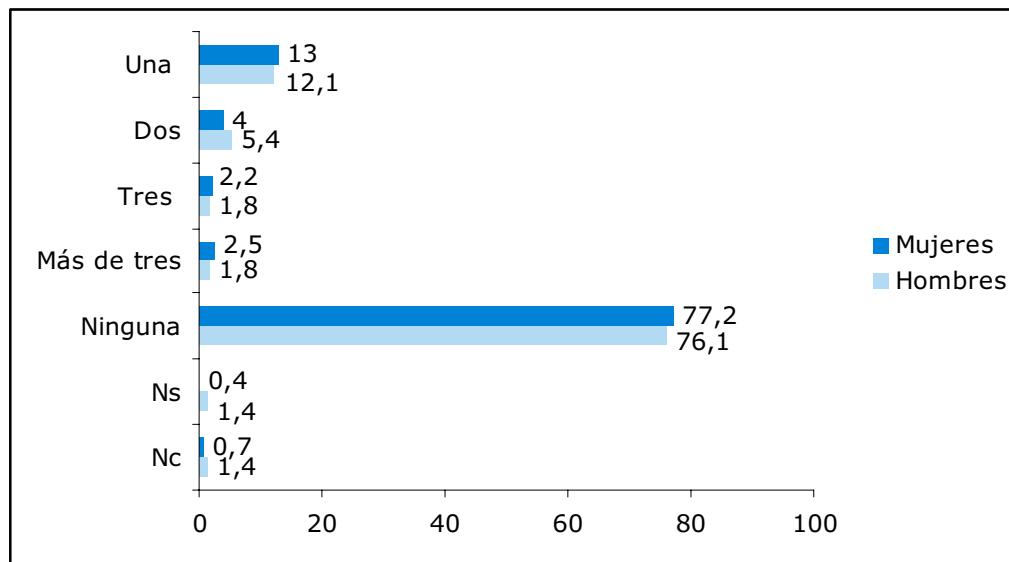
TOTALES: Mujeres (n=497) y Hombres (n=617)

La mayoría de las trabajadoras (77,2%) y los trabajadores (76,1%) que han afirmado que en el último año han acudido a consulta médica, no ha sido por causas relacionadas con problemas derivados de su trabajo. Sin embargo, un 13% de las mujeres y un 12,1% de los hombres apuntan que han ido a consulta médica una vez en el último año por problemas de salud derivados del trabajo.



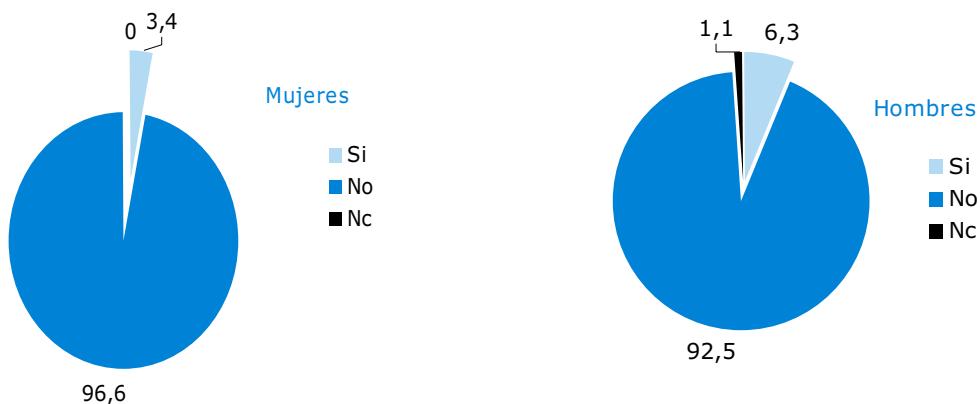
Las personas que han acudido a consulta médica por problemas derivados del trabajo destacan como principales motivos de estas consultas el dolor de espalda y el dolor en un miembro superior como el hombro, el brazo, el codo, el antebrazo, la muñeca o la mano. Otro de los motivos que apuntan como problema que motivó la consulta es el dolor de cabeza.

**GRÁFICO 64: CONSULTAS MÉDICAS POR PROBLEMAS DE SALUD DERIVADOS DEL TRABAJO (%)**



TOTALES: Mujeres (n=497) y Hombres (n=617)

El 96,6% de las mujeres y el 92,5% de los hombres encuestados niegan haber sufrido un accidente laboral en los dos últimos años. Según el 3,4% de las mujeres encuestadas que afirman haber tenido un accidente laboral, la principal causa de su accidente o accidentes fue el exceso de confianza o de costumbre, seguida de la falta de experiencia en el trabajo, el tráfico y el no utilizar debidamente las medidas de seguridad. Para el 6,3% de los hombres que han sufrido un accidente de trabajo, al igual que las mujeres, piensan que la principal causa del accidente o accidentes fue por el exceso de confianza o de costumbre. Además ellos piensan que estos accidentes suelen ser provocados por esfuerzos o posturas forzadas en el trabajo y por las operaciones peligrosas que tienen que realizar.

**GRÁFICO 65: ACCIDENTE LABORAL (%)**

TOTALES: Mujeres (n=497) y Hombres (n=617)

Como se observa en la siguiente tabla, casi la totalidad de la plantilla encuestada no está en trámite de reconocimiento de ninguna enfermedad profesional. Del bajo porcentaje que tiene el diagnóstico o está en trámite de reconocimiento de alguna enfermedad profesional, la mayor parte de las mujeres dice que se trata de enfermedades de los huesos, músculos o articulaciones mientras que la mayoría de los hombres comentan que se trata de hipoacusia/sordera.

**TABLA 59: RECONOCIMIENTO DE ALGUNA ENFERMEDAD PROFESIONAL (%)**

	Mujeres	Hombres
Si	0,2	0
No	99,8	99,4
Nc	0	0,6

TOTALES: Mujeres (n=497) y Hombres (n=617)

Por otro lado se preguntó acerca de los diferentes aspectos que les molestaban de su trabajo. A las mujeres, los aspectos que les resultan ser más incómodos son, el salario (8,8%), la escasa probabilidad de promoción (8,1%), la postura que debe adoptar en su trabajo (7,9%) y la monotonía (7,7%). Los aspectos poco valorados son los posibles contaminantes químicos a los que se está sometida (83,5%), el riesgo de tener un accidente (77,9%) y el esfuerzo físico que se ha de realizar en el puesto (75,8%).

**TABLA 60: ASPECTOS INCÓMODOS EN EL TRABAJO PARA LAS MUJERES (%)**

	Poco	Regular	Bastante	Mucho	Nada	NC
La falta de autonomía en su trabajo	66,8	16,7	6,2	3,6	3,6	3
El ritmo impuesto	52,5	23,6	10,9	5,6	4,9	2,6
El control al que le sometan sus mandos	59,1	21,8	9,6	1,9	2,1	5,4
El horario de trabajo	49	18,8	16,3	6,6	6,6	2,6
La monotonía	51,6	26,1	8,6	7,7	3	3
La dificultad de comunicación con otras personas	68,1	17,1	4,5	3,4	3	3,9
El esfuerzo físico que ha de realizar en su puesto	75,8	10,5	5,6	2,4	2,1	3,6
La postura que debe adoptar en su trabajo	50,7	21,4	13,5	7,9	3,6	2,8
La iluminación del puesto	70,7	14,8	6,2	3	2,6	2,8
El ruido existente en su puesto de trabajo	62,5	18	7,9	4,3	4,3	3
La temperatura y humedad del ambiente	62,1	15,2	9,6	6,2	4,5	2,4
Los contaminantes químicos a los que está sometido	83,5	4,9	2,4	-	2,8	6,4
El riesgo de tener un accidente	77,9	11,3	1,9	2,1	2,4	4,3
La inestabilidad en el empleo	72,8	12,8	4,1	3,6	3,2	3,4
El salario	42	22,3	17,8	8,8	6,6	2,6
La infravaloración	61,9	16,3	7,9	5,1	5,1	3,6
La escasa posibilidad de promoción	55,9	13,1	15,6	8,1	4,3	3
Los enchufismos	68,3	8,8	6,6	3,4	8,8	4,1
La sobrecualificación de algunos puestos	64,5	13,5	7,1	3,9	5,4	5,8
La falta de comunicación interna	65,5	12,8	9,9	4,5	3,4	3,9
La falta de reconocimiento profesional	58,2	14,3	9,4	6,2	6,6	5,1

TOTALS: Mujeres (n=467)

A los hombres, por otro lado, lo que mas les incomoda es, al igual que las mujeres, el salario (10,4%), la falta de reconocimiento profesional (9,7%), y la escasa posibilidad de promoción (8,3). En menor grado les incomoda los contaminantes químicos a los que esta sometido, la inestabilidad en el empleo (68,7%) y la falta de comunicación con otras personas (65,6%).

**TABLA 61: ASPECTOS INCÓMODOS EN EL TRABAJO PARA LOS HOMBRES (%)**

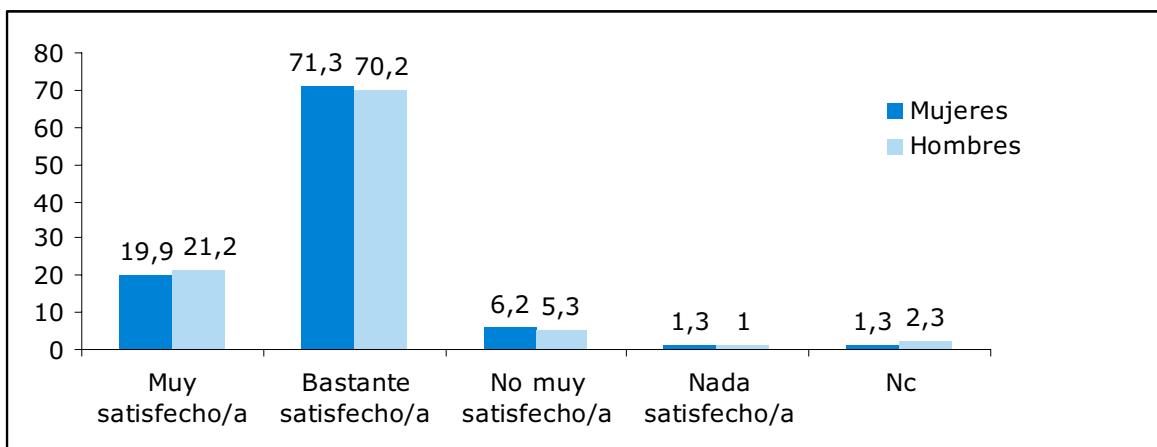
	Poco	Regular	Bastante	Mucho	Nada	NC
La falta de autonomía en su trabajo	62,6	16,5	6,2	5,5	6,2	3,1
El ritmo impuesto	53,6	18	13,1	7,6	5,2	2,4
El control al que le sometan sus mandos	59,2	18,8	9,2	5,2	3,9	3,7
El horario de trabajo	54,5	19,4	12,2	5,5	5,8	2,6
La monotonía	52,4	22	11	4,5	6,8	3,2
La dificultad de comunicación con otras personas	65,6	18,2	3,7	3,4	6	3,1
El esfuerzo físico que ha de realizar en su puesto	62,4	16,9	9,6	4,7	3,6	2,9
La postura que debe adoptar en su trabajo	51,1	21,4	13,1	7,6	4,5	2,3
La iluminación del puesto	65,2	16,4	5,8	3,4	6,6	2,6
El ruido existente en su puesto de trabajo	54	17,3	11,8	4,4	9,9	2,6
La temperatura y humedad del ambiente	58,5	15,2	9,9	6	8,1	2,3
Los contaminantes químicos a los que está sometido	72,9	9,7	2,3	2,6	6,3	6,2
El riesgo de tener un accidente	54,9	18,6	11,3	5,7	6,6	2,8
La inestabilidad en el empleo	68,7	13,1	4,9	3,2	7,3	2,8
El salario	40	19,3	18	10,4	9,7	2,6
La infravaloración	57,4	15,2	8,3	7,8	8,9	2,4
La escasa posibilidad de promoción	53,8	16	10,9	8,3	8,6	2,4
Los enchufismos	59,8	13,8	5	6,3	12,6	2,4
La sobrecualificación de algunos puestos	60,3	14,7	5,3	7	8,6	4,1
La falta de comunicación interna	57,5	15,4	8,4	7,8	7,9	2,9
La falta de reconocimiento profesional	53,3	14,1	12	9,7	8,6	2,3

TOTALS: Hombres (n=617)



En cuanto a la satisfacción de la plantilla encuestada respecto a sus condiciones de trabajo, un 71,3% de las mujeres y un 70,2% de los hombres están bastante satisfechas y satisfechos. Un 19,9% de ellas y un 21,2% de ellos estarían muy satisfechos mientras que un 6,2% de las trabajadoras y un 5,3% de los hombres no estaría satisfecho.

**GRÁFICO 66: SATISFACCIÓN RESPECTO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO (%)**



TOTALES: Mujeres (n=497) y Hombres (n=617)

## 21. RESUMEN CONCLUSIVO

- En cuanto a la edad de las personas encuestadas, más del 50% de las mismas se encuentra entre los 25 y los 44 años. A partir de los 45 años la proporción de mujeres es menor que la de los hombres, debido a la incorporación tardía de la mujer al ámbito laboral.
- Según el sector de actividad, en Comercio y Hostelería es donde se concentra el mayor número tanto de mujeres (41,1%) como de hombres (40,7%), seguido de Otros Servicios (17,1%) y Servicios Sociales (14,3%) por parte de las mujeres, y, Metal (16,5%) y Otras Industrias (13,3%) por parte de los hombres. Se aprecia una clara diferenciación del tipo de trabajo de mujeres y hombres que responde a la histórica segregación de la tipología de trabajo. Mientras que las mujeres aumentan su presencia en sectores de servicios y cuidado de personas, los hombres tienen una clara representación en sectores más industriales.
- La representación de la población en Bizkaia es mayor que en el resto de provincias y se puede destacar el hecho de que las mujeres están ligeramente en mayor proporcionalidad que en Araba y Gipuzkoa, donde su presencia es menor.
- La mayoría de las personas entrevistadas son de nacionalidad española, y existe un porcentaje muy pequeño de personas procedentes de otros países.



- El perfil de las personas encuestadas según su nivel de estudios reseña que la mayor concentración se produce en aquellas personas con estudios Secundarios (Formación Profesional, Módulos, etc.) frente a personas con Estudios Universitario, donde las mujeres tienen una mayor representatividad: 45,7% de mujeres frente a 29,5% de hombres. En el caso de los hombres, son ellos mismos quienes aportan más ingresos en el hogar (65,5%) frente a las mujeres (23,6%). Con este dato se puede vislumbrar la diferencia de condiciones de trabajo existentes entre mujeres y hombres, ya que si se tiene en cuenta que las mujeres son mayoría en cuanto a Estudios Universitarios se refiere, no es así cuando se habla de las aportaciones económicas en el hogar.
  
- De las personas que afirman vivir en pareja, en el caso de las mujeres, el 92% afirma que trabaja ésta fuera de casa, frente al 74,5% de los hombres. Un 19,5% de los hombres afirman que su pareja está en paro. En el caso de las personas que tienen hijas e hijos, destacan la presencia de mujeres con hijas e hijos de 7 a 12 años (37,3%) y hombres con mayores de 19 años (34,3%).
  
- En el caso del cuidado de hijos e hijas menores de 15 años el trabajo recae mayoritariamente sobre las mujeres. Aún así cabe destacar el alto porcentaje de personas que afirman que el cuidado se comparte con la familia (32,1% en el caso de las mujeres y 33,9% en el caso de los hombres). Existe un cierto equilibrio respecto al cuidado de las personas mayores de 65 años ya que son "ellas mismas" las que se cuidan de sí.
  
- En los tres territorios históricos, el contrato más habitual es el Indefinido, seguido por el Temporal. La mujer del sector de la construcción es la que más contratos indefinidos tiene en comparación con industria y servicios.
  
- La mayoría de las personas encuestadas son asalariadas y existe un porcentaje muy pequeño de autónomas (1,3% de mujeres y 1,4% de hombres). En cuanto al modo de remuneración el salario fijo es el que predomina seguido del salario fijo mas incentivos.
  
- La mayoría de las personas encuestadas no están cobrando algún plus de peligrosidad, nocturnidad, por trabajo en festivos, por carga de responsabilidad o mando, penosidad y/o toxicidad. Aún así, el porcentaje de hombres (18,2%) es casi el doble que el de mujeres (7,9%) en cuanto a las personas que sí lo cobran. El tipo de plus es sobre todo de Nocturnidad para ambos sexos, seguido de trabajo en días festivos.
  
- En la mayoría de los casos el puesto de trabajo de la persona encuestada es permanente. Son las mujeres de Administración y Banca las que están mayormente permanentes en su puesto, y en el caso de los hombres, son los de Administración y Banca junto con los de Química los que afirman este hecho. El 90,4% de hombres y el 97,6% de mujeres no trabajan en una cadena de producción o montaje. En el caso de las personas que trabajan en Construcción, las mujeres están presentes en Oficinas (57,1%), y los hombres se distribuyen por el resto de actividades, mas propias del trabajo manual de la obra.



- En cuanto al tiempo que llevan trabajando en la empresa, las mujeres llevan sobre todo entre 2 y 10 años aproximadamente. En el caso del Sector de la Construcción, los hombres tienen una mayor concentración entre los 2 y 10 años y esto se puede deber a la tendencia de cambiar de trabajo y no permanencia en el mismo sector durante un largo periodo de tiempo.
- Las mujeres tienen una mayor presencia en Construcción en puestos directivos y administrativos, a diferencia de los hombres donde la mayor presencia se sitúa en Obreros Cualificados.
- Siguen siendo las mujeres las que tienen una mayor presencia en las bajas por maternidad, 24,% frente a 4,9% de hombres.
- En la mayoría de las ocasiones sí ha habido un proceso de acogida con un manual, aunque muchas trabajadoras y trabajadores afirman que aún sin el manual, se adaptan bien a todo el proceso interno de la empresa.
- Para la realización del trabajo del día a día, los equipos informáticos van ganando terreno, ya que tanto ellas (66,7%), como ellos (42,3%) los consideran fundamentales. En segundo y tercer lugar estarían para ellas, las herramientas manuales y el Teléfono fijo y para ellos, las herramientas manuales y las Maquinas y equipos.
- En el sector de la Construcción había un alto número de mujeres en puestos directivos y administrativos, quienes realizan el trabajo en despachos y oficinas (64,3% de mujeres de la construcción), frente a los hombres que predominan mas en aquellos trabajos que se realizan a la intemperie sobre rasante (47,2%). En Industria y Servicios, tanto mujeres como hombres, realizan el trabajo en locales cerrados, aunque en el caso de los hombres, también están presentes en trabajos que se realizan al aire libre y en locales semicerrados como tinglados o tejavanas.
- La mayoría de las personas encuestadas afirman que el puesto de trabajo en cuanto a la temperatura es confortable tanto en verano como en invierno, exceptuando el caso de los hombres en construcción, quienes admiten que las temperaturas exteriores no son confortables ni en invierno ni en verano. El nivel de humedad que tienen en los puestos de trabajo es también bastante adecuado.
- En cuanto a la percepción de ruido en su puesto de trabajo, las mujeres no perciben que haya un ruido que les incomode (74,9%) a diferencia de los hombres quienes en un 28,5% de los casos admiten que hay ruido aunque éste no es molesto. El 4,2% de los casos afirma que el nivel de ruido es muy elevado. Para las mujeres, el ruido procede de puestos de trabajo próximos al suyo y de su propio puesto de trabajo; y, en el caso de los hombres también se incluye el ruido procedente de equipos generales.



- Un 13% (porcentaje acumulado) de hombres percibe vibraciones en manos o brazos y otras zonas del cuerpo y estas vibraciones provienen sobre todo de herramientas portátiles eléctricas y herramientas de uso manual.
- Tanto en el Sector de la Construcción como en Industria y Servicios, las mujeres admiten estar expuestas a Ondas Microondas en un 7,1% y 4,7% de los casos respectivamente; y en el caso de los hombres, están más expuestos a Luces Ultravioletas (5,8%) y (2,8%).
- En cuanto a la utilización de sustancias o productos nocivos o tóxicos, las mujeres admiten la manipulación de dichas sustancias en un 10,9% y los hombres en un 19,9% de los casos. En un 95% los productos iban debidamente etiquetados.
- El 28,8% de los hombres del Sector de la Construcción y el 23,8% de los mismos del sector de Industria y Servicios afirma que inhala polvo, humo, gases o vapores nocivos o tóxicos. Respecto a las mujeres, inhalan este tipo de sustancias en un 5,6% y 8,9% de los casos.
- El 100% de las mujeres del sector de la Construcción estaban informadas sobre los posibles efectos perjudiciales para la salud en caso de manipulación y/o respiración de sustancias nocivas o tóxicas.
- Un 5% de las mujeres manipulan de manera involuntaria, habitual o esporádica agentes biológicos (sobre todo en actividades sanitarias, tratamiento de residuos, trabajo con animales, trabajos subterráneos, etc.).
- Las mujeres perciben que su principal riesgo de accidente son los cortes o pinchazos y la caída de personas al mismo nivel; los hombres, también creen que los cortes o pinchazos son importantes a la vez que los golpes. Los riesgos menores para ellas son las explosiones, los atrapamientos, y la proyección de fragmentos o partículas, y para ellos, las explosiones, los incendios y los atracos. Ni hombres ni mujeres perciben los desplomes o derrumbamientos, los accidentes de tráfico durante la jornada de trabajo y los atropellos o golpes con vehículos como riesgos en el puesto de trabajo.
- El riesgo más citado: Cortes y Pinchazos, es alto en Comercio y Hostelería, Industrias Manufactureras, Química, Otras Industrias y Servicios Sociales. En Construcción, las Caídas a Nivel son los riesgos más elegidos junto con los golpes y en Comercio y Hostelería, los riesgos seleccionados son los golpes y los cortes.
- Para las mujeres, las principales causas de los accidentes de trabajo son las relacionadas con accidentes fortuitos de diversa índole como tropezones, manipulación de agujas y tijeras, caerse de las escaleras, etc.; y, las de los hombres, relacionados sobre todo con los "despistes", exceso de confianza, manipulación de herramientas, etc.
- Respecto a las situaciones inadecuadas en el puesto de trabajo, la principal situación seleccionada es disponer de muy poco espacio para trabajar con comodidad, seguido de tener que alcanzar



herramientas, elementos u objetos de trabajo situados muy altos/muy bajos. Los hombres del Sector de Administración y Banca son los que se enfrentan a una Iluminación inadecuada y poco espacio en el trabajo, mientras que las mujeres tanto del Sector de la Química, como de Otras Industrias aluden poco espacio del puesto de trabajo y trabajar en zonas de difícil acceso para las manos.

- En cuanto a la postura habitual de trabajo, se aprecia que sobre todo las mujeres encuestadas están sentadas o levantándose con frecuencia (51,8%), en el caso de los hombres, contestan que suelen estar de pie andando frecuentemente (36,5%) o sentados, levantándose con frecuencia. En el caso de los hombres, a diferencia de los que trabajan en el Sector Industria y Servicios, quienes están habitualmente sentados o levantándose con frecuencia (35,4%), en Construcción están de pie andando frecuentemente (59,1%).
- Las zonas del cuerpo donde sienten molestias que se puedan achacar a posturas y esfuerzos derivados del trabajo son, en orden de importancia para los hombres: Bajo de espalda (54,4%), Nuca/Cuello (30%) y Alto de espalda (23,1%); y para las mujeres: Nuca o Cuello (49%) Bajo de espalda (39%) y Alto de espalda (38,2%).
- Normalmente para la ejecución del trabajo tanto mujeres como hombres precisan mantener un nivel de atención alto más de la □ jornada, así como tener un ritmo de trabajo elevado. De las personas que dicen realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración, en el caso de las mujeres, estas tareas tienen una duración de menos de 5 minutos (25,3%) y para hombres de 10 minutos o más (25,6%). son los mandos intermedios quienes consideran que la cantidad de trabajo ha sido elevada en los 3 últimos meses o muy elevada.
- En general, en cuanto al trabajo de las mujeres encuestadas, en el 50,7% de los casos siempre o casi siempre tienen que respetar normas de calidad precisas, evaluar ellas mismas la calidad de su propio trabajo (49,7%) y resolver ellas mismas los problemas (46,9%), aún así, en el 37,9% de los casos admiten tener que realizar tareas complejas a veces y aprender cosas nuevas (32,8%). Los hombres también tienen que respetar normas de calidad precisas (57,1%) y evaluar ellos mismos la calidad de su propio trabajo (56,6%), admiten que a veces tienen que realizar tareas complejas (38,1%), aprender cosas nuevas (35,3%) y trabajar con plazos de tiempo ajustados (35,8%).
- La medida que más se destaca con la que se cuenta para realizar el trabajo son los programas informáticos bien adaptados tanto para mujeres como para hombres; y en segundo lugar, posibilidad de recibir ayuda y las informaciones claras y suficientes. En ambos casos, se destaca la ausencia de número suficiente de colaboradores y colaboradoras.
- Cuando en el puesto de trabajo se comete algún error, normalmente puede provocar un problema leve o apenas tiene consecuencias (efectos negativos sobre la calidad del producto o servicios y daños sobre la seguridad y salud de las personas). También aluden como otras posibilidades: daños económicos, provocación de desconfianza, malestar personal y pérdida de tiempo.



- Respecto a los posibles aspectos que impiden o dificultan relacionarse con sus compañeras y compañeros mientras trabaja, las mujeres apuntan al hecho de "estar aisladas" y "la dirección", por otro lado, los hombres indican que "los equipos de protección lo impiden", y "la existencia de mucho ruido". En cuanto a las relaciones con el resto de personas por lo general son buenas con los jefes/as para ellos y ellas, así como con las personas subordinadas.
- Un 24,6% de las mujeres frente un 32,6% de los hombres afirma que no es necesario tener conocimientos específicos para desempeñar su puesto, bastaría con la experiencia. Un 38,8% de las mujeres y un 43,3% de los hombres dicen que es necesario poseer estudios a nivel de formación profesional y un porcentaje del 34,9% de las mujeres y un 22,7% de los hombres creen necesario haber obtenido una formación universitaria bien sea media o superior.
- Respecto a la oportunidad de aplicar los conocimientos o capacidades que han adquirido, un 77,1% de las mujeres afirman que su trabajo les da la oportunidad de aplicarlos mucho o bastante frente a un 72,8% de los hombres. Tan sólo un 5,4% de las mujeres y un 4,5% de los hombres creen que su trabajo no les da la oportunidad de aplicar dichos conocimientos.
- En cuanto a la importancia del puesto de trabajo de la plantilla encuestada, un 65,5% de las mujeres y un 59,8% de los hombres piensan que su puesto de trabajo es importante en su empresa. Un 7,5% de las mujeres y un 13,0% de los hombres consideran su puesto de trabajo como uno de los más importantes de la empresa.
- Aunque la plantilla encuestada no dispone de total libertad en su puesto de trabajo, las personas encuestadas afirman tener bastante autonomía en determinadas cuestiones como son el orden de las tareas, el método de trabajo, el ritmo de trabajo y la distribución y/o duración de las pausas en el trabajo. En lo que parecen tener mayor autonomía es en el orden de las tareas afirmándolo así un 94,2% de las mujeres y un 86% de los hombres; mientras que parece menos habitual el poder modificar aspectos como el método o el ritmo de trabajo.
- El ritmo de trabajo tanto de mujeres como de hombres viene determinado sobre todo por causas externas (público, clientes, tráfico, etc). La segunda razón que señalan las mujeres como determinante del ritmo de trabajo es el ritmo de otros compañeros o compañeras seguida de los topes que deben alcanzar. En el caso de los hombres, el ritmo de la máquina sería la segunda razón que apuntan como determinante seguida del ritmo de otros compañeros o compañeras.
- La mayoría de los y las encuestadas suelen interrumpir la tarea que están realizando para hacer otras que no están previstas. Aproximadamente la mitad de la plantilla encuestada, afirman tener esta necesidad varias veces al día.
- Respecto a las consecuencias que pueden conllevar estas interrupciones en el desarrollo del trabajo, mujeres y hombres dicen que éstas no suponen ninguna consecuencia en la realización de su trabajo. De aquellos trabajadores y trabajadoras que dicen que estas interrupciones tienen



consecuencias en el desarrollo de su trabajo, dicen que estas consecuencias son perjudiciales para su trabajo.

- De modo que el 64% de las mujeres y el 63,5% de los hombres afirma que sí puede detener el trabajo o ausentarse de él cuando el trabajador o trabajadora lo necesita durante la jornada laboral, sin necesidad de ser sustituido por otra persona así como un 25,7% de las mujeres y un 24,3% de los hombres podría ausentarse si fuese sustituido por otra persona.
- En lo relativo a la cuestión de la promoción dentro de la empresa en la que actualmente trabaja la persona encuestada, se observa que los hombres promocionan más que las mujeres aunque con una diferencia poco perceptible. Tanto las mujeres como los hombres dicen que su promoción se debe, sobre todo, a la experiencia que han acumulado. En el caso de las mujeres, la segunda razón de su promoción creen que son las competencias personales y sociales, mientras que los hombres piensan que se debe a competencias técnicas. El 43,7% de las mujeres y el 36,1% de los hombres que nunca han promocionado, en su mayoría, afirman que nunca se les ha dado la opción.
- El porcentaje de encuestadas y encuestados que trabaja para una empresa de trabajo temporal pertenece al sector de industria y servicios.
- Normalmente se promociona de los 25 a los 54 años, gracias a su experiencia acumulada.
- En lo referente al nivel de estudio de las personas que han promocionado alguna vez en su empresa actual, el porcentaje más alto de promoción se encuentra entre aquellas personas que poseen estudios secundarios. Es destacable la diferencia existente entre mujeres y hombres que han adquirido formación universitaria, ya que un 24,8% de los hombres que poseen esta formación han promocionado mucho o algo en su empresa actual frente a un 43,5% de las mujeres.
- La categoría profesional que más ha promocionado es el obrero/a cualificado/a, un 35,7% en el caso de las mujeres y un 43,5% en el caso de los hombres, siendo esta categoría la que en su mayoría posee estudios secundarios. En cambio, la categoría de mando intermedio es la que menos ha promocionado.
- Gran parte de la plantilla afirma trabajar entre 35 y 40 horas a la semana así lo señala el 67,9% de las mujeres y el 70,7% de los hombres. Entre los hombres trabajar más de 40 horas es más habitual que entre las mujeres. Para éstas, en cambio, es más frecuente trabajar de 21 a 35 horas.
- La jornada de trabajo más extendida es la jornada partida. Tanto entre los hombres como entre las mujeres la segunda jornada más generalizada es la jornada continua de mañana, siendo la jornada menos común trabajar continuamente de noche. Normalmente, cuando las personas encuestadas han contestado que poseen otro tipo de horarios se refieren a que su jornada no está definida, es más bien variable, por ejemplo, puede ser una jornada partida combinada en determinadas ocasiones con una continua de mañana, tarde o noche, pueden existir multitud de combinaciones.



- Alrededor del 90%, tanto de las mujeres como de los hombres, señalan que no cambian de turnos. Aquellas personas que si lo hacen, señalan que lo más habitual es cambiar de turno cada semana o cada dos semanas.
- En lo referente a trabajar sábados, domingos y días festivos, es muy poco habitual, sobre todo, si hablamos de trabajar los domingos y días festivos. A pesar de ello cabe destacar que la gran mayoría de aquellas personas que afirman tener que trabajar estos días está vinculada al comercio y la hostelería.
- En cuanto a la rigidez o flexibilidad del horario laboral, la mayoría de las empresas tienen un horario rígido, con un horario fijo de entrada y salida del trabajo. Del porcentaje de encuestadas y encuestados que poseen un horario con posibilidad de adaptarlo o elegir las horas de entrada y salida, gran parte trabaja en el comercio y la hostelería.  
Casi la mitad de la plantilla encuestada no suele tener que prolongar su jornada laboral. El resto de la plantilla suele prolongar habitualmente su jornada laboral, un 24,4% de las mujeres lo haría sin compensación frente a un 19,9% que sería compensada económicamente y/o en tiempo libre. De los hombres que suelen alargar su jornada laboral, el 29,3% suele hacerlo con compensación bien económica o en tiempo libre mientras que el 24% lo hace sin recibir ningún tipo de compensación.
- La sobrecarga de trabajo es la principal razón que apuntan las personas que suelen prolongar su jornada laboral. Entre otras razones que apuntan las personas encuestadas se encuentra el tráfico, los viajes de trabajo, las reuniones, etc.
- La mayor parte de la plantilla encuestada del sector industria y servicios apunta que su empresa no contempla la opción del "tele-trabajo". Aquellas empresas que si lo permiten, lo valoran positivamente, así lo afirma el 3,8% de las mujeres y el 4,7% de los hombres.
- Si se pregunta por la persona encargada de realizar las tareas del hogar, se denota una clara diferencia significativa entre mujeres y hombres. Mientras que muchas mujeres dicen que son ellas mismas, hecho que se refuerza si se tiene en cuenta que 25,9% de hombres opina que es la pareja, los hombres comparten el trabajo con otros miembros de la familia. La deducción que se vislumbra en la frecuencia de horas a las que se dedica tiempo a las tareas domésticas, demuestra que siguen siendo las mujeres las que realizan una "doble jornada", asumiendo la responsabilidad del cuidado del hogar.
- Por lo general se puede decir que todas las personas encuestadas duermen de 6 a 8 horas, tanto mujeres como hombres, aunque no se debe dejar de lado el hecho de que haya un porcentaje de persona que duermen menos de 6 horas, teniendo en cuenta que tienen que estar más de la media jornada con un nivel de atención alto.
- Se cuestionó sobre cómo consideraban la cantidad de trabajo que realizaban habitualmente en su hogar, a lo que las mujeres contestaron "Normal", seguido de "Mucha" , "Poca" y "Demasiada" .



Mientras que los hombres consideran que la cantidad de trabajo que realizan habitualmente es "Normal", a la vez que asumen que es "Poca", "Mucha" y "Demasiada".

- En cuanto a la suficiencia de tiempo personal como para dedicarse a las propias aficiones, tanto mujeres como hombres apuntan que lo han podido hacer algunas veces; mientras que existe diferencia en poder hacerlo "siempre", ya que en este aspecto los hombres superan en casi 10 puntos porcentuales a las mujeres. Esto se puede deber a lo que se señalaba anteriormente en cuanto al número de horas dedicadas a las tareas domésticas, donde las mujeres empleaban más de 3 horas.
- Las mujeres invierten su tiempo libre sobre todo en las amistades, actividades físicas, Lectura y Escuchar la Radio o Televisión. Los hombres, por su parte invierten su tiempo en aficiones como la actividad física, las amistades, y escuchar la Radio o Televisión.
- Cabe destacar la planificación y organización del trabajo y la revisión de la calidad del mismo como los aspectos del trabajo en los que más se tiene en cuenta la opinión de las y los trabajadores encuestados.
- Existen diferentes medios para presentar sugerencias o participar en decisiones que incumben a las y los trabajadores como son las conversaciones directas con las personas superiores, el buzón de sugerencias, los círculos de calidad, los representantes de la plantilla o las reuniones. La conversación directa con las personas superiores es el medio mejor valorado. Alrededor de la mitad de las personas encuestadas señalan que en sus respectivas empresas no existe ni buzón de sugerencias ni círculos de calidad. Respecto a los representantes de la plantilla, el 46,9% de las mujeres dice que no existe tal representación frente a un 41,7% de los hombres que valoran este medio como bueno.
- Finalmente, si se analizan las reuniones de la plantilla, el 40,5% de las mujeres afirman que no existen frente a un 37,5% de las mismas que las valoran como buenas. Así mismo el 37,9% de los hombres evalúan como buenas las reuniones de la plantilla mientras que un 34,8% aseguran que no existe.
- En cuanto a si la plantilla encuestada ha hecho alguna vez sugerencias para la mejora de la seguridad y la salud en su lugar de trabajo, más de la mitad de los hombres afirman que si lo han hecho alguna vez; frente a más de la mitad de las mujeres que señalan no haberlo hecho nunca.
- La mayoría de la plantilla encuestada que afirma haber presentado sugerencias dice que éstas han sido atendidas.
- Menos de la mitad de las mujeres y un 55,8% de los hombres afirman que en su empresa hay alguna persona delegada de la prevención de riesgos laborales.



- En relación a la evaluación de la persona delegada de la prevención de riesgos laborales, se aprecia una valoración bastante positiva de esta figura, tanto por el lado de las mujeres como por el de los hombres. Aunque las diferencias no son relevantes, cabe subrayar que las mujeres evalúan mejor que los hombres la figura de la persona delegada de la prevención de riesgos laborales.
- En cuanto a la existencia de un comité de seguridad y salud en el trabajo, un 24,0 % de las mujeres y un 30,8% de los hombres afirman que en su empresa existe tal comité.
- Los trabajadores y las trabajadoras que afirman que en su empresa existe un comité de seguridad y salud en el trabajo, lo evalúan de forma positiva. Al igual que ocurre en la valoración de la persona delegada de la prevención de riesgos laborales, como se apuntaba anteriormente, aunque las diferencias no son relevantes, cabe señalar que las mujeres evalúan mejor que los hombres este comité de seguridad y salud en el trabajo.
- En lo referente al reconocimiento médico, un 80,6% de los hombres y un 61% de las mujeres afirman que en los últimos 12 meses se le practicó algún reconocimiento médico por parte de su empresa.
- Existen diversos motivos por los que suelen practicarse reconocimientos médicos en las empresas. Sin embargo, el carácter periódico de los mismos es el principal motivo que señalan los trabajadores y las trabajadoras que afirman que se les ha practicado alguno en los últimos 12 meses. Entre otros motivos para realizar un reconocimiento médico se encuentra el estrés.
- Una vez realizado el reconocimiento médico, por lo general, las empresas informan de los resultados a las y los trabajadores por escrito, la segunda forma más habitual de informarles de sus resultados es verbalmente y por escrito.
- Las trabajadoras y los trabajadores que afirma que por parte de su empresa se le ha practicado un reconocimiento médico en el último año consideran útil este reconocimiento médico. Consideran que se les han realizado las pruebas necesarias para saber si tienen alguna enfermedad relacionada con el trabajo.
- El estudio de los riesgos para la salud o seguridad en el puesto de trabajo es una de las actividades preventivas que los centros de trabajo suelen realizar. Tanto mujeres como hombres afirman que en su centro de trabajo se realizan estudios de los riesgos para la salud o seguridad en el puesto de trabajo.
- Las trabajadoras y los trabajadores que afirman que en su centro de trabajo se ha realizado algún estudio de los riesgos para su salud o seguridad en su puesto de trabajo, apuntan que los aspectos de su empresa más estudiados son las posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos, el ruido, el diseño del puesto de trabajo, la seguridad de las instalaciones, el ambiente térmico y la seguridad de máquinas, equipos y material. Sin embargo, los menos estudiados son los



posibles conflictos entre mujeres y hombres en nuevos entornos mixtos y los aspectos sociolaborales como el acoso sexual, el mobbing, la doble jornada, ect.

- Existen varias vías a través de las cuáles los centros de trabajo comunican a sus trabajadores y trabajadoras los resultados de los estudios de los riesgos para la salud o seguridad en el puesto de trabajo. El medio más utilizado es por escrito. Sin embargo, no hay que dejar de lado la comunicación de estos resultados verbalmente e incluso combinando la vía verbal con la escrita. Es destacable el porcentaje de trabajadoras y trabajadores que afirman que no les han informado de los resultados de estos estudios.
- Mujeres y Hombres coinciden en afirmar que la medida por excelencia que se ha tomado tras los estudios realizado, es la modificación de instalaciones, maquinaria, equipos o materiales. El 44,3% de las trabajadoras que conocen la existencia de dichos estudios, creen que tras éstos se ha tomado como medida la formación. Por su parte, el 49,2% de los trabajadores que nos han confirmado que en su centro se realizan estos estudios, dicen que la modificación o suministro de equipos de protección individual es otra medida tomada tras los estudios realizados.
- Gran parte de los trabajadores encuestados necesitan utilizar en su centro de trabajo algún equipo de protección individual frente a un bajo porcentaje de trabajadoras. De hecho las mujeres aseguran que el uso de un equipo de protección no es necesario para ellas. De estos datos se vislumbra una cierta diferencia entre la actividad laboral que desempeñan hombres y mujeres. Más hombres que mujeres trabajan expuestos directamente a riesgos de salud o seguridad (trabajadores de la obra, electricistas, mecánicos, ect.), por ello, un mayor porcentaje de hombres asegura que en su trabajo es obligatorio utilizar equipos de protección individual.
- Los trabajadores y las trabajadoras que tienen que utilizar equipo de protección afirman que el uso de guantes y calzado especial es lo más habitual y confirman que en su centro de trabajo se controla el uso del mismo
- De la plantilla encuestada que debe utilizar equipos de protección individual, la mayoría asegura que dichos equipos están adaptados a su talla. Respecto a la adaptabilidad de dichos equipos a las trabajadoras embarazadas, de esta plantilla el 45,9% de las mujeres dicen que sí están adaptadas frente a un 35,6% de los hombres que niegan que exista esta adaptabilidad.
- Mas de la mitad de las mujeres y de los hombres afirman que ha asistido a algún curso o charla facilitado u ofrecido por su empresa actual o anteriores en los últimos 12 meses. Sin embargo, un alto porcentaje de la plantilla encuestada confirma que no le han facilitado ningún tipo de formación en el último año (47,1% de las mujeres y un 41,2% de los hombres).
- La actividad formativa puede tener diversas orientaciones. El 79,6% de las mujeres y el 71,3% de los hombres que han recibido formación por parte de su empresa afirman que se trataba de



formación técnica del puesto de trabajo. Sólo un 12,1% de las mujeres y un 13,9% de los hombres señalan que la formación que han recibido estaba orientada al desarrollo personal.

- Los trabajadores y las trabajadoras que han gozado de esta formación en su mayoría coinciden en afirmar que la actividad formativa estaba orientada a mejorar o actualizar su preparación para realizar su trabajo. Un bajo porcentaje de esta plantilla señala que la formación se orientaba a la preparación para realizar nuevas tareas. Cabe destacar que más hombres que mujeres señalan que la actividad formativa se orientó a mejorar o actualizar sus conocimientos sobre la prevención de riesgos laborales. Otras de las formaciones que señalan los trabajadores y las trabajadoras que han recibido formación en su centro de trabajo son los cursos de primeros auxilios, idiomas, curso sobre el medio ambiente, charlas sobre los derechos laborales o formación sobre salud y seguridad.
- Generalmente, esta formación se organiza dentro del horario laboral, así lo afirma las mujeres y los hombres que han asistido a alguna actividad formativa organizada por su empresa.
- Tanto las trabajadoras como los trabajadores niegan en su mayoría haber sido víctimas de estas conductas. Aunque el porcentaje de personas que afirma haber sufrido algún tipo de violencia es bastante bajo, es conveniente aclarar que cuando la plantilla encuestada afirma haber sido objeto de conductas violentas por parte de personas no pertenecientes a su lugar de trabajo, puede que se refieran o bien que, como la pregunta indica, son personas externas a su trabajo o bien que identifiquen a éstas con su vida personal, sesgando de este modo el estudio.
- La mayoría, tanto de hombres como de mujeres, aseguran que a ninguno de sus compañeros o compañeras se les ha puesto dificultades para comunicarse, ni les han amenazado ni desacreditado personal o profesionalmente. Un bajo porcentaje de mujeres afirma que algunas veces al año desacreditan personal o profesionalmente a alguno o alguna de sus compañeros. Por otra parte, un 2,6% de los hombres dice que a sus compañeros o compañeras se les ponen dificultades para comunicarse algunas veces al mes.
- Son los propios compañeros y compañeras de trabajo los que más presentan conductas violentas en el entorno laboral, especialmente en el caso de las mujeres.
- En lo que a salud se refiere, la gran mayoría de la plantilla encuestada considera que su salud es buena, así lo afirma el 94,4% de las mujeres y el 90,9% de los hombres.
- Un 20,3% de las mujeres y un 19,8% de los hombres han estado de baja por algún problema de salud en los últimos 12 meses.
- Las mujeres que han estado de baja en el último año, afirman que su baja ha sido a causa de enfermedades no relacionadas con el trabajo y un 12,2% dice que han estado de baja por accidentes no laborales. El porcentaje de mujeres que asegura haber estado de baja por causas laborales bien sea por accidentes de trabajo, causas sociolaborales, carga de trabajo, etc. es de un



18,3% de las mismas. Cabe señalar que un porcentaje representativo de los hombres que han estado de baja (21,9%) aseguran que ésta ha sido causada por accidentes de trabajo. Además un 9,6% dice que ha sido dada la carga de trabajo.

- Un 46,8% de las mujeres aseguran que su baja ha durado menos de una semana mientras que un 52% de los hombres dicen que su baja ha durado de 1 semana a 1 mes. Existe diferencia entre el número de hombres que afirman que la duración de su baja ha sido de más de 3 meses. Un mayor porcentaje de mujeres que de hombres señala que su baja ha durado más de 3 meses. Además, un 24,7% de las mujeres apunta que su baja ha durado de 1 a 3 meses o incluso más de tres meses frente a los hombres que afirman lo mismo.
- Un 23,1% de las mujeres y un 19,9% de los hombres no fuman en la actualidad pero fumaban en el pasado. Del 37,5% de las mujeres fumadoras un 32,1% fuma diariamente y un 5,4% fuma menos de una vez al día.
- Lo más común entre la plantilla encuestada que se considera fumadora es que fumen entre 11 y 20 cigarrillos al día, así lo asegura un 32% de las mujeres y un 46,2% de los hombres. Si los trabajadores y las trabajadoras fumadoras comparan lo que fuman en la actualidad con lo que fumaban hace seis meses, en su gran mayoría, piensan que fuman lo mismo que en el pasado.
- Respecto a haber intentado dejar de fumar alguna vez en el último año, un bajo porcentaje de personas fumadoras encuestadas, dicen que lo han intentado.
- Entre las mujeres es más común sufrir síntomas como dormir mal, sentirse cansada continuamente o sufrir dolores de cabeza. Los hombres coinciden con las mujeres en los dos primeros síntomas pero el tercer síntoma más mencionado por ellos, en lugar de ser los dolores de cabeza son el tener problemas en los ojos. El síntoma menos sugerido por las mujeres es el problema de la concentración mientras que para los hombres el menos indicado es sufrir mareos.
- Un alto porcentaje de trabajadoras y de trabajadores asegura que nunca le han diagnosticado tensión arterial alta.
- En cuanto a la alteración de la vida sexual, como pueden ser problemas de impotencia, frigidez, disminución de la libido.... La mayoría de mujeres y hombres afirman que en el último año no han notado ningún tipo de alteración.
- Un 44,1% de las trabajadoras y un 35% de los hombres aseguran que en los últimos 3 años no ha decidido tener hijos/as. De la plantilla que si lo ha intentado, un bajo porcentaje reconoce haber tenido algún trastorno como dificultad para el embarazo, abortos o partos prematuros o niños/as con algún problema de salud.
- Los analgésicos para el dolor son el medicamento más tomado por la plantilla encuestada pues un 31,5% de las trabajadoras y un 17% de los hombres los han consumido en las dos últimas



semanas. El segundo más utilizado serían los antiinflamatorios para problemas articulares o reumáticos. Cabe destacar que el alto porcentaje de no contestados se debe a que ese ítem recoge tanto a aquellas personas que no han contestado como a aquellas que no han tomado ningún medicamento en las últimas dos semanas.

- Durante el último año, tanto mujeres como hombres afirman que no tuvieron que realizar ninguna consulta médica por ningún tipo de problema, molestia o enfermedad.
- La mayoría de las trabajadoras y los trabajadores que han afirmado que en el último año han acudido a consulta médica, no ha sido por causas relacionadas con problemas derivados de su trabajo. Sin embargo, un 13% de las mujeres y un 12,1% de los hombres apuntan que han ido a consulta médica una vez en el último año por problemas de salud derivados del trabajo. Las personas que han acudido a consulta médica por problemas derivados del trabajo destacan como principales motivos de estas consultas el dolor de espalda y el dolor en un miembro superior como el hombro, el brazo, el codo, el antebrazo, la muñeca o la mano. Otro de los motivos que apuntan como problema que motivó la consulta es el dolor de cabeza.
- La mayoría de las personas encuestadas niegan haber sufrido un accidente laboral en los dos últimos años. Por otro lado de las mujeres encuestadas que afirman haber tenido un accidente laboral, la principal causa de su accidente o accidentes fue el exceso de confianza o de costumbre, seguida de la falta de experiencia en el trabajo, el tráfico y el no utilizar debidamente las medidas de seguridad; Para los hombres que han sufrido un accidente de trabajo, al igual que las mujeres, piensan que la principal causa del accidente o accidentes fue por el exceso de confianza o de costumbre. Además ellos piensan que estos accidente suelen ser provocados por esfuerzos o posturas forzadas en el trabajo y por las operaciones peligrosas que tienen que realizar.
- Del bajo porcentaje de plantilla que tiene el diagnóstico o está en trámite de reconocimiento de alguna enfermedad profesional, la mayor parte de las mujeres dice que se trata de enfermedades de los huesos, músculos o articulaciones mientras que la mayoría de los hombres comentan que se trata de hipoacusia/sordera.
- A las mujeres, los aspectos que les resultan ser más incómodos en el lugar de trabajo son, el salario, la escasa probabilidad de promoción, la postura que debe adoptar en su trabajo y la monotonía. Los aspectos pocos valorados son los posibles contaminantes químicos a los que se está sometida , el riesgo de tener un accidente y el esfuerzo físico que se ha de realizar en el puesto.
- A los hombres, lo que mas les incomoda es, al igual que las mujeres, el salario, la falta de reconocimiento profesional, y la escasa posibilidad de promoción. En menor grado les incomoda los contaminantes químicos a los que esta sometido, la inestabilidad en el empleo y la falta de comunicación con otras personas.
- En cuanto a la satisfacción de la plantilla encuestada respecto a sus condiciones de trabajo, por lo general, ambos sexo están bastante satisfechos.



# **INFORME PLANTILLA AGRÍCOLA - GANADERA**



# ÍNDICE

---

---

1. INTRODUCCIÓN .....	153
2. PERFIL DE LA MUESTRA OBJETO DE ESTUDIO.....	154
3. TIPO DE TRABAJO .....	157
4. LAS INSTALACIONES .....	159
5. MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS .....	160
6. RIESGOS FÍSICOS.....	163
7. RIESGOS FITOSANITARIOS .....	164
8. CONDICIONES DE SEGURIDAD .....	165
9. DISEÑO DEL PUESTO.....	166
10. CARGA DE TRABAJO .....	167
11. COMUNICACIÓN.....	168
12. AUTONOMÍA – ESTATUS .....	169
13. ACTIVIDADES PREVENTIVAS.....	170
14. FORMACIÓN, INFORMACIÓN .....	171
15. DAÑOS A LA SALUD .....	172
16. SITUACIÓN DE CONVIVENCIA .....	175
17. RESUMEN CONCLUSIVO .....	177

# ÍNDICE DE TABLAS

---

TABLA 1: SITUACIÓN CONVIVENCIAL .....	155
TABLA 2: PRODUCCIÓN AGRÍCOLA.....	157
TABLA 3: PRODUCCIÓN GANADERA.....	158
TABLA 4: DURACIÓN APROXIMADA ENTRE EL HOGAR Y EL PUESTO DE TRABAJO .....	159
TABLA 5: INSTALACIONES GANADERAS Y AGRÍCOLAS .....	159
TABLA 6: EQUIPAMIENTO DE TRACTOR.....	160
TABLA 7: USO DE MAQUINARIAS AGRÍCOLAS Cosechadoras Autopropulsadas.....	161
TABLA 8: USO DE MAQUINARIAS AGRÍCOLAS Motomáquinas.....	161
TABLA 9: USO DE MAQUINARIAS AGRÍCOLAS Remolques.....	161
TABLA 10: USO DE MAQUINARIAS AGRÍCOLAS Máquinas tracto impulsadas.....	162
TABLA 11: USO DE MAQUINARIAS AGRÍCOLAS Máquinas Eléctricas .....	162
TABLA 12: RIESGOS DE TRABAJO .....	165
TABLA 13: CAUSAS DE ESTOS RIESGOS DE TRABAJO .....	166
TABLA 14: SITUACIONES FRECUENTES EN EL TRABAJO .....	166
TABLA 15: UTILIZACIÓN DE DISPOSITIVOS DE PROTECCIÓN .....	170
TABLA 16: MEDIDAS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL .....	170
TABLA 17: COMPORTAMIENTO RESPECTO AL TRABAJO .....	172
TABLA 18: NÚMERO DE CIGARRILLOS DIARIOS .....	173
TABLA 19: SÍNTOMAS FRECUENTES .....	173
TABLA 20: VISITAS MÉDICAS .....	174
TABLA 21: CAUSAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO.....	175
TABLA 22: EDADES DE LOS HIJOS E HIJAS QUE VIVEN EN EL HOGAR.....	175
TABLA 23: ACTIVIDADES DEL HOGAR.....	176

# ÍNDICE DE GRÁFICOS

---

GRÁFICO 1: SEXO DE LAS PERSONAS OBJETO DE ESTUDIO .....	154
GRÁFICO 2: EDAD .....	154
GRÁFICO 3: NIVEL ESTUDIO DE LOS TRABAJADORES.....	155
GRÁFICO 4: COLABORACIÓN FAMILIAR .....	156
GRÁFICA 5: PERSONA QUE APORTA MÁS INGRESOS AL HOGAR .....	156
GRÁFICO 6: VACACIONES .....	157
GRÁFICO 7: AÑOS DEDICADOS A LA AGRICULTURA .....	158
GRÁFICO 8: EL TRACTOR .....	160
GRÁFICO 9: LOCALIZACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO .....	163
GRÁFICO 10: HUMEDAD DEL PUESTO DE TRABAJO .....	164
GRÁFICO 11: PRODUCTOS QUÍMICOS .....	164
GRÁFICO 12: POSTURAS DE TRABAJO MÁS COMUNES .....	167
GRÁFICO 13: ASPECTOS QUE DIFICULTAN LA COMUNICACIÓN .....	168
GRÁFICO 14: ACTITUD ANTE EL TRABAJO .....	169
GRAFICO 15: REALIZACIÓN DE CURSOS.....	171
GRAFICO 16: PERCEPCIÓN DE ESTADO DE SALUD .....	172
GRAFICO 17: TOMA DE MEDICAMENTOS.....	174





## 1.- INTRODUCCIÓN

En primer lugar, es importante señalar que se ha trabajado con una muestra de 2 trabajadoras y 10 trabajadores. Es un número muy pequeño dado que su universo en sí es pequeño en comparación al resto de sectores.

A pesar de ello permite tener una idea aproximada sobre las condiciones de trabajo, los riesgos y las problemáticas a las que las personas que trabajan en este sector se enfrentan. La muestra está distribuida por los tres territorios históricos equitativamente.

Para el sector agrícola-ganadero se ha realizado un único cuestionario para plantilla, ya que muchas veces es la propia persona que trabaja la dueña de la empresa.

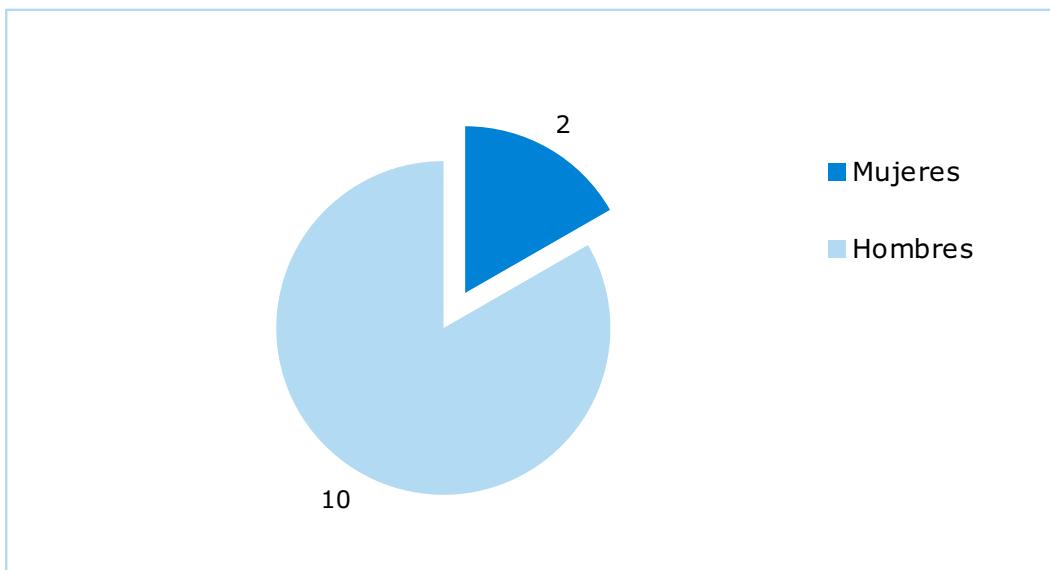
El cuestionario consta de once dimensiones bajo las que se intenta profundizar en los aspectos más relevantes del trabajo y los riesgos derivados de las actividades que desarrollan. En función a estas dimensiones se ha elaborado este informe.



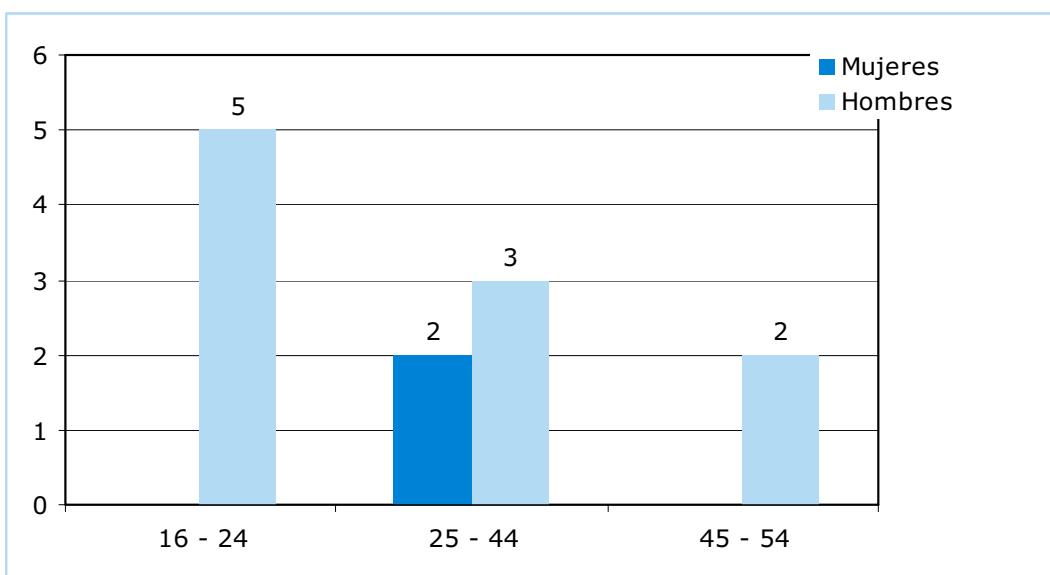
## 2. PERFIL DE LA MUESTRA OBJETO DE ESTUDIO

Las personas que han participado son 10 hombres y 2 mujeres. 5 de los hombres tienen entre 16 y 24 años y el resto es mayor de 25 años. Las mujeres se sitúan entre los 25 y los 44 años.

**GRÁFICO 1: SEXO DE LAS PERSONAS OBJETO DE ESTUDIO**



**GRÁFICO 2: EDAD**

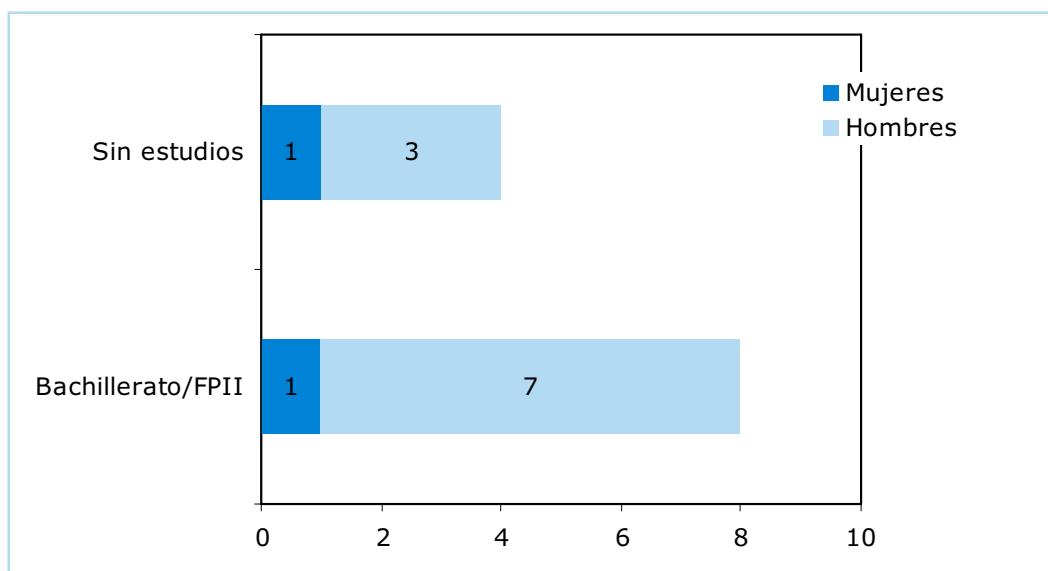


En cuanto a la situación convivencial, todas las mujeres viven en pareja, así como 6 de los hombres, y el resto vive con sus padres.

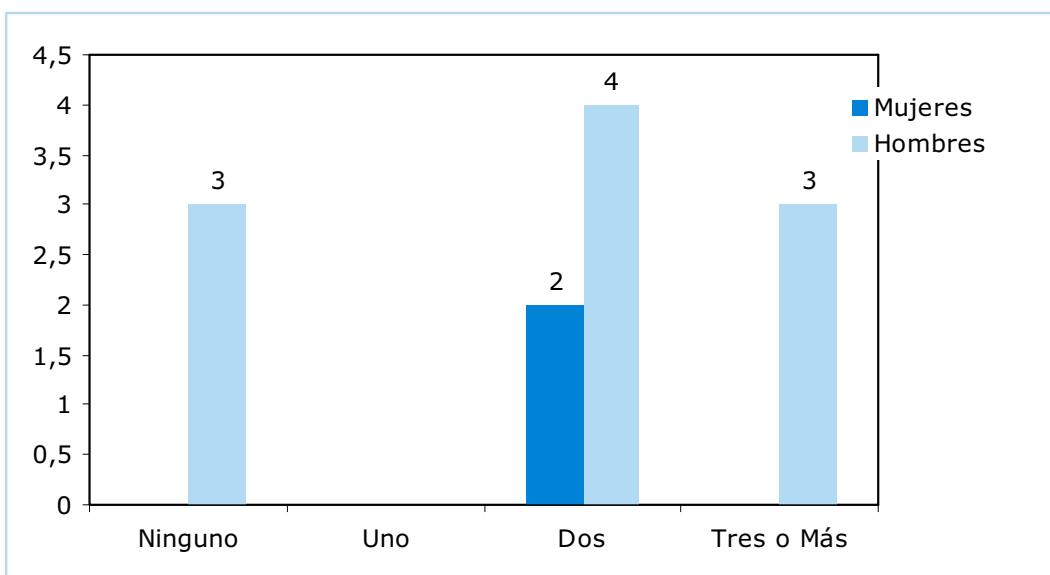
**TABLA 1: SITUACIÓN CONVIVENCIAL**

	Mujeres	Hombres
En pareja	2	6
Otros	-	5
Total	2	10

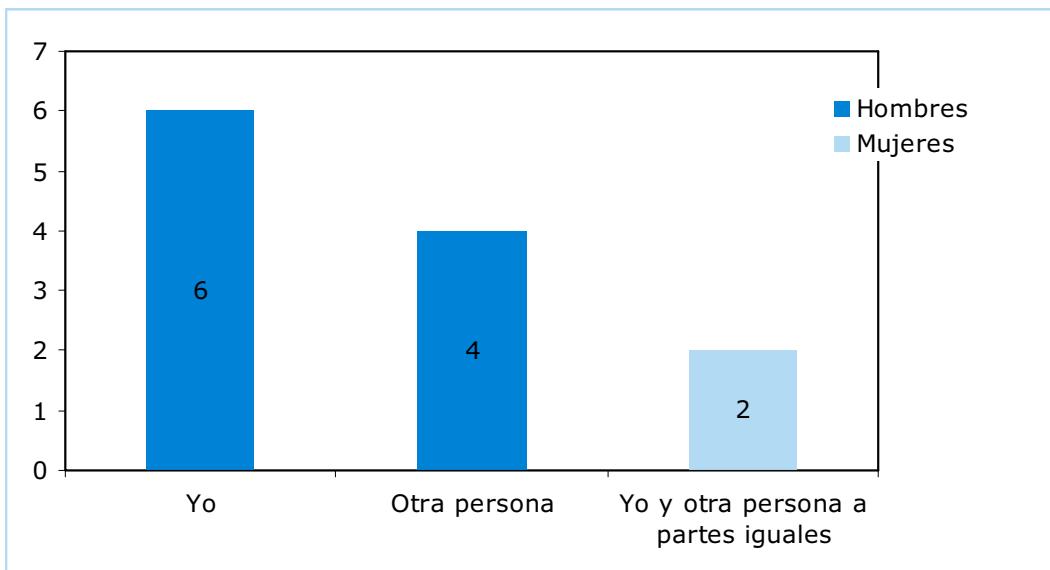
A pesar de que puede pensarse que la mayoría de trabajadores de este sector son personas sin estudios, según los resultados no es así. Únicamente tres trabajadores y una trabajadora reconocen no tener estudios. Por el contrario, las ocho personas restantes tienen estudios medios de bachiller o FPII.

**GRÁFICO 3: NIVEL ESTUDIO DE LOS TRABAJADORES**

Nueve de las personas encuestadas afirma tener ayuda familiar en su trabajo de manera habitual. Además no cuentan con 1 ni 2 familiares, sino incluso con 3 o más miembros de la familia, indistintamente de la edad, colaborando en el reparto de las tareas más duras. Sí se ha comprobado que en muchas ocasiones es la mujer u otros miembros de la familia como hijas e hijos (indistintamente) los que colaboran en estas tareas. De manera que aunque el hombre ha sido quien ha contestado a la encuesta en la mayoría de las ocasiones (diez hombres sobre la muestra de 12 personas) hay que destacar el papel de la mujer en el campo como colaboradora de gran parte de las tareas.

**GRÁFICO 4: COLABORACIÓN FAMILIAR**

De las personas encuestadas, las dos mujeres afirman que son ellas y otra persona casi a partes iguales quienes aportan ingresos en el hogar, y en el caso de los hombres, 4 de ellos responden que es otra persona y los otros seis que son ellos mismos.

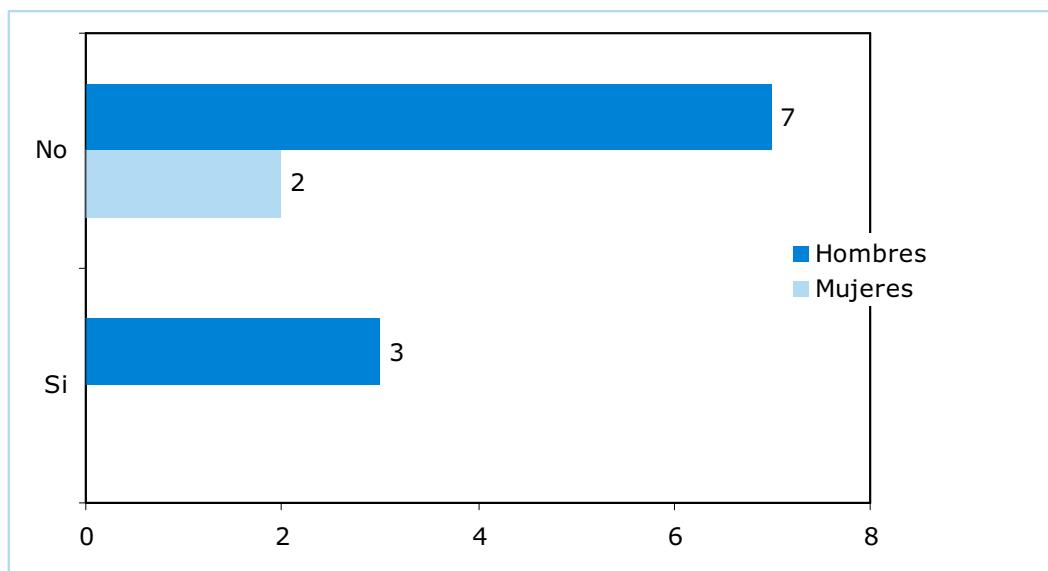
**GRÁFICA 5: PERSONA QUE APORTA MÁS INGRESOS AL HOGAR**

Las propias personas encuestadas son conscientes de que su situación es diferente a lo que puede ocurrir en otros sectores, ya que el número de horas que invierten al día para el trabajo es muy alto. No tienen un horario prefijado de 8 horas diarias como ocurre en el resto de sectores y en muchas ocasiones ocupan la noche y el día. Además cabe añadir que en la mayoría de los casos no disfrutan de vacaciones (entendidas



como salir fuera del domicilio habitual de residencia) y sólo tres de los trabajadores señalan haber podido disfrutar de ellas más de 20 días.

**GRÁFICO 6: VACACIONES**



### 3. TIPO DE TRABAJO

Las dos principales actividades a estudiar son la agrícola y ganadera, con una mayor presencia del sector agrícola frente al sector ganadero. La totalidad de los trabajadores y trabajadoras no utiliza únicamente una superficie de explotación, ya que dependiendo de la producción, se utiliza una o varias.

**TABLA 2: PRODUCCIÓN AGRÍCOLA**

	< 1 H		1-5		> 5 H		NC	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Cereales, prados, otros		4	1	2			1	4
Hortícola		1					2	9
Invernaderos (Vegetales, flores, viveros)			1	3			1	7
Vid				1			2	9
Olivo	1	1					1	9
Frutales	1	2					1	8

Para producciones de olivo, frutales, hortícolas, etc, se utilizan superficies pequeñas de menos de 1 hectárea, mientras que para producciones de vegetales, viveros, cereales y prados.. se requiere superficies de más de una hectárea.



Los trabajadores ganaderos se dedican principalmente al ganado de bovino con producción tanto de leche como de carne de menos de 20 cabezas, una de las mujeres se dedica al ganado ovino de menos de 20 cabezas y dos hombres se dedican a la avicultura de menos de 1.000 cabezas.

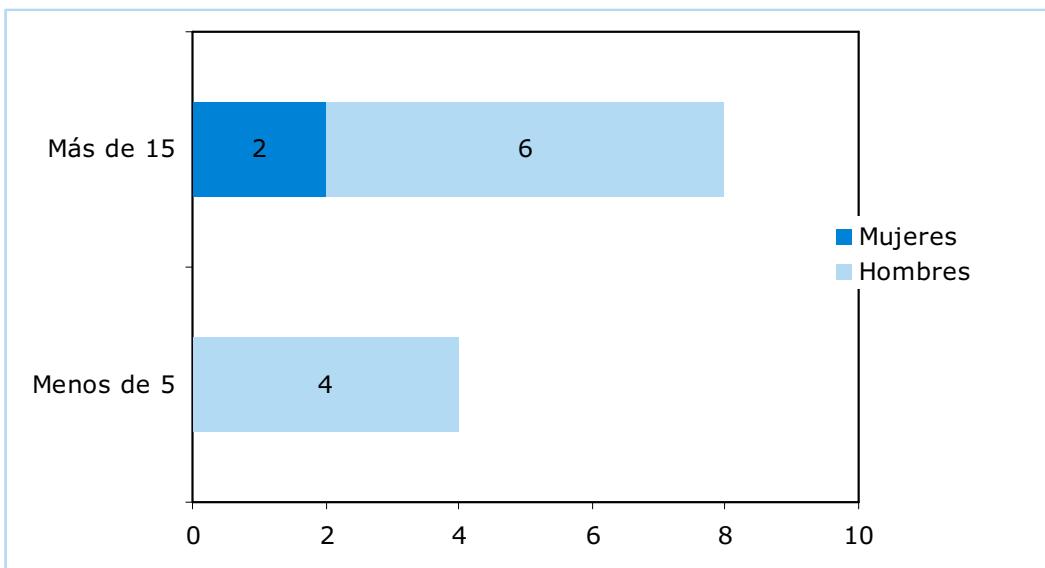
**TABLA 3: PRODUCCIÓN GANADERA**

	PRODUCCIÓN		NC	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Bovino Leche		4 (<20c)	2	6
Bovino Carne		2 (<20c)	2	8
G. Ovino	1 (<20c)		1	10
Avicultura Engorde		1 (<1.000 c)	2	9
Avicultura Puesta		2 (<1.000c)	2	8

Los trabajadores se dedican a trabajar en una única explotación, centrándose en ella de manera exclusiva como señalan diez de las doce personas entrevistadas, aún así, uno de ellos afirma trabajar de forma esporádica en otras explotaciones. Todas las personas han admitido que tanto la agricultura como la ganadería son su actividad laboral única.

En ninguna de las ocasiones, ni mujeres ni hombres han interrumpido la actividad laboral. Las mujeres llevan trabajando en el sector más de 15 años, mientras que los hombres, 4 de ellos afirman que lleva menos de 5 mientras que el resto los años son superiores (más de 15).

**GRÁFICO 7: AÑOS DEDICADOS A LA AGRICULTURA**





Casi la mitad de las personas entrevistadas están afiliadas a entidades que defienden sus intereses como trabajadoras. Cinco de ellas están afiliadas a cooperativas, sociedades S.A.T y Otras; mientras que las dos mujeres y el resto de hombres no cuenta con representación por parte de ningún organismo.

#### 4. LAS INSTALACIONES

Los puestos de trabajo agrícola-ganaderos, suelen estar muy próximos a los hogares de las personas que trabajan en los mismos. Cuando se hizo esta pregunta a las personas que han participado en el estudio, de las mujeres, todas contestaron que no había más de 20 minutos de distancia, y en el caso de los trabajadores, 2 de ellos contestaron que había más de 20 minutos, mientras que el resto, menos de 20. Normalmente en la ganadería suelen tener los recintos de los animales en los exteriores de su casa, y no se desplazan a otros lugares, por lo que tardan menos de 10 minutos como muestran tres de las personas encuestadas.

**TABLA 4: DURACIÓN APROXIMADA ENTRE EL HOGAR Y EL PUESTO DE TRABAJO**

	Mujeres	Hombres
Menos de 10 minutos	1	2
De 10 a 19 minutos	1	6
Más de 20 minutos		2

En la mayoría de los casos el medio de transporte habitual es el coche (4 hombres y 1 mujer), seguido del tractor (5 hombres), y a pie (1 mujer y 1 hombre). Así, en muchas ocasiones el propio puesto de trabajo se encuentra en el mismo hogar.

El propio hogar de los trabajadores y trabajadoras se convierte en el centro de trabajo. En la mayoría de los casos las bajeras de las viviendas se convierten en el "taller" de las herramientas donde se guardan las máquinas y utensilios de trabajo. Las superficies de las bajeras dependen de la vivienda siendo en la mayoría de los casos de menos de 100 m<sup>2</sup>. En cuanto a los silos destinados tanto al almacenamiento de forrajes como de pienso, se encuentran almacenados en verticales.

**TABLA 5: INSTALACIONES GANADERAS Y AGRÍCOLAS**

		FRECUENCIAS		NC	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
ALMACÉN, MAQUINARIA Y HERRAMIENTA	Bajeras de vivienda	1	5	1	5
	Otros				
INSTALACIONES GANADERAS	Bajeras de Vivienda			1	5
	Otros	1	5		
SILOS	Forrajes verticales		1		
	Forrajes Zanjas			2	9
	Forrajes Desvanes				
	Pienso Verticales	1	1		
	Pienso Zanjas			1	9
	Pienso Desvanes				



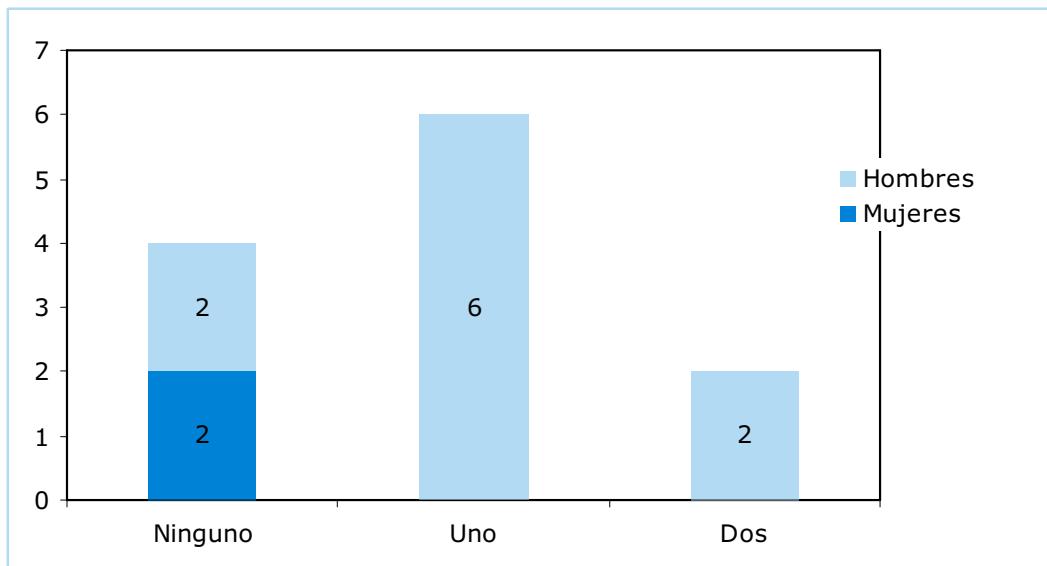
Con las instalaciones ganaderas ocurre lo mismo. Dos de los ganaderos entrevistados tienen sus animales estabulados en áreas o recintos de más de 200 m<sup>2</sup>. Y el resto en lugares de entre 101 y 200 m<sup>2</sup>. Muchas de las edificaciones han sido realizadas a fecha anterior a 2.001, tanto en el almacén de maquinaria y herramientas como en las instalaciones, en la que la fecha de edificación más señalada es 1.988.

## 5. MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS

Entre las personas del sector de la agricultura, el tractor suele ser una de las maquinarias de mayor utilidad, no sólo como instrumento de trabajo, sino como mecanismo de transporte desde el hogar al puesto de trabajo, tal y como se ha visto con anterioridad.

En la mayoría de los casos se usa un tractor para realizar el trabajo, y son minoría las personas que utilizan más.

**GRÁFICO 8: EL TRACTOR**



De ocho que poseen tractor, señalan que suelen ser de menos de 600 kg, y si por el contrario son de más de 600 kg suelen tener pórtico, cabina o arco de seguridad.

**TABLA 6: EQUIPAMIENTO DE TRACTOR**

	1 tractor	Más de 2 tractores	NS/NC
Si, es menor de 600 kgs	1		9
Más de 600 kgs con pórtico	4		6
Más de 600 kgs con pórtico, cabina o arco de seguridad		2	8
Más de 600 kgs con cabina sin homologar			-
Más de 600 kgs y carecen de cabina	1		9



La adquisición de estos tractores suele ser en función de la amortización que se va a hacer de ellos. Para áreas de superficies pequeñas y en la que la dedicación no va a ser total o diaria, se suelen adquirir tractores más bien usados, mientras que para grandes superficies de explotación en las que es la herramienta diaria de trabajo, se suelen adquirir nuevos para poder amortizarlos mejor.

Además de los tractores, existe una gran variedad de máquinas y herramientas comúnmente utilizadas en las tareas del sector primario. Se han distinguido bajo cinco grupos: Cosechadoras autopropulsadas, Motomáquinas, Remolques, Máquinas tractor impulsadas y Máquinas eléctricas.

Cada trabajador o trabajadora no tiene por qué utilizar un único tipo de maquinaria, sino que, por lo general, se dispone de una gran variedad, aunque el empleo de algunas de ellas, sea más constante que de otras.

De las cosechadoras / autopropulsadas, la más utilizada parece ser la de cereales, y solo en el caso de los hombres.

**TABLA 7: USO DE MAQUINARIAS AGRÍCOLAS**  
**Cosechadoras Autopropulsadas**

	Mujeres	Hombres	NC
Cereales	-	5	7
Forrajes	-	-	12
Otras	-	-	12

De las motomáquinas, en segundo lugar existe una mayor variedad de aparatos, como son el motocultor, la motoazada, motosegadora, motosierra, motobomba y grupo electrógeno. Son máquinas que normalmente son mas frecuentes en uso por pequeñas explotaciones agrícolas.

**TABLA 8: USO DE MAQUINARIAS AGRÍCOLAS**  
**Motomáquinas**

	Mujeres	Hombres	NC
Motocultor	1	8	3
Motoazada	2	6	4
Motosegadora	2	10	-
Motsierra	2	10	-
Motobomba	2	9	1
Grupo electrógeno	1	9	2

En el caso de los remolques, los más utilizados son los de uno o dos ejes número y los de uno o dos ejes basculantes.

**TABLA 9: USO DE MAQUINARIAS AGRÍCOLAS**  
**Remolques**

	1 unidad	2 unidades
Un eje número	5	8
Un eje basculante	2	10
Dos ejes número	3	9
Dos ejes Basculante	2	10



En cuanto a máquinas de trato impulsadas, el rotavator, la abonadora y el rastrillo volteador, la segadora rotativa o barra y el tanque de tratamiento, la ensiladora, la empacadora y la cisterna son los utensilios más empleados.

**TABLA 10: USO DE MAQUINARIAS AGRÍCOLAS**  
**Máquinas tracto impulsadas**

	Mujeres	Hombres
Abonadora	2	4
Tanque de tratamiento	1	3
Sembradora	-	-
Rotavator	1	4
Segadora Rotativa o barra	-	2
Acondicionador de forraje	-	-
Rastrillo volteador	1	3
Rastrillo Hilerador	-	-
Ensiladora	-	1
Empacadora	-	3
Molino	-	-
Molino – Mezclador	-	-
Prepodadota	-	-
Compresor	-	-
Ahoyador	-	-
Cisterna	-	1
Peladora de Almendras	-	-
Picadora de Leña	-	-

Finalmente, las máquinas eléctricas más utilizadas por estas personas son el compresor, el grupo electrógeno, la ordeñadora y el tanque de refrigeración.

**TABLA 11: USO DE MAQUINARIAS AGRÍCOLAS**  
**Máquinas Eléctricas**

	Mujeres	Hombres
Compresor	1	3
Grupo Electrógeno	-	3
Ordeñadora	-	3
Tanque de refrigeración	1	1
Molino	-	-
Molino mezclador	-	-
Seleccionadora	-	-
Sin-fin	-	-
Cintas transportadoras	-	-
Secadero	-	-
Aventadora	-	-
Ciclón elevador	-	-
Eleva-pacas	-	-
Taladro	-	3
Esmeril	-	2
Desbarbadota	-	-
Soldadura	-	4

En general, se puede apreciar que son los hombres quienes más utilizan este tipo de maquinaria.

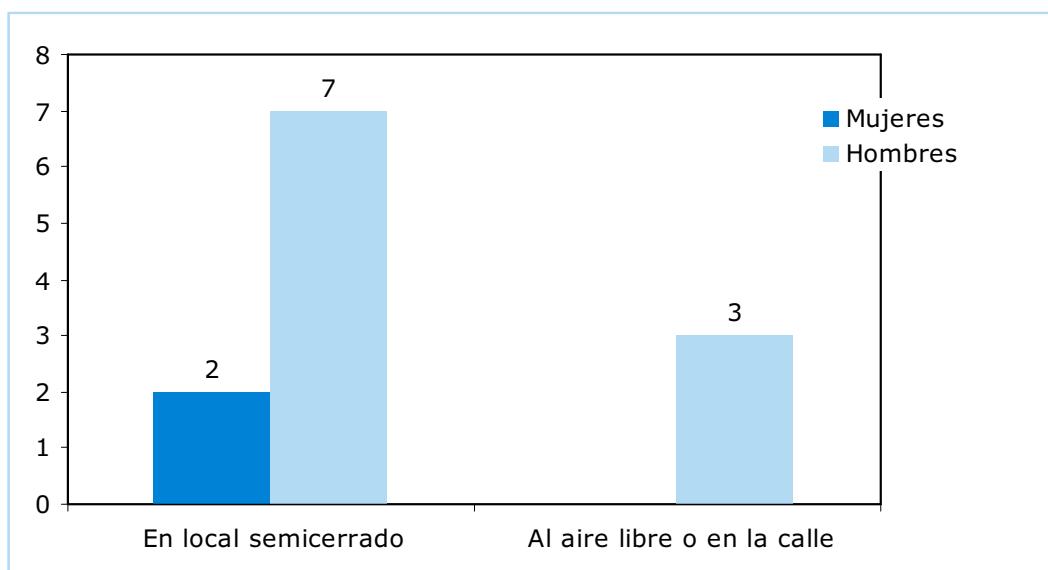


## 6. RIESGOS FÍSICOS

Los riesgos físicos a los que el trabajador o trabajadora está expuesta depende del puesto de trabajo. Como se ha visto en informes anteriores, cada sector se caracteriza por tener unos riesgos laborales inherentes de su actividad diaria. Varían dependiendo del puesto.

En este caso, se ha querido aproximar a cuáles son aquellos riesgos que afectan en el sector de la agricultura y ganadería y que medidas se toman para ello, en el caso de que existan.

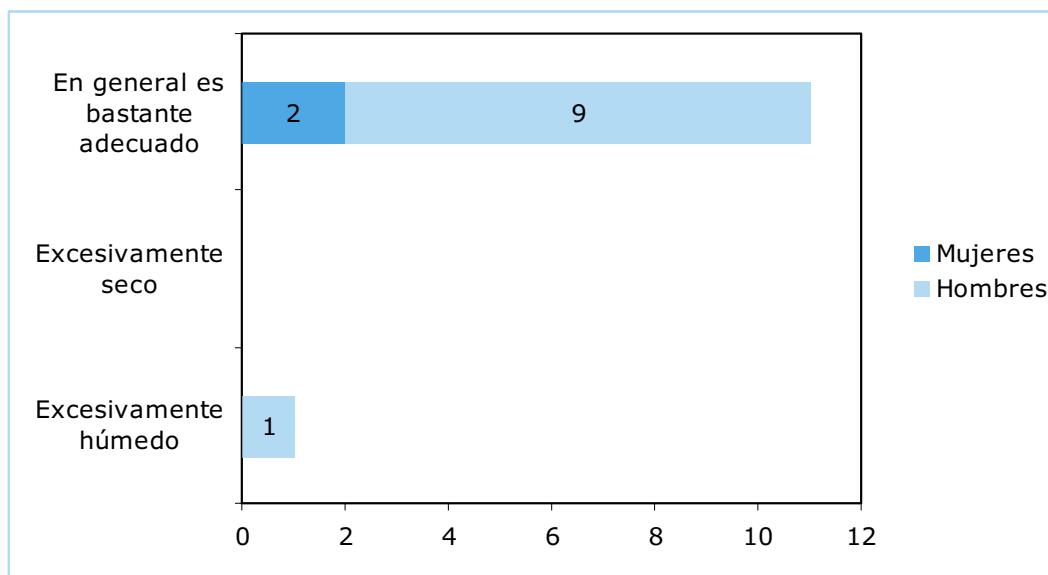
**GRÁFICO 9: LOCALIZACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO**



En la mayoría de los casos el trabajo se desarrolla en lugares semicerrados. Así, las dos mujeres junto con 7 de los hombres trabajan en locales semicerrados y 3 hombres trabajan normalmente al aire libre o en la calle.

La temperatura, por tanto, depende del puesto de trabajo. En invierno, aquellos que trabajan al aire libre, consideran que es muy inconfortable trabajar por el frío (3), al igual que en verano por el calor. No obstante, para las personas encuestadas trabajar en verano es mas agradable que trabajar en invierno. El resto, seguramente pertenecientes a aquellos que trabajan en locales semicerrados, se muestran conformes, tanto en invierno como en verano.

Respecto al nivel de humedad, las respuestas se reparten entre excesivamente húmedo y en general bastante adecuado.

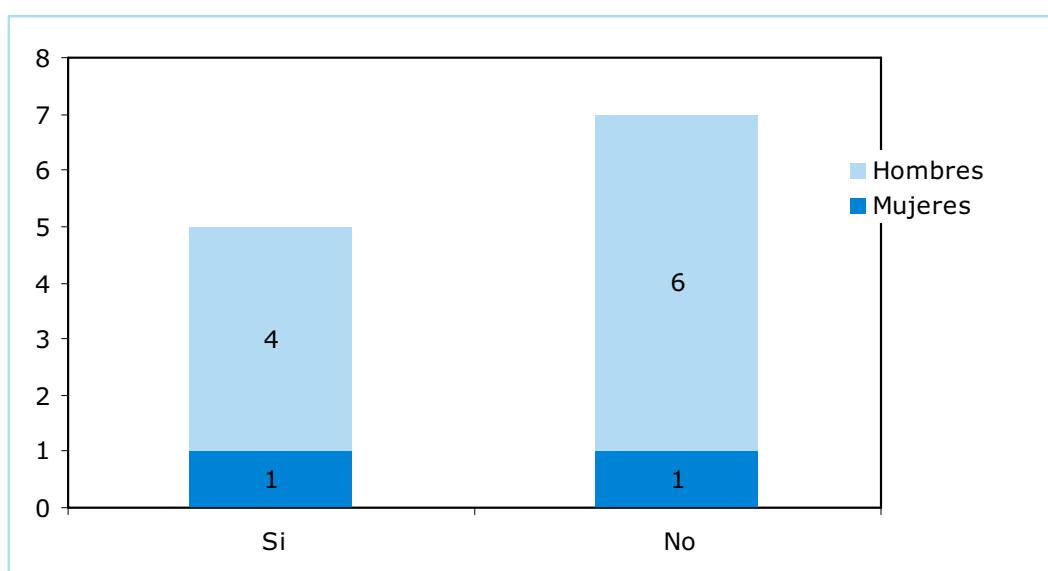
**GRÁFICO 10: HUMEDAD DEL PUESTO DE TRABAJO**

En general no se considera que el puesto de trabajo esté sometido a otros riesgos físicos, si bien en la mayoría de los casos, tanto mujeres como hombres señalan que los esfuerzos excesivos y las malas posturas les pueden llegar a afectar.

En ninguna de las ocasiones han respondido que las vibraciones y el ruido excesivo les pueda suponer un riesgo.

## 7. RIESGOS FITOSANITARIOS

La mayoría de las personas entrevistadas reconoce utilizar productos químicos en su puesto de trabajo.

**GRÁFICO 11: PRODUCTOS QUÍMICOS**



Entre quienes los utilizan, algo más de la mitad (3) los almacena en un local específico que se reserva para estos productos o bien en un almacén o en un local auxiliar. No obstante, únicamente dos los guardan en un armario de uso específico, mientras que los tres restantes reconoce no hacerlo de esta manera.

Entre los productos químicos más destacados, cabe destacar:

Los herbicidas, se consumen entre 9-150 litros, dependiendo las superficies de hectáreas. Las principales fuentes que lo suministran son: cooperativas, comercios o distribuidores. En segundo lugar están los Fungicidas, del que se consumen alrededor de 40 unidades y cuyo principal suministrador son en las Cooperativas. Los insecticidas, del que se consumen hasta 70 unidades y cuyos suministradores habituales son las cooperativas y los distribuidores. Finalmente en cuarto lugar están los raticidas, del que se consumen aproximadamente unas 6 unidades y cuyo suministrador son las cooperativas.

Los tratamientos se realizan dependiendo de las superficies de terreno, por lo que las respuestas son muy variadas en cuanto al número de días que se realizan las explotaciones, ya que no puede identificarse un número medio. Lo que si puede señalarse es que, según las personas encuestadas, todos los productos, tanto los utilizados para realizar los tratamientos, como para los de uso común, llevan etiquetas informativas de su peligrosidad.

Únicamente 1 mujer y 3 hombres reconocen que leen las instrucciones y el modo de empleo, mientras que las demás no lo hacen, aún reconociendo que no conoce los efectos perjudiciales de dichas sustancias.

Son las 4 personas que han afirmado leer las instrucciones quienes dicen conocer sus efectos perjudiciales a los que se arriesgan al manipular dichos productos.

## 8. CONDICIONES DE SEGURIDAD

Bajo este epígrafe se estudian aquellos riesgos derivados de la actividad que realizan. Los principales riesgos que se han señalado son las caídas del suelo, los cortes, golpes, atropellamientos por vuelcos del tractor, las caídas de altura, seguido de los daños ocasionados por los animales en el caso de los ganaderos.

**TABLA 12: RIESGOS DE TRABAJO**

	Mujeres	Hombres
Caídas de altura	1	3
Caídas en el suelo	1	2
Cortes	2	5
Golpes	2	1
Atrapamientos por vuelco de tractor	-	3
Quemaduras por contacto	-	-
Contacto eléctrico	-	1
Manipulación sustancias tóxicas	-	-
Daños por animales	1	1



Las causas de estos riesgos son diversas dependiendo del riesgo que se haya generado. La gran mayoría reconoce que las causas de los riesgos que sufren o a los que se ven expuestos se deben principalmente al exceso de confianza ante el trabajo diario, seguido de realizar varias actividades a la vez, y exceso de horas continuadas de trabajo.

**TABLA 13: CAUSAS DE ESTOS RIESGOS DE TRABAJO**

	Mujeres	Hombres
La máquina esta poco protegida	-	2
La no utilización de gafas, guantes, botas, etc.	1	-
Hay que terminar la labor por encima de todo	-	-
La labor obliga a realizar operaciones peligrosas	-	-
Por exceso de confianza o de costumbre	2	6
Falta de cabina de seguridad	-	-
En caso de tener cabina de seguridad, no usarla	-	-
Exceso de horas continuadas	-	2
Realizar varias actividades a la vez	1	3

## 9. DISEÑO DEL PUESTO

En este apartado se trata de conocer cómo es el diseño del puesto de trabajo de las personas del sector de la agricultura y ganadería.

**TABLA 14: SITUACIONES FRECUENTES EN EL TRABAJO**

	Mujeres	Hombres
Disponer de muy poco espacio para trabajar con seguridad	-	2
Tener que alcanzar herramientas, elementos u objetos de trabajo situados muy altos/muy bajos o que obliguen a estirar mucho el brazo	1	1
Trabajar en zonas de muy difícil acceso para las manos	-	2
Disponer de una silla de trabajo muy incómoda	-	-
Iluminación inadecuada para el trabajo que realiza	-	1
Trabajar sobre superficies inestables o irregulares	1	1
Trabajar con ropa y útiles de trabajo no adaptados a mi tamaño	-	-
No adecuación de las alturas de sillas a las diferentes personas	-	-

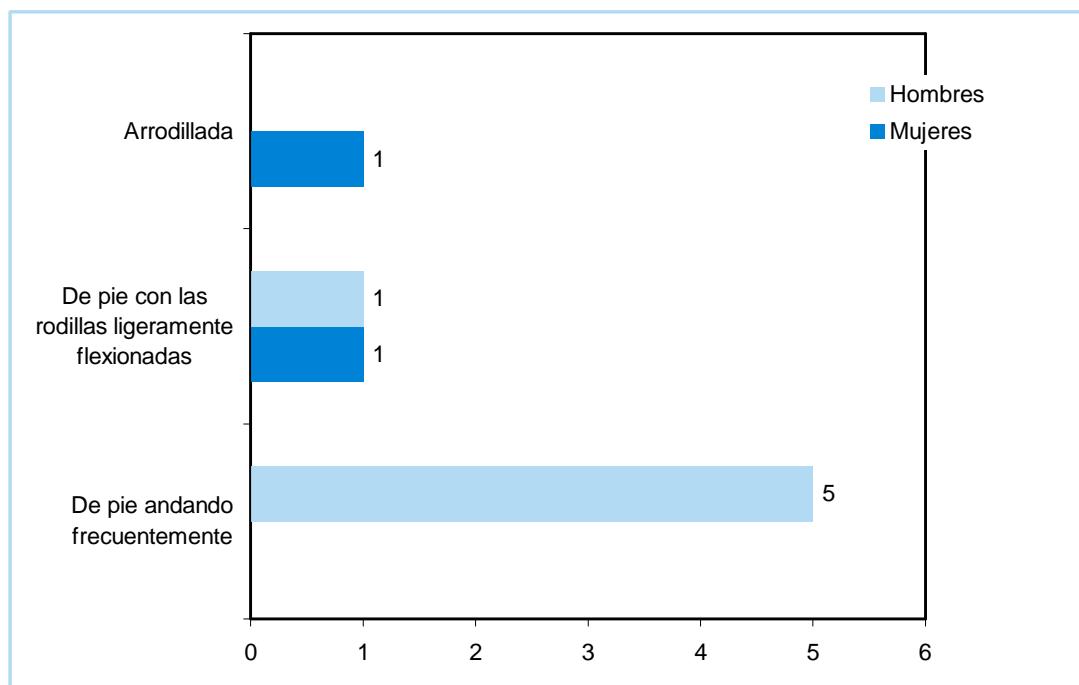
Tal y como se aprecia en la tabla, las situaciones más frecuentes en el puesto de trabajo son, por parte de las mujeres, tener que alcanzar herramientas, elementos u objetos de trabajos situados muy altos/muy bajos o que obliguen a estirar mucho el brazo y trabajar sobre superficies inestables o irregulares; y por parte de los hombres, disponer de muy poco espacio para trabajar con seguridad y trabajar en zonas de muy difícil acceso para las manos.



## 10. CARGA DE TRABAJO

La postura de trabajo que mantienen la mitad de los trabajadores en el puesto de trabajo diario es de pie y andando frecuentemente, mientras que las posturas más comunes por parte de las trabajadoras, suele ser de pie con rodillas ligeramente flexionadas y agachadas.

**GRÁFICO 12: POSTURAS DE TRABAJO MÁS COMUNES**



Estas posturas pueden ser comunes tanto para los agricultores y agricultoras como para las personas que se dedican a la ganadería, sin especificar exclusivamente que sean de uno u otro. Mantienen posturas fatigosas durante más de media jornada y coinciden en que mantienen la misma postura menos de una cuarta parte de la jornada. Sin embargo, los trabajadores destinan más de la cuarta de la jornada a parte levantar o descargar cargas pesadas.

Además ante estas posturas de trabajo, las zonas del cuerpo que sufren más molestias son, en primer lugar el cuello y la nuca, seguido de la zona alta de la espalda y de los muslos o piernas.

En general, tanto para ellas como para ellos, la carga de trabajo que se ha tenido en los tres últimos meses es normal, ya que las dos mujeres, como 7 de los 10 hombres lo responden así.

Por otro lado, en general, para todas las personas encuestadas, el trabajo requiere evaluar la propia tarea, así como resolver los problemas uno o una misma, ya que cuando se comete algún error, puede provocar un problema leve. Este problema puede llevar a pérdidas económicas importantes.

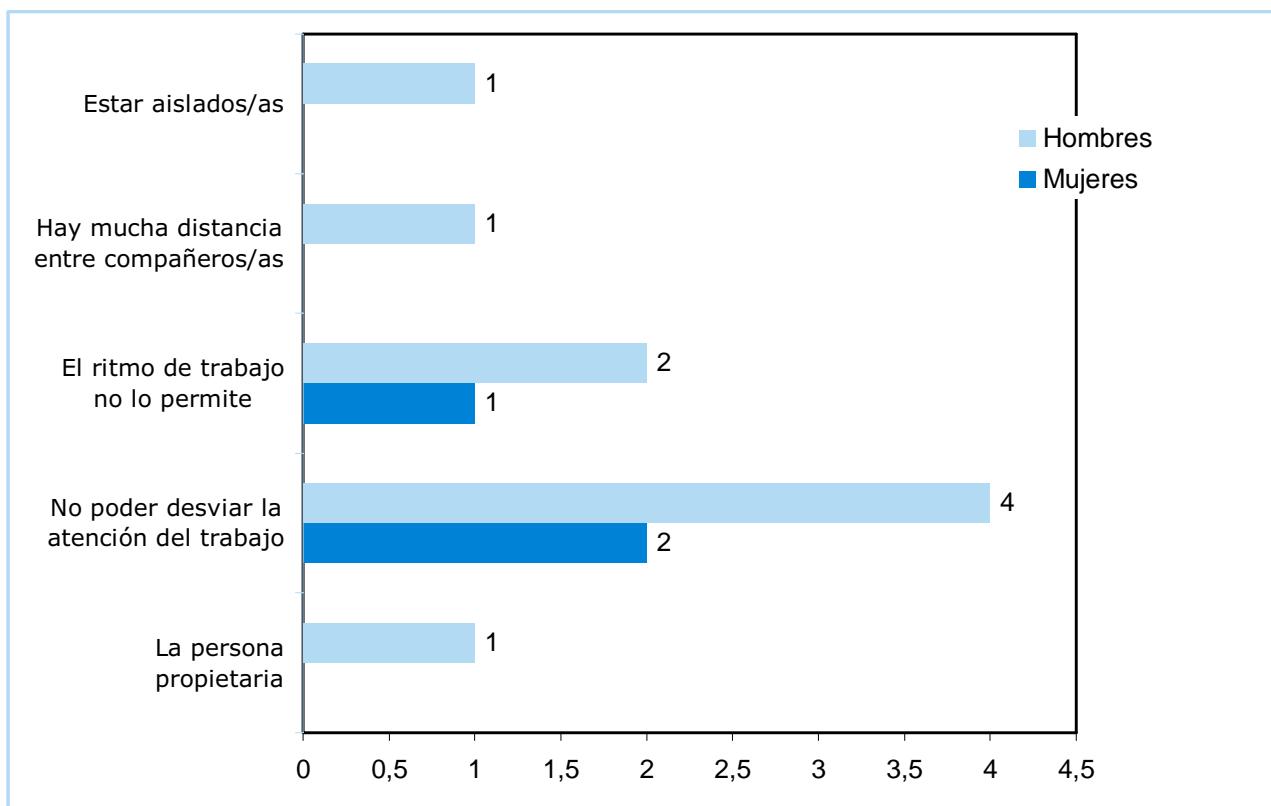


## 11. COMUNICACIÓN

En este apartado se analizará cómo es la comunicación de éstas personas que trabajan con otros compañeros o compañeras, jefes o jefas o posibles personas a su cargo.

En primer lugar se preguntó acerca de una serie de aspectos que podían incomodar respecto a la comunicación con compañeros y compañeras:

**GRÁFICO 13: ASPECTOS QUE DIFICULTAN LA COMUNICACIÓN**



Tanto para hombres como para mujeres, los aspectos que mas molestan son el no poder desviar la atención del trabajo sobre todo, así como que el ritmo de trabajo ya que es tan intenso que no se pueden comunicar con facilidad.

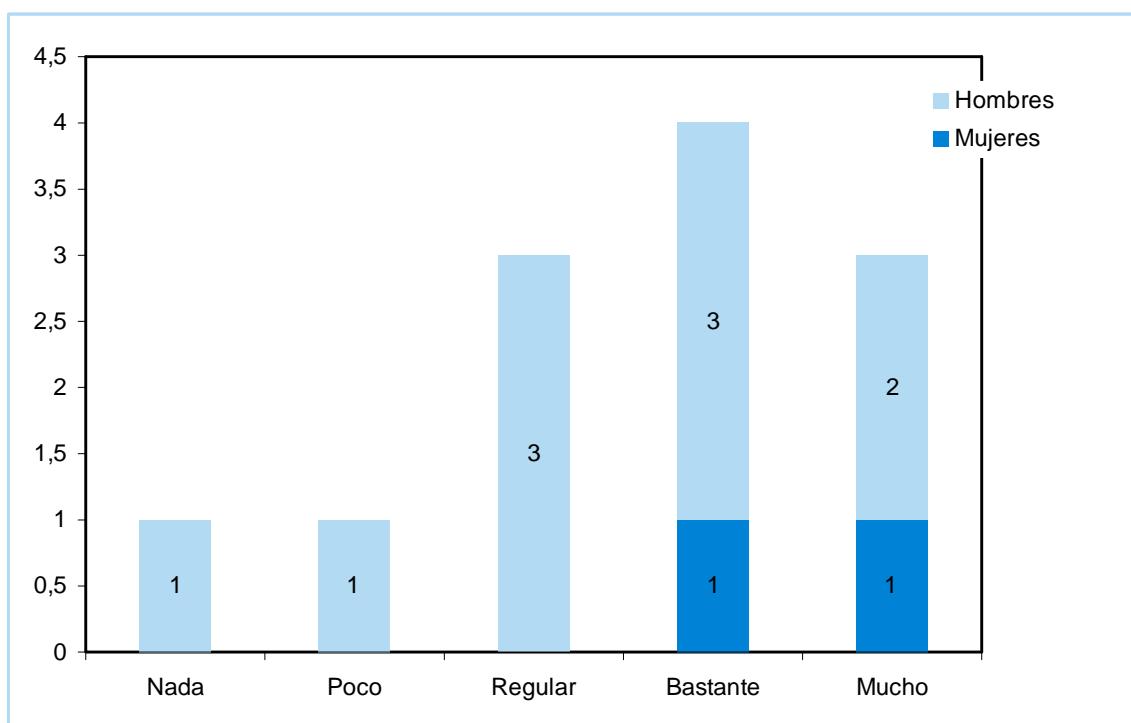
En general la relación con las personas con las que se trabaja es buena, tanto con los jefes o jefas como con los propios compañeros y compañeras. En ningún caso las personas encuestadas tenían personas subordinadas a su cargo.



## 12. AUTONOMÍA - ESTATUS

Preguntadas a las personas objeto de estudio sobre su nivel de agrado en cuanto a su actual trabajo, cinco de diez de ellos afirma estar contento, que junto con las mujeres suman siete, tres no se muestra ni contento ni descontento y solamente hay dos casos que se manifiestan estar descontentos con su trabajo.

**GRÁFICO 14: ACTITUD ANTE EL TRABAJO**



De hecho, 5 de los trabajadores estaría dispuesto a cambiar de trabajo ya que opinan que aunque tendrían dificultades encontrarían empleo. Tres de los trabajadores y las 2 trabajadoras afirman no querer cambiarlo ante otra posibilidad.

Se aprecia una visión pesimista por parte de más de la mitad de los trabajadores ya que, por una parte, unos consideran que le resultaría muy difícil encontrar otro trabajo, incluso uno de ellos considera que no cree en la posibilidad de volver a trabajar.



### 13. ACTIVIDADES PREVENTIVAS

Existen dispositivos de protección en las maquinas que se utilizan (protectores de las correas, transmisiones, cardan, etc) y de hecho, 7 de los 10 hombres, manifiestan utilizarlas frecuentemente, así como las dos mujeres.

**TABLA 15: UTILIZACIÓN DE DISPOSITIVOS DE PROTECCIÓN**

	Mujeres	Hombres
No hay protección	-	2
Si, frecuentemente	2	7
Si, pero rara vez	-	1
No, nunca	-	-

Por otro lado, las personas que afirman utilizar prendas de protección personal, se refieren a guantes, gafas, botas y mascarillas las cuales les parecen incomodas.

**TABLA 16: MEDIDAS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL**

	Mujeres	Hombres
Guantes	1	3
Gafas	2	4
Mascarillas	-	2
Botas	1	2

En cuanto al tamaño de las prendas que se utilizan, cabe destacar que una de las mujeres opina que están adaptadas, mientras que la otra lo niega.

Ante estas medidas, tras la aplicación de productos fitosanitarios, únicamente 3 de los trabajadores se ducha, mientras que el resto no lo hace. Ocurre lo mismo con la utilización del buzo y con lavar la ropa después de aplicar los productos, parece ser que estos 3 trabajadores son los únicos que toman estas precauciones.



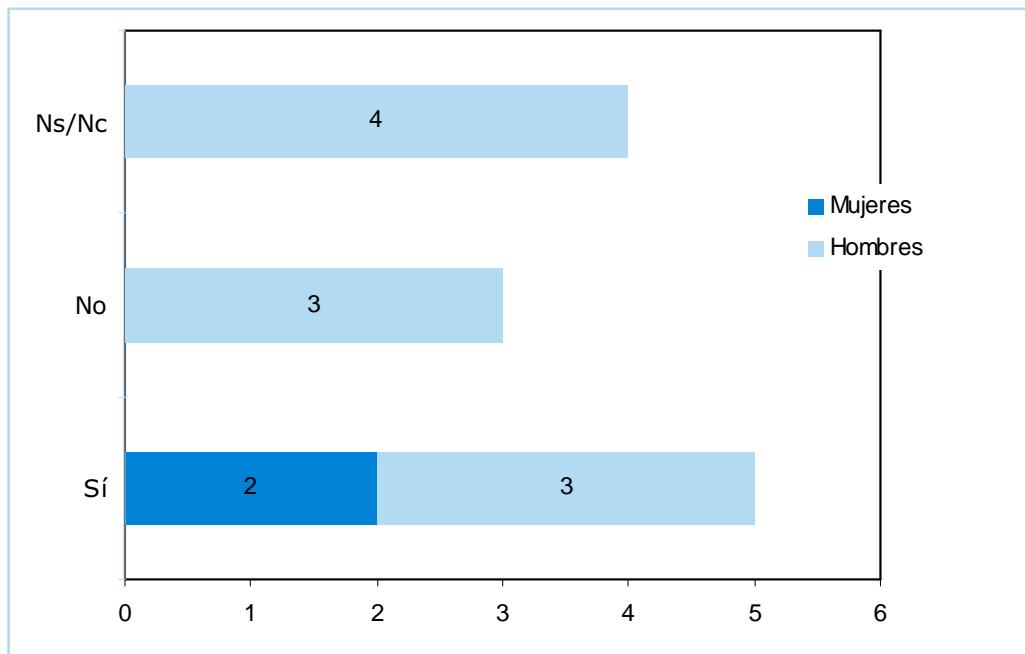
## 14. FORMACIÓN, INFORMACIÓN

La formación es esencial para cualquier persona trabajadora dentro de cualquier sector. Siempre ha de estar en continuo conocimiento de avances, medidas y posibles riesgos que puedan darse en su puesto de trabajo. En este apartado se estudia los cursos de formación y la evolución en la agricultura y ganadería vasca en los dos últimos años.

De la muestra de diez trabajadores con la que se está analizando el panorama agricoganadero, siete de ellos no han recibido cursos de formación, mientras que las dos mujeres y 3 hombres restantes sí han recibido.

Entre quienes han recibido, han participado entre 1 y 3 cursos, en su gran mayoría referentes a temas de seguridad e higiene, idiomas, temas agrícolas y otros aspectos generales dentro de sus actividades agríco-ganaderas.

**GRAFICO 15: REALIZACIÓN DE CURSOS**



Las tres entidades principales de las que han recibido formación son las Cámaras Agrarias en primer lugar, Osalan y los sindicatos ,y en tercer lugar otras entidades.

Estas entidades, periódicamente publican una serie de revistas y boletines informativos, donde se informa y se pone al tanto acerca de temas que les conciernen.

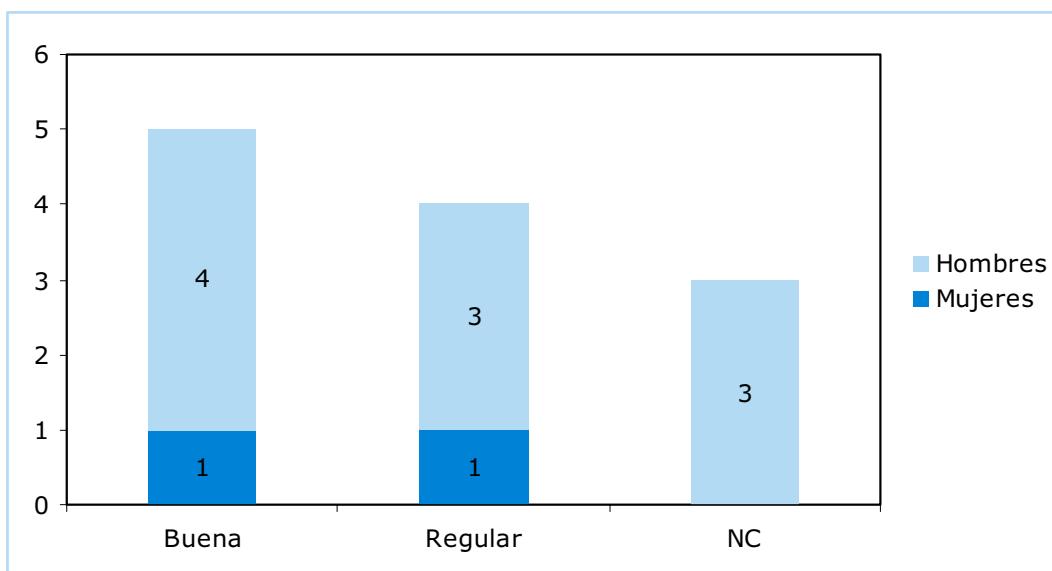


## 15. DAÑOS A LA SALUD

En este apartado se va a estudiar la percepción del estado de salud de la persona que participa en la encuesta.

En general la percepción del estado de salud es buena, aunque cabe decir que algunos y algunas de ellas admiten que es regular.

**GRAFICO 16: PERCEPCIÓN DE ESTADO DE SALUD**



Por otro lado, en cuanto al comportamiento respecto al tabaco, 2 mujeres y 3 hombres no fuman y no han fumado nunca, 1 hombre actualmente no fuma y 6 hombres admiten que fuman, aunque uno de ellos menos de una vez al día.

**TABLA 17: COMPORTAMIENTO RESPECTO AL TRABAJO**

	Mujeres	Hombres
No fumo y no he fumado nunca	2	3
No fumo pero antes fumaba		1
Actualmente fumo menos de una vez al día		1
Actualmente fumo diariamente		5
NC		

El número de cigarrillos que fuman al día es variable, uno fuma menos de 5, dos de ellos fuman entre 5 y media cajetilla diarias y dos admiten que más de 19 cigarrillos, una cajetilla.

**TABLA 18: NÚMERO DE CIGARRILLOS DIARIOS**

	Hombres
Menos de 5	1
De 5 a 10	2
Más de 19	2
NC	1

Dos de las personas afirman que aunque actualmente fuman diariamente, esta cantidad no ha aumentado en el último año, incluso hay dos personas que creen que fuman menos. A pesar de ello, ninguno de ellos ha intentado dejar de fumar durante el último año.

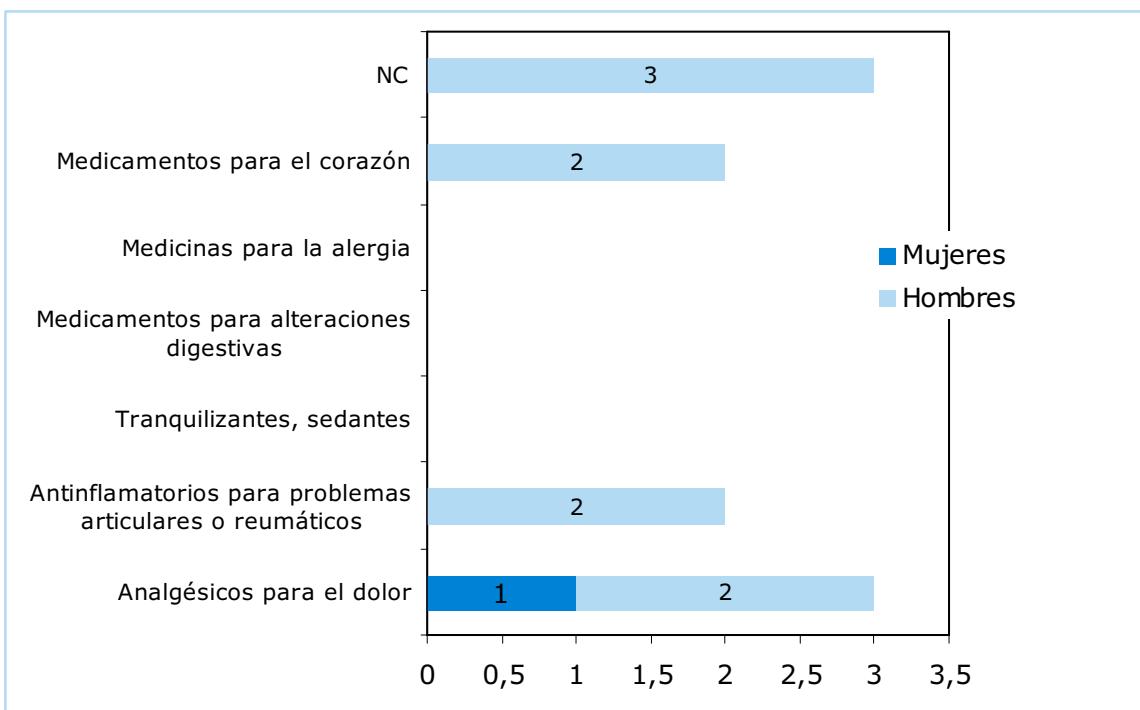
**TABLA 19: SÍNTOMAS FRECUENTES**

	Mujeres	Hombres
Le cuesta dormir o duerme mal	1	2
Tiene sensación continua de cansancio	-	1
Sufre dolores de cabeza	1	-
Sufre mareos	-	-
Le cuesta concentrarse, mantener la atención	-	-
Le cuesta acordarse de las cosas u olvida las cosas con facilidad	-	2
Se nota tenso, irritable, Sufre alteraciones del apetito o digestivas (nauseas, acidez, digestiones pesadas...)	-	-
Tiene problemas en los ojos (lagrimo, visión borrosa...)	-	1
Bajo estado de ánimo	-	-
Otros	-	-

Por otro lado, se presentó una serie de síntomas, para que identificasen si sufrían alguno de los mismos frecuentemente. En este sentido, los síntomas para las mujeres han sido problemas a la hora de dormir, ya que les cuesta conciliar el sueño o duermen mal, y, por otro lado, los dolores de cabeza. Para los hombres, el síntoma de la falta de sueño también es palpable junto con la sensación continua de cansancio, olvido de cosas con facilidad y problemas en los ojos (lagrimo, visión borrosa, etc.). A una de las mujeres y dos de los hombres les han diagnosticado tensión arterial alta.

Ninguna de las personas ha notado alteración en la vida sexual en los últimos 12 meses y tampoco han tenido ningún tipo de trastorno a la hora de tener hijos o hijas.

En lo referente a la toma de medicamentos, se les preguntó si habían tomado alguno de los siguientes en las dos últimas semanas:

**GRAFICO 17: TOMA DE MEDICAMENTOS**

Tal y como se aprecia en la gráfica anterior, los hombres han tomado sobre todo analgésicos para el dolor, antinflamatorios para problemas articulares o reumáticos y medicamentos para el corazón. Una de las mujeres ha tomado analgésicos para el dolor. Aunque la muestra no es representativa, en este caso se puede apreciar que de las personas encuestadas, los hombres son quienes más medicamentos toman.

Durante el último año, una mujer y dos hombres han tenido que realizar una consulta médica por problemas, molestias o enfermedad e incluso uno de los hombres ha asistido a la consulta dos veces. Por otro lado una mujer y tres hombres no han tenido ninguna consulta, junto con 4 hombres que no han contestado a la pregunta. En ninguna de las ocasiones han considerado que sus problemas de salud son derivados del trabajo, ni se les ha diagnosticado o están en trámites de reconocimiento de enfermedad profesional.

**TABLA 20: VISITAS MÉDICAS**

	Mujeres	Hombres
Una	1	2
Dos	0	1
Tres	0	0
Más de tres	0	0
Ninguna	1	3
NC	0	4

En los últimos años, una mujer y dos hombres han afirmado haber tenido algún accidente de trabajo. Para la mujer, la causa principal fue el cansancio o la fatiga, y para los hombres, que los accesos al lugar de trabajo



estaban en malas condiciones, la falta o inadecuación de equipos de protección individual y la falta de experiencia en el trabajo.

**TABLA 21: CAUSAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO**

	Mujeres	Hombres
El lugar de trabajo está en malas condiciones	-	-
Los accesos al lugar de trabajo están en malas condiciones	-	1
La maquina está insuficientemente protegida	-	-
El área de trabajo o superficie es insegura	-	-
Las instalaciones son viejas	-	-
Hay que sacar la producción por encima de todo	-	-
Por falta de medios o herramientas adecuadas	-	-
El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas	-	-
Por esfuerzos o posturas forzadas	-	-
Falta o inadecuación de equipos de protección individual	-	1
Por cansancio o fatiga	1	-
Por exceso de confianza o de costumbre	-	-
El puesto de trabajo esta mal diseñado	-	-
Se trabaja sin la formación suficiente	-	-
Falta de espacio	-	-
Falta de experiencia en el trabajo	-	1

## 16. SITUACIÓN DE CONVIVENCIA.

Tal y como se ha señalado en el apartado sobre el perfil de la muestra objeto de estudio, no hay que olvidar que se trata de diez trabajadores y dos trabajadoras, todas las mujeres viven en pareja, así como 6 de los hombres, y el resto vive con sus padres.

Las dos mujeres tienen una unidad familiar de cuatro personas, con dos hijos o hijas, y de los hombres, hay uno que vive con la mujer, dos que viven con su mujer e hijos y otro que además vive con su suegra.

**TABLA 22: EDADES DE LOS HIJOS E HIJAS QUE VIVEN EN EL HOGAR**

	Mujeres	Hombres
Entre 0 y 2 años		1
Entre 3 y 6 años		
Entre 7 y 12 años		
Entre 13 y 18 años	1	2
19 años o más	3	4

El trabajador que afirma tener hijos e hijas menores de 15 años, quien se cuida principalmente del cuidado de los mismos es sobre todo la pareja.

Por otro lado, el hombre que vive con personas mayores de 65 comenta que ella misma es la que se cuida aunque viva con ellos en el hogar. Ninguna de las personas declara tener familiares otros dentro de la unidad familiar con enfermedad grave o discapacidad.



En cuanto a las actividades del hogar, la mayoría de los trabajadores no dedica nada o casi nada de tiempo a realizarlas, especialmente a cocinar, planchar, lavar la ropa y limpiar la casa, y las trabajadoras sin embargo si las realizan, sobre todo cocinar, fregar, lavar, planchar y limpiar la casa .

**TABLA 23: ACTIVIDADES DEL HOGAR**

		Casi Todo □ partes	La mitad	□ parte Nada/Casi Nada	NC
MUJERES	Cocinar	2	-	-	-
	Fregar	2	-	-	-
	Lavar los platos	1	1	-	-
	Limpiar la casa	1	1	-	-
	Compra de comida	-	1	1	-
	Lavar la ropa	2	-	-	-
	Planchar	2	-	-	-
	Compra de ropa	2	-	-	-
	Consulta médica	2	-	-	-
	Reuniones escolares	1	1	-	-
	Cuidados en casos de enfermedad	-	1	-	1
	Asear a las personas dependientes	-	-	-	-
	Dar de comer a las personas dependientes	-	-	-	-
	Ayudar en las tareas escolares	-	1	-	-
HOMBRES	Cocinar			9	1
	Fregar		3	6	1
	Lavar los platos	1	3	5	1
	Limpiar la casa	-	-	8	2
	Compra de comida	-	2	-	8
	Lavar la ropa	1	-	7	2
	Planchar	-	1	9	-
	Compra de ropa	3	1	5	1
	Consulta médica	5	-	-	5
	Reuniones escolares	3	-	-	7
	Cuidados en casos de enfermedad	-	-	-	-
	Asear a las personas dependientes	-	-	-	-
	Dar de comer a las personas dependientes	-	-	-	-
	Ayudar en las tareas escolares	3	-	-	7

No obstante, tanto ellas como ellos admiten que el trabajo que realizan es "normal".

En cuanto al tiempo libre, la mitad de los trabajadores afirma disponer siempre (1) / algunas veces (3) de tiempo libre para dedicarse a sus aficiones, mientras que el resto de trabajadores no tiene nunca (5) o raramente (1) días libres. Las mujeres por su parte comentan que algunas veces disponen de tiempo libre.

Las actividades que realizan durante este tiempo libre difieren entre mujeres y hombres. Mientras ellas leen, acuden a espectáculos, realizan manualidades y se reúnen con las amistades; ellos escuchan la radio o televisión, se reúnen con las amistades y se dedican a la actividad física.



## 17. RESUMEN CONCLUSIVO

- Las personas que han participado son 10 hombres y 2 mujeres. 5 de los hombres tienen entre 16 y 24 años y el resto es mayor de 25 años. Las mujeres se sitúan entre los 25 y los 44 años.
- En cuanto a la situación convivencial, todas las mujeres viven en pareja, así como 6 de los hombres, y el resto vive con sus padres.
- Únicamente tres trabajadores y una trabajadora reconocen no tener estudios. Por el contrario, las ocho personas restantes tienen estudios medios de bachiller o FPII.
- Nueve de las personas encuestadas afirma tener ayuda familiar en su trabajo de manera habitual. Además cuentan con 3 o más miembros de la familia, indistintamente de la edad, colaborando en el reparto de las tareas más duras. Sí se ha comprobado que en muchas ocasiones es la mujer u otros miembros de la familia como hijas e hijos (indistintamente) los que colaboran en estas tareas. De manera que aunque el hombre ha sido quien ha contestado a la encuesta en la mayoría de las ocasiones hay que destacar el papel de la mujer en el campo como colaboradora de gran parte de las tareas.
- De las personas encuestadas, las dos mujeres afirman que son ellas y otra persona casi a partes iguales quienes aportan ingresos en el hogar, y en el caso de los hombres, 4 de ellos responden que es otra persona y los otros seis que son ellos mismos.
- El número de horas que invierten al día las personas encuestadas para el trabajo es muy alto. No tienen un horario prefijado de 8 horas diarias como ocurre en el resto de sectores y en muchas ocasiones ocupan la noche y el día. Además en la mayoría de los casos no disfrutan de vacaciones (entendidas como salir fuera del domicilio habitual de residencia).
- Para producciones de olivo, frutales, hortícolas, etc, se utilizan superficies pequeñas de menos de 1 hectárea, mientras que para producciones de vegetales, viveros, cereales y prados.. se requiere superficies de más de una hectárea.
- Los trabajadores ganaderos se dedican principalmente al ganado de bovino con producción tanto de leche como de carne de menos de 20 cabezas, una de las mujeres se dedica al ganado ovino de menos de 20 cabezas y dos hombres se dedican a la avicultura de menos de 1.000 cabezas.
- Los trabajadores se dedican a trabajar en una única explotación, centrándose en ella de manera exclusiva como señalan diez de las doce personas entrevistadas, aún así, uno de ellos afirma trabajar de forma esporádica en otras explotaciones. Todas las personas han admitido que tanto la agricultura como la ganadería son su actividad laboral única.



- En ninguna de las ocasiones, ni mujeres ni hombres han interrumpido la actividad laboral. Las mujeres llevan trabajando en el sector más de 15 años, mientras que los hombres, 4 de ellos afirman que lleva menos de 5 mientras que el resto los años son superiores (más de 15). Casi la mitad de las personas entrevistadas están afiliadas a entidades que defienden sus intereses como trabajadoras. Cinco de ellas están afiliadas a cooperativas, sociedades S.A.T y Otras; mientras que las dos mujeres y el resto de hombres no cuentan con representación por parte de ningún organismo.
- Los puestos de trabajo agrícola-ganaderos, suelen estar muy próximos a los hogares de las personas que trabajan en los mismos. Entre las mujeres, todas dicen no tener más de 20 minutos de distancia, y en el caso de los hombres, 2 de ellos contestaron que había más de 20 minutos, mientras que el resto, menos de 20. Normalmente en la ganadería suelen tener los recintos de los animales en los exteriores de su casa, y no se desplazan a otros lugares, por lo que tardan menos de 10 minutos como muestran tres de las personas encuestadas. En la mayoría de los casos el medio de transporte habitual es el coche, seguido del tractor, y a pie.
- El propio hogar de los trabajadores y trabajadoras se convierte en el centro de trabajo. En la mayoría de los casos las bajeras de las viviendas se convierten en el "taller" de las herramientas donde se guardan las máquinas y utensilios de trabajo. Las superficies de las bajeras dependen de la vivienda siendo en la mayoría de los casos de menos de 100 m<sup>2</sup>. En cuanto a los silos destinados tanto al almacenamiento de forrajes como de pienso, se encuentran almacenados en verticales.
- Con las instalaciones ganaderas ocurre lo mismo. Dos de los ganaderos entrevistados tienen sus animales estabulados en áreas o recintos de más de 200 m<sup>2</sup>. Y el resto en lugares de entre 101 y 200 m<sup>2</sup>. Muchas de las edificaciones han sido realizadas a fecha anterior a 2.001, tanto en el almacén de maquinaria y herramientas como en las instalaciones, en la que la fecha de edificación más señalada es 1.988.
- Entre las personas del sector de la agricultura, el tractor suele ser una de las maquinarias de mayor utilidad, no sólo como instrumento de trabajo, sino como mecanismo de transporte desde el hogar al puesto de trabajo, tal y como se ha visto con anterioridad.
- En la mayoría de los casos se usa un tractor para realizar el trabajo, y son minoría las personas que utilizan más.
- De ocho que poseen tractor, señalan que suelen ser de menos de 600 kg, y si por el contrario son de más de 600 kg suelen tener pórtico, cabina o arco de seguridad.
- La adquisición de estos tractores suele ser en función de la amortización que se va a hacer de ellos. Para áreas de superficies pequeñas y en la que la dedicación no va a ser total o diaria, se suelen adquirir tractores más bien usados, mientras que para grandes superficies de explotación en las que es la herramienta diaria de trabajo, se suelen adquirir nuevos para poder amortizarlos mejor.



- Además de los tractores, existe una gran variedad de máquinas y herramientas comúnmente utilizadas en las tareas del sector primario. Se han distinguido bajo cinco grupos: Cosechadoras autopropulsadas, Motomáquinas, Remolques, Máquinas tractor impulsadas y Máquinas eléctricas.
- Cada trabajador o trabajadora no tiene por qué utilizar un único tipo de maquinaria, sino que, por lo general, se dispone de una gran variedad, aunque el empleo de algunas de ellas, sea más constante que de otras.  
De las cosechadoras / autopropulsadas, la más utilizada parece ser la de cereales, y solo en el caso de los hombres.
- De las motomáquinas, en segundo lugar existe una mayor variedad de aparatos, como son el motocultor, la motoazada, motosegadora, motosierra, motobomba y grupo electrógeno. Son máquinas que normalmente son mas frecuentes en uso por pequeñas explotaciones agrícolas.
- En el caso de los remolques, los más utilizados son los de uno o dos ejes número y los de uno o dos ejes basculantes.
- En cuanto a máquinas de tractor impulsadas, el rotavator, la abonadora y el rastrillo volteador, la segadora rotativa o barra y el tanque de tratamiento, la ensiladora, la empacadora y la cisterna son los utensilios más empleados.
- Las máquinas eléctricas más utilizadas por estas personas son el compresor, el grupo electrógeno, la ordeñadora y el tanque de refrigeración.
- En general, se puede apreciar que son los hombres quienes más utilizan este tipo de maquinaria.
- Los riesgos físicos a los que el trabajador o trabajadora está expuesta depende del puesto de trabajo. Como se ha visto en informes anteriores, cada sector se caracteriza por tener unos riesgos laborales inherentes de su actividad diaria. Varían dependiendo del puesto.
- En este caso, se ha querido aproximar a cuáles son aquellos riesgos que afectan en el sector de la agricultura y ganadería y que medidas se toman para ello, en el caso de que existan.
- En la mayoría de los casos el trabajo se desarrolla en lugares semicerrados. Así, las dos mujeres junto con 7 de los hombres trabajan en locales semicerrados y 3 hombres trabajan normalmente al aire libre o en la calle.
- La temperatura, por tanto, depende del puesto de trabajo. En invierno, aquellos que trabajan al aire libre, consideran que es muy inconfortable trabajar por el frío, al igual que en verano por el calor. No obstante, para las personas encuestadas trabajar en verano es más agradable que trabajar en



invierno. El resto, seguramente pertenecientes a aquellos que trabajan en locales semicerrados, se muestran conformes, tanto en invierno como en verano.

- Respecto al nivel de humedad, las respuestas se reparten entre excesivamente húmedo y en general bastante adecuado.
- En general no se considera que el puesto de trabajo esté sometido a otros riesgos físicos, si bien en la mayoría de los casos, tanto mujeres como hombres señalan que los esfuerzos excesivos y las malas posturas les pueden llegar a afectar.
- En ninguna de las ocasiones han respondido que las vibraciones y el ruido excesivo les pueda suponer un riesgo.
- La mayoría de las personas entrevistadas reconoce utilizar productos químicos en su puesto de trabajo.

Entre quienes los utilizan, algo más de la mitad los almacena en un local específico que se reserva para estos productos o bien en un almacén o en un local auxiliar. No obstante, únicamente dos los guardan en un armario de uso específico, mientras que los tres restantes reconoce no hacerlo de esta manera.

- Entre los productos químicos más destacados, cabe destacar: Los herbicidas, se consumen entre 9-150 litros, dependiendo las superficies de hectáreas. Las principales fuentes que lo suministran son las cooperativas, comercios o distribuidores. En segundo lugar están los Fungicidas, del que se consumen alrededor de 40 unidades y cuyo principal suministrador son en las Cooperativas. Los insecticidas, del que se consumen hasta 70 unidades y cuyos suministradores habituales son las cooperativas y los distribuidores. En cuarto lugar están los raticidas, del que se consumen aproximadamente unas 6 unidades y cuyo suministrador son las cooperativas.
- Los tratamientos se realizan dependiendo de las superficies de terreno, por lo que las respuestas son muy variadas en cuanto al número de días que se realizan las explotaciones, ya que no puede identificarse un número medio. Según las personas encuestadas, todos los productos, tanto los utilizados para realizar los tratamientos, como para los de uso común, llevan etiquetas informativas de su peligrosidad.
- Únicamente 1 mujer y 3 hombres reconocen que leen las instrucciones y el modo de empleo, mientras que las demás no lo hacen, aún reconociendo que no conoce los efectos perjudiciales de dichas sustancias.
- Son las 4 personas que han afirmado leer las instrucciones quienes dicen conocer sus efectos perjudiciales a los que se arriesgan al manipular dichos productos.



- Los principales riesgos que se han señalado son las caídas del suelo, los cortes, golpes, atropellamientos por vuelcos del tractor, las caídas de altura, seguido de los daños ocasionados por los animales en el caso de los ganaderos.
- Las causas de estos riesgos son diversas dependiendo del riesgo que se haya generado. La gran mayoría reconoce que las causas de los riesgos que sufren o a los que se ven expuestos se deben principalmente al exceso de confianza ante el trabajo diario, seguido de realizar varias actividades a la vez, y exceso de horas continuadas de trabajo.
- Las situaciones más frecuentes en el puesto de trabajo son, por parte de las mujeres, tener que alcanzar herramientas, elementos u objetos de trabajos situados muy altos/muy bajos o que obliguen a estirar mucho el brazo y trabajar sobre superficies inestables o irregulares; y por parte de los hombres, disponer de muy poco espacio para trabajar con seguridad y trabajar en zonas de muy difícil acceso para las manos.
- La postura de trabajo que mantienen la mitad de los trabajadores en el puesto de trabajo diario es de pie y andando frecuentemente, mientras que las posturas más comunes por parte de las trabajadoras, suele ser de pie con rodillas ligeramente flexionadas y agachadas. Estas posturas pueden ser comunes tanto para los agricultores y agricultoras como para las personas que se dedican a la ganadería, sin especificar exclusivamente que sean de uno u otro. Mantienen posturas fatigosas durante más de media jornada y coinciden en que mantienen la misma postura menos de una cuarta parte de la jornada. Sin embargo, los trabajadores destinan más de la cuarta de la jornada a parte levantar o descargar cargas pesadas.
- Además ante estas posturas de trabajo, las zonas del cuerpo que sufren más molestias son, en primer lugar el cuello y la nuca, seguido de la zona alta de la espalda y de los muslos o piernas.
- En general, tanto para ellas como para ellos, la carga de trabajo que se ha tenido en los tres últimos meses es normal, ya que las dos mujeres, como 7 de los 10 hombres lo responden así.
- En general, para todas las personas encuestadas, el trabajo requiere evaluar la propia tarea, así como resolver los problemas uno o una misma, ya que cuando se comete algún error, puede provocar un problema leve. Este problema puede llevar a pérdidas económicas importantes.
- Tanto para hombres como para mujeres, los aspectos que más molestan son el no poder desviar la atención del trabajo sobre todo, así como que el ritmo de trabajo ya que es tan intenso que no se pueden comunicar con facilidad.
- En general la relación con las personas con las que se trabaja es buena, tanto con los jefes o jefas como con los propios compañeros y compañeras. En ningún caso las personas encuestadas tenían personas subordinadas a su cargo.



- En cuanto a su nivel de agrado en cuanto a su actual trabajo, cinco de diez de ellos afirma estar contento, que junto con las mujeres suman siete, tres no se muestra ni contento ni descontento y solamente hay dos casos que se manifiestan estar descontentos con su trabajo.
- De hecho, 5 de los trabajadores estaría dispuesto a cambiar de trabajo ya que opinan que aunque tendrían dificultades encontrarían empleo. Tres de los trabajadores y las 2 trabajadoras afirman no querer cambiarlo ante otra posibilidad.
- Se aprecia una visión pesimista por parte de más de la mitad de los trabajadores ya que, por una parte, unos consideran que le resultaría muy difícil encontrar otro trabajo, incluso uno de ellos considera que no cree en la posibilidad de volver a trabajar.  
Existen dispositivos de protección en las maquinas que se utilizan (protectores de las correas, transmisiones, cardan, etc) y de hecho, la mayoría de los hombres, manifiestan utilizarlas frecuentemente, así como las dos mujeres.
- Las personas que afirman utilizar prendas de protección personal, se refieren a guantes, gafas, botas y mascarillas las cuales les parecen incomodas.
- En cuanto al tamaño de las prendas que se utilizan, cabe destacar que una de las mujeres opina que están adaptadas, mientras que la otra lo niega.  
Ante estas medidas, tras la aplicación de productos fitosanitarios, únicamente 3 de los trabajadores se ducha, mientras que el resto no lo hace. Ocurre lo mismo con la utilización del buzo y con lavar la ropa después de aplicar los productos, parece ser que estos 3 trabajadores son los únicos que toman estas precauciones.
- De la muestra de diez trabajadores con la que se está analizando el panorama agricoganadero, siete de ellos no han recibido cursos de formación, mientras que las dos mujeres y 3 hombres restantes sí han recibido.
- Entre quienes han recibido, han participado entre 1 y 3 cursos, en su gran mayoría referentes a temas de seguridad e higiene, idiomas, temas agrícolas y otros aspectos generales dentro de sus actividades agríco ganaderas.
- Las tres entidades principales de las que han recibido formación son las Cámaras Agrarias en primer lugar, Osalan y los sindicatos, y en tercer lugar otras entidades. Estas entidades, periódicamente publican una serie de revistas y boletines informativos, donde se informa y se pone al tanto acerca de temas que les conciernen.
- En general la percepción del estado de salud es buena, aunque cabe decir que algunos y algunas de ellas admiten que es regular.



- En cuanto al comportamiento respecto al tabaco, 2 mujeres y 3 hombres no fuman y no han fumado nunca, 1 hombre actualmente no fuma y 6 hombres admiten que fuman, aunque uno de ellos menos de una vez al día. El número de cigarrillos que fuman al día es variable, uno fuma menos de 5, dos de ellos fuman entre 5 y media cajetilla diarias y dos admiten que más de 19 cigarrillos, una cajetilla.
- Dos de las personas afirman que aunque actualmente fuman diariamente, esta cantidad no ha aumentado en el último año, incluso hay dos personas que creen que fuman menos. A pesar de ello, ninguno de ellos ha intentado dejar de fumar durante el último año.
- Por otro lado, se presentó una serie de síntomas, para que identificasen si sufrían alguno de los mismos frecuentemente. En este sentido, los síntomas para las mujeres han sido problemas a la hora de dormir, ya que les cuesta conciliar el sueño o duermen mal, y, por otro lado, los dolores de cabeza. Para los hombres, el síntoma de la falta de sueño también es palpable junto con la sensación continua de cansancio, olvido de cosas con facilidad y problemas en los ojos (lagrimeo, visión borrosa, etc.). A una de las mujeres y dos de los hombres les han diagnosticado tensión arterial alta.
- Ninguna de las personas ha notado alteración en la vida sexual en los últimos 12 meses y tampoco han tenido ningún tipo de trastorno a la hora de tener hijos o hijas.
- En lo referente a la toma de medicamentos, los hombres han tomado sobre todo analgésicos para el dolor, antinflamatorios para problemas articulares o reumáticos y medicamentos para el corazón. Una de las mujeres ha tomado analgésicos para el dolor. Aunque la muestra no es representativa, en este caso se puede apreciar que de las personas encuestadas, los hombres son quienes más medicamentos toman.
- Durante el último año, una mujer y dos hombres han tenido que realizar una consulta médica por problemas, molestias o enfermedad e incluso uno de los hombres ha asistido a la consulta dos veces. En ninguna de las ocasiones han considerado que sus problemas de salud son derivados del trabajo, ni se les ha diagnosticado o están en trámites de reconocimiento de enfermedad profesional.
- En los últimos años, una mujer y dos hombres han afirmado haber tenido algún accidente de trabajo. Para la mujer, la causa principal fue el cansancio o la fatiga, y para los hombres, que los accesos al lugar de trabajo estaban en malas condiciones, la falta o inadecuación de equipos de protección individual y la falta de experiencia en el trabajo.
- Todas las mujeres viven en pareja, así como 6 de los hombres, y el resto vive con sus padres.
- Las dos mujeres tienen una unidad familiar de cuatro personas, con dos hijos o hijas, y de los hombres, hay uno que vive con la mujer, dos que viven con su mujer e hijos y otro que además vive con su suegro.



- El trabajador que afirma tener hijos e hijas menores de 15 años, quien se cuida principalmente del cuidado de los mismos es sobre todo la pareja.
- El hombre que vive con personas mayores de 65 comenta que ella misma es la que se cuida aunque viva con ellos en el hogar. Ninguna de las personas declara tener familiares otros dentro de la unidad familiar con enfermedad grave o discapacidad.
- En cuanto a las actividades del hogar, la mayoría de los trabajadores no dedica nada o casi nada de tiempo a realizarlas, especialmente a cocinar, planchar, lavar la ropa y limpiar la casa, y las trabajadoras sin embargo si las realizan, sobre todo cocinar, fregar, lavar, planchar y limpiar la casa.
- En cuanto al tiempo libre, la mitad de los trabajadores afirma disponer siempre o algunas veces de tiempo libre para dedicarse a sus aficiones, mientras que el resto de trabajadores no tiene nunca o raramente días libres. Las mujeres por su parte comentan que algunas veces disponen de tiempo libre.
- Las actividades que realizan durante este tiempo libre difieren entre mujeres y hombres. Mientras ellas leen, acuden a espectáculos, realizan manualidades y se reúnen con las amistades; ellos escuchan la radio o televisión, se reúnen con las amistades y se dedican a la actividad física.

# **INFORME PLANTILLA PESCA**



# ÍNDICE

---

---

1. INTRODUCCIÓN .....	190
2. PERFIL DE LA MUESTRA OBJETO DE ESTUDIO.....	191
3. TIPO DE CONTRATO .....	192
4. TIPO DE TRABAJO .....	193
5. AMBIENTE TÉRMICO .....	196
6. RUIDO Y VIBRACIONES.....	198
7. CONTAMINANTES QUÍMICOS .....	198
8. CONDICIONES DE SEGURIDAD .....	199
9. DISEÑO DEL PUESTO.....	200
10. CARGA DE TRABAJO .....	201
11. COMUNICACIÓN.....	205
12. ESTATUS .....	206
13. AUTONOMÍA .....	208
14. PROMOCIÓN .....	210
15. HORARIO DE TRABAJO.....	210
16. PARTICIPACIÓN .....	212
17. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN.....	213
18. ACTIVIDADES PREVENTIVAS.....	214
19. FORMACIÓN .....	218
20. CONDUCTAS VIOLENTAS EN EL TRABAJO.....	219
21. DAÑOS A LA SALUD .....	219
22. SITUACIÓN DE CONVIVENCIA .....	222
23. RESÚMEN CONCLUSIVO .....	225

# ÍNDICE DE TABLAS

---

---

TABLA 1: SITUACIÓN CONVIVENCIAL .....	191
TABLA 2: NIVEL DE ESTUDIOS .....	192
TABLA 3: AÑOS TRABAJADOS EN EL SECTOR DE LA PESCA Y EN EL BARCO ACTUAL .....	194
TABLA 4: UTENSILIOS UTILIZADOS EN EL TRABAJO .....	195
TABLA 5: MANEJO DEL ARTE DE PESCA.....	195
TABLA 6: CONSIDERACIÓN DE LA TEMPERATURA DEL LUGAR DE TRABAJO .....	197
TABLA 7: NIVEL DEL RUIDO .....	198
TABLA 8: RIESGOS DE ACCIDENTES .....	199
TABLA 9: CAUSAS DE ACCIDENTES .....	200
TABLA 10: SITUACIONES DEL PUESTO DE TRABAJO .....	201
TABLA 11: CANTIDAD DE TIEMPO EN POSTURAS INADECUADAS.....	202
TABLA 12: EJECUCIÓN DEL TRABAJO EN LA JORNADA LABORAL .....	202
TABLA 13: REQUERIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO .....	203
TABLA 14: MEDIDAS CON LAS QUE SE CUENTA PARA REALIZAR EL TRABAJO .....	204
TABLA 15: RELACIÓN CON LAS PERSONAS CON LAS QUE DEBE TRABAJAR.....	206
TABLA 16: OPORTUNIDAD DE APLICAR SUS CONOCIMIENTOS .....	207
TABLA 17: AUTONOMÍA PARA ELEGIR O CAMBIAR ASPECTOS DE TRABAJO.....	208
TABLA 18: POSIBILIDAD DE AUSENTARSE.....	209
TABLA 19: HORAS DE TRABAJO EN DÍAS CON CAPTURAS Y EN DÍAS SIN CAPTURAS .....	211
TABLA 20: PARTICIPACIÓN (%) .....	212
TABLA 21: MEDIOS (%).....	212
TABLA 22: CONSIDERACIÓN DEL RECONOCIMIENTO MÉDICO.....	215
TABLA 23: ASPECTOS ANALIZADOS EN EL ESTUDIOS DE LOS RIESGOS.....	216
PARA LA SALUD O SEGURIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO .....	220
TABLA 24: SÍNTOMAS FRECUENTES .....	220
TABLA 25: ASISTENCIA CONSULTA MÉDICA .....	221
TABLA 26: ASPECTOS MÁS INCÓMODOS EN EL TRABAJO (%).....	222
TABLA 27: NÚMERO DE PERSONAS EN EL HOGAR (%) .....	222
TABLA 28: EDADES DE LOS HIJOS QUE VIVEN EN EL HOGAR.....	222
TABLA 29: ACTIVIDADES DEL HOGAR.....	223
TABLA 30: ACTIVIDADES REALIZADAS EN TIEMPO LIBRE.....	224

# ÍNDICE DE GRÁFICOS

---

---

GRÁFICA 1: PLANTILLA ENCUESTADA EN FUNCIÓN DEL TERRITORIO .....	190
GRÁFICO 2: EDAD .....	191
GRÁFICA 3: MODO DE REMUNERACIÓN .....	192
GRÁFICA 4: PUESTO DENTRO DEL CENTRO DE TRABAJO .....	193
GRÁFICAS 5: TIPO DE TRABAJO .....	193
GRÁFICA 6: SECTOR PESQUERO .....	194
GRÁFICA 7: PROCESO DE ACOGIDA EN LA EMPRESA.....	196
GRÁFICA 8: LUGAR DE TRABAJO DURANTE LA JORNADA.....	196
GRÁFICA 9: HUMEDAD .....	197
GRÁFICA 10: POSTURAS DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO .....	201
GRÁFICA 11: CANTIDAD DE TRABAJO .....	203
GRÁFICA 12: MONOTONÍA DEL TRABAJO .....	204
GRÁFICA 13: ERROR EN PUESTO DE TRABAJO .....	205
GRÁFICO 14: CONOCIMIENTOS REQUERIDOS .....	206
GRÁFICA 15: IMPORTANCIA DEL PUESTO DE TRABAJO .....	207
GRÁFICA 16: DETERMINACIÓN DEL RITMO DE TRABAJO.....	208
GRÁFICA 17: INTERRUPCIÓN DE LA TAREA QUE SE ESTÁ REALIZANDO .....	209
GRÁFICO 18: PROMOCIÓN .....	210
GRÁFICA 19: PROLONGACIÓN DE LA JORNADA LABORAL.....	211
GRÁFICA 20: SUGERENCIAS .....	213
GRÁFICA 21: PERSONA DELEGADA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....	213
GRÁFICA 22: EFICACIA PERSONA DELEGADA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (%).....	214
GRÁFICA 23: ESTUDIO DE LOS RIESGOS PARA LA SALUD O SEGURIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO .....	215
GRÁFICA 24: COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO DE LOS RIESGOS PARA LA SALUD O SEGURIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO .....	216
GRÁFICA 25: USO DE EQUIPO DE PROTECCIÓN .....	217
GRÁFICA 26: FORMACIÓN.....	218
GRÁFICA 27: COMPORTAMIENTO RESPECTO AL TABACO .....	219
GRÁFICA 28: ACCIDENTE DE TRABAJO .....	221
GRÁFICA 29: PERSONA ENCARGADA DE QUEHACERES DOMÉSTICOS .....	222
GRÁFICA 30: TIEMPO LIBRE.....	224



## 1. INTRODUCCIÓN

El sector pesquero en Euskadi cobra especial relevancia en las zonas costeras, gracias al cual trabajan cientos de trabajadores a diario.

La muestra con la que se ha trabajado es de en total 9, 1 mujer y 8 hombres. Es un número muy pequeño dado que su universo en sí es pequeño en comparación al resto de sectores.

Para el sector pesquero se ha realizado un cuestionario para trabajador/a y otro para empresa. A través del cuestionario se pretende profundizar en los aspectos más relevantes del trabajo y los riesgos derivados de las actividades que desarrollan.

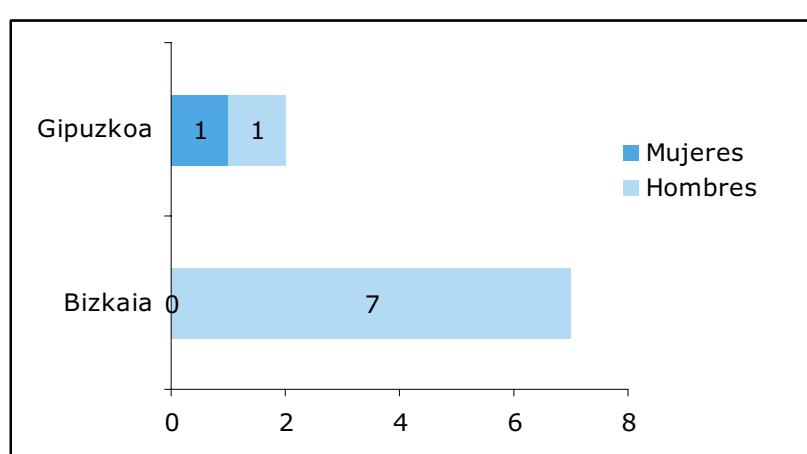
A pesar de presentar un porcentaje pequeño de personas que trabajan en este sector en comparación a otros sectores, se ha diseñado un apartado específico que ofrece una visión panorámica de las condiciones de trabajo a las que están sometidos diariamente los pescadores, así como los riesgos y las problemáticas a las que se enfrentan.

La tarea no ha sido fácil, ya que entre otras dificultades, partían desde horas muy tempranas hasta la noche, por lo que las dificultades para su localización ha sido compleja.

Los focos de atención para el estudio han sido principalmente Pasaia y Donostia en Gipuzkoa, y Santurtzi y Bilbao en Bizkaia. La mujer trabajadora es de Gipuzkoa junto a otro hombre encuestado, y el resto de la plantilla encuestada son de Bizkaia.

Cabe destacar que la plantilla encuestada pertenece a empresas de menos de 20 trabajadores y trabajadoras.

**GRÁFICA 1: PLANTILLA ENCUESTADA EN FUNCIÓN DEL TERRITORIO**



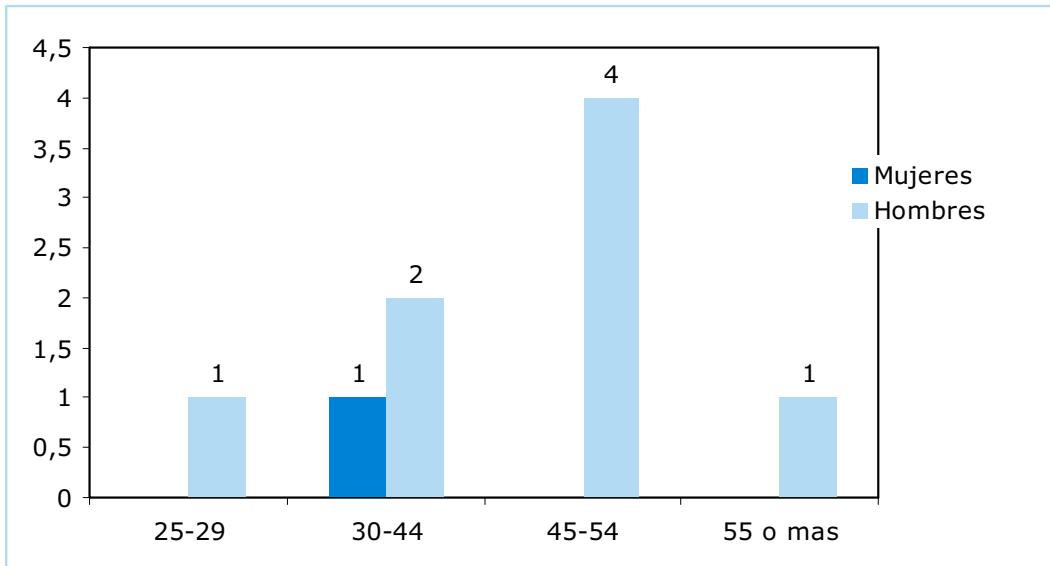
TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=8)



## 2. PERFIL DE LA MUESTRA OBJETO DE ESTUDIO

Las personas que han trabajado en este estudio son 8 hombres y una mujer. La mujer tiene entre 30 y 44 años y los hombres hay uno de 25 a 29, dos de 30 a 44 y el resto de mas de 45 años.

**GRÁFICO 2: EDAD**



En cuanto a la situación convivencial, un hombre y una mujer viven solos y siete hombres en pareja y sus parejas trabajan fuera de casa.

**TABLA 1: SITUACIÓN CONVIVENCIAL**

	Mujeres	Hombres
En pareja	0	7
Sólo/a	1	1
Total	1	8

En la mayoría de los casos son las propias personas quienes aportan más ingresos en el hogar, menos el caso de un hombre que dice que se reparte la aportación a partes iguales con otra persona.

Con relación al nivel de estudios las personas los tienen. La mujer tiene estudios secundarios, dos hombres con estudios primarios y 4 con universitarios.

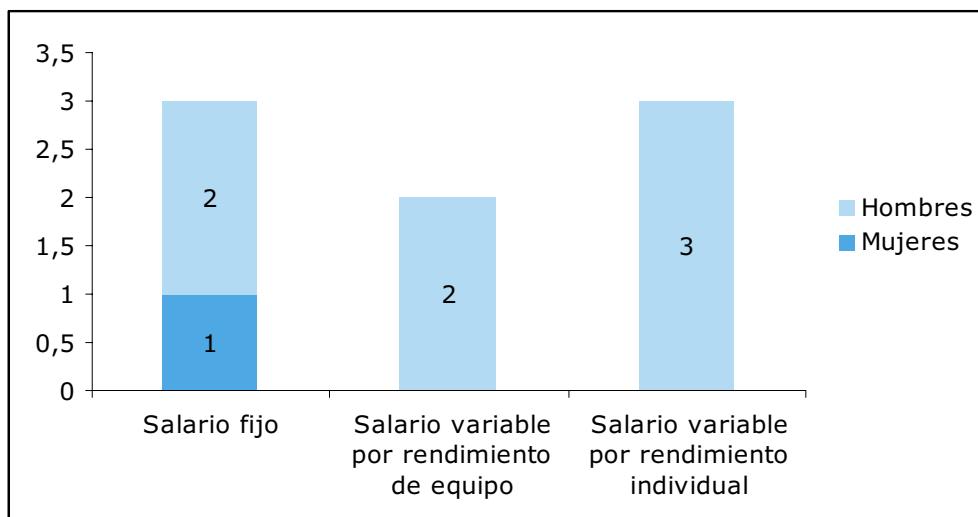
**TABLA 2: NIVEL DE ESTUDIOS**

	Mujeres	Hombres
Primarios	-	2
Secundarios	1	2
Diplomatura	-	1
Licenciatura	-	3

**3. TIPO DE CONTRATO**

Dentro de la plantilla encuestada sólo hay un trabajador autónomo, el resto son personas asalariadas (1 mujer y 7 hombres). Todas las personas asalariadas encuestadas tienen un contrato indefinido a tiempo completo.

Respecto al modo de remuneración, dos de los trabajadores y la trabajadora reciben un salario fijo, frente a 2 hombres que perciben un salario variable por rendimiento de equipo y 3 hombres que tienen un salario variable por rendimiento individual. Sólo dos hombres de la plantilla asalariada (8 personas en total) cobran algún tipo de plus. Ambos coinciden en señalar que el plus que cobran es por la carga de responsabilidad o mando. Así pues ninguna persona de la plantilla encuestada cobra plus de peligrosidad, nocturnidad, penosidad o toxicidad.

**GRÁFICA 3: MODO DE REMUNERACIÓN**

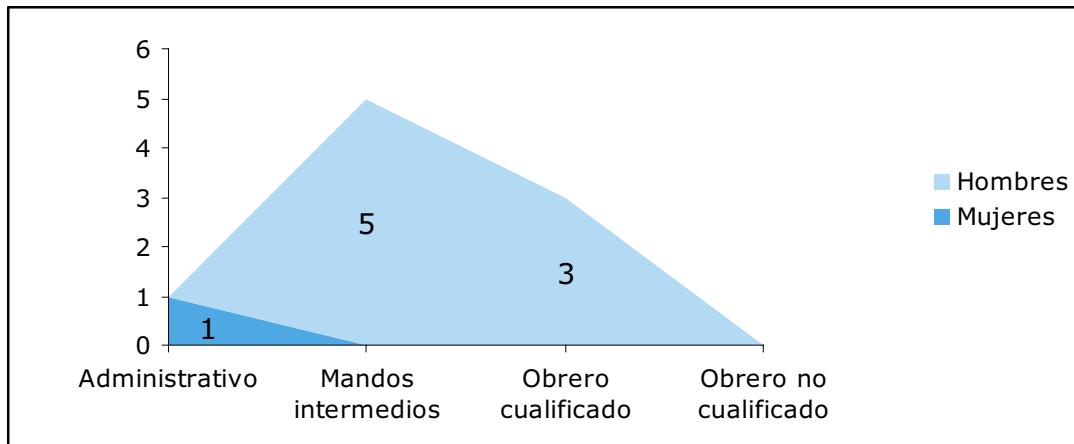
TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=7)



#### 4. TIPO DE TRABAJO

La mujer encuestada que trabaja en el sector pesquero ocupa un puesto de administración. De los hombres, 5 ocupan mandos intermedio y 3 son obreros cualificados.

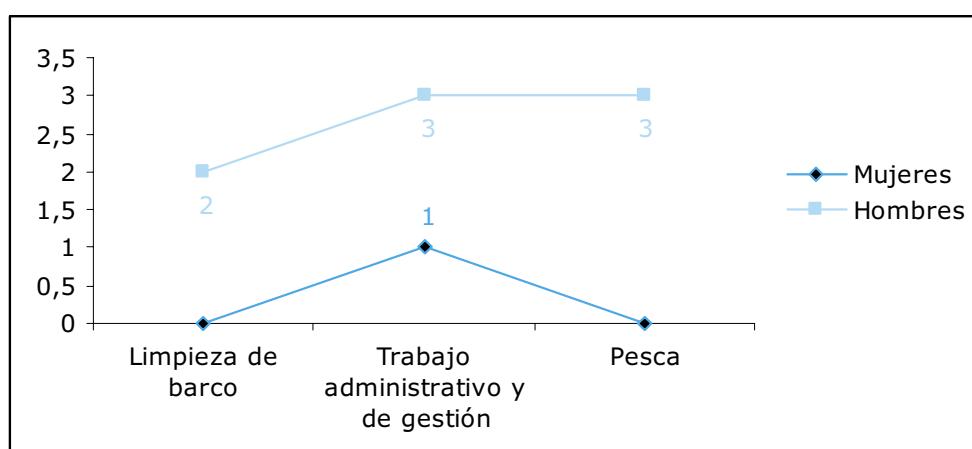
**GRÁFICA 4: PUESTO DENTRO DEL CENTRO DE TRABAJO**



TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=8)

De los 8 hombres que componen la plantilla encuestada, 2 se dedican a la limpieza del barco, 3 a la pesca y otros 3 se dedican a trabajos administrativos y de gestión. Por su parte, la mujer desempeña trabajos administrativos y de gestión.

**GRÁFICAS 5: TIPO DE TRABAJO**

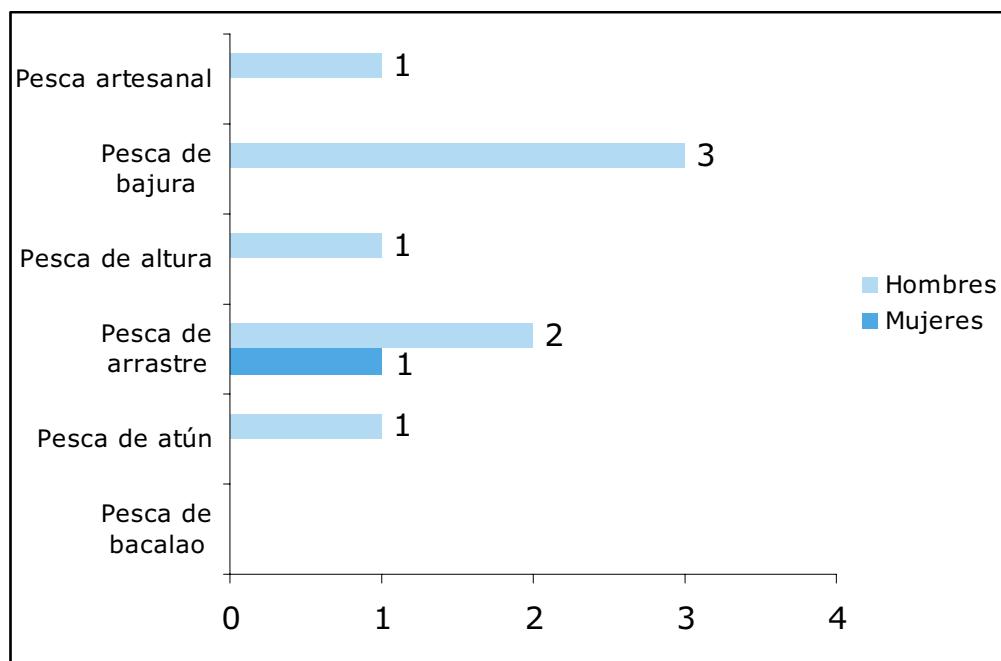


TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=8)



La mujer trabajadora encuestada trabaja en el sector de la peca de arrastre. En el sector en el que más número de trabajadores se encuentra en la pesca de bajura (hombres). La pesca de arrastre cuenta con 2 de los hombres encuestados y en el resto de sectores sólo hay un trabajador.

**GRÁFICA 6: SECTOR PESQUERO**



TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=8)

Como se ve en la siguiente tabla, la plantilla encuestada lleva bastantes años trabajando en el sector de la pesca, un trabajador y la trabajadora. Cabe destacar que 3 de estos trabajadores llevan trabajando en la pesca entre 31 y 40 años. Y también es destacable que 5 de los hombres lleven trabajando en el barco actual entre 11 y 20 años.

**TABLA 3: AÑOS TRABAJADOS EN EL SECTOR DE LA PESCA Y EN EL BARCO ACTUAL**

	Sector de la pesca		Barco	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
0 – 10 años	1	1	1	1
11 – 20 años	0	1	0	5
21 – 30 años	0	2	0	1
31 – 40 años	0	3	0	1
41 o más años	0	1	0	0
Total (N)	1	8	1	8

TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=8)

Al preguntarles si creen que en los últimos doce meses puede perder el empleo o si le renovarán el contrato, la plantilla encuestada responde en su mayoría que lo más probable es que siga en esa empresa. De modo que se puede concluir que el trabajo en este sector es bastante estable.



La trabajadora encuestada suele utilizar con más frecuencia en su trabajo el ordenador y el teléfono fijo. Dos de los hombres también utilizan el ordenador y el teléfono fijo. Los utensilios que ellos utilizan con más frecuencia son el cerco, las botabararas, los carretones y el arrastre de fondo.

**TABLA 4: UTENSILIOS UTILIZADOS EN EL TRABAJO**

	Mujeres	Hombres
Cerco	0	3
Caña	0	0
Palangre de superficie	0	1
Palangre de fondo	0	1
Botabararas y carretones	0	2
Arrastre pelágico	0	0
Arrastre de fondo	0	2
Redes pelágicas a la deriva	0	0
Ordenador	1	2
Teléfono fijo	1	2
Teléfono móvil	0	1
Tijeras/agujas/cuchillas	0	0
Total (N)	1	8

TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=8)

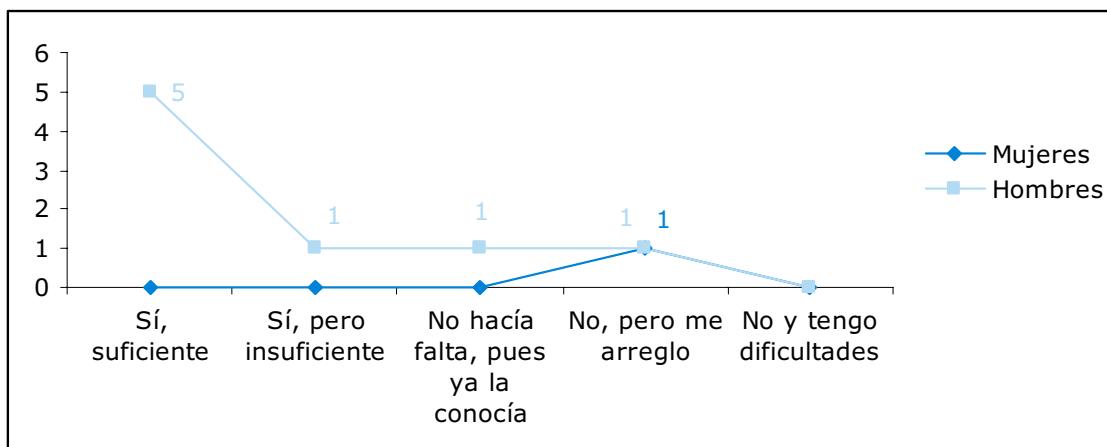
En cuanto a la información y adiestramiento que se les ha proporcionado para el manejo de las herramientas comunes, 7 de los 8 encuestados afirman que se les ha proporcionado suficiente mientras que la mujer señala que no le ha hecho falta porque conocía el manejo. Como se ve en la siguiente tabla, ella lleva manejando dichas herramientas bastante tiempo al igual que la plantilla masculina.

**TABLA 5: MANEJO DEL ARTE DE PESCA**

	Mujeres	Hombres
0 – 10 años	1	1
11 – 20 años	0	1
21 – 30 años	0	2
31 – 40 años	0	3
41 o más años	0	1
Total (N)	1	8

La mitad de los hombres de la plantilla encuestada ha tenido que interrumpir su trabajo en algún momento, pero tan sólo uno de ellos señala cual ha sido el motivo: el servicio militar.

El proceso de acogida en la empresa es valorado como suficiente por 5 de los hombres. Tan sólo uno afirma que tuvo proceso de acogida pero que le resultó insuficiente. La trabajadora dice que no tuvo ningún proceso de acogida pero que se las arregla.

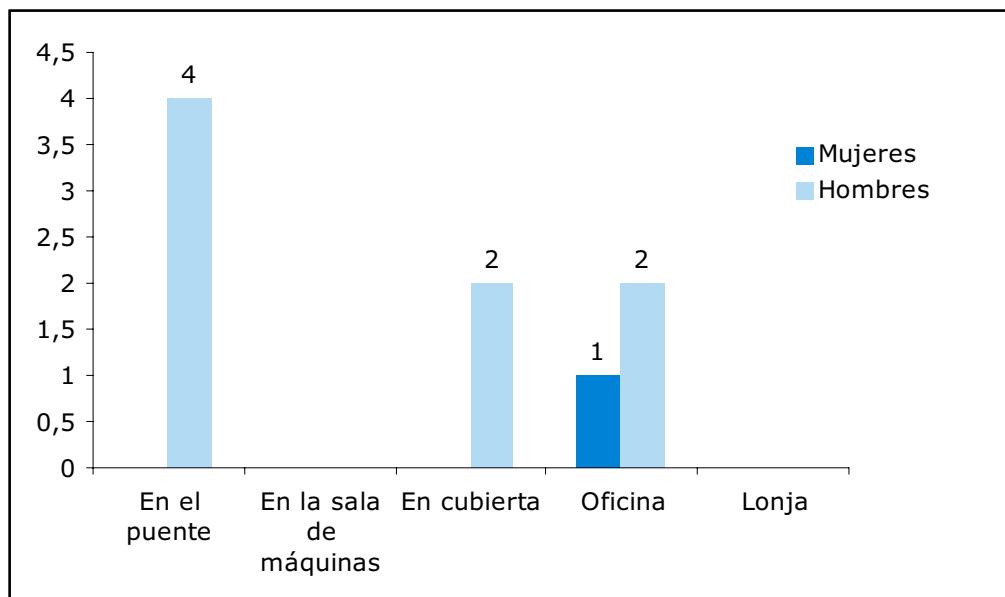
**GRÁFICA 7: PROCESO DE ACOGIDA EN LA EMPRESA**

TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=8)

Se puede decir que toda la plantilla coincide en afirmar que el arte de la pesca no ha cambiado en profundidad en los dos últimos años.

## 5. AMBIENTE TÉRMICO

En el sector pesquero existen varios lugares donde pueden desarrollar su actividad laboral. De la plantilla encuestada, 4 hombres afirman que trabajan en el puente y 2 en la cubierta. La mujer encuestada, al igual que 2 de los hombres, trabaja en la oficina.

**GRÁFICA 8: LUGAR DE TRABAJO DURANTE LA JORNADA**

TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=8)



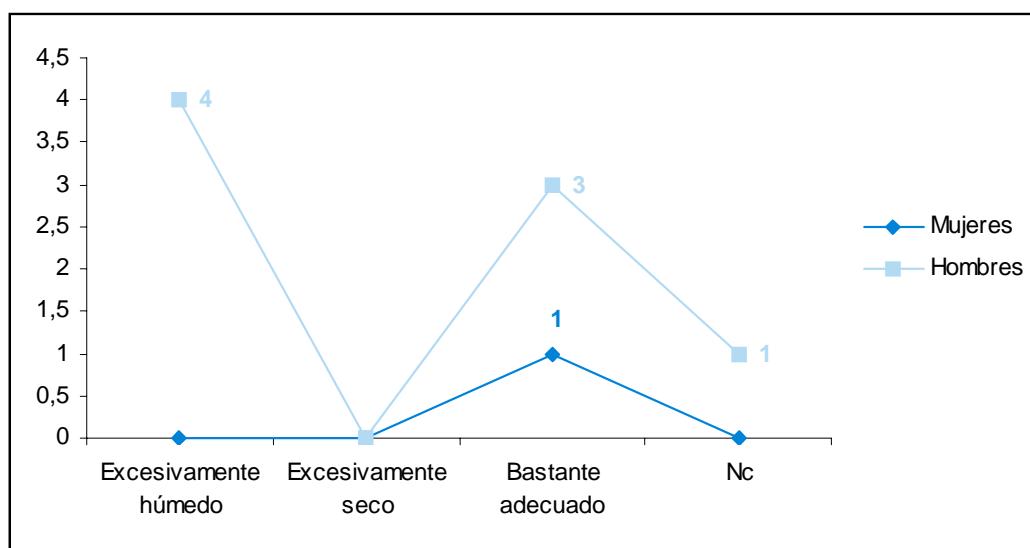
Respecto a la temperatura del puesto de trabajo en verano y en invierno, la trabajadora considera que es confortable al igual que 5 de los hombres. Sin embargo, uno de las 9 personas encuestadas considera su lugar de trabajo como inconfortable en verano por el calor y en invierno por el frío.

**TABLA 6: CONSIDERACIÓN DE LA TEMPERATURA DEL LUGAR DE TRABAJO**

	Verano		Invierno	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Confortable	1	5	1	5
Inconfortable por frío	0	0	0	1
Inconfortable por calor	0	1	0	0
No procede	0	2	0	2
Total (N)	1	8	1	8

Respecto a la humedad las opiniones entre los hombres encuestados se reparte. Cuatro consideran que el nivel de humedad a la que están sometidos en su puesto de trabajo es bastante adecuado, mientras que tres de ellos afirman que el nivel de humedad es excesivamente elevado. La trabajadora encuestada, al trabajar en una oficina, considera que el nivel de humedad es adecuado.

**GRÁFICA 9: HUMEDAD**



TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=8)



## 6. RUIDO Y VIBRACIONES

El nivel de ruido varía dependiendo del puesto de trabajo. Mientras que algunos de los hombres dicen que no es muy elevado, otros señalan que existe ruido e incluso que no les permite seguir una conversación con otro/a compañero/a que esté a 3 metros. Por su parte, la mujer trabajadora no encuentra ningún ruido en su lugar de trabajo.

Uno de los trabajadores también ha afirmado que en su puesto de trabajo tiene vibraciones en otras zonas del cuerpo que no son las manos, ni los brazos, ni las piernas. Según este trabajador, estas vibraciones son provocadas por las máquinas.

**TABLA 7: NIVEL DEL RUIDO**

	Mujeres	Hombres
Muy bajo, casi no hay ruido	1	5
No muy elevado pero es molesto	0	2
Existe ruido de nivel elevado que no permite seguir una conversación con otro/a compañero/a que esté a 3 metros	0	1
Existe ruido de nivel elevado que no permite oír a nadie que esté a 3 metros aunque levante la voz	0	0
Total (N)	1	8

## 7. CONTAMINANTES QUÍMICOS

El grado de exposición a diferentes contaminantes varía dependiendo del tipo de actividad laboral que se realice. En este caso, la plantilla encuestada del sector pesquero afirma no manipular ningún tipo de sustancia o producto nocivo o tóxico. Tampoco respiran polvos, humos, gases o vapores nocivos o tóxicos.



## 8. CONDICIONES DE SEGURIDAD

Los trabajadores reconocen que están expuestos a una serie de riesgos inherentes al puesto de trabajo. Los golpes es uno de los riesgos más señalados entre los trabajadores (6), seguido de los cortes o pinchazos con anzuelos o navajas (5) y de caídas de personas al mismo nivel (4), entre otros que se pueden apreciar en la siguiente tabla. Algunas causas de estos accidentes, señalan las condiciones climatológicas, el agua, el despiste... Por su parte, la mujer no ha señalado ningún tipo de riesgo de accidente.

**TABLA 8: RIESGOS DE ACCIDENTES**

	Mujeres	Hombres
Caídas de personas desde altura	0	2
Caídas de personas al mismo nivel	0	4
Caídas de personas fuera de la borda	0	3
Caídas de objetos, materiales o herramientas	0	0
Cortes o pinchazos (con anzuelos, navajas, agujas de redes, máquinas de cortar pescado...)	0	5
Golpes	0	6
Inhalación de productos químicos	0	0
Proyección de fragmentos o partículas	0	0
Atropamientos (redes, cables, cuerdas...)	0	0
Sobreesfuerzos por manipulación manual de cargas pesadas	0	1
Quemaduras	0	0
Contactos eléctricos	0	0
Explosiones	0	0
Incendios	0	0
Hundimientos	0	3
Total (N)	1	8

La principal causa de accidente que señalan es la posibilidad de que un temporal les alcance mientras están en la mar. Entre otras causas mencionan el exceso de confianza, el no tomarse en serio las medidas de seguridad o la obligación que tienen de realizar operaciones peligrosas en su trabajo.

**TABLA 9: CAUSAS DE ACCIDENTES**

	Mujeres	Hombres
El lugar de trabajo está en malas condiciones	0	1
Los accesos (escaleras, puertas) al lugar de trabajo están en malas condiciones	0	0
La máquina está insuficientemente protegida	0	0
El área de trabajo o superficie es insegura	0	1
Las instalaciones son viejas	0	0
Hay que pescar por encima de todo	0	0
Por falta de medios o herramientas adecuadas	0	0
El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas	0	1
Por esfuerzos o posturas forzadas	0	0
Falta o inadecuación de equipos de protección individual	0	1
Por cansancio o fatiga	0	0
Por exceso de confianza o de costumbre	0	1
Por jornadas laborales de duración excesiva	0	0
El puesto de trabajo está mal diseñado	0	0
Ritmo de trabajo muy elevado	0	1
Se trabaja si la formación suficiente	0	0
Falta de espacio	0	0
Falta de experiencia en el trabajo	0	0
Temporal, mar gruesa	0	3
Por causas relacionadas con el tráfico	0	0
Por no usar las medidas de seguridad	0	0
Porque el personal no toma en serio las medidas de seguridad	0	1
Porque falta control sobre el uso de las medidas preventivas	0	0
Falta de comunicación adecuada con "tierra"	0	0
Total (N)	1	8

## 9. DISEÑO DEL PUESTO

En cada puesto de trabajo el diseño varía. Existen situaciones positivas como la iluminación adecuada en los lugares de trabajo, se trabaja en zonas con una altura adecuada para impedir posturas incómodas, entre otras situaciones.

Sin embargo, los hombres encuestados señalan otras situaciones no tan positivas: muchas de las herramientas están mal situadas y obligan a estirar mucho el brazo, trabajar sobre superficies inestables o irregulares o trabajar constantemente con mucha humedad.

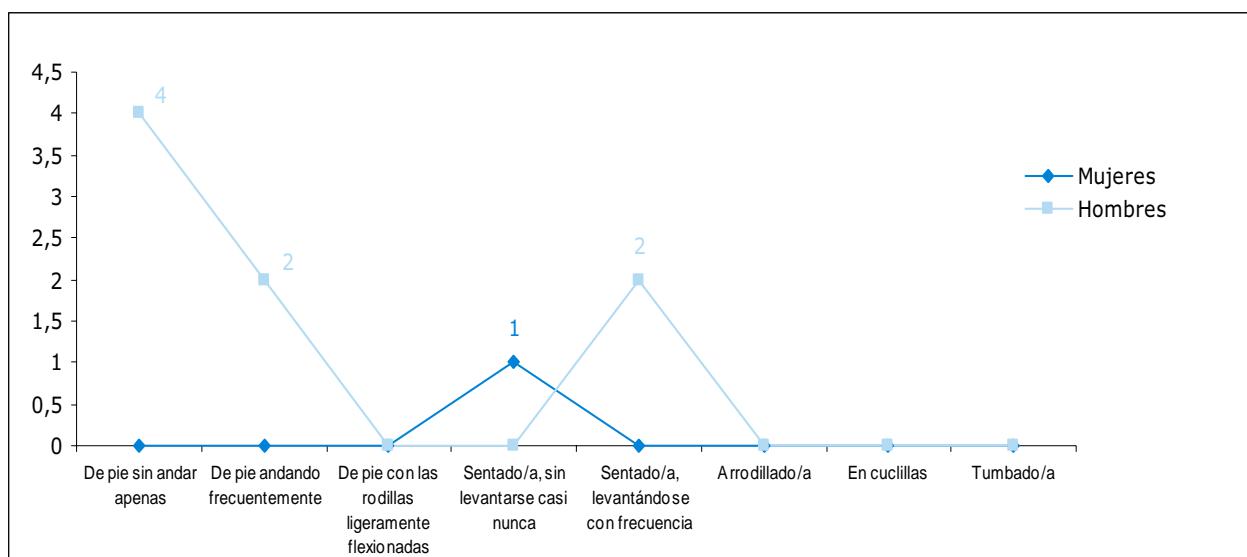
**TABLA 10: SITUACIONES DEL PUESTO DE TRABAJO**

	Mujeres	Hombres
Disponer de muy poco espacio para trabajar con comodidad	0	0
Tener que alcanzar herramientas, elementos y objetos de trabajo situados muy altos o muy bajos, que obliguen a estirar mucho el brazo	0	1
Trabajar en zonas de muy difícil acceso para las manos	0	0
Disponer de una silla de trabajo muy incómoda	0	0
Iluminación inadecuada para el trabajo que realiza	0	0
Trabajar sobre superficies inestables o irregulares	0	1
Trabajar constantemente con mucha humedad	0	1
No contar con maquinaria que eleve los pesos	0	0
No tener el equipamiento adecuado (ropa, calzado)	0	0
Total (N)	1	8

## 10. CARGA DE TRABAJO

Este apartado abarca cuestiones como las diferentes posturas que se adquieren en el puesto de trabajo, el ritmo de trabajo y las consecuencias de ambos.

Las posturas más comunes de los trabajadores son de pie sin andar apenas, seguida de estar de pie andando frecuentemente o sentado y levantándose con frecuencia. La mujer encuestada afirma que su postura más habitual es sentada sin levantarse casi nunca.

**GRÁFICA 10: POSTURAS DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO**



Por otro lado se ha analizado la cantidad de tiempo que deben permanecer en posturas inadecuadas. La mujer reconoce que tiene que mantener la misma postura más de la mitad de la jornada y tener que realizar movimientos de manos o brazos muy repetitivos entre la mitad y la cuarta parte de la jornada. Los hombres afirman mantener la misma postura más de la mitad de la jornada al igual que realizar movimientos de manos o brazos muy repetitivos.

**TABLA 11: CANTIDAD DE TIEMPO EN POSTURAS INADECUADAS**

		Mas de la □ jornada	Entre la □ y la □ parte de la jornada	Menos de la □ parte de la jornada	Nunca	NC
MUJERES	Permanecer en posturas dolorosas o fatigantes	0	0	0	1	0
	Mantener una misma postura	1	0	0	0	0
	Levantar o desplazar cargas pesadas	0	0	0	1	0
	Realizar una fuerza importante	0	0	0	1	0
	Realizar movimientos de manos o brazos muy repetitivos	0	1	0	0	0
HOMBRES	Permanecer en posturas dolorosas o fatigantes	0	1	1	4	2
	Mantener una misma postura	3	1	2	2	0
	Levantar o desplazar cargas pesadas	0	1	0	5	2
	Realizar una fuerza importante	0	1	0	5	2
	Realizar movimientos de manos o brazos muy repetitivos	3	1	1	3	0

TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=8)

De estas malas posturas en el trabajo se derivan ciertas molestias en distintas zonas del cuerpo. En orden de importancia para la mujer encuestada: alto de espalda y piernas; y para los hombres: brazos/antebrazos, bajo de espalda y manos/muñecas.

Por lo general para la ejecución del trabajo la plantilla encuestada precisa mantener un nivel de atención alto o muy alto más de la □ jornada. Además, los hombres más de la mitad de la jornada tienen que realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración mientras que la mujer tiene que hacerlo entre la mitad y la cuarta parte de la jornada.

Estas tareas cortas y muy repetitivas en el caso de la mujer, suelen durar menos de cinco minutos. En el caso de los trabajadores, casi la mitad de ellos señalan que suelen durar diez minutos o más.

**TABLA 12: EJECUCIÓN DEL TRABAJO EN LA JORNADA LABORAL**

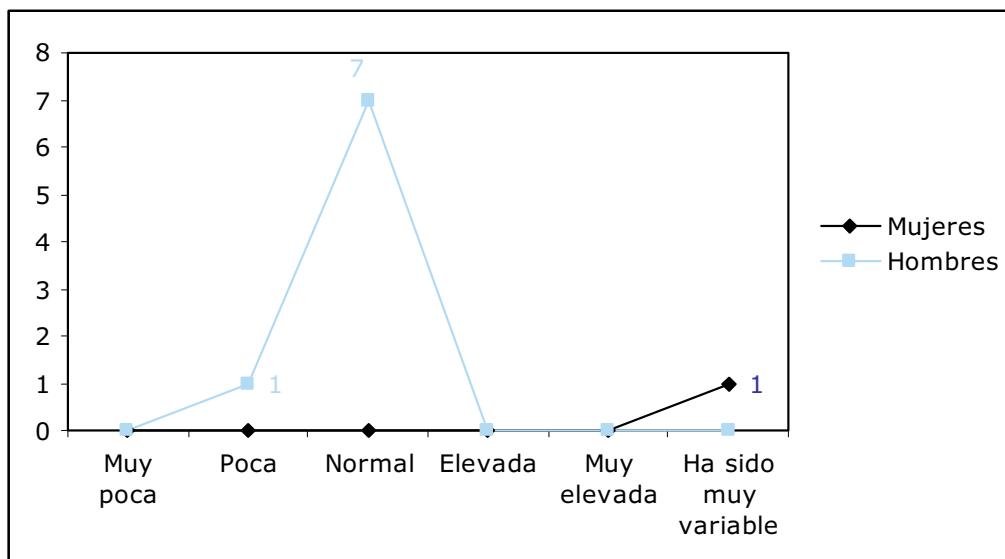
		Mas de la □ jornada	Entre la □ y la □ parte de la jornada	Menos de la □ parte de la jornada	Nunca	NC
MUJERES	Mantener un nivel de atención alto o muy alto	1	0	0	0	0
	Mantener un ritmo de trabajo elevado	0	1	0	0	0
	Realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración	0	1	0	0	0
HOMBRES	Mantener un nivel de atención alto o muy alto	5	1	1	1	
	Mantener un ritmo de trabajo elevado	2	1	1	2	2
	Realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración	5	1	0	2	0

TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=8)



Respecto a la cantidad de trabajo que han tenido en los últimos tres meses, mientras la mujer asegura que la cantidad de trabajo durante los últimos tres meses ha sido variable, la mayoría de los hombres (7 hombres de 9) dicen que la cantidad de trabajo ha sido normal.

**GRÁFICA 11: CANTIDAD DE TRABAJO**



TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=8)

En general, en cuanto al trabajo de la mujer, nunca tiene que respetar normas de calidad precisas, pero siempre o casi siempre tiene que evaluar ella misma la calidad de su propio trabajo, resolver ella misma los problemas, realizar tareas complejas y aprender cosas nuevas. Por otro lado, los hombres, siempre o casi siempre tienen que resolver ellos mismos los problemas. Además una considerable parte de ellos coinciden en afirmar que siempre o casi siempre tienen, entre otras cosas, que realizar tareas complejas, aprender cosas nuevas o evaluar ellos mismos la calidad de su propio trabajo.

**TABLA 13: REQUERIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO**

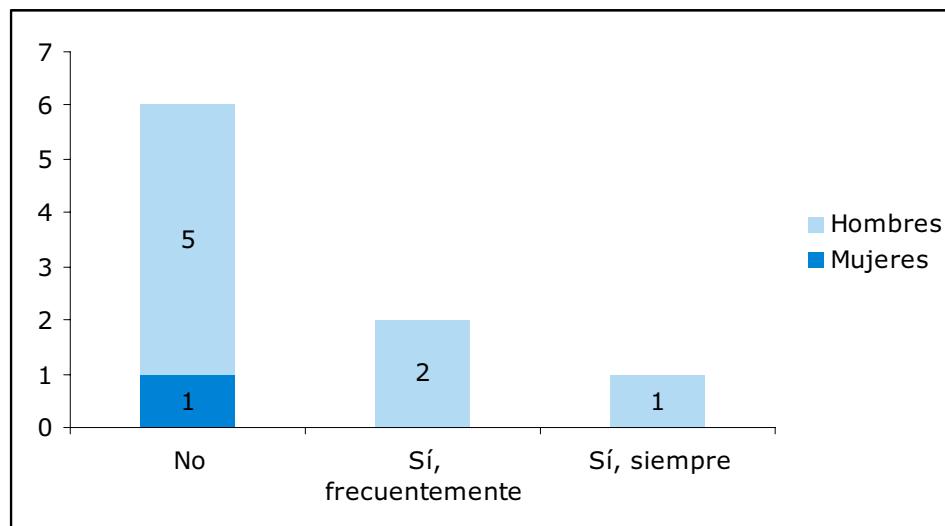
		Siempre o casi siempre	Frecuente mente	A veces	Nunca	NC
MUJERES	Respetar normas de calidad precisas	0	0	0	1	0
	Evaluar Vd. mismo/a la calidad de su propio trabajo	1	0	0	0	0
	Resolver Vd. mismo/a problemas	1	0	0	0	0
	Realizar tareas complejas	1	0	0	0	0
	Aprender cosas nuevas	1	0	0	0	0
	Trabajar con plazos de tiempo ajustados	0	0	1	0	0
HOMBRES	Respetar normas de calidad precisas	3	2	2	1	0
	Evaluar Vd. mismo/a la calidad de su propio trabajo	3	1	2	0	2
	Resolver Vd. mismo/a problemas	4	2	2	0	0
	Realizar tareas complejas	3	0	2	1	2
	Aprender cosas nuevas	3	0	2	1	2
	Trabajar con plazos de tiempo ajustados	2	2	3	1	0

TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=8)



En la mayoría de los casos el trabajo no resulta monótono, aunque no se debe descartar que 2 de los hombres afirman que su trabajo les suele resultar monótono frecuentemente y 1 de ellos asegura que siempre le parece monótono.

**GRÁFICA 12: MONOTONÍA DEL TRABAJO**



TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=8)

La trabajadora siempre o casi siempre cuenta con informaciones claras y suficientes, la posibilidad de recibir ayuda y un número suficiente de colaboradores y colaboradoras. En el caso de los hombres además de estas medidas, también disponen de tiempo suficiente para realizar el trabajo.

**TABLA 14: MEDIDAS CON LAS QUE SE CUENTA PARA REALIZAR EL TRABAJO**

		Siempre o casi siempre	Frecuentemente	A veces	Nunca	NC
MUJERES	Tiempo suficiente	0	0	1	0	0
	Informaciones claras y suficientes	1	0	0	0	0
	Posibilidad de recibir ayuda	1	0	0	0	0
	Número suficiente de colaboradores y colaboradoras	1	0	0	0	0
HOMBRES	Tiempo suficiente	4	3	1	0	0
	Informaciones claras y suficientes	5	2	1	0	0
	Posibilidad de recibir ayuda	4	2	2	0	0
	Número suficiente de colaboradores y colaboradoras	4	2	1	1	0

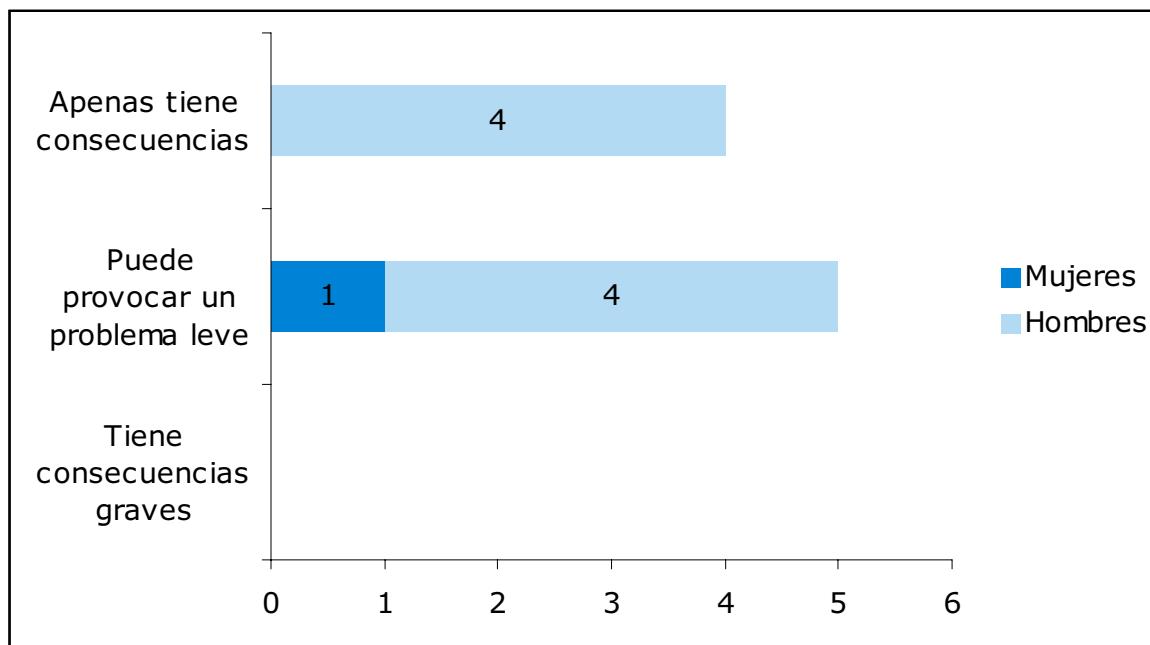
TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=8)

Como se puede comprobar en la siguiente gráfica, cuando en el puesto de trabajo se comete algún error, normalmente puede provocar un problema leve o apenas tiene consecuencias. Ninguna persona de la



plantilla encuestada considera que los errores que pueden cometerse en su puesto de trabajo acarreen consecuencias graves.

**GRÁFICA 13: ERROR EN PUESTO DE TRABAJO**



TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=8)

Los posibles errores que puede cometer la mujer encuestada, según comenta, pueden tener consecuencias en la facturación de la empresa. Según los hombres de esta plantilla, si hay algún error las consecuencias que puede tener son sobre todo sanciones económicas y daños sobre instalaciones, equipos o materiales. También aluden como otras posibilidades los daños sobre la seguridad y la salud de las personas.

## 11. COMUNICACIÓN

En cuanto a los posibles aspectos que impiden o dificultan relacionarse con sus compañeras y compañeros mientras se trabaja como pueden ser el ruido, la distancia de la plantilla, la prohibición por parte de la empresa, los equipos de protección, el hecho de estar aislados o aisladas... la plantilla de hombres niega la existencia de cualquiera de estos aspectos. Por su parte, la mujer afirma que el ritmo de su trabajo no le permite relacionarse con sus compañeros y compañeras.

Respecto a las relaciones con el resto de personas por lo general son buenas con los jefes/as para toda la plantilla encuestada. La mujer mantiene buenas relaciones así mismo con los compañeros/as y los subordinados/as. La mitad de los hombres reconocen mantener relaciones muy buenas o buenas con sus compañeros/as mientras que la otra mitad dicen que son regulares o malas. Respecto a los subordinados/as, la mitad de los hombres (4) afirman que las relaciones son buenas, tan sólo uno de ellos confirma que éstas son malas. Cabe destacar que una gran parte de la plantilla de hombre no tiene subordinados.

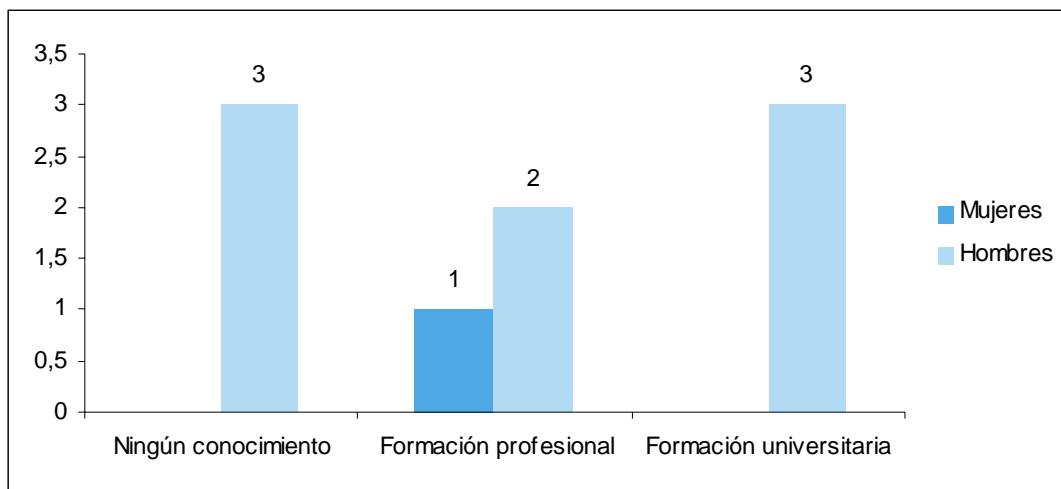
**TABLA 15: RELACIÓN CON LAS PERSONAS CON LAS QUE DEBE TRABAJAR**

		Muy buenas	Buenas	Regulares	Malas	Muy malas	No tiene	NC
MUJERES	Jefes/as	0	1	0	0	0	0	0
	Compañeros/as	0	1	0	0	0	0	0
	Subordinados/as	0	1	0	0	0	0	0
HOMBRES	Jefes/as	0	6	0	0		1	1
	Compañeros/as	3	1	2	2	0	0	0
	Subordinados/as	0	4	0	1	0	3	0

TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=8)

## 12. ESTATUS

Al preguntarles acerca de los conocimientos requeridos para el desempeño de su puesto de trabajo, 3 de los hombres afirman que no es necesario tener conocimientos específicos para desempeñar su puesto, bastaría con la experiencia mientras que otros 3 hombres creen necesario haber obtenido una formación universitaria bien sea media o superior. La mujer, al igual que 2 de los hombres, dice que para desempeñar su puesto de trabajo es necesario poseer estudios a nivel de formación profesional.

**GRÁFICO 14: CONOCIMIENTOS REQUERIDOS**

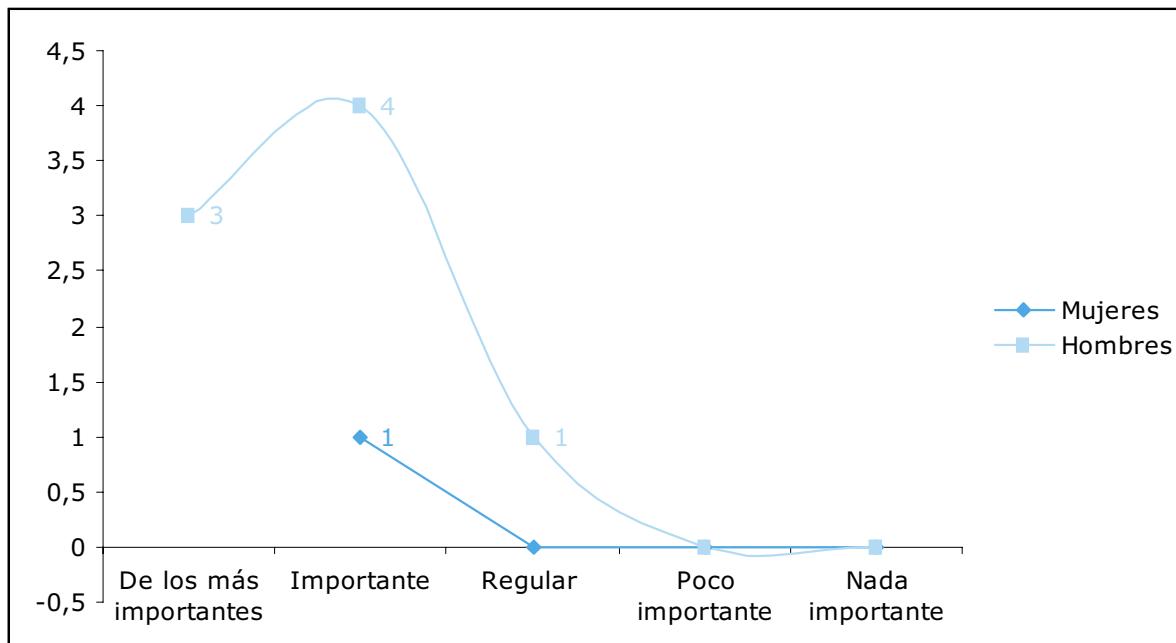
TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=2)

Respecto a la oportunidad de aplicar los conocimientos o capacidades que han adquirido, se puede concluir que por norma general, a la plantilla encuestada se les da esta oportunidad. De hecho, 5 de los hombres dicen que se les da mucho esta oportunidad y 3 de ellos dicen que bastante, al igual que la mujer.

**TABLA 16: OPORTUNIDAD DE APLICAR SUS CONOCIMIENTOS**

	Mujeres	Hombres
Sí, mucho	0	5
Sí, bastante	1	3
Sí, regular	0	0
Sí, pero poco	0	0
No, nada	0	0
Nc	0	0
Total (N)	1	8

En cuanto a la importancia del puesto de trabajo de la plantilla encuestada, la mujer y la mitad de los hombres piensan que su puesto de trabajo es importante en su empresa. De los hombres, 3 consideran su puesto de trabajo como uno de los más importantes de la empresa.

**GRÁFICA 15: IMPORTANCIA DEL PUESTO DE TRABAJO**

TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=2)



### 13. AUTONOMÍA

El puesto de trabajo que se ocupa en una empresa, además de determinar su estatus, también puede establecer el grado de autonomía en el trabajo. En este apartado se comentarán algunos aspectos relacionados con la autonomía de la plantilla en su puesto de trabajo.

Tanto la mujer como la mitad de los hombres tienen total autonomía en distintas cuestiones como el orden de las tareas, el método de trabajo, el ritmo de trabajo y la duración de las pausas. Cabe destacar que tan sólo un hombre encuestado en este sector afirma que nunca tiene autonomía.

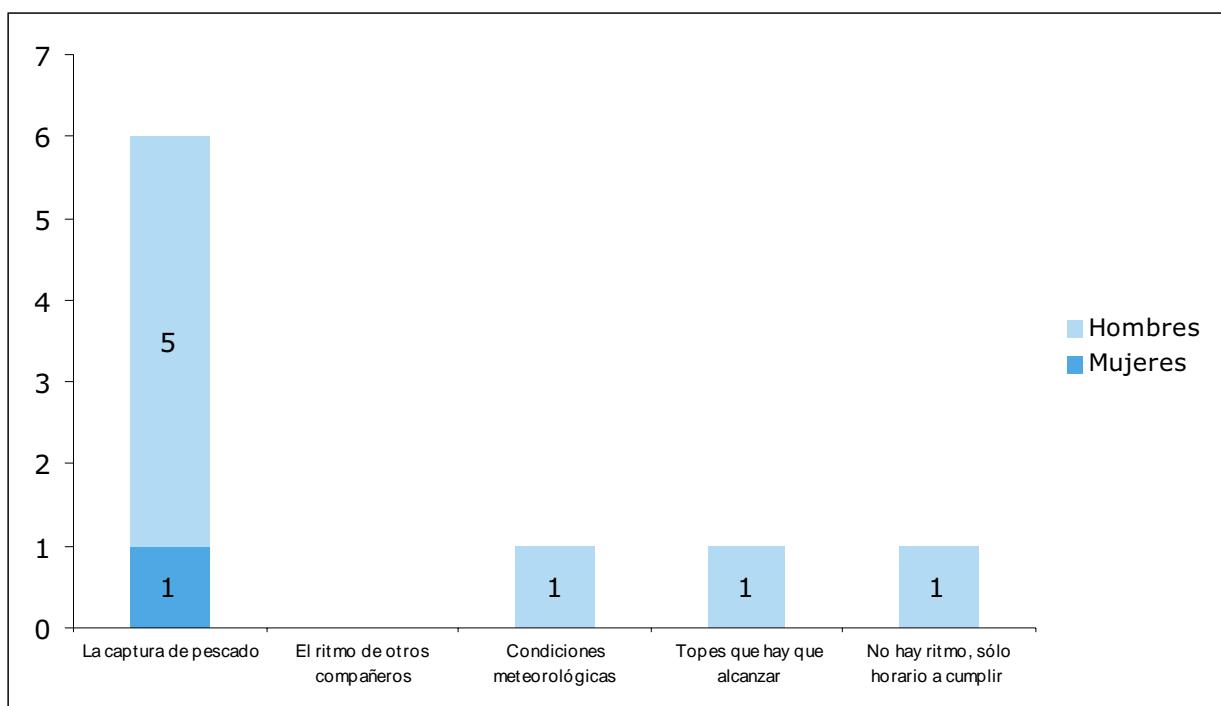
**TABLA 17: AUTONOMÍA PARA ELEGIR O CAMBIAR ASPECTOS DE TRABAJO**

	Orden de las tareas		Método de trabajo		Ritmo de trabajo		Duración de las pausas	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Siempre que quiero	1	4	1	4	1	4	1	5
A veces	0	1	0	3	0	3	0	3
Nunca	0	1	0	1	0	1	0	0
Nc	0	2	0	0	0	0	0	0

TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=8)

El ritmo de trabajo para la mayoría de la plantilla viene determinado por la captura de pescado. Las otras razones que señalan son las condiciones meteorológicas y los topes a alcanzar. Sólo un hombre de la plantilla afirma que no hay ritmo en su trabajo.

**GRÁFICA 16: DETERMINACIÓN DEL RITMO DE TRABAJO**



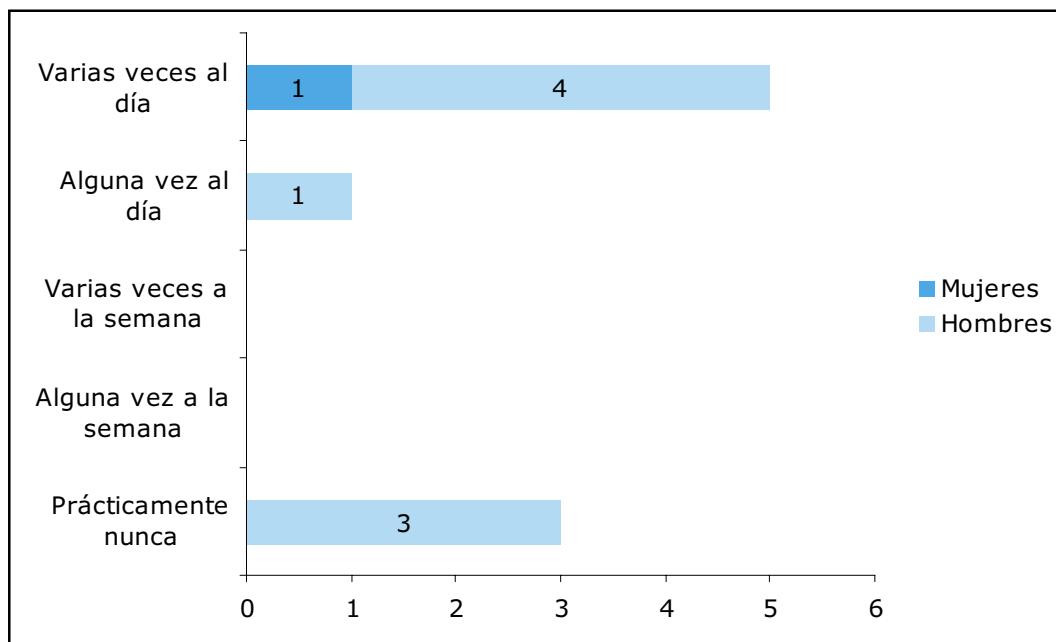
TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=8)



Como se observa en la siguiente gráfica, la gran parte de la plantilla suele interrumpir la tarea que están realizando para hacer otras que no estaban previstas varias veces al día. Otra parte importante de los hombres reconocen no tener que interrumpir su tarea prácticamente nunca.

Respecto a las consecuencias que pueden conllevar estas interrupciones en el desarrollo del trabajo, la mujer afirma que son perjudiciales al igual que lo hacen 2 de los hombres que afirman tener que interrumpir su tarea. El resto de hombres que interrumpen su tarea señalan que las interrupciones no tienen consecuencias en el desarrollo de su trabajo.

**GRÁFICA 17: INTERRUPCIÓN DE LA TAREA QUE SE ESTÁ REALIZANDO**



TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=8)

En lo referente a detener el trabajo o ausentarse de él cuando el trabajador o trabajadora lo necesita durante la jornada laboral, la gran mayoría asegura que no tiene ningún problema al respecto. De modo que 5 de los hombres afirman que sí puede hacerlo sin necesidad de ser sustituidos por otra persona así como la mujer y un hombre podría ausentarse si fuese sustituido por otra persona. Sin embargo, 2 hombres de la plantilla no tiene la posibilidad de detener o ausentarse de su trabajo.

**TABLA 18: POSIBILIDAD DE AUSENTARSE**

	Mujeres	Hombres	Total (N)
Sí, con sustitución	0	5	5
Sí, sin sustitución	1	1	2
No	0	2	2
Total (N)	1	8	9

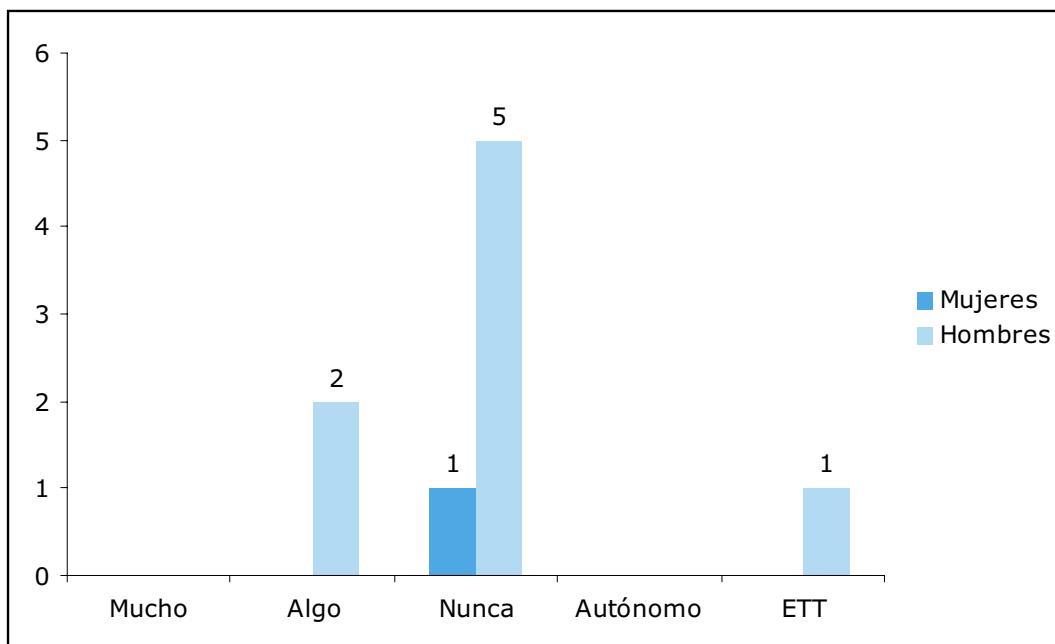


## 14. PROMOCIÓN

En lo relativo a la cuestión de la promoción dentro de la empresa, se observa que la mayoría no ha promocionado nunca. Sólo 2 de los hombres han promocionado algo. Debe tenerse en cuenta, que como se veía anteriormente, la plantilla encuestada lleva bastantes años trabajando para la misma empresa, lo que puede indicar que en el sector pesquero es difícil más promocionar que en otros sectores.

Aquellos trabajadores que han afirmado haber promocionado algo en su empresa actual consideran que ha sido gracias a su experiencia acumulada. La mujer apunta que no ha podido promocionar nunca porque no se le ha dado la opción mientras que otro hombre de la plantilla confirma que su no promoción se debe a su falta de interés.

**GRÁFICO 18: PROMOCIÓN**



TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=8)

## 15. HORARIO DE TRABAJO

El trabajo pesquero requiere gran dedicación y esfuerzo. Uno de los aspectos esenciales es el horario y los días de trabajo. Normalmente, en este tipo de trabajo no existen ni fines de semana, ni festivos, ni vacaciones. La mujer encuestada, por el contrario, no tiene que trabajar los sábados, domingos y días festivos pues trabaja en la administración. Al contrario, 3 de los hombres afirman tener que hacerlo. Y además la mayoría de la plantilla de hombres trabaja de noche.

Respecto a las horas trabajadas, la plantilla suele trabajar entre 35 y 40 horas semanales. Las personas que trabajan en este sector dedican un número de horas dependiendo del día y de la captura. Se trabaja dependiendo de lo que se requiera. Los días que no hay captura de pescado, la plantilla dedica menos horas



que los días que hay captura de pescado. Las horas trabajadas por parte de la mujer no varía según la captura.

**TABLA 19: HORAS DE TRABAJO EN DÍAS CON CAPTURAS Y EN DÍAS SIN CAPTURAS**

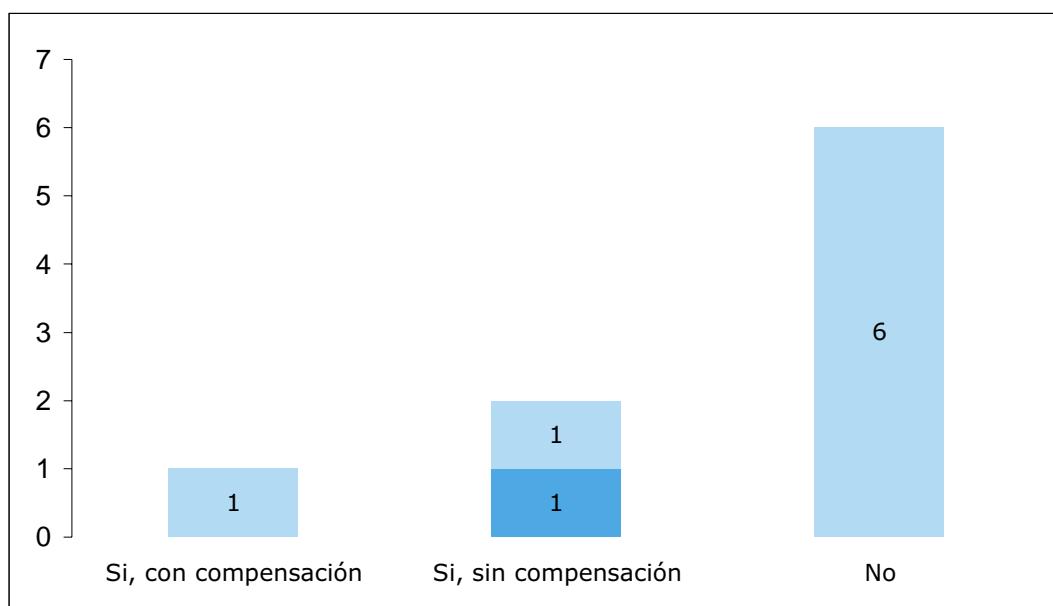
	Días sin capturas		Días con capturas	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Menos de 8 horas	1	1	1	0
8 horas	0	2	0	0
De 8 a 10 horas	0	2	0	5
Más de 14 horas	0	1	0	1
Nc	0	2	0	2
Total (N)	1	8	1	8

Lo mismo ocurre con los meses de trabajo al año. Dependiendo de las épocas de captura se tiene más o menos tiempo libre. Tanto la mujer como tres de los hombres afirman que trabajan durante los 12 meses del año. El resto trabaja entre 10 y 11 meses al año.

Respecto a la rigidez o flexibilidad del horario la mujer afirma que su horario es rígido con una hora fija de entrada y de salida mientras que los hombres confirman que su horario es flexible.

La mayoría de la plantilla no tiene que prolongar su jornada laboral pero de aquellos que lo hacen, uno de los hombres recibe compensación económica o en tiempo libre. Y otro hombre y la mujer no la reciben. Aquellas personas que tienen que prolongar su jornada laboral dicen que la razón fundamental de hacerlo es la sobrecarga de trabajo.

**GRÁFICA 19: PROLONGACIÓN DE LA JORNADA LABORAL**



TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=8)



## 16. PARTICIPACIÓN

En este apartado se va a analizar la diversidad de la participación de la plantilla encuestada en determinadas cuestiones relativas al trabajo dentro de las empresas. Los datos que se observan en la siguiente tabla, denotan un nivel de participación notable en diversos aspectos relevantes del trabajo, entre otros, la planificación y organización del trabajo, la revisión del mismo o la elección de útiles. En general, a través de estos datos se puede vislumbrar por un lado, que normalmente las empresas permiten a los trabajadores o trabajadoras participar en diversos aspectos del trabajo, y por otro que tanto los hombres como las mujeres están interesados en participar en estas cuestiones.

**TABLA 20: PARTICIPACIÓN (%)**

	Sí, participo		Sí puedo, pero no participo		No puedo participar		Nc	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Planificación y organización del trabajo	1	8	0	0	0	0	0	0
Revisión de la calidad del trabajo	1	7	0	0	0	0	0	1
Introducción de cambios en el trabajo	1	5	0	2	0	0	0	0
Elección de equipos/útiles a manejar	1	7	0	0	0	0	0	1
Adecuación de las condiciones del puesto de trabajo	0	7	1	0	0	0	0	1
Actividades para la prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo	1	5	0	2	0	0	0	1
Actividades para medidas de conciliación	0	7	1	0	0	0	0	1

TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=8)

Existen diferentes medios para presentar sugerencias o participar en decisiones que incumben a las y los trabajadores como son las conversaciones directas con las personas superiores, el buzón de sugerencias, los círculos de calidad, los representantes de la plantilla o las reuniones. La conversación directa con las personas superiores es el medio mejor valorado por la plantilla encuestada, así lo afirma la totalidad de la plantilla encuestada. Cabe señalar que los hombres valoran bastante bien a los representantes de la plantilla. Es destacable que parte de la plantilla afirma que algunos de estos medios no existen en su empresa.

**TABLA 21: MEDIOS (%)**

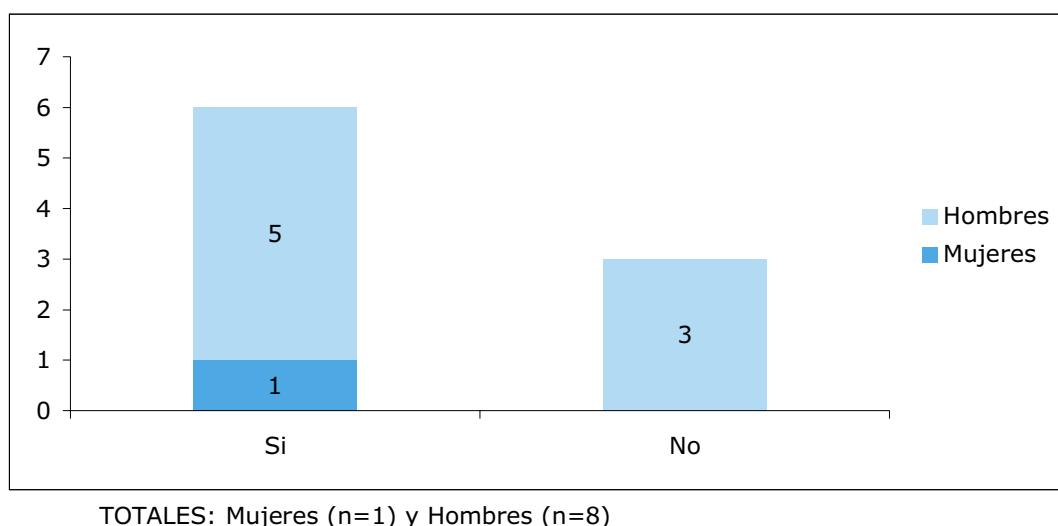
	Conversación directa con superiores		Buzón de sugerencias		Círculos de calidad		Representantes de la plantilla		Reuniones de la plantilla	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Bueno	1	8	0	2	0	3	1	5	0	6
Regular	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
Malo	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
No Existe	0	0	1	4	1	3	0	3	0	2
Ns	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Nc	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=8)



En cuanto a si la plantilla encuestada ha hecho alguna vez sugerencias para la mejora de la seguridad y la salud en su lugar de trabajo, la mayoría afirma que sí lo han hecho alguna vez. Son 3 hombres los que afirman que nunca han hecho ninguna sugerencia.

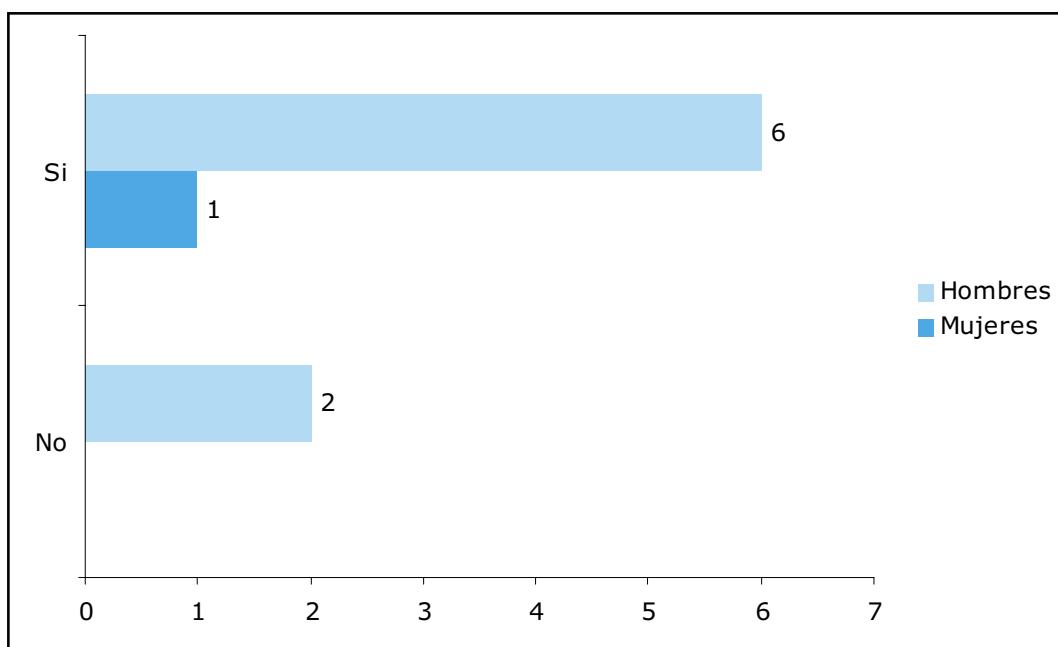
**GRÁFICA 20: SUGERENCIAS**



## 17. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

La trabajadora encuestada y 6 de los hombres afirman que en su empresa hay alguna persona delegada de la prevención de riesgos laborales. En cambio, dos de los hombres niega la existencia de esta figura.

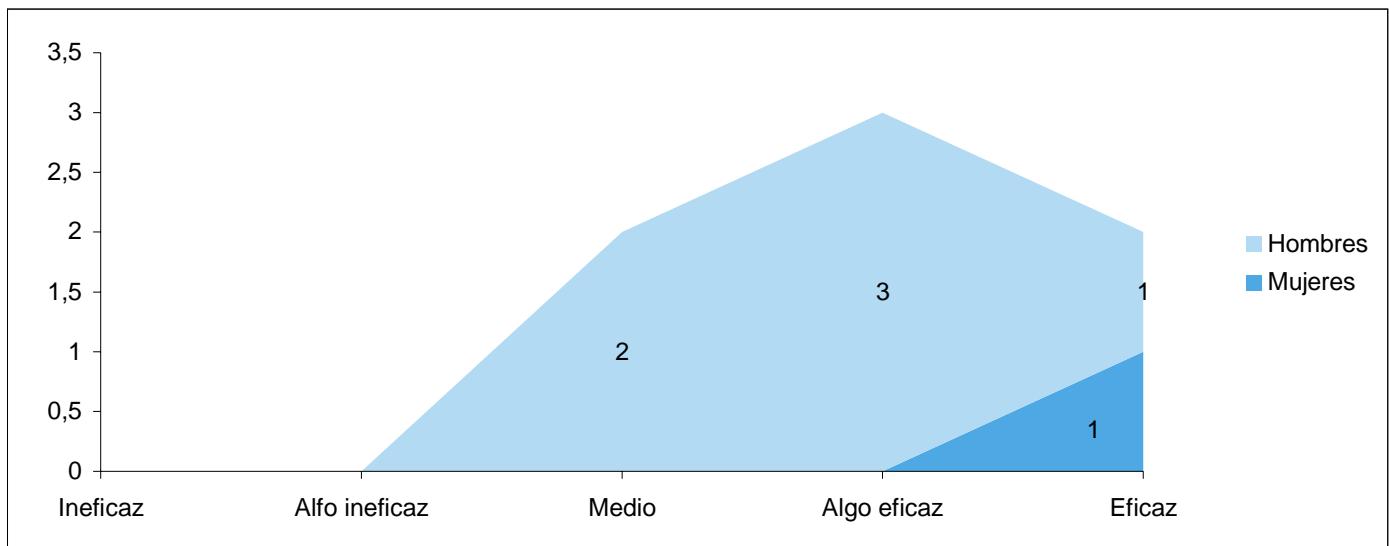
**GRÁFICA 21: PERSONA DELEGADA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**





Con relación a la evaluación de la persona delegada de la prevención de riesgos laborales, se aprecia una valoración bastante positiva de esta figura, tanto por el lado de la mujer, como por el de los hombres. La mujer evalúa esta figura como eficaz mientras que 3 de los hombres la consideran como algo eficaz y dos de ellos como medio eficaz.

**GRÁFICA 22: EFICACIA PERSONA DELEGADA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (%)**



TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=6)

En cuanto a la existencia de un comité de seguridad y salud en el trabajo, toda la plantilla encuestada afirma que no existe este comité en sus respectivas empresas.

## 18. ACTIVIDADES PREVENTIVAS

La actividad preventiva será analizada en este apartado a través de factores como el reconocimiento médico, la realización de estudios de los riesgos para la salud o seguridad en el puesto de trabajo y el uso de equipos de protección individual.

En lo referente al reconocimiento médico, toda la plantilla coincide en afirmar que se le ha practicado un reconocimiento médico en los últimos doce meses y que motivo de este reconocimiento es su carácter periódico.

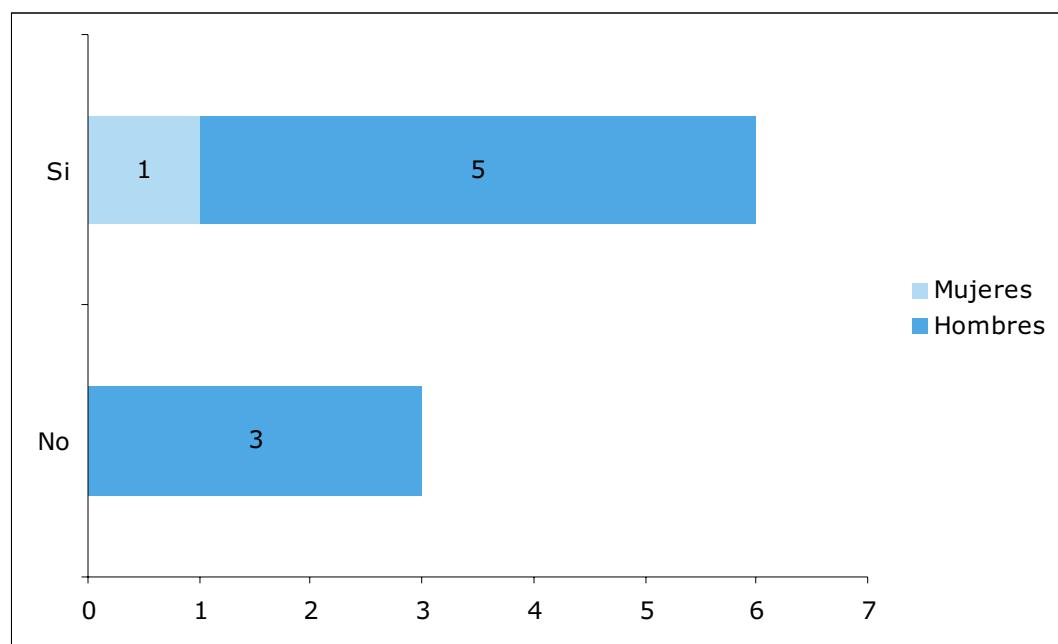
Una vez realizado el reconocimiento médico, tres de los hombres encuestados y la mujer son informados por escrito mientras que el resto de la plantilla es informada tanto verbalmente como por escrito.

La trabajadora considera el reconocimiento como algo útil y que le han hecho las pruebas necesarias para saber si tiene alguna enfermedad relacionada con el trabajo, así opinan también 3 de los hombres. Cabe señalar que dos de los hombres consideran el reconocimiento médico como algo inútil.

**TABLA 22: CONSIDERACIÓN DEL RECONOCIMIENTO MÉDICO**

	Mujeres	Hombres
Es inútil, lo único que se hace es perder el tiempo	0	2
Es un chequeo médico general que nunca está de más, pero no lo veo relacionado con los riesgos de mi puesto de trabajo	0	3
Es útil, considero que me han realizado las pruebas necesarias para saber si tengo alguna enfermedad relacionada con el trabajo	1	3
Faltan aspectos relacionados con la salud diferencial y específica de las trabajadoras	0	0
Ns	0	0
Nc	0	0
Total (N)	1	8

El estudio de los riesgos para la salud o seguridad en el puesto de trabajo es una de las actividades preventivas que los centros de trabajo suelen realizar. La mayoría de la plantilla encuestada afirman que en su centro de trabajo se realizan estudios sobre los riesgos para la salud o seguridad en el puesto de trabajo.

**GRÁFICA 23: ESTUDIO DE LOS RIESGOS PARA LA SALUD O SEGURIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO**

TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=8)

La plantilla que afirma que en su centro de trabajo se ha realizado algún estudio de los riesgos para su salud o seguridad en su puesto de trabajo, apuntan que los aspectos de su empresa más estudiados son el ruido, el ambiente térmico, las vibraciones, las posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos, la seguridad de máquinas, equipos y material, la seguridad de las instalaciones y el diseño del puesto de trabajo.



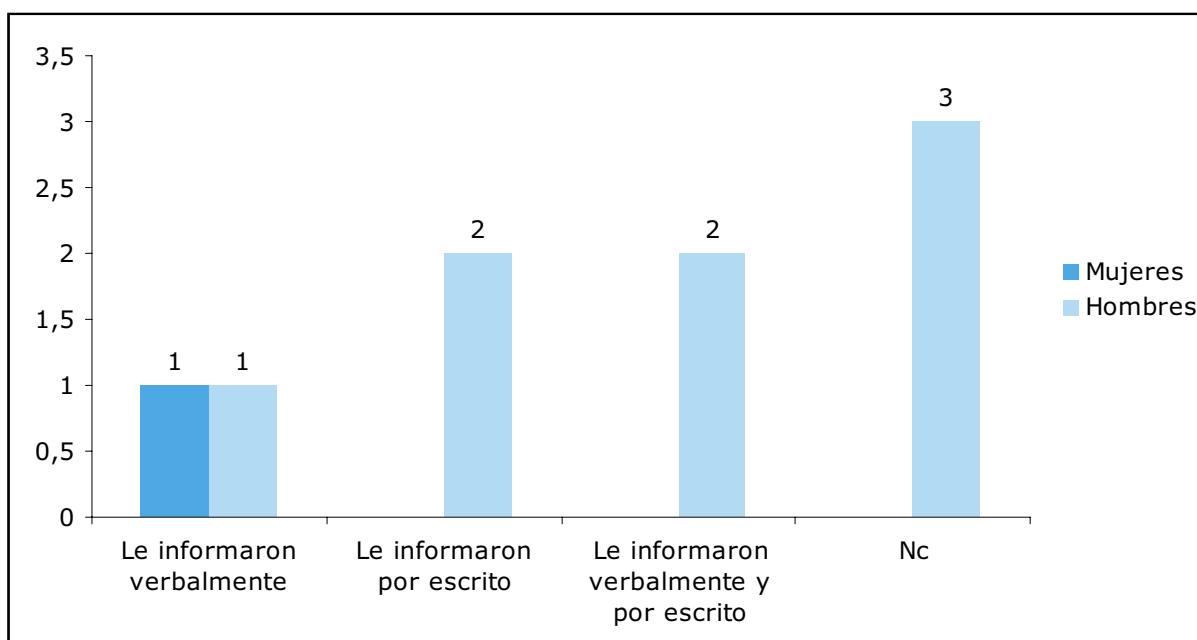
**TABLA 23: ASPECTOS ANALIZADOS EN EL ESTUDIO DE LOS RIESGOS PARA LA SALUD O SEGURIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO**

	Mujeres	Hombres
Ruido	1	2
Ambiente térmico (temperatura, humedad)	1	0
Vibraciones	0	2
Radiaciones	0	0
Manipulación o respiración de sustancias o productos nocivos o tóxicos	0	0
Agentes biológicos	0	0
Posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos	1	4
Seguridad de máquinas, equipos y material	0	5
Seguridad de las instalaciones	1	3
Diseño del puesto de trabajo (mobiliario, espacio, superficies, iluminación, etc)	0	1
Aspectos mentales y organizativos (nivel de atención, horario, pausas, ritmo, estrés, etc.)	0	0
Adaptabilidad a personas con discapacidad	0	0
Aspectos sociolaborales (acoso sexual, mobbing, doble jornada, etc.)	0	0
Potenciales conflictos entre mujeres y hombres en nuevos entornos mixtos	0	0

TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=5)

Como se ve en la siguiente gráfica, existen varias vías a través de las cuales los centros de trabajo comunican a la plantilla encuestada los resultados de los estudios de los riesgos para la salud o seguridad en el puesto de trabajo. Ninguno de los métodos de comunicar dicha información es el más extendido pues bien dos de los hombres afirman que se lo comunicaron verbalmente y por escrito, otros dos que lo hicieron solamente por escrito y la mujer y otro hombre fueron informados de los resultados verbalmente.

**GRÁFICA 24: COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO DE LOS RIESGOS PARA LA SALUD O SEGURIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO**



TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=5)

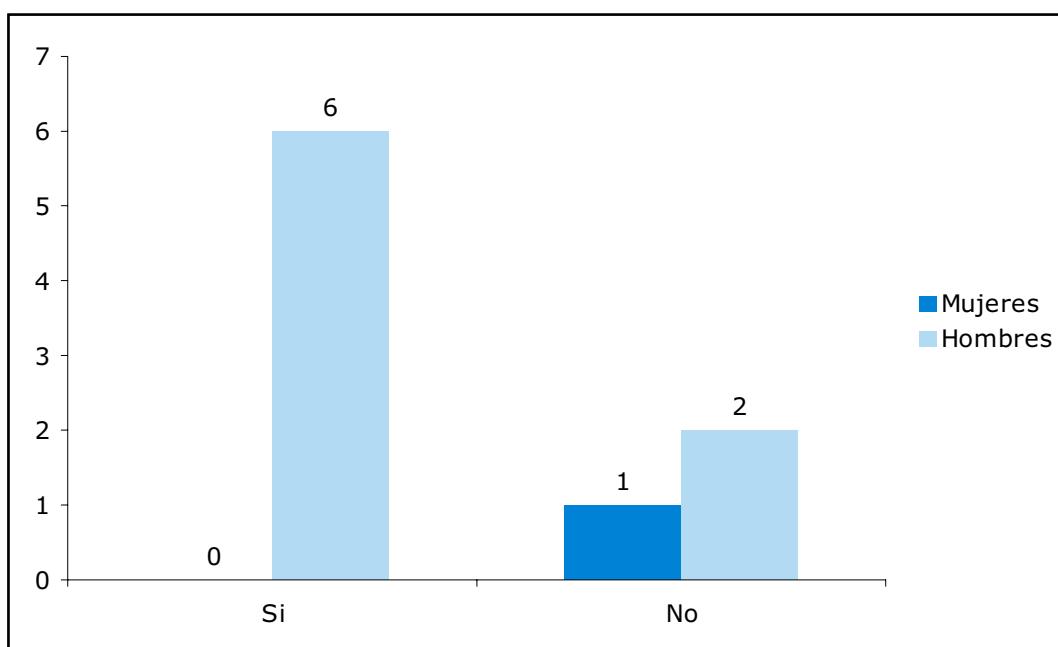


Cuatro de los hombres y la mujer aseguran que tras el estudio de los riesgos para la salud o la seguridad en los puestos de trabajo se ha tomado algún tipo de medidas. Estos cuatro hombres coinciden en apuntar que las medidas tomadas son la modificación de instalaciones, maquinaria, equipos o materiales y la modificación o suministro tanto de equipos de protección individuales como colectivos. Por su parte la mujer apunta que las medidas tomadas son la formación e información.

Los equipos de protección individual son una medida de protección habitual en muchos centros de trabajo. Para conocer la eficacia de éstos es necesario analizar la obligatoriedad de los mismos, su control y su adaptabilidad.

De la plantilla encuestada el uso de equipos de protección es obligatorio para seis de los hombres. Para ellos es obligatorio llevar guantes, calzado (frente a riesgo mecánico), gafas/pantallas (frente a impactos), casco/gorras, protectores auditivos, protección frente a riesgos térmicos y cinturones y dispositivos anticaídas. Todos ellos apuntan que se controla el uso de estos equipos y que estos equipos están adaptados a su talla. Aunque la mitad de ellos (3) dicen que estos equipos no están adaptados ni a las trabajadoras embarazadas ni a las personas con discapacidad.

**GRÁFICA 25: USO DE EQUIPO DE PROTECCIÓN**



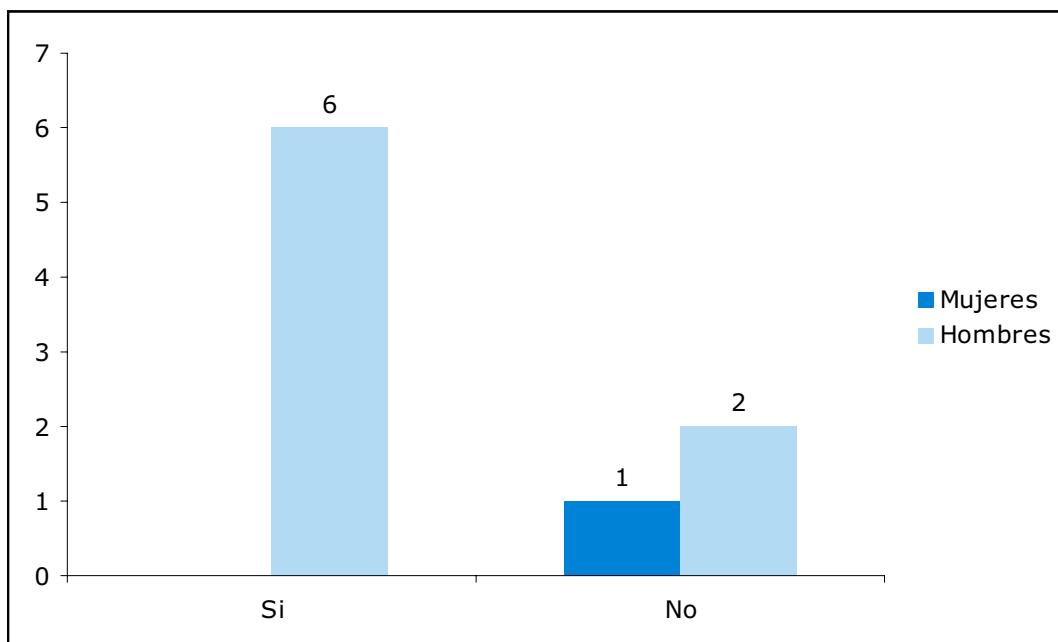
TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=8)



## 19. FORMACIÓN

De la plantilla encuestada, seis de los hombres han asistido a algún curso o charla facilitado u ofrecido por su empresa actual o anteriores en los últimos 12 meses. Sin embargo, la mujer y dos de los hombres confirman que no les han facilitado ningún tipo de formación en el último año.

**GRÁFICA 26: FORMACIÓN**



TOTALES: Mujeres (n=1) y Hombres (n=8)

Según los trabajadores esta actividad estaba orientada a mejorar o actualizar su preparación para realizar su trabajo (5 hombres lo afirman), mejorar o actualizar sus conocimientos sobre la prevención de riesgos laborales (2) y prepararlos para nuevas tareas (3).

La actividad formativa puede tener diversas orientaciones. La mitad de los hombres que afirman que han recibido este tipo de formación dicen que estaba orientada a la formación técnica del puesto de trabajo y la otra mitad dice que estaba orientada a la formación de desarrollo personal.



## 20. CONDUCTAS VIOLENTAS EN EL TRABAJO

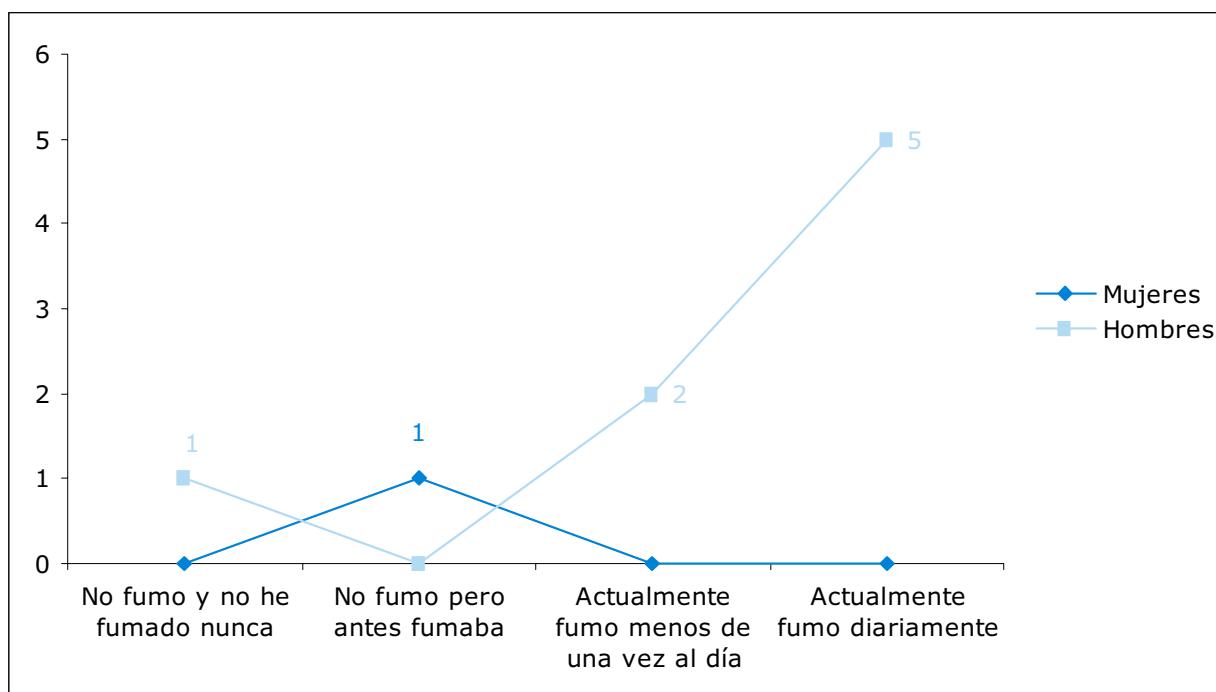
La totalidad de la plantilla niega haber sido objeto de violencia física cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo en los últimos 12 meses. Sin embargo, uno de los hombres comenta que al menos una vez por semana una o varias personas con las que trabaja le ha puesto dificultades para comunicarse. Además dos hombres de la plantilla afirman que les desacreditan personal o profesionalmente y les amenazan al menos una vez por semana.

## 21. DAÑOS A LA SALUD

Las personas encuestadas del sector pesquero consideran en su totalidad que su salud es buena. Sólo un hombre de la plantilla ha estado de baja en los últimos doce meses. El origen de la baja fue un accidente de trabajo y duró más de tres meses.

En cuanto al comportamiento de la plantilla encuestada respecto al tabaco se puede ver en la gráfica que cinco de los hombres fuman diariamente y dos de ellos, aunque fuman, lo hacen menos de una vez al día. El resto de la plantilla en la actualidad no fuma. De los hombres que fuman diariamente, dos fuman alrededor de 15 cigarrillos al día, otros dos fuman unos 20 cigarrillos y otro fuma 2 cigarrillos al día.

**GRÁFICA 27: COMPORTAMIENTO RESPECTO AL TABACO**



Al comparar lo que fuman en la actualidad con lo que fumaban hace seis meses todos afirman que fuman lo mismo, ni más ni menos. Además, de todos ellos dos han intentado dejar de fumar alguna vez durante el último año mientras que los otros cinco no lo han intentado.



La trabajadora encuestada afirma que con frecuencia sufre mareos y que su estado de ánimo actualmente es bajo. Alguno de los síntomas que han comentado los hombres son las alteraciones del apetito o digestivas y los problemas en los ojos (lagrimeo, visión borrosa...).

**TABLA 24: SÍNTOMAS FRECUENTES**

	Mujeres	Hombres
Le cuesta dormir o duerme mal	0	0
Tiene sensación continua de cansancio	0	0
Sufre dolores de cabeza	0	0
Sufre mareos	1	0
Le cuesta concentrarse, mantener la atención	0	0
Le cuesta acordarse de las cosas u olvida las cosas con facilidad	0	0
Se nota tenso, irritable	0	0
Sufre alteraciones del apetito o digestivas (náuseas, acidez, digestiones pesadas...)	0	2
Tiene problemas en los ojos (lagrimeo, visión borrosa...)	0	2
Bajo estado de ánimo	1	0

A ninguna persona de la plantilla encuestada le han detectado la tensión arterial alta. No han notado ninguna alteración en su vida sexual en los últimos 12 meses. En lo referente a algún tipo de trastorno a la hora de tener un hijo/a, tres de los hombres encuestados afirman que no han decidido tener hijos/as en el último año pero el resto de la plantilla no ha respondido a esta cuestión, pude que se deba a que no han querido responder o a que han tenido hijos/as y no han tenido ningún tipo de trastorno.

La mujer ha sido la única que ha tomado medicamentos en las dos últimas semanas, más concretamente, ha tomado analgésicos para el dolor.

A las personas encuestadas se les preguntó si durante el último año tuvieron que realizar alguna consulta médica por un problema, molestias o enfermedad. En este sentido la mujer afirmó haber ido en al menos una ocasión, y los hombres en dos ocasiones. Seis hombres afirman que no tuvieron que ir ninguna vez.

**TABLA 25: ASISTENCIA CONSULTA MÉDICA**

	Mujeres	Hombres
Uno	1	-
Dos	-	2
Ninguna	-	6

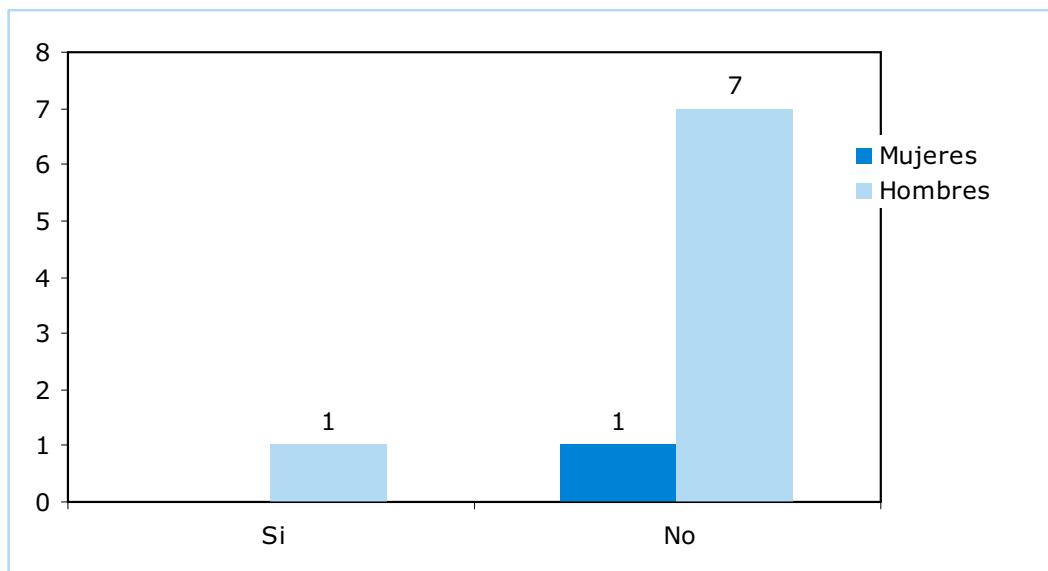
A pesar de ello, cabe destacar un aspecto positivo, y es que ninguna de las personas considera que el motivo de la asistencia al médico fuese causado por enfermedades relacionadas con el puesto de trabajo.

Por otro lado, se cuestionó si en los dos últimos años habían sufrido algún accidente de trabajo. Únicamente un hombre reconoce haber tenido un accidente, y las causas del mismo fueron que el puesto de trabajo



estaba mal diseñado. Además en ninguno de los casos les han sido diagnosticados enfermedades profesionales.

**GRÁFICA 28: ACCIDENTE DE TRABAJO**



Por otro lado, no hay ninguno de los aspectos que incomode a la mujer del lugar de trabajo, y a los hombres, lo que mas les llega a incomodar es el horario de trabajo (1), la monotonía (3), el esfuerzo físico que se ha de realizar en el puesto (2), la postura que se debe adoptar en el trabajo (1), la iluminación del puesto (2), el ruido existente (1), temperatura y humedad del ambiente (1), riesgo de tener un accidente (2), el salario (1) y la falta de reconocimiento personal.

**TABLA 26: ASPECTOS MÁS INCÓMODOS EN EL TRABAJO (%)**

	Regular	Bastante
El horario de trabajo	1	
La monotonía	3	
El esfuerzo físico que ha de realizar en su puesto	2	
La postura que debe adoptar en su trabajo	1	
La iluminación del puesto	2	
El ruido existente en su puesto de trabajo	-	1
La temperatura y humedad del ambiente		1
El riesgo de tener un accidente		2
El salario		1
La falta de reconocimiento profesional		2

De hecho, respecto a las condiciones de su trabajo, cuatro hombres se encuentran muy satisfechos, frente a la mujer y al resto de hombres que se encuentran bastante satisfechos.



## 22. SITUACIÓN DE CONVIVENCIA

Menos la mujer que vive sola, el resto de hombres afirma vivir con más de tres personas en el hogar.

**TABLA 27: NÚMERO DE PERSONAS EN EL HOGAR (%)**

	Mujeres	Hombres
Una	1	-
Tres	-	4
Cuatro	-	3
Cinco	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>8</b>

Siete de los 8 hombres tienen hijos e hijas viviendo en el mismo hogar familiar, siendo mas de la mitad de los mismos mayores de 18 años. En el caso de tener menores de 15 años, tres hombres afirman que son las parejas las que cuidan de los mismos, dos comparten el cuidado con la familia y el resto no contesta a la pregunta.

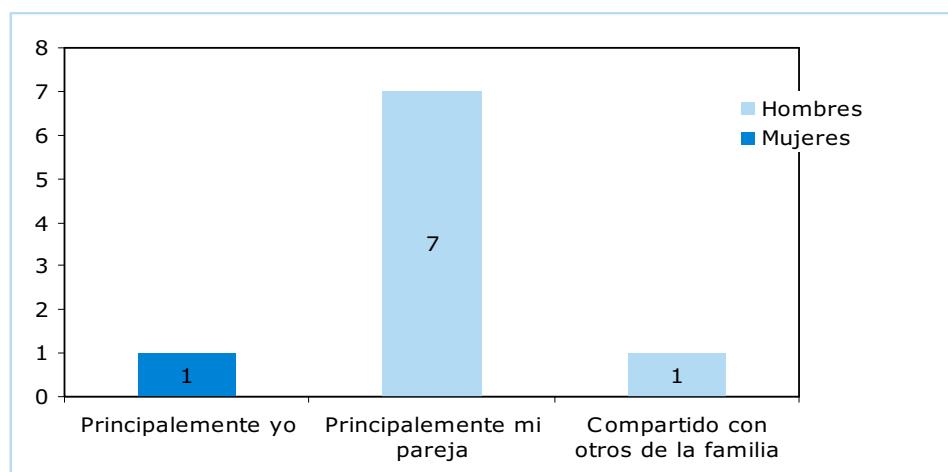
**TABLA 28: EDADES DE LOS HIJOS E HIJAS QUE VIVEN EN EL HOGAR**

	Mujeres	Hombres
Entre 0 y 2 años	-	-
Entre 3 y 6 años	-	-
Entre 7 y 12 años	-	2
Entre 13 y 18 años	-	4
19 años o más	-	5

Aparte, uno de los hombres vive con una persona mayor de 65 años, aunque ésta es autosuficiente y se cuida ella misma.

Por otro lado, la persona encargada de los quehaceres domésticos, en el caso de la mujer, es principalmente ella , y en el caso de los hombres, siete afirman que es la pareja, y uno lo comparte con otros miembros de la familia.

**GRÁFICA 29: PERSONA ENCARGADA DE QUEHACERES DOMÉSTICOS**





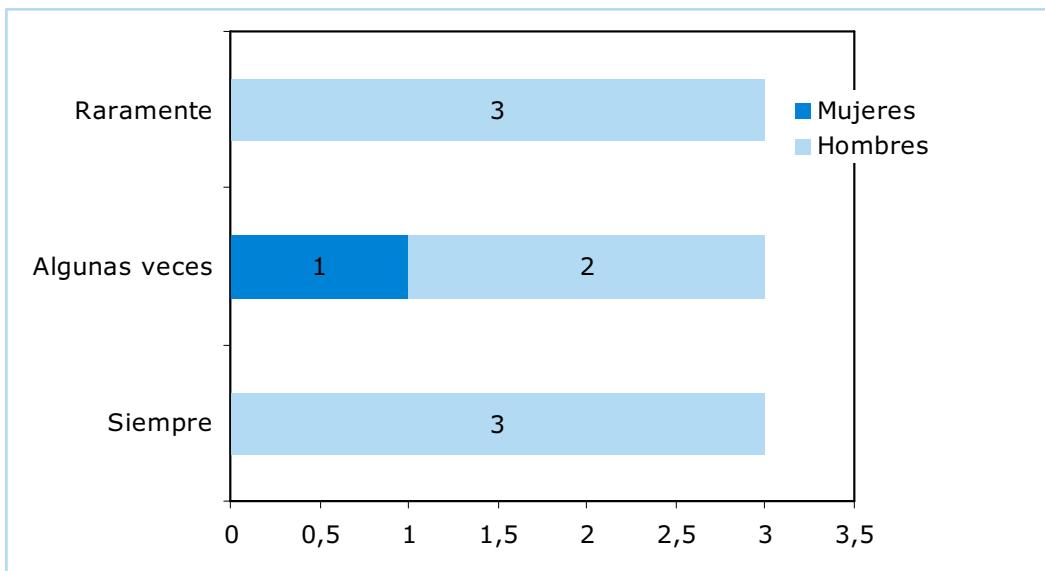
Así no es de extrañar que la mujer dedique de una a tres horas diarias y los hombres entre menos de una hora y ninguna. Como se ha dicho anteriormente, la mujer realiza todas las tareas del hogar, y por parte de los hombres, la mayoría hacen entre una cuarta parte y nada las tareas del hogar.

**TABLA 29: ACTIVIDADES DEL HOGAR**

		Casi Todo □ partes	La mitad	□ parte Nada/Casi Nada	NC
MUJERES	Cocinar	1	-	-	-
	Fregar	1	-	-	-
	Lavar los platos	1	-	-	-
	Limpiar la casa	1	-	-	-
	Compra de comida	1	-	-	-
	Lavar la ropa	1	-	-	-
	Planchar	1	-	-	-
	Compra de ropa	1	-	-	-
	Consulta médica	1	-	-	-
	Reuniones escolares	-	-	1	-
	Cuidados en casos de enfermedad	-	-	1	-
	Asear a las personas dependientes	-	-	1	-
	Dar de comer a las personas dependientes	-	-	1	-
	Ayudar en las tareas escolares	-	-	1	-
HOMBRES	Cocinar	-	2	6	-
	Fregar	-	3	5	-
	Lavar los platos	-	1	7	-
	Limpiar la casa	-	1	7	-
	Compra de comida	-	2	6	-
	Lavar la ropa	-	1	7	-
	Planchar	-	1	7	-
	Compra de ropa	-	2	6	-
	Consulta médica	-	1	6	1
	Reuniones escolares	-	1	5	2
	Cuidados en casos de enfermedad	-	1	6	1
	Asear a las personas dependientes	-	1	4	3
	Dar de comer a las personas dependientes	-	1	4	3
	Ayudar en las tareas escolares	-	1	5	2

Cabe señalar que mientras la mitad de los hombres creen que la cantidad de trabajo que se realiza en casa es normal, la otra mitad asume que es poca.

En cuanto al tiempo libre, la mujer afirma que algunas veces tiene tiempo suficiente para hacer lo que le gusta o dedicarse a sus aficiones, y los hombres, por su parte creen que algunas veces o raramente tienen tiempo, y tres afirman que siempre.

**GRÁFICA 30: TIEMPO LIBRE**

Las actividades que realizaron durante este tiempo libre fueron: por parte de la mujer, Actividad Física, realizar estudios, escuchar radio o televisión, las amistades; los hombres, por su parte dedicaron el tiempo a la lectura (2), Ir a espectáculos (1), Escuchar radio o televisión (5), las amistades (5) y escuchar música (1).

**TABLA 30: ACTIVIDADES REALIZADAS EN TIEMPO LIBRE**

	Mujeres	Hombres
Actividad Física	1	-
Lectura		2
Ir a espectáculos		1
Escuchar Radio o televisión	1	5
Otros Estudios	1	
Amistades	1	5
Escuchar música		1



## 23. RESÚMEN CONCLUSIVO

- En la mayoría de los casos son las propias personas quienes aportan más ingresos en el hogar, menos el caso de un hombre que dice que se reparte la aportación a partes iguales con otra persona.
- Con relación al nivel de estudios las personas los tienen. La mujer tiene estudios secundarios, dos hombres con estudios primarios y 4 con universitarios.
- Dentro de la plantilla encuestada sólo hay un trabajador autónomo, el resto son personas asalariadas (1 mujer y 7 hombres). Todas las personas asalariadas encuestadas tienen un contrato indefinido a tiempo completo.
- Respecto al modo de remuneración, dos de los trabajadores y la trabajadora reciben un salario fijo, frente a 2 hombres que perciben un salario variable por rendimiento de equipo y 3 hombres que tienen un salario variable por rendimiento individual.
- Sólo dos hombres de la plantilla asalariada cobran algún tipo de plus. Ambos coinciden en señalar que el plus que cobran es por la carga de responsabilidad o mando. Así pues ninguna persona de la plantilla encuestada cobra plus de peligrosidad, nocturnidad, penosidad o toxicidad.
- La mujer encuestada que trabaja en el sector pesquero ocupa un puesto de administración. De los hombres, 5 ocupan mandos intermedio y 3 son obreros cualificados.
- De los 8 hombres que componen la plantilla encuestada, 2 se dedican a la limpieza del barco, 3 a la pesca y otros 3 se dedican a trabajos administrativos y de gestión. Por su parte, la mujer desempeña trabajos administrativos y de gestión.
- La mujer trabajadora encuestada trabaja en el sector de la peca de arrastre. En el sector en el que más número de trabajadores se encuentra en la pesca de bajura (hombres). La pesca de arrastre cuenta con 2 de los hombres encuestados y en el resto de sectores sólo hay un trabajador.
- La plantilla encuestada lleva bastantes años trabajando en el sector de la pesca, un trabajador y la trabajadora.
- Al preguntarles si creen que en los últimos doce meses puede perder el empleo o si le renovarán el contrato, la plantilla encuestada responde en su mayoría que lo más probable es que siga en esa empresa. De modo que se puede concluir que el trabajo en este sector es bastante estable.



- La trabajadora encuestada suele utilizar con más frecuencia en su trabajo el ordenador y el teléfono fijo. Dos de los hombres también utilizan el ordenador y el teléfono fijo. Los utensilios que ellos utilizan con más frecuencia son el cerco, las botabarás, los carretes y el arrastre de fondo.
- En cuanto a la información y adiestramiento que se les ha proporcionado para el manejo de las herramientas comunes, 7 de los 8 encuestados afirman que se les ha proporcionado suficiente mientras que la mujer señala que no le ha hecho falta porque conocía el manejo. Como se ve en la siguiente tabla, ella lleva manejando dichas herramientas bastante tiempo al igual que la plantilla masculina.
- La mitad de los hombres de la plantilla encuestada ha tenido que interrumpir su trabajo en algún momento, pero tan sólo uno de ellos señala cual ha sido el motivo: el servicio militar.
- El proceso de acogida en la empresa es valorado como suficiente por 5 de los hombres. Tan sólo uno afirma que tuvo proceso de acogida pero que le resultó insuficiente. La trabajadora dice que no tuvo ningún proceso de acogida pero que se las arregla.
- Toda la plantilla coincide en afirmar que el arte de la pesca no ha cambiado en profundidad en los dos últimos años.
- De la plantilla encuestada, 4 hombres afirman que trabajan en el puente y 2 en la cubierta. La mujer encuestada, al igual que 2 de los hombres, trabaja en la oficina.
- Respecto a la temperatura del puesto de trabajo en verano y en invierno, la trabajadora considera que es confortable al igual que 5 de los hombres. Sin embargo, uno de las 9 personas encuestadas considera su lugar de trabajo como inconfortable en verano por el calor y en invierno por el frío.
- Cuatro consideran que el nivel de humedad a la que están sometidos en su puesto de trabajo es bastante adecuado, mientras que tres de ellos afirman que el nivel de humedad es excesivamente elevado. La trabajadora encuestada, al trabajar en una oficina, considera que el nivel de humedad es adecuado.
- El nivel de ruido varía dependiendo del puesto de trabajo. Mientras que algunos de los hombres dicen que no es muy elevado, otros señalan que existe ruido e incluso que no les permite seguir una conversación con otro/a compañero/a que esté a 3 metros. Por su parte, la mujer trabajadora no encuentra ningún ruido en su lugar de trabajo.
- Uno de los trabajadores también ha afirmado que en su puesto de trabajo tiene vibraciones en otras zonas del cuerpo que no son las manos, ni los brazos, ni las piernas. Según este trabajador, estas vibraciones son provocadas por las máquinas.



- El grado de exposición a diferentes contaminantes varía dependiendo del tipo de actividad laboral que se realice. En este caso, la plantilla encuestada del sector pesquero afirma no manipular ningún tipo de sustancia o producto nocivo o tóxico. Tampoco respiran polvos, humos, gases o vapores nocivos o tóxicos.
- Los trabajadores reconocen que están expuestos a una serie de riesgos inherentes al puesto de trabajo. Los golpes es uno de los riesgos más señalados entre los trabajadores, seguido de los cortes o pinchazos con anzuelos o navajas y de caídas de personas al mismo nivel.
- Algunas causas de estos accidentes, señalan las condiciones climatológicas, el agua, el despiste... Por su parte, la mujer no ha señalado ningún tipo de riesgo de accidente.
- En cada puesto de trabajo el diseño varía. Existen situaciones positivas como la iluminación adecuada en los lugares de trabajo, se trabaja en zonas con una altura adecuada para impedir posturas incómodas, entre otras situaciones. Sin embargo, los hombres encuestados señalan otras situaciones no tan positivas: muchas de las herramientas están mal situadas y obligan a estirar mucho el brazo, trabajar sobre superficies inestables o irregulares o trabajar constantemente con mucha humedad.
- Las postura más comunes de los trabajadores son de pie sin andar apenas, seguida de estar de pie andando frecuentemente o sentado y levantándose con frecuencia. La mujer encuestada afirma que su postura más habitual es sentada sin levantarse casi nunca.
- La mujer reconoce que tiene que mantener la misma postura más de la mitad de la jornada y tener que realizar movimientos de manos o brazos muy repetitivos entre la mitad y la cuarta parte de la jornada. Los hombres afirman mantener la misma postura más de la mitad de la jornada al igual que realizar movimientos de manos o brazos muy repetitivos.
- De estas malas posturas en el trabajo se derivan ciertas molestias en distintas zonas del cuerpo. En orden de importancia para la mujer encuestada: alto de espalda y piernas; y para los hombres: brazos/antebrazos, bajo de espalda y manos/muñecas.
- Por lo general para la ejecución del trabajo la plantilla encuestada precisa mantener un nivel de atención alto o muy alto más de la  jornada. Además, los hombres más de la mitad de la jornada tienen que realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración mientras que la mujer tiene que hacerlo entre la mitad y la cuarta parte de la jornada.
- Estas tareas cortas y muy repetitivas en el caso de la mujer, suelen durar menos de cinco minutos. En el caso de los trabajadores, casi la mitad de ellos señalan que suelen durar diez minutos o más.
- Respecto a la cantidad de trabajo que han tenido en los últimos tres meses, mientras la mujer asegura que la cantidad de trabajo durante los últimos tres meses ha sido variable, la mayoría de los hombres (7 hombres de 9) dicen que la cantidad de trabajo ha sido normal.



- En la mayoría de los casos el trabajo no resulta monótono, aunque no se debe descartar que 2 de los hombres afirmen que su trabajo les suele resultar monótono frecuentemente y 1 de ellos asegura que siempre le parece monótono.
- La trabajadora siempre o casi siempre cuenta con informaciones claras y suficientes, la posibilidad de recibir ayuda y un número suficiente de colaboradores y colaboradoras. En el caso de los hombres además de estas medidas, también disponen de tiempo suficiente para realizar el trabajo.
- Cuando en el puesto de trabajo se comete algún error, normalmente puede provocar un problema leve o apenas tiene consecuencias. Ninguna persona de la plantilla encuestada considera que los errores que pueden cometerse en su puesto de trabajo acarreen consecuencias graves.
- Los posibles errores que puede cometer la mujer encuestada, según comenta, pueden tener consecuencias en la facturación de la empresa. Según los hombres de esta plantilla, si hay algún error las consecuencias que puede tener son sobre todo sanciones económicas y daños sobre instalaciones, equipos o materiales. También aluden como otras posibilidades los daños sobre la seguridad y la salud de las personas.
- En cuanto a los posibles aspectos que impiden o dificultan relacionarse con sus compañeras y compañeros mientras se trabaja como pueden ser el ruido, la distancia de la plantilla, la prohibición por parte de la empresa, los equipos de protección, el hecho de estar aislados o aisladas... la plantilla de hombres niega la existencia de cualquiera de estos aspectos. Por su parte, la mujer afirma que el ritmo de su trabajo no le permite relacionarse con sus compañeros y compañeras.
- 3 de los hombres afirman que no es necesario tener conocimientos específicos para desempeñar su puesto, bastaría con la experiencia mientras que otros 3 hombres creen necesario haber obtenido una formación universitaria bien sea media o superior. La mujer, al igual que 2 de los hombres, dice que para desempeñar su puesto de trabajo es necesario poseer estudios a nivel de formación profesional.
- Tanto la mujer como los hombres piensan que su puesto de trabajo es importante en su empresa.
- Tanto la mujer como la mitad de los hombres tienen total autonomía en distintas cuestiones como el orden de las tareas, el método de trabajo, el ritmo de trabajo y la duración de las pausas. Cabe destacar que tan sólo un hombre encuestado en este sector afirma que nunca tiene autonomía.
- El ritmo de trabajo para la mayoría de la plantilla viene determinado por la captura de pescado. Las otras razones que señalan son las condiciones meteorológicas y los topes a alcanzar. Sólo un hombre de la plantilla afirma que no hay ritmo en su trabajo.
- La gran parte de la plantilla suele interrumpir la tarea que están realizando para hacer otras que no estaban previstas varias veces al día. Otra parte importante de los hombres reconocen no tener que interrumpir su tarea prácticamente nunca. Respecto a las consecuencias que pueden conllevar estas



interrupciones en el desarrollo del trabajo, la mujer afirma que son perjudiciales al igual que lo hacen 2 de los hombres que afirman tener que interrumpir su tarea. El resto de hombres que interrumpen su tarea señalan que las interrupciones no tienen consecuencias en el desarrollo de su trabajo.

- En lo referente a detener el trabajo o ausentarse de él cuando el trabajador o trabajadora lo necesita durante la jornada laboral, la gran mayoría asegura que no tiene ningún problema al respecto. De modo que 5 de los hombres afirman que sí puede hacerlo sin necesidad de ser sustituidos por otra persona así como la mujer y un hombre podría ausentarse si fuese sustituido por otra persona. Sin embargo, 2 hombres de la plantilla no tiene la posibilidad de detener o ausentarse de su trabajo.
- En lo relativo a la cuestión de la promoción dentro de la empresa, se observa que la mayoría no ha promocionado nunca. Sólo 2 de los hombres han promocionado algo. Debe tenerse en cuenta, que como se veía anteriormente, la plantilla encuestada lleva bastantes años trabajando para la misma empresa, lo que puede indicar que en el sector pesquero es difícil más promocionar que en otros sectores.
- Aquellos trabajadores que han afirmado haber promocionado algo en su empresa actual consideran que ha sido gracias a su experiencia acumulada. La mujer apunta que no ha podido promocionar nunca porque no se le ha dado la opción mientras que otro hombre de la plantilla confirma que su no promoción se debe a su falta de interés.
- El trabajo pesquero requiere gran dedicación y esfuerzo. Uno de los aspectos esenciales es el horario y los días de trabajo. Normalmente, en este tipo de trabajo no existen ni fines de semana, ni festivos, ni vacaciones. La mujer encuestada, por el contrario, no tiene que trabajar los sábados, domingos y días festivos pues trabaja en la administración. Al contrario, 3 de los hombres afirman tener que hacerlo. Y además la mayoría de la plantilla de hombres trabaja de noche.
- Respecto a la rigidez o flexibilidad del horario la mujer afirma que su horario es rígido con una hora fija de entrada y de salida mientras que los hombres confirman que su horario es flexible.
- La mayoría de la plantilla no tiene que prolongar su jornada laboral pero de aquellos que lo hacen, uno de los hombres recibe compensación económica o en tiempo libre. Y otro hombre y la mujer no la reciben. Aquellas personas que tienen que prolongar su jornada laboral dicen que la razón fundamental de hacerlo es la sobrecarga de trabajo.
- Los datos denotan un nivel de participación notable en diversos aspectos relevantes del trabajo, entre otros, la planificación y organización del trabajo, la revisión del mismo o la elección de útiles. En general, a través de estos datos se puede vislumbrar por un lado, que normalmente las empresas permiten a los trabajadores o trabajadoras participar en diversos aspectos del trabajo, y



por otro que tanto los hombres como las mujeres están interesados en participar en estas cuestiones.

- Existen diferentes medios para presentar sugerencias o participar en decisiones que incumben a las y los trabajadores como son las conversaciones directas con las personas superiores, el buzón de sugerencias, los círculos de calidad, los representantes de la plantilla o las reuniones. La conversación directa con las personas superiores es el medio mejor valorado por la plantilla encuestada, así lo afirma la totalidad de la plantilla encuestada. Cabe señalar que los hombres valoran bastante bien a los representantes de la plantilla. Es destacable que parte de la plantilla afirma que algunos de estos medios no existen en su empresa.
- Todas las personas afirman que en su empresa hay alguna persona delegada de la prevención de riesgos laborales. Con relación a la evaluación de la persona delegada de la prevención de riesgos laborales, se aprecia una valoración bastante positiva de esta figura.
- En lo referente al reconocimiento médico, toda la plantilla coincide en afirmar que se le ha practicado un reconocimiento médico en los últimos doce meses y que motivo de este reconocimiento es su carácter periódico. Una vez realizado el reconocimiento médico, son informados e informadas por escrito.
- La trabajadora considera el reconocimiento como algo útil y que le han hecho las pruebas necesarias para saber si tiene alguna enfermedad relacionada con el trabajo, así opinan también 3 de los hombres. Cabe señalar que dos de los hombres consideran el reconocimiento médico como algo inútil.
- El estudio de los riesgos para la salud o seguridad en el puesto de trabajo es una de las actividades preventivas que los centros de trabajo suelen realizar. La mayoría de la plantilla encuestada afirma que en su centro de trabajo se realizan estudios sobre los riesgos para la salud o seguridad en el puesto de trabajo.
- La plantilla que afirma que en su centro de trabajo se ha realizado algún estudio de los riesgos para su salud o seguridad en su puesto de trabajo, apuntan que los aspectos de su empresa más estudiados son el ruido, el ambiente térmico, las vibraciones, las posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos, la seguridad de máquinas, equipos y material, la seguridad de las instalaciones y el diseño del puesto de trabajo.
- Existen varias vías a través de las cuales los centros de trabajo comunican a la plantilla encuestada los resultados de los estudios de los riesgos para la salud o seguridad en el puesto de trabajo. Ninguno de los métodos de comunicar dicha información es el más extendido pues bien dos de los hombres afirman que se lo comunicaron verbalmente y por escrito, otros dos que lo hicieron solamente por escrito y la mujer y otro hombre fueron informados de los resultados verbalmente.
- Tras el estudio de los riesgos para la salud o la seguridad en los puestos de trabajo, se ha tomado algún tipo de medidas. Estos cuatro hombres coinciden en apuntar que las medidas tomadas son la



modificación de instalaciones, maquinaria, equipos o materiales y la modificación o suministro tanto de equipos de protección individuales como colectivos. Por su parte la mujer apunta que las medidas tomadas son la formación e información.

- De la plantilla encuestada el uso de equipos de protección es obligatorio para seis de los hombres. Para ellos es obligatorio llevar guantes, calzado (frente a riesgo mecánico), gafas/pantallas (frente a impactos), casco/gorras, protectores auditivos, protección frente a riesgos térmicos y cinturones y dispositivos anticaídas. Todos ellos apuntan que se controla el uso de estos equipos y que estos equipos están adaptados a su talla. Aunque la mitad de ellos (3) dicen que estos equipos no están adaptados ni a las trabajadoras embarazadas ni a las personas con discapacidad.
- De la plantilla encuestada, seis de los hombres han asistido a algún curso o charla facilitado u ofrecido por su empresa actual o anteriores en los últimos 12 meses. Sin embargo, la mujer y dos de los hombres confirman que no les han facilitado ningún tipo de formación en el último año.
- La actividad formativa puede tener diversas orientaciones. La mitad de los hombres que afirman que han recibido este tipo de formación dicen que estaba orientada a la formación técnica del puesto de trabajo y la otra mitad dice que estaba orientada a la formación de desarrollo personal.
- Las personas encuestadas del sector pesquero consideran en su totalidad que su salud es buena. Sólo un hombre de la plantilla ha estado de baja en los últimos doce meses. El origen de la baja fue un accidente de trabajo y duró más de tres meses.
- En cuanto al comportamiento de la plantilla encuestada respecto al tabaco se puede ver en la gráfica que cinco de los hombres fuman diariamente y dos de ellos, aunque fuman, lo hacen menos de una vez al día.
- Al comparar lo que fuman en la actualidad con lo que fumaban hace seis meses todos afirman que fuman lo mismo, ni más ni menos. Además, de todos ellos dos han intentado dejar de fumar alguna vez durante el último año mientras que los otros cinco no lo han intentado.
- La trabajadora encuestada afirma que con frecuencia sufre mareos y que su estado de ánimo actualmente es bajo. Alguno de los síntomas que han comentado los hombres son las alteraciones del apetito o digestivas y los problemas en los ojos (lagrimeo, visión borrosa...).
- A las personas encuestadas se les preguntó si durante el último año tuvieron que realizar alguna consulta médica por un problema, molestias o enfermedad. En este sentido la mujer afirmó haber ido en al menos una ocasión, y los hombres en dos ocasiones. Seis hombres afirman que no tuvieron que ir ninguna vez. A pesar de ello, cabe destacar un aspecto positivo, y es que ninguna de las personas considera que el motivo de la asistencia al médico fuese causado por enfermedades relacionadas con el puesto de trabajo.



- Únicamente un hombre reconoce haber tenido un accidente, y las causas del mismo fueron que el puesto de trabajo estaba mal diseñado. Además en ninguno de los casos les han sido diagnosticados enfermedades profesionales.
- No hay ninguno de los aspectos que incomode a la mujer del lugar de trabajo, y a los hombres, lo que mas les llega a incomodar es el horario de trabajo (1), la monotonía (3), el esfuerzo físico que se ha de realizar en el puesto (2), la postura que se debe adoptar en el trabajo (1), la iluminación del puesto (2), el ruido existente (1), temperatura y humedad del ambiente (1), riesgo de tener un accidente (2), el salario (1) y la falta de reconocimiento personal.
- Respecto a las condiciones de su trabajo, cuatro hombres se encuentran muy satisfechos, frente a la mujer y al resto de hombres que se encuentran bastante satisfechos.
- Por otro lado, la persona encargada de los quehaceres domésticos, en el caso de la mujer, es principalmente ella , y en el caso de los hombres, siete afirman que es la pareja, y uno lo comparte con otros miembros de la familia.
- Así no es de extrañar que la mujer dedique de una a tres horas diarias y los hombres entre menos de una hora y ninguna. Como se ha dicho anteriormente, la mujer realiza todas las tareas del hogar, y por parte de los hombres, la mayoría hacen entre una cuarta parte y nada las tareas del hogar.
- Mientras la mitad de los hombres creen que la cantidad de trabajo que se realiza en casa es normal, la otra mitad asume que es poca.
- En cuanto al tiempo libre, la mujer afirma que algunas veces tiene tiempo suficiente para hacer lo que le gusta o dedicarse a sus aficiones, y los hombres, por su parte creen que algunas veces o raramente tienen tiempo, y tres afirman que siempre.





# OSALAN

*Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea*  
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

## SERVICIOS CENTRALES:

Camino de la Dinamita, s/n  
48903 Cruces-Barakaldo. BIZKAIA  
Tel.: 94 403 21 90  
Fax: 94 403 21 00

## CENTROS TERRITORIALES:

C/ Urrundi, 18  
01013 Vitoria-Gasteiz. ARABA  
Tel.: 945 01 68 00  
Fax: 945 01 68 01

Camino de la Dinamita, s/n  
48903 Cruces-Barakaldo. BIZKAIA  
Tel.: 94 403 21 68  
Fax: 94 403 21 07

Maldatxo Bidea, s/n  
20012 Donostia-San Sebastián. GIPUZKOA  
Tel.: 943 02 32 74  
Fax: 943 02 32 51

**[www.osalan.net](http://www.osalan.net)**

Eratikide Autonomiaduna  
Organismo Autónomo del



JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE  
SEGURANTZA SAILA  
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,  
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL