

Exposiciones psicosociales laborales en España: una mirada de clase y de género

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: EI2017-0003



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



istas

CC00



¿Por qué este informe?

Los riesgos laborales psicosociales, es decir, aquellos que se originan en la organización del trabajo, constituyen un serio peligro para la salud de las personas trabajadoras. La exposición a este tipo de riesgos se ha relacionado con una mayor probabilidad de padecer problemas cardiovasculares, trastornos de salud mental, musculoesqueléticos, absentismo, presentismo, etc.

En la mayoría de ámbitos de la salud y la prevención, la exposición a los riesgos no es uniforme, sino que por el contrario se distribuye en función de ejes de poder y desigualdad como la clase, el sexo, la etnia, la edad, etc. El presente informe se centra en describir la exposición de la población asalariada en España a los riesgos psicosociales teniendo en cuenta dos de estos ejes: la clase ocupacional (que distingue entre puestos de ejecución o manuales y puestos técnico-administrativos y de gestión, también llamados no manuales) y el género. En concreto, se estudian veintiún riesgos psicosociales específicos, contenidos en el instrumento de evaluación psicosocial COPSOQ-ISTAS21.

Los resultados que se presentan aquí permiten constatar en primer lugar que algunos riesgos psicosociales están muy extendidos entre la clase trabajadora en España, alcanzando en determinados casos a la mitad de la población. Destacan las exigencias emocionales y de esconder emociones entre mujeres en puestos no manuales (53,32% y 48,78%, respectivamente), las posibilidades de desarrollo e influencia entre mujeres en puestos manuales (50,99% y 45,09%), la claridad de rol y la influencia entre hombres en puestos manuales (49,4% y 45,79%). Además, su distribución es muy desigual, siguiendo una tendencia que en términos generales perjudica a los trabajadores y trabajadoras en puestos manuales frente a los de puestos no manuales y a las mujeres frente a los hombres. Así encontramos grandes diferencias de clase en influencia, posibilidades de desarrollo, control del tiempo a disposición o claridad de rol, y grandes diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a exigencias emocionales, esconder emociones, posibilidades de desarrollo, control del tiempo a disposición o conflicto de rol. Las excepciones a esta norma las constituyen las exigencias psicológicas, que suelen ser mayores entre la clase no manual (puestos administrativos, técnicos y directivos) que entre la manual (trabajos de ejecución). La estratificación de las situaciones más desfavorables para la salud de las trabajadoras y los trabajadores en base a los dos ejes de poder referidos arriba muestra de manera



detallada desigualdades en la exposición psicosocial que de otra forma quedarían ocultas, entre ellas, el que las desigualdades de género más agudas se producen entre los hombres y las mujeres de clase manual.

Conocer la forma desigual en que se distribuye la carga de la exposición resulta imprescindible para describir de manera ajustada la realidad psicosocial de la población asalariada en España e implantar en consecuencia medidas de prevención que permitan reducir o eliminar tales desigualdades.

Queremos agradecer la colaboración de Sergio Salas, Universitat Autònoma de Barcelona

Autoría: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO)

Diseño y producción: QAR Comunicación, SA

Valencia, 2019

Este trabajo se realiza al amparo de la convocatoria de estrategia de acciones intersectoriales 2017 de la FEPR L FSP en el marco del proyecto “Herramientas para la prevención de riesgos psicosociales en pymes” (EI2017-0003).



Índice

Introducción	4
Los Riesgos Psicosociales	4
Desigualdades en la exposición psicosocial.....	6
Desigualdad según clase ocupacional	10
Desigualdad según género	16
Recapitulación y visión de conjunto	21
Qué podemos hacer	22
Exigencias razonables	23
Métodos participativos y cooperativos y procedimientos justos.....	23
Conclusiones	26
Anexos	28
Abreviaturas dimensiones psicosociales	28
Metodología.....	28
Tablas y figuras suplementarias.....	31
Referencias bibliográficas	52



Introducción

Los riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales se definen como aquellos riesgos para la salud que se originan en la organización del trabajo. En determinadas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración, y ante la presencia o ausencia de otras interacciones, los riesgos psicosociales pueden provocar enfermedades. Los efectos de la organización del trabajo se han relacionado con enfermedades cardiovasculares, trastornos de la salud mental, problemas musculoesqueléticos, absentismo, presentismo, etc. En general, se puede decir que para que no resulte perjudicial para el trabajador, el ambiente psicosocial ha de permitir que este pueda aplicar sus habilidades, tenga autonomía y posibilidades de escoger y decidir (experimentar control), interactuar con el resto de sus compañeros y recibir el apoyo suficiente para hacer bien sus tareas (Siegrist & Marmot, 2004). En este trabajo se diferenciaron concretamente los siguientes riesgos psicosociales que vienen recogidos en la versión 3 del instrumento de evaluación COPSOQ-ISTAS21 ¹:

- Exigencias cuantitativas: Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo.
- Ritmo de trabajo: Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.
- Conflicto trabajo-vida: Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar.
- Exigencias emocionales: Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo.
- Exigencia (de) esconder emociones: Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de otras personas en el trabajo.

¹ COPSOQ-ISTAS21 es un instrumento de evaluación psicosocial en las empresas de dominio público y uso gratuito, fruto de la investigación y cooperación internacionales. Forma parte de una metodología de evaluación más amplia que cumple con los requisitos legales de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva según se recogen en la vigente Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en tanto en cuanto permite localizar e intervenir en el origen de los riesgos evaluando condiciones de trabajo y facilitando así la planificación de la actividad preventiva, incorpora la metodología y el conocimiento científicos actualizados, garantiza la participación de los agentes sociales en la empresa, etc. (Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), 2014). El instrumento ha sido traducido a 25 idiomas y cuenta con el respaldo de haberse utilizado en alrededor de 500 referencias científicas publicadas en revistas de impacto.



- **Influencia:** Es el margen de autonomía respecto a las tareas y a la forma de realizarlas.
- **Posibilidades de desarrollo:** Se refieren a las oportunidades para poner en práctica los conocimientos y habilidades, y adquirir otros nuevos.
- **Sentido del trabajo:** El trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores como utilidad, importancia social y aprendizaje.
- **Control (sobre los) tiempos a disposición:** Es el margen de autonomía sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y de descanso (pausas, vacaciones, ausencias de corta duración...).
- **Previsibilidad:** Es disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios.
- **Reconocimiento:** Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.
- **Claridad de rol:** Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.
- **Conflicto de rol:** Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y que pueden suponer conflictos de carácter profesional o ético.
- **Calidad de liderazgo:** Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos intermedios.
- **Apoyo social (de) compañeros:** Es recibir la ayuda necesaria por parte de los compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.
- **Apoyo social (de) superiores:** Es recibir la ayuda necesaria por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.
- **Sentimiento de grupo:** Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día.
- **Inseguridad (sobre el) empleo:** Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación.
- **Inseguridad (sobre las) condiciones de trabajo:** Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.
- **Confianza vertical:** Se refiere a la opinión favorable de que dirección y trabajadores actuaran de manera adecuada o competente.
- **Justicia:** Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo.



Estos veintiún riesgos psicosociales se pueden agrupar en varios tipos o grandes grupos:

- Por un lado, las **exigencias psicológicas** del trabajo tanto emocionales como cuantitativas.
- En segundo lugar, los **conflictos de trabajo-vida** derivados de la necesidad de compaginar trabajo remunerado y trabajo reproductivo en un escenario de marcada división sexual del trabajo.
- Tercero, el **control** sobre el trabajo referido al margen de decisión con que cuenta el trabajador al encarar su actividad laboral y a las oportunidades que tiene para aplicar sus conocimientos y desarrollar sus habilidades.
- Cuarto, el **apoyo social** de compañeros y de superiores, así como el sentido de grupo.
- En quinto lugar están las **compensaciones** que se pretende obtener por el trabajo realizado y que incluyen por un lado el reconocimiento y la estabilidad laboral o seguridad, referida esta última tanto a la continuidad del trabajo como de las condiciones en que se lleva a cabo.
- Por último hay el grupo de **capital social**, que se compone de las dimensiones de justicia y confianza.

Desigualdades en la exposición psicosocial

El mundo del trabajo es un mundo fuertemente jerarquizado en base a distintos ejes de poder. Esto hace que la exposición a los riesgos psicosociales no sea igual para todos los grupos sociales. Antes al contrario, la clase social, el género o la etnia actúan como ejes de desigualdad que exponen a los trabajadores y las trabajadoras a distintos grados de riesgo psicosocial en función de la posición que ocupen en dichos ejes. Este informe se ocupa de describir las exposiciones más frecuentes en los trabajos asalariados en España y las desigualdades de exposición entre la población trabajadora en función de su clase ocupacional y su género.

La clase ocupacional se asocia a una posición de jerarquía productiva y a un tipo de tarea. Depende de la posición que el trabajador ocupa en el proceso productivo y está íntimamente ligada a la clase social, sobre todo cuando hablamos de población ocupada. En este informe diferenciamos entre puestos de trabajo manual cuando nos referimos a trabajos de ejecución y puestos no manuales cuando hablamos de trabajos técnicos que incluyen normalmente tareas de diseño. Las prácticas empresariales de

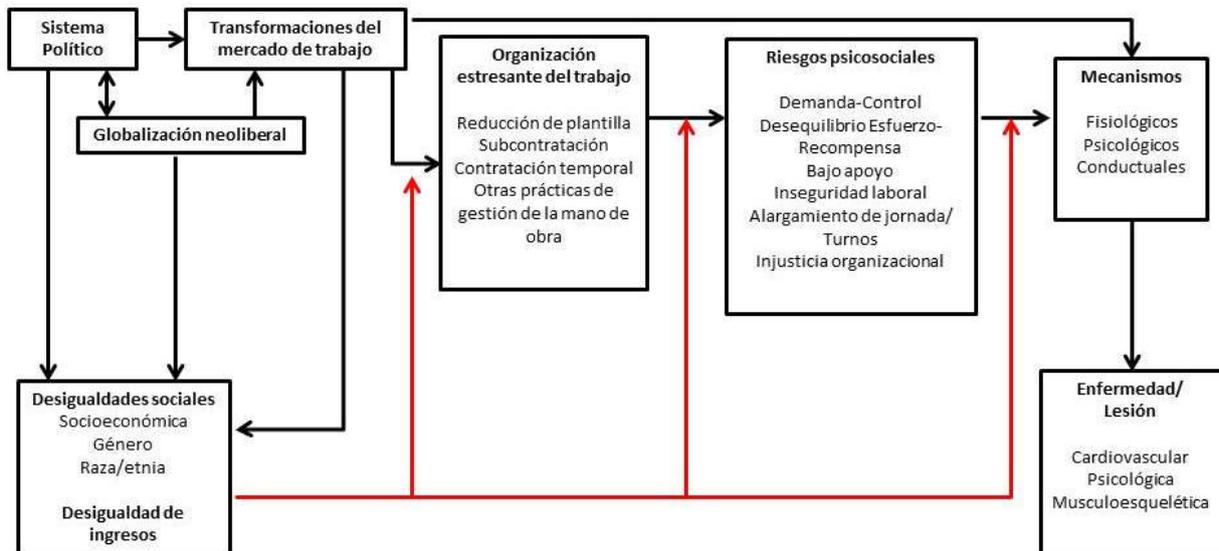


gestión laboral que se aplican a unos y otros son distintas, siendo una de las causas de buena parte de las desigualdades en la exposición a riesgos psicosociales. Los puestos manuales a menudo carecen de margen de maniobra y conllevan la realización de tareas repetitivas, ya que se les aplican prácticas tayloristas-autoritarias o padecen una mayor exposición a la inseguridad sobre el empleo en tanto que los directivos usan más las fórmulas temporales para la contratación de trabajadores y trabajadoras en estos puestos. Así pues, los trabajos de ejecución característicos de la clase manual tienen frecuentemente exposiciones más desfavorables para la salud que los trabajos de diseño de la clase no manual y los efectos de esas exposiciones pueden ser también más intensos en esa clase dada su mayor vulnerabilidad (Siegrist & Marmot, 2004). Esto amplía y reproduce las desigualdades en salud entre estos grupos. **La figura 1** muestra de manera esquemática cómo las desigualdades socioeconómicas, que a su vez están influidas por la globalización, el sistema político y las transformaciones del mercado de trabajo, condicionan la exposición a los riesgos psicosociales a distintos niveles (flecha roja).

La clase manual es también la más numerosa. Es decir, que no solo soporta la mayor exposición a riesgos psicosociales, sino que esa carga afecta a la mayoría de la población trabajadora. Concretamente en España este segmento representa el 65-70% de la población asalariada (Instituto Nacional de Estadística, 2019a). Resolver las desigualdades de clase ocupacional ante estas exposiciones psicosociales mediante la mejora de la situación de la clase manual debe ser por tanto una prioridad desde un punto de vista ético y epidemiológico.



Figura 1. Esquema de las relaciones entre globalización, trabajo, desigualdades sociales y salud. En rojo el foco del informe. Adaptado de Schnall *et al.* (2016)



Por otro lado, en el modo de producción capitalista históricamente existente, la mujer ha sido tradicionalmente relegada a las tareas de reproducción (economía doméstica), mientras que las de producción eran asumidas por los hombres y en menor medida por las mujeres². Esto se conoce como división sexual del trabajo y es un fenómeno ampliamente estudiado. El trabajo productivo y el reproductivo son indispensables para el funcionamiento de la economía de mercado, pero su reconocimiento social no es ni mucho menos equiparable.

Dentro del mercado laboral también existe segregación por sexo. Dicha segregación puede ser horizontal cuando se refiere al sector económico y la ocupación o vertical cuando hace referencia a la clase ocupacional (puestos manuales de ejecución vs. puestos no manuales incluyendo técnicos y directivos). Así, por un lado existen sectores de la economía “feminizados”, donde es más frecuente la contratación de mujeres. Son generalmente ocupaciones con poco prestigio social relacionadas con el cuidado de la vida, la limpieza y las tareas administrativas: empleadas del hogar, maestras, empleadas de los servicios sociales, sanitarias, etc. Por otro lado, la

² En España, la incorporación de la mujer al mercado laboral formal comenzó a aumentar de forma notable en el último tercio del siglo XX. Todavía hoy la tasa de actividad femenina es alrededor de 10 puntos menor que la masculina (Instituto Nacional de Estadística, 2019b).



proporción de mujeres en los puestos directivos es mucho menor que la de los hombres (Torns, 2013). La existencia de la desigualdad de género vertical muestra de facto cómo la clase (ocupacional y social) y el género están fuertemente entrelazados en la realidad³.

Por todo ello, podríamos esperar unos niveles de exposición desigual entre hombres y mujeres que se suman a la desigualdad de clase que tradicionalmente se ha observado en la exposición a los riesgos psicosociales. En no pocas ocasiones, el género ha sido ignorado en los estudios epidemiológicos ocupacionales (Niedhammer, Saurel-Cubizolles, Piciotti, & Bonenfant, 2000). Este trabajo trata de responder a la pregunta de cuáles son las exposiciones psicosociales más importantes en la población asalariada en España en la actualidad y cuáles de ellas presentan un patrón más desigual en función de la clase ocupacional y el sexo de los trabajadores y las trabajadoras. Ambos ejes de desigualdad atraviesan el trabajo remunerado en muchas de sus facetas. Para alcanzar este objetivo nos hemos basado en los datos provenientes de la tercera edición de la Encuesta de Riesgos Psicosociales llevada a cabo entre octubre y diciembre de 2016 (ver sección de métodos en el anexo para más detalles).

³ La variable que utilizamos para medir la clase ocupacional basada en la clasificación CNO11 (ver anexos) es de entrada sensible a las diferencias de género, ya que hombres y mujeres no se distribuyen en la misma proporción entre manuales y no manuales. En el caso de las mujeres, la proporción es de 61/39 a favor de los trabajos no manuales, mientras que en los hombres prácticamente la mitad son manuales y la otra mitad no manuales.



Desigualdad según clase ocupacional

La **tabla 1** permite apreciar las desigualdades de clase a cada una de las dimensiones psicosociales. Solo cuatro dimensiones se distribuyen igual entre manuales y no manuales (directivos y técnicos y profesionales científicos o de apoyo): ritmo, conflicto trabajo-vida, conflicto de rol e inseguridad respecto de las condiciones de trabajo. En cambio, las excesivas exigencias cuantitativas de trabajo (37,18%), las exigencias emocionales (43,44%) y la necesidad de esconder emociones (49,41%) afectan más a los trabajadores no manuales que a los manuales. Por el contrario, la exposición al resto de dimensiones psicosociales es muy superior entre los trabajadores manuales. Algunas de estas exposiciones son especialmente elevadas, situándose por encima del 40%. Por ejemplo, la claridad de rol (46,81%), la influencia (45,49%), las posibilidades de desarrollo (45,06%), la confianza vertical (43,12%), la inseguridad del empleo (42,51%), el apoyo de superiores (42,25%), el reconocimiento (42,87%) y el control de los tiempos a disposición (42,09%).

A grandes rasgos podría decirse que las ocupaciones no manuales están más expuestas a las dimensiones psicosociales del tipo “exigencias psicológicas”, mientras que las manuales lo están a las dimensiones del control, apoyo social, compensaciones y capital social (ver figura 2). Las desigualdades más notables se producen en influencia y posibilidades de desarrollo donde la exposición es el doble entre los trabajadores manuales que entre los no manuales, con más de 20 puntos porcentuales de diferencia entre los dos grupos. La exposición desfavorable a sentido del trabajo también es dos veces más grande entre los manuales (30,97%).

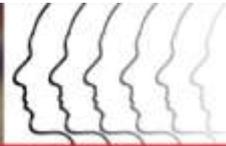


Tabla 1. Porcentaje de trabajadores en la situación psicosocial más desfavorable para la salud según clase ocupacional. Resaltados aquellos riesgos en que hay desigualdad entre los grupos comparados

	Manual		No manual		P
	%	IC 95%	%	IC 95%	
Exigencias cuantitativas	30.26	25.58 35.38	37.18	31.58 43.15	*
Ritmo trabajo	31.01	26.85 35.51	30.10	24.73 36.08	
Exigencias emocionales	31.98	27.48 36.84	49.41	42.79 56.05	**
Exigencias esconder emociones	30.77	26.81 35.04	43.44	37.40 49.69	**
Conflicto trabajo-familia	38.07	32.24 44.28	32.08	25.42 39.55	
Influencia	45.49	40.65 50.42	23.00	18.58 28.10	**
Posibilidades de desarrollo	45.06	41.14 49.04	17.18	13.00 22.37	**
Control de los tiempos a disposición	42.09	37.44 46.88	26.55	22.01 31.64	**
Sentido del trabajo	30.97	26.29 36.08	13.93	9.97 19.13	**
Previsibilidad	36.77	32.31 41.48	27.53	22.61 33.06	**
Reconocimiento	42.87	37.70 48.20	27.00	21.89 32.79	**
Claridad de rol	46.81	40.15 53.58	29.05	23.52 35.29	**
Conflicto de rol	28.80	25.22 32.68	31.87	27.03 37.14	
Calidad de liderazgo	38.93	34.76 43.27	28.71	23.74 34.24	**
Apoyo social compañeros	33.04	28.11 38.36	23.07	18.57 28.27	**
Apoyo social superiores	42.25	37.44 47.22	26.54	21.61 32.12	**
Sentimiento de grupo	33.66	28.21 39.58	19.33	15.13 24.36	**
Inseguridad empleo	42.51	37.24 47.96	30.21	24.58 36.50	**
Inseguridad condiciones de trabajo	29.60	24.90 34.76	28.60	22.98 34.96	
Confianza vertical	43.12	38.19 48.19	29.51	24.00 35.68	**
Justicia	34.02	29.98 38.30	25.00	20.39 30.25	**

*P-valor <0,05; **P-valor <0,01.

La **tabla 2** muestra la exposición a las distintas dimensiones psicosociales según la clase ocupacional, pero ahora para cada sexo por separado. Lo primero que se observa es que para ambos sexos la exposición a la mayoría de dimensiones psicosociales sigue un patrón de desigualdad de clase, de manera que, salvo en las demandas emocionales y la necesidad de esconder emociones, tanto hombres como mujeres en puestos manuales están más expuestos al alto riesgo psicosocial que los trabajadores no



manuales. Sin embargo existen algunas diferencias en dimensiones concretas. Por ejemplo, la desigualdad de clase respecto a la inseguridad sobre el empleo, la previsibilidad y el control sobre los tiempos a disposición se da entre los hombres, pero no entre las mujeres. En cambio, solamente en las mujeres observamos desigualdad de clase para la confianza y el apoyo de compañeros.

En general, las desigualdades de clase ocupacional son algo más pronunciadas entre los hombres que entre las mujeres. En términos absolutos, las mayores desigualdades entre los hombres se dan en influencia (27,28% de diferencia entre manuales y no manuales favorables a estos últimos), posibilidades de desarrollo (26,27% ídem) y claridad de rol (24,13% ídem), mientras que en las mujeres destaca por encima del resto de desigualdades de clase ocupacional la concerniente a las posibilidades de desarrollo (31,38% ídem). Los estilos de gestión de la mano de obra de corte autoritario impiden al trabajador aplicar sus conocimientos y desarrollar sus capacidades limitando radicalmente su control. Estos estilos de gestión tienen una larga tradición de implantación en España y probablemente se hallen detrás de la desigualdad de clase observada en la influencia y las posibilidades de desarrollo. Por último, se observa que la exposición a exigencias cuantitativas deja de mostrar un gradiente de clase estadísticamente significativo que sí se observaba en la tabla 1. No obstante, en ambos sexos se mantiene la dirección original, de forma que su prevalencia sigue siendo más alta entre los no manuales que entre los manuales.



Tabla 2. Porcentaje de trabajadores en la situación psicosocial más desfavorable para la salud según clase ocupacional para cada sexo. Resaltados aquellos riesgos en que hay desigualdad entre los grupos comparados

	Mujeres							Hombres						
	Manual			No manual			p	Manual			No manual			p
	%	IC 95%		%	IC 95%			%	IC 95%		%	IC 95%		
Exigencias cuantitativas	28.09	22.38	34.61	36.58	28.77	45.16		31.91	25.96	38.52	37.90	30.17	46.30	
Ritmo trabajo	33.46	27.39	40.13	30.53	23.96	38.01		29.15	23.66	35.32	29.59	21.28	39.52	
Exigencias emocionales	38.02	31.70	44.78	53.32	44.57	61.87	**	27.36	22.19	33.21	44.72	35.60	54.22	*
Exigencias esconder emociones	36.80	31.03	42.97	48.78	41.17	56.45	*	26.17	20.66	32.56	37.06	28.14	46.96	*
Conflicto trabajo-familia	41.04	34.05	48.41	31.09	23.35	40.05		35.81	29.22	42.98	33.26	23.84	44.24	
Influencia	45.09	39.65	50.65	26.75	20.65	33.89	**	45.79	39.19	52.55	18.52	12.96	25.76	*
Posibilidades de desarrollo	50.99	45.14	56.82	19.62	13.84	27.04	**	40.53	35.24	46.05	14.27	9.17	21.52	*
Control del tiempo a disposición	44.09	38.32	50.03	33.19	26.13	41.11		40.56	34.61	46.80	18.59	13.60	24.90	*
Sentido del trabajo	31.97	26.22	38.33	15.57	10.46	22.55	**	30.21	24.79	36.26	11.97	7.22	19.21	*

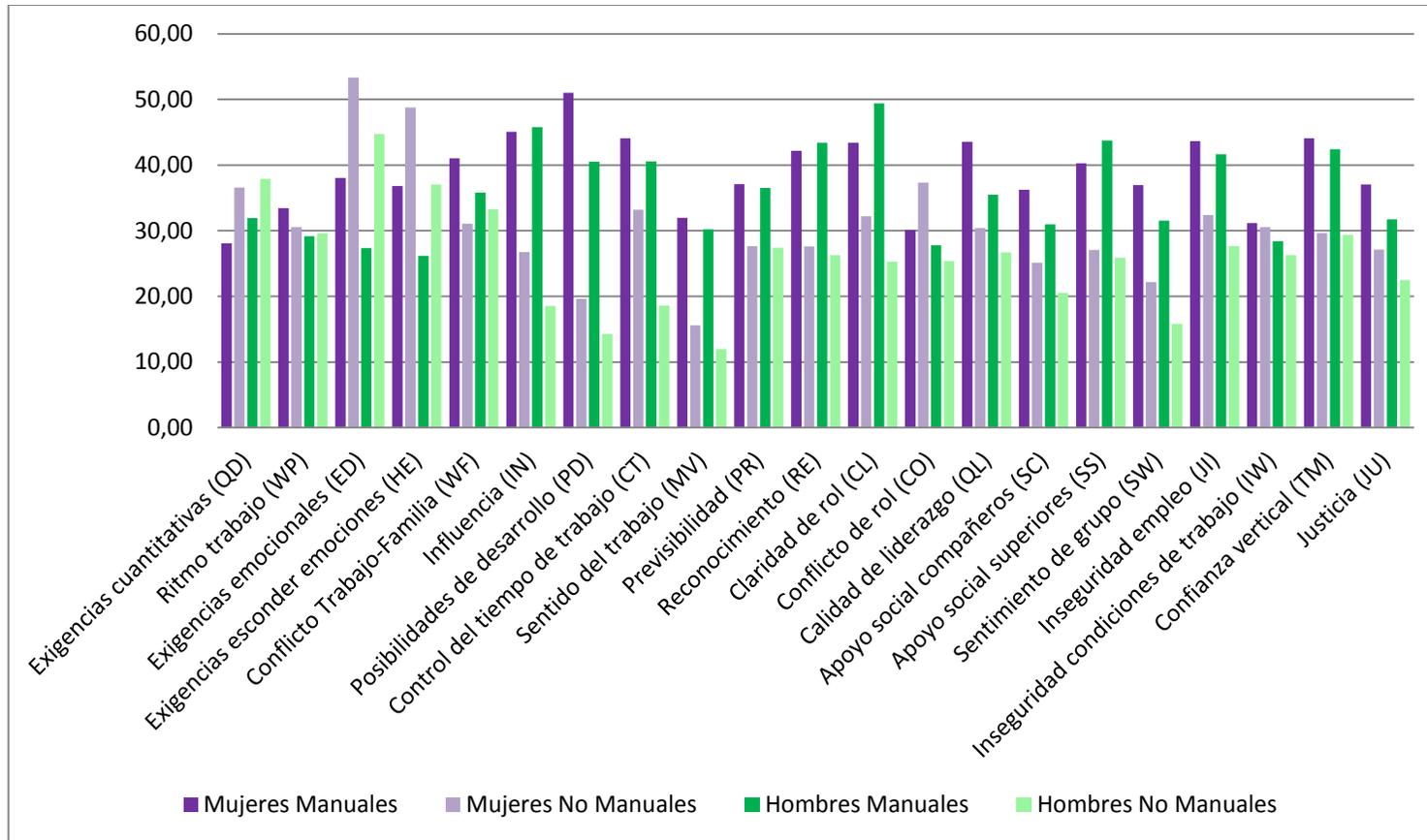


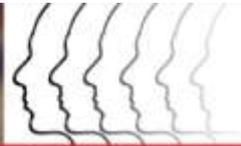
Previsibilidad	37.11	30.99	43.68	27.63	21.27	35.05		36.52	30.95	42.46	27.41	20.94	34.99	*
Reconocimiento	42.17	35.77	48.84	27.61	21.21	35.08	**	43.41	36.99	50.05	26.26	19.51	34.36	*
Claridad de rol	43.42	36.54	50.55	32.22	25.21	40.15	*	49.40	41.53	57.29	25.26	18.58	33.36	*
Conflicto de rol	30.10	25.19	35.52	37.32	30.01	45.26		27.80	23.48	32.58	25.36	19.22	32.67	
Calidad de liderazgo	43.53	37.33	49.94	30.39	24.08	37.52	**	35.49	30.10	41.27	26.71	20.29	34.28	*
Apoyo social compañeros	36.25	29.53	43.55	25.14	18.93	32.57	**	30.98	24.57	38.21	20.52	15.18	27.15	
Apoyo social superiores	40.28	33.84	47.07	27.07	20.55	34.74	*	43.75	37.56	50.15	25.90	19.74	33.19	*
Sentimiento de grupo	36.95	29.77	44.75	22.20	15.86	30.15	**	31.55	25.57	38.23	15.85	11.33	21.74	*
Inseguridad empleo	43.63	36.09	51.49	32.38	24.96	40.80		41.65	35.66	47.89	27.63	19.43	37.68	*
Inseguridad condiciones de trabajo	31.18	25.43	37.57	30.52	23.32	38.82		28.39	22.57	35.03	26.29	19.77	34.05	
Confianza vertical	44.07	37.87	50.46	29.65	22.07	38.55	**	42.40	36.40	48.65	29.34	21.87	38.12	
Justicia	37.04	31.36	43.09	27.13	20.53	34.92	*	31.74	26.66	37.28	22.47	16.34	30.06	*

*P-valor <0,05; **P-valor <0,01.



Figura 2. Porcentaje de trabajadores en la situación psicosocial más desfavorable para la salud según sexo y clase ocupacional





Desigualdad según género

En la **tabla 3** se aprecia que las desigualdades estadísticamente asociadas al género corresponden a las demandas emocionales, la necesidad de esconder emociones y el conflicto de rol. En los tres casos, las mujeres están más expuestas a estos riesgos que los hombres. Las prevalencias más altas coinciden de hecho con las exigencias emocionales, un 45,6% de prevalencia entre las mujeres, y en el de esconder emociones, un 42,76%. Las exigencias psicológicas son por tanto el grupo de dimensiones psicosociales en el que es más frecuente la desigualdad de género, debido muy probablemente a la segregación horizontal por género de las ocupaciones. Entre los hombres últimos la dimensión psicosocial más prevalente, con un 40%, es la claridad de rol, seguida por la confianza vertical con un 37,32%.

La **tabla 3** también nos indica que si el género fuera un factor neutral en la exposición a los riesgos psicosociales, la distribución de las desigualdades seguiría de hecho un patrón más similar al de la clase y, por tanto, las mujeres, que proporcionalmente se sitúan más frecuentemente en puestos no manuales (ver **tabla 1**), se verían beneficiadas. Dado que en la mayoría de casos no ocurre así, sino que hombres y mujeres muestran una exposición similar o incluso algo peor para estas últimas, debemos deducir que el género también se asocia al riesgo psicosocial.

Tabla 3. Porcentaje de trabajadores en la situación psicosocial más desfavorable para la salud según sexo. Resaltados aquellos riesgos en que hay desigualdad entre los grupos comparados

	Sexo						P
	Mujeres			Hombres			
	%	IC 95%		%	IC 95%		
Exigencias cuantitativas	32.31	27.41	37.63	34.23	29.37	39.45	
Ritmo trabajo	32.00	27.68	36.66	29.32	24.56	34.57	
Exigencias emocionales	45.64	40.38	50.99	34.09	28.83	39.77	**
Exigencias esconder emociones	42.76	37.77	47.91	30.39	25.11	36.24	**
Conflicto trabajo-familia	36.09	30.56	42.01	34.82	29.26	40.83	
Influencia	35.98	31.86	40.32	35.22	29.79	41.06	
Posibilidades de desarrollo	35.37	30.95	40.06	30.36	26.17	34.90	
Control del tiempo a disposición	38.66	33.95	43.59	32.05	27.18	37.35	
Sentido del trabajo	23.80	19.43	28.81	23.15	18.87	28.07	
Previsibilidad	32.39	27.56	37.62	32.99	28.60	37.69	
Reconocimiento	34.92	30.09	40.08	36.77	31.57	42.29	



Claridad de rol	37.85	32.89	43.07	40.05	34.22	46.17	
Conflicto de rol	33.69	29.04	38.68	26.85	23.35	30.67	*
Calidad de liderazgo	36.94	32.05	42.12	32.09	27.45	37.11	
Apoyo social compañeros	30.15	25.46	35.29	26.91	22.21	32.19	
Apoyo social superiores	33.70	28.66	39.13	36.85	31.99	42.00	
Sentimiento de grupo	28.85	23.80	34.50	25.42	20.99	30.41	
Inseguridad empleo	38.04	31.85	44.64	36.22	31.05	41.72	
Inseguridad condiciones de trabajo	30.85	25.48	36.80	27.58	22.90	32.80	
Confianza vertical	36.84	31.56	42.46	37.32	32.34	42.59	
Justicia	32.09	27.29	37.30	28.14	23.66	33.09	

*P-valor <0,05; **P-valor <0,01.

La **tabla 4** estratifica a la población según la clase ocupacional y posteriormente muestra la exposición a las distintas dimensiones psicosociales en función del sexo del trabajador. Así eliminamos el efecto de la clase ocupacional. Lo primero a destacar es que el número de dimensiones psicosociales que se distribuyen de manera estadísticamente desigual entre hombres y mujeres pasa de tres a cinco de un total de veintiún riesgos. También el control del tiempo a disposición aparece como un tema claramente diferenciado entre asalariados y asalariadas tanto de clase manual como de clase no manual. Siguiendo la tendencia que hemos visto hasta ahora, los niveles de esta exposición psicosocial son más altos en la clase manual que en la no manual. Entre el personal no manual esta es de hecho la única dimensión psicosocial que se distribuye de manera desigual entre hombres (18,59%) y mujeres (33,19%), y además de manera mucho más marcada que entre el manual (44% en mujeres y 40% en hombres).

La desigualdad de género en la exposición a las dimensiones psicosociales se produce por tanto y principalmente entre las clases manuales (4 de 21 riesgos) y siempre que se da es en perjuicio de la mujer. Así, además de lo dicho en relación al control del tiempo, las mujeres de clase manual están significativamente más expuestas que sus homólogos hombres a unas mayores exigencias emocionales relacionadas con su trabajo (38,27%), a tener que esconder emociones (36,80%), a unas bajas posibilidades de desarrollo profesional (50,99%) y a una calidad de liderazgo deficiente (43,53%). Algunas de las prevalencias más altas entre las mujeres coinciden con las exposiciones más desiguales. A ellas hay que sumar la baja influencia (45,09%) y la confianza vertical (44,07%). Entre los hombres de clase manual las dimensiones psicosociales más prevalentes corresponden a las dimensiones claridad de rol (49,4%) e influencia (45,79%).



Las desigualdades psicosociales observadas entre hombres y mujeres en la clase manual coinciden con la segregación horizontal del trabajo entre hombres y mujeres en dicha clase. Las profesiones manuales más feminizadas implican el contacto habitual con personas y/o trabajar de cara al público (cuidadoras, azafatas, sanitarias, educadoras, etc.). En este tipo de trabajos las demandas emocionales y la necesidad de esconder las propias emociones son más marcadas que en otros trabajos más masculinizados. La desigualdad en cuanto a posibilidades de desarrollo en cambio indica que las mujeres de clase manual lo tienen más difícil para desarrollar sus capacidades y poner en práctica sus conocimientos que los hombres de clase manual.

En España, el grueso del trabajo doméstico y de cuidados recae sobre las mujeres, con lo cual resulta razonable pensar que la exposición al conflicto trabajo-vida, sensible a la tensión entre trabajo productivo y reproductivo, tiene un componente de género. Sin embargo, los datos no permiten sostener dicha hipótesis, puesto que con un nivel de confianza del 95% esta exposición psicosocial se distribuye equitativamente entre hombres y mujeres (tabla 3). Resultados similares a estos se han observado previamente en otros países (Lunau, Bambra, Eikemo, Van der Wel, & Dragano, 2014). En el caso de las trabajadoras manuales resulta incluso más complicado acceder a servicios externos de limpieza o cuidado de los hijos, por lo que cabría esperar que las diferencias en conflicto familia-trabajo en este segmento poblacional fueran especialmente marcadas. Sin embargo, tampoco aquí se observan diferencias de género estadísticamente significativas (**tabla 4**). Si bien las prevalencias observadas van en la dirección que indicaría esta hipótesis, lo cierto es que la desigualdad de género no resulta estadísticamente significativa. Hay dos factores que no obstante podrían estar decantando la balanza a favor de la ausencia de desigualdad de género en esta exposición. Uno es que las preguntas escogidas para medir el conflicto trabajo-vida no reflejen lo suficiente la doble presencia de las mujeres. Otro es que exista un sesgo de selección de las participantes de modo que las que tenían niveles más altos de conflicto trabajo-familia no contestaran la encuesta. Hay que recordar que es una encuesta que se lleva a cabo en el domicilio familiar fuera de la jornada laboral, por lo que las mujeres con una doble carga de trabajo más intensa podrían haberse negado a contestar precisamente por no disponer de tiempo. En resumen, a pesar de no encontrar diferencias estadísticamente significativas, el hecho de que el diferencial entre hombres y mujeres se ensanche en la dirección predicha al comparar la clase manual de manera aislada con el conjunto de la población asalariada indica que al menos la segunda hipótesis puede ser parcialmente cierta. En el futuro sería recomendable estudiar este fenómeno con mayor profundidad.

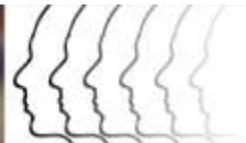


Tabla 4. Porcentaje de trabajadores en la situación psicosocial más desfavorable para la salud según sexo para cada clase ocupacional. Resaltados aquellos riesgos en que hay desigualdad entre los grupos comparados

	Manual						No manual							
	Mujer			Hombre			P	Mujer			Hombre			P
	%	IC 95%		%	IC 95%			%	IC 95%		%	IC 95%		
Exigencias cuantitativas	28.09	22.37	34.62	31.91	25.95	38.54		36.58	28.74	45.19	37.90	30.23	46.23	
Ritmo trabajo	33.46	27.38	40.14	29.15	23.66	35.32		30.53	24.16	37.75	29.59	21.28	39.51	
Exigencias emocionales	38.02	31.69	44.80	27.36	22.19	33.22	**	53.32	44.65	61.79	44.72	35.70	54.11	
Exigencias esconder emociones	36.80	31.03	42.97	26.17	20.65	32.56	*	48.78	41.18	56.43	37.06	28.16	46.93	
Conflicto trabajo-familia	41.04	34.05	48.41	35.81	29.21	42.99		31.09	23.42	39.97	33.26	23.88	44.18	
Influencia	45.09	39.64	50.66	45.79	39.17	52.57		26.75	20.66	33.88	18.52	13.17	25.41	
Posibilidades de desarrollo	50.99	45.12	56.84	40.53	35.22	46.08	*	19.62	13.86	27.02	14.27	9.18	21.52	
Control del tiempo a disposición	44.09	38.30	50.06	40.56	34.60	46.81	*	33.19	26.13	41.11	18.59	13.60	24.88	*
Sentido del trabajo	31.97	26.20	38.35	30.21	24.77	36.28		15.57	10.46	22.55	11.97	7.22	19.22	
Previsibilidad	37.11	30.98	43.69	36.52	30.94	42.48		27.63	21.27	35.05	27.41	20.94	34.98	
Reconocimiento	42.17	35.76	48.85	43.41	36.98	50.07		27.61	21.21	35.08	26.26	19.51	34.36	
Claridad de rol	43.42	36.52	50.57	49.40	41.53	57.29		32.22	25.21	40.15	25.26	18.55	33.41	
Conflicto de rol	30.10	25.20	35.51	27.80	23.47	32.59		37.32	30.01	45.26	25.36	19.24	32.65	
Calidad de liderazgo	43.53	37.32	49.95	35.49	30.09	41.28	*	30.39	24.08	37.52	26.71	20.29	34.28	
Apoyo social compañeros	36.25	29.49	43.59	30.98	24.56	38.23		25.14	18.93	32.57	20.52	15.16	27.17	
Apoyo social superiores	40.28	33.84	47.07	43.75	37.54	50.18		27.07	20.55	34.74	25.90	19.86	33.02	
Sentimiento de grupo	36.95	29.76	44.76	31.55	25.55	38.24		22.20	15.86	30.15	15.85	11.29	21.81	
Inseguridad empleo	43.63	36.08	51.50	41.65	35.66	47.89		32.38	24.96	40.80	27.63	19.38	37.75	



Inseguridad condiciones de trabajo	31.18	25.42	37.58	42.75	36.47	49.28			30.52	23.32	38.82	26.29	19.83	33.97
Confianza vertical	44.07	37.87	50.46	42.40	36.40	48.65			29.65	22.07	38.55	29.34	21.92	38.04
Justicia	37.04	31.35	43.10	31.74	26.66	37.29			27.13	20.53	34.92	22.47	16.33	30.07

*P-valor <0,05; **P-valor <0,01.



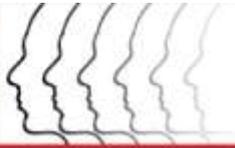
Recapitulación y visión de conjunto

Hay tres dimensiones psicosociales cuya distribución en términos de significación estadística (esto es, no podemos asegurar que las variaciones porcentuales que se observan no sean fruto del azar) no varía ni en función del sexo ni de la clase: el conflicto trabajo-vida, la preocupación respecto a empeorar las condiciones de trabajo y el ritmo de trabajo.

Algunas de las situaciones psicosociales más desfavorables para la salud son altamente frecuentes, llegando en algunos segmentos de clase/sexo a alcanzar aproximadamente a la mitad de la población. Destacan las exigencias emocionales y de esconder emociones entre mujeres en puestos no manuales (53,32% y 48,78%, respectivamente), las posibilidades de desarrollo e influencia entre mujeres en puestos manuales (50,99% y 45,09%), la claridad de rol y la influencia entre hombres en puestos manuales (49,4% y 45,79%). Estas exposiciones psicosociales tan elevadas son desiguales entre manuales y no manuales del mismo sexo, pero no entre hombres y mujeres de la misma clase ocupacional (excepto las posibilidades de desarrollo entre hombres y mujeres manuales).

La clase ocupacional se revela como un factor fundamental a la hora de explicar la distribución desigual de las exposiciones de riesgos laborales de tipo psicosocial. Los trabajadores y las trabajadoras manuales sufren por lo general una mayor exposición a los riesgos de este tipo (14 de 21 incluyendo las relativas al control, el apoyo, las recompensas o la justicia) que sus homólogos no manuales (3 de 21, concretamente aquellas que tienen que ver más con la cantidad de trabajo y las exigencias emocionales del mismo) y solo unas pocas dimensiones se reparten sin aparentes diferencias entre unos y otros. Las desigualdades se mantienen al estudiarlas de manera separada en hombres y en mujeres, si bien hay ligeras diferencias entre ambos grupos (**tabla 2**).

Aunque la desigualdad de género estadísticamente significativa en cuanto a la exposición al riesgo psicosocial se restrinja a las tres dimensiones mencionadas más arriba (cinco cuando estratificamos previamente por clase ocupacional), cuando observamos la realidad en términos absolutos, constatamos que las dos prevalencias de exposición psicosocial más elevadas se dan en las mujeres y si sumamos todas las dimensiones, la prevalencia psicosocial “global” en las mujeres es algo más alta que en los hombres. En cambio, entre los hombres observamos desigualdades ligeramente más acusadas entre trabajadores manuales y no manuales. Seguramente esto tenga



que ver de nuevo con la segregación vertical de género de la estructura ocupacional (hombres en la cúspide y en la clase manual y mujeres más en los substratos intermedios y en el extremo inferior de la clase manual).

Cuando estratificamos por clase, las desigualdades por sexo se hacen más evidentes, aunque son minoritarias comparadas con la clase. De tres dimensiones en la tabla 3 pasamos a cinco dimensiones que presentan desigualdades estadísticas en la clase manual y a una en la no manual. La desigualdad de género respecto al conflicto de rol desaparece y en cambio las posibilidades de desarrollo y el control del tiempo se suman a las demandas emocionales y a la necesidad de esconder las emociones en tanto que dimensiones psicosociales que afectan más a las mujeres que a los hombres.

Qué podemos hacer

La acción preventiva ante los riesgos psicosociales, que ha de llevar a cabo obligatoriamente el empresario (art. 14.2), pasa por la aplicación de los principios recogidos en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Jefatura del Estado, 1995), donde se plantea exactamente cómo actuar ante los riesgos psicosociales. Por una parte exige la evaluación de los riesgos. Para ello están a disposición pública y gratuita métodos de evaluación de riesgos psicosociales que cumplen con los requisitos científicos y legales; desde CCOO proponemos el uso del método COPSOQ-ISTAS21 y como alternativa el FPSICO, negociando y acordando cómo mejorar sus limitaciones. Por otra parte, la ley exige que la adopción de medidas preventivas se haga en primer término en el origen, es decir, cambiando los aspectos nocivos de la organización del trabajo (art. 4.7.d). Asimismo exige adaptar el trabajo a la persona reduciendo el trabajo monótono y repetitivo, a partir de cambios organizativos en la concepción de los puestos de trabajo, en la elección de los equipos y en los métodos de trabajo y de producción. Además, la ley reconoce derechos de participación a los representantes de los trabajadores en todas las fases del proceso preventivo (arts. 18, 33, 34, 36 LPRL).

A continuación presentamos un resumen de algunas orientaciones para los cambios de condiciones de trabajo a negociar con la dirección, como medidas preventivas frente a los riesgos psicosociales. Para más información sobre cómo actuar en la empresa, se puede consultar la [Guía para la intervención sindical en organización del trabajo y salud](http://istas.net/descargas/GUIA%20azul%20psicosociales%2020150.pdf) (<http://istas.net/descargas/GUIA%20azul%20psicosociales%2020150.pdf>).



Exigencias razonables

Ante el alto ritmo de trabajo y las altas exigencias cuantitativas, que supone la intensificación del trabajo después de la crisis, hay que readecuar la carga de trabajo a la jornada laboral. Asignar el trabajo en base a una buena planificación en términos de cantidad, calidad y tiempo, facilitando la participación de los trabajadores en el diseño y en la planificación de las tareas; asegurar la plantilla suficiente para cubrir la producción o servicio con los plazos y calidad requerida; disponer de la tecnología, los materiales y los procesos de trabajo adecuados a las tareas, o la mejora de los procesos productivos y de servicio, pueden suponer elementos que faciliten la asunción de la carga de trabajo, sin que esta sea nociva para la salud. Igualmente, garantizar que el sistema de retribución desincentiva la asunción de una cantidad inabarcable de tareas o de un ritmo de trabajo excesivo (salario base digno y evitar variables) es importante.

Frente a las altas exigencias derivadas de la transferencia de emociones en los trabajos de servicios a las personas es necesario facilitar la adquisición y el desarrollo de habilidades y de estrategias de manejo emocional, mediante procesos de formación específica (control emocional que permita equilibrio entre sobreimplicación e indiferencia, asertividad, etc.) y tiempo para ello. Asimismo ha de exigirse la disminución del tiempo de exposición, por ejemplo estableciendo límites de casos o consultas para atender y pausas. También desarrollar grupos de terapia y facilitar el tiempo para ello.

Por otra parte, en los puestos en los que la transferencia emocional es menor, pero igualmente existe contacto con clientes y proveedores, hace falta disponer de procedimientos de gestión de proveedores y clientes (por ejemplo, para gestionar las colas de usuarios en espera de atención...) para minimizar los conflictos y establecer protocolos de resolución de conflictos con clientes o usuarios, clarificando las acciones a seguir por los y las trabajadoras que los tengan que atender, y los mecanismos de apoyo de superiores y compañeros de trabajo que pueden requerir. Asimismo, mejorar la calidad de liderazgo de los superiores para que den el apoyo que los y las trabajadoras expuestas precisan y desarrollar la participación de los trabajadores en las decisiones sobre el funcionamiento cotidiano de su departamento y su día a día laboral.

Métodos participativos y cooperativos y procedimientos justos

Ante la **baja influencia en el trabajo y las bajas posibilidades de desarrollo**, las medidas preventivas tienen que poner medios que superen aspectos como la división



clásica del trabajo entre tareas de ejecución y de diseño y planificación o el trabajo excesivamente parcializado y estandarizado.

En este sentido, es necesario aumentar la complejidad del trabajo y el margen de autonomía en su realización o, dicho de otra manera, enriquecer el contenido del trabajo. Con esta finalidad, las fórmulas más útiles pueden ser: la recomposición de procesos, sumando tareas más complejas (por ejemplo, la planificación de materiales o tareas de mantenimiento o de soporte administrativo), la rotación con tareas de nivel funcional superior o el desarrollo de formas de participación directa grupal de trabajadores y trabajadoras.

Si se opta por fórmulas de participación directa consultiva, donde la dirección consulta al personal y se reserva la decisión de implementar sus propuestas, los grupos de consulta se tienen que llevar a cabo dentro de la jornada ordinaria, y la participación tiene que ser voluntaria y autogestionada. Si se opta por la participación directa delegativa, los grupos semiautónomos tienen que diseñarse de forma que integren las tareas en torno a procesos inteligibles y descentralizar la toma de decisiones. El grupo ha de poder decidir sobre la forma de llevar a cabo el trabajo, tener toda la información para tomar estas decisiones, el tiempo necesario para hacer un trabajo más complejo y la capacitación suficiente. Finalmente, los objetivos propuestos y los recursos necesarios para su consecución se negociarán a través de la representación de las personas trabajadoras.

Ante la **baja calidad de liderazgo o el bajo apoyo de superiores y de compañeros**, las medidas preventivas tienen que modificar la gestión de equipos. A las orientaciones anteriores relativas a una gestión más participativa, en primer lugar, debería sumarse un cambio en la definición de los puestos de mando, para incluir tareas que desarrollen el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo y crear mecanismos para su verificación. También, desplegar procedimientos transparentes que limiten la discrecionalidad y reduzcan las arbitrariedades, fomentando la equidad para la asignación y el cambio de tareas, para la asignación y el cambio de horarios, para la asignación de salarios y otras compensaciones. En la definición de estos procedimientos se ha de asegurar que se abarca a todos los trabajadores de forma rotativa, que se permiten las permutas entre trabajadores y que existen mecanismos de reversibilidad y de resolución de conflictos. Estos procedimientos han de ser negociados con la representación, se han de basar en criterios justos, tener preavisos suficientes y facilitar las herramientas necesarias para que las personas trabajadoras se adapten a la situación. Asimismo es necesario crear mecanismos de verificación de que las prácticas de gestión de personal facilitan la cooperación y si no, cambiarlas.



Igualmente cabe analizar todos los procedimientos de gestión de personal para asegurar que en la empresa no son posibles las discriminaciones. Finalmente, capacitar a los mandos para desarrollar una gestión de personal participativa y justa, para la realización de tareas de apoyo al equipo y para aplicar los procedimientos de gestión de personal existentes de forma equitativa y ello a través de la formación-acción.

Para reducir la exposición al **conflicto trabajo-vida, la falta de control sobre los tiempos y la inseguridad en relación con la jornada y el horario**, las medidas preventivas pasan por conseguir una ordenación de la jornada compatible y que promueva la corresponsabilidad.

Se trata de flexibilizar la jornada y los horarios de trabajo en función de las necesidades de conciliación del trabajo doméstico y de cuidado mediante medidas como la flexibilidad de entrada y salida, las bolsas de horas, la jornada continua y/o semana comprimida, la posibilidad de trabajar parte de la jornada en casa o la participación de las personas trabajadoras en la ordenación cotidiana de la jornada.

Esta flexibilización evitaría, además, la pérdida de salario que implican los permisos no retribuidos o la jornada reducida por cuidados, permitiendo que hombres y mujeres pudieran compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y de cuidado. Asimismo se deben reducir los horarios asociales, las exigencias de prolongación de la jornada y los cambios no planificados relacionados con los días laborables y los horarios.

Para reducir las exposiciones relativas a la **inseguridad sobre el empleo**, la minimización de uso del contrato temporal a supuestos y situaciones excepcionales, cumpliendo la ley, es un derecho; hay que seguir luchando para que el empresariado use el contrato indefinido y estable como línea esencial de concreción de la relación laboral y la utilización de la contratación fija discontinua sea de acuerdo con los ciclos temporales de producción o servicio.



Conclusiones

- La mayoría de dimensiones psicosociales (14 de 21) muestra un gradiente de clase que perjudica sobremanera a los trabajadores manuales frente a los no manuales, excepto en el caso de las dimensiones pertenecientes al grupo de exigencias psicológicas (3 de 21) en que el gradiente se invierte. Esto es así tanto para hombres como para mujeres.
- Las principales desigualdades en términos de clase se producen en influencia y posibilidades de desarrollo. Los trabajadores manuales en España carecen de control entendido como margen de maniobra para encarar su actividad laboral y aplicar y desarrollar sus capacidades. Esta situación es fruto de un estilo de gestión de la mano de obra de corte autoritario que cuenta con una gran implantación en España y una estructura productiva especializada en competir en bajos costes.
- Las desigualdades psicosociales en función del sexo se dan fundamentalmente entre el grupo de manuales y en todos los casos perjudican a la mujer. El análisis estratificado por la clase ocupacional y el sexo permiten observar desigualdades que de otro modo quedarían invisibilizadas o distorsionadas por el efecto composición de la muestra. Por ejemplo, al comparar los niveles de exposición psicosocial entre hombres y mujeres en general se observan desigualdades estadísticamente significativas en tres dimensiones psicosociales (exigencias emocionales, esconder emociones y conflicto de rol). Sin embargo, si estratificamos previamente por clase ocupacional, observamos cómo las desigualdades cambian pasando de tres a cinco en el grupo de manuales (exigencias emocionales, esconder emociones, posibilidades de desarrollo, control del tiempo a disposición y calidad de liderazgo) y limitándose a una dimensión en el grupo de no manuales (control del tiempo a disposición).
- Aunque las diferencias no sean estadísticamente significativas (no se puede afirmar que no sean producto del azar), los porcentajes de trabajadoras expuestas a riesgos psicosociales son mayoritariamente más elevados entre las mujeres que entre los hombres.
- No se observa una desigualdad de género con respecto a la exposición al conflicto trabajo-vida a pesar de que en España las mujeres asumen la mayor



parte del trabajo doméstico y de cuidados. No obstante, la desigualdad en la clase manual es más aguda que entre la clase no manual, que puede permitirse más frecuentemente acudir a servicios externos al hogar para la realización de ese trabajo reproductivo.

- Independientemente del grado de desigualdad cabe recalcar la magnitud de algunas de las situaciones psicosociales más desfavorables para la salud de los trabajadores y las trabajadoras, como por ejemplo las exigencias emocionales y de esconder emociones entre mujeres en puestos no manuales (53,32% y 48,78%, respectivamente), las posibilidades de desarrollo e influencia entre mujeres en puestos manuales (50,99% y 45,09%), la claridad de rol y la influencia entre hombres en puestos manuales (49,4% y 45,79%).
- Las desigualdades de exposición a los riesgos psicosociales en función de la clase ocupacional son más extremas que las desigualdades observadas en función del sexo, pero ambos ejes resultan necesarios para obtener una imagen precisa de la distribución desigual de los riesgos psicosociales en la población asalariada.



Anexos

Abreviaturas dimensiones psicosociales

- Exigencias cuantitativas (QD).
- Ritmo trabajo (WP).
- Exigencias emocionales (ED).
- Exigencias esconder emociones (HE).
- Conflicto trabajo-familia (WF).
- Influencia (IN).
- Posibilidades de desarrollo (PD).
- Control de los tiempos a disposición (CT).
- Sentido del trabajo (MV).
- Previsibilidad (PR).
- Reconocimiento (RE).
- Claridad de rol (CL).
- Conflicto de rol (CO).
- Calidad de liderazgo (QL).
- Apoyo social compañeros (SC).
- Apoyo social superiores (SS).
- Sentimiento de grupo (SW).
- Inseguridad empleo (JI).
- Inseguridad condiciones de trabajo (IW).
- Confianza vertical (TM).
- Justicia (JU).

Metodología

Fuente de datos y muestra

Los datos de esta investigación provienen de la tercera edición de la Encuesta de Riesgos Psicosociales (ERP 2016), la cual se llevó a cabo entre octubre y diciembre de 2016. El objetivo de esta encuesta era caracterizar a la población asalariada de España en términos de las dimensiones psicosociales definidas en la versión 3 del *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ-ISTAS21 en su versión validada en España), las prácticas de gestión que se les aplican y sus condiciones de trabajo. La tasa de respuesta fue del 70% y el diseño del estudio es transversal.

La muestra es representativa de la población asalariada de España definida como aquellas personas entre 16 y 65 años que durante la semana anterior a la entrevista



trabajaron al menos una hora a cambio de una retribución. Las entrevistas se llevaron a cabo por entrevistadores profesionales mediante un sistema CAPI de entrevista asistida por ordenador en el hogar de los entrevistados. La participación fue voluntaria y los datos fueron convenientemente anonimizados para su análisis posterior. En total formaron parte de la muestra 1.807 personas.

Esta muestra se obtuvo a través de un diseño de cuatro etapas estratificado con base a las Unidades Territoriales Estadísticas y el tamaño del municipio, correspondiendo las etapas al municipio, la sección censal, el hogar y el trabajador asalariado.

Variables

Las variables dependientes son las veintiuna dimensiones psicosociales incluidas en la versión 3.0 del instrumento COPSQ-ISTAS21 detalladas en el primer subapartado de estos anexos. Cada una de esas dimensiones se compone de varios ítems o preguntas cuyas respuestas de tipo *likert* y rango de 1-5 se suman y se estandarizan, dando lugar a una escala o variable continua que es posteriormente agrupada en terciles, que marcan tres niveles de riesgo psicosocial. Los trabajadores situados en el nivel de máximo riesgo para la salud (tercil rojo) se consideran expuestos a la correspondiente dimensión psicosocial.

Las principales variables explicativas por el contrario son de tipo dicotómico. Por un lado está el sexo (hombre/mujer) del trabajador o trabajadora asalariado, y por otro la clase ocupacional a la que pertenece (manual/no manual). Esta última variable es el resultado de agrupar entre manuales y no manuales a los nueve grupos ocupacionales que se recogen en la CNO11. El criterio de clasificación de la CNO11 es el tipo de trabajo realizado y las competencias. Se entiende por competencias la capacidad para desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado, para lo cual se tienen en cuenta dos puntos de vista: el nivel y la especialización de las competencias. Concretamente los directores y gerentes, técnicos y profesionales científicos, técnicos y profesionales de apoyo y trabajadores contables, administrativos y empleados de oficina conforman la categoría puesto de trabajo “No manual”, mientras que trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores, trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero, artesanos y trabajadores cualificados de la industria manufacturera y la construcción, operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores, y ocupaciones elementales conforman la de puesto de trabajo “Manual”.



Análisis estadístico

Todos los análisis incorporan el diseño muestral de la Encuesta ERP 2016 mediante la función “svy” del paquete estadístico *Stata* v.14. Además se les ha aplicado una ponderación que corrige los posibles sesgos de sexo y clase ocupacional de la muestra con respecto a la población asalariada real. Para ello se tomó como modelo la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2015.

El nivel de confianza de la significación estadística de los intervalos y de las asociaciones bivariadas se estableció en un 95% y se comprobó mediante la prueba χ^2 .



Tablas y figuras suplementarias

Tabla A1. Características de la población de estudio

VARIABLES	Total	Hombres*	Mujeres*
Sexo			
Hombres	51.8		
Mujeres	48.2		
Edad			
Más de 30 años	30.5	34.6	26.1
Entre 30 y 45 años	28.3	26.3	30.3
Más de 45 años	41.2	39.1	43.5
País de origen			
Reino de España	86.8	86.4	87.3
Otros	13.2	13.6	12.7
Clase ocupacional			
Directores y gerentes	2.5	3.3	1.7
Técnicos y profesionales científicos	18.4	14.5	22.6
Técnicos y profesionales de apoyo	11.0	12.8	9.0
Trabajadores contables, administrativos y empleados de oficina	12.2	8.2	16.5
Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores	21.7	16.5	27.1
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	1.1	2.0	0.2
Artesanos y trabajadores cualificados de la industria manufacturera y la construcción	10.1	17.9	1.8
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	7.6	12.7	2.0
Ocupaciones elementales	15.5	12.1	19.1
Clase ocupacional agregada			
No manual	44.1	38.7	49.8
Manual	56.0	61.3	50.2
Relación contractual			
Permanente	70.7	72.5	68.8
Temporal	24.4	25.2	23.6
Sin contrato	4.9	2.4	7.6

*% de columna.



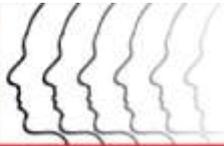
Tabla A2. Grado de exposición (terciles) a las 21 dimensiones psicosociales. El porcentaje de trabajadores y trabajadoras expuestas a la peor situación psicosocial (tercil rojo) varía entre un valor mínimo de 23,46 y un máximo de 39,65. El valor promedio es un 33,27

QD	%	IC 95%		CT	%	IC 95%		SC	%	IC 95%	
Verde	38.01	33.97	42.22	Verde	33.35	29.43	37.50	Verde	37.93	33.04	43.07
Amarillo	28.68	25.54	32.05	Amarillo	31.42	28.18	34.85	Amarillo	33.66	29.37	38.23
Rojo	33.31	29.55	37.29	Rojo	35.23	31.41	39.25	Rojo	28.41	24.89	32.22
WP	%	IC 95%		MV	%	IC 95%		SS	%	IC 95%	
Verde	40.01	36.48	43.65	Verde	38.71	34.71	42.88	Verde	37.79	33.40	42.39
Amarillo	29.37	26.59	32.31	Amarillo	37.82	33.92	41.89	Amarillo	26.88	23.77	30.24
Rojo	30.61	27.17	34.29	Rojo	23.46	19.84	27.52	Rojo	35.33	31.39	39.48
ED	%	IC 95%		PR	%	IC 95%		SW	%	IC 95%	
Verde	30.24	26.78	33.92	Verde	29.48	25.40	33.91	Verde	37.43	33.00	42.08
Amarillo	30.11	26.43	34.07	Amarillo	37.82	33.98	41.83	Amarillo	35.56	32.01	39.29
Rojo	39.65	35.55	43.91	Rojo	32.70	29.21	36.39	Rojo	27.01	23.05	31.37
HE	%	IC 95%		RE	%	IC 95%		JI	%	IC 95%	
Verde	30.34	26.85	34.08	Verde	37.80	33.43	42.37	Verde	36.98	32.15	42.08
Amarillo	33.30	29.99	36.79	Amarillo	26.33	23.30	29.60	Amarillo	25.93	22.46	29.73
Rojo	36.35	32.59	40.30	Rojo	35.88	31.82	40.15	Rojo	37.09	32.63	41.79
WF	%	IC 95%		CL	%	IC 95%		IW	%	IC 95%	
Verde	36.26	32.07	40.67	Verde	39.69	35.11	44.47	Verde	30.54	26.05	35.45
Amarillo	28.31	24.78	32.12	Amarillo	21.32	18.08	24.97	Amarillo	40.30	36.36	44.37
Rojo	35.43	30.70	40.47	Rojo	38.99	34.29	43.90	Rojo	29.16	24.94	33.77
IN	%	IC 95%		CO	%	IC 95%		TM	%	IC 95%	
Verde	34.73	31.11	38.54	Verde	38.78	35.00	42.70	Verde	30.95	26.53	35.74
Amarillo	29.68	26.12	33.51	Amarillo	31.06	27.99	34.30	Amarillo	31.96	28.58	35.54
Rojo	35.58	31.83	39.52	Rojo	30.16	27.14	33.35	Rojo	37.09	33.04	41.33
PD	%	IC 95%		QL	%	IC 95%		JU	%	IC 95%	
Verde	40.21	36.40	44.14	Verde	30.85	26.77	35.26	Verde	41.45	37.06	45.97
Amarillo	27.02	24.26	29.97	Amarillo	34.73	31.04	38.62	Amarillo	28.52	25.08	32.23
Rojo	32.78	29.60	36.12	Rojo	34.41	30.87	38.14	Rojo	30.03	26.64	33.66

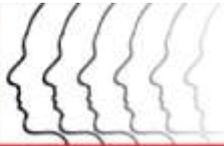


Tabla A3. Porcentaje de trabajadores expuestos a las dimensiones psicosociales por terciles y según clase ocupacional (resaltadas las asociaciones significativas)

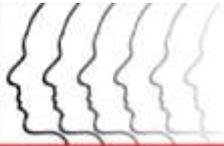
	QD (%)	IC 95%		WP (%)	IC 95%		ED (%)	IC 95%	
Verde									
No manual	33.08	26.96	39.84	41.71	35.60	48.09	23.81	19.32	28.98
Manual	41.88	36.85	47.09	38.68	34.68	42.83	35.29	31.01	39.83
Amarillo									
No manual	29.74	24.94	35.02	28.18	23.27	33.67	26.78	21.46	32.87
Manual	27.86	24.56	31.41	30.31	26.84	34.02	32.73	28.55	37.21
Rojo									
No manual	37.18	31.58	43.15	30.10	24.73	36.08	49.41	42.79	56.05
Manual	30.26	25.58	35.38	31.01	26.85	35.51	31.98	27.48	36.84
	P=0.04 6			P=0.68 9			P<0.00 1		
	HE (%)	IC 95%		WF (%)	IC95 %		IN (%)	IC 95%	
Verde									
No manual	22.27	17.81	27.46	35.96	29.89	42.52	49.04	43.10	55.01
Manual	36.70	31.88	41.81	36.49	31.43	41.87	23.47	20.07	27.25
Amarillo									
No manual	34.29	28.95	40.07	31.96	26.25	38.26	27.96	23.38	33.06
Manual	32.52	28.54	36.78	25.43	21.58	29.72	31.04	26.62	35.83
Rojo									
No manual	43.44	37.40	49.69	32.08	25.42	39.55	23.00	18.58	28.10
Manual	30.77	26.81	35.04	38.07	32.24	44.28	45.49	40.65	50.42
	P<0.00 1			P=0.16 5			P<0.00 1		



	PD(%)	IC95 %		CT(%)	IC95 %		MV(%)	IC95 %	
Verde									
No manual	56.34	49.61	62.84	43.21	36.88	49.78	48.24	41.94	54.60
Manual	27.50	23.60	31.78	25.56	21.70	29.85	31.21	26.77	36.01
Amarillo									
No manual	26.48	21.73	31.85	30.24	25.20	35.81	37.83	31.52	44.57
Manual	27.44	24.08	31.08	32.35	28.61	36.33	37.82	33.65	42.17
Rojo									
No manual	17.18	13.00	22.37	26.55	22.01	31.64	13.93	9.97	19.13
Manual	45.06	41.14	49.04	42.09	37.44	46.88	30.97	26.29	36.08
	P<0.00 1			P<0.00 1			P<0.00 1		
	PR (%)	IC 95%		RE (%)	IC 95%		CL (%)	IC 95%	
Verde									
No manual	35.85	29.78	42.40	45.96	39.45	52.62	45.14	38.60	51.84
Manual	24.45	20.56	28.82	31.36	26.87	36.23	35.41	29.97	41.25
Amarillo									
No manual	36.62	31.62	41.93	27.04	21.80	33.01	25.81	20.80	31.55
Manual	38.77	33.97	43.80	25.77	22.43	29.41	17.78	14.22	22.01
Rojo									
No manual	27.53	22.61	33.06	27.00	21.89	32.79	29.05	23.52	35.29
Manual	36.77	32.31	41.48	42.87	37.70	48.20	46.81	40.15	53.58
	P<0.00 1			P<0.00 1			P<0.00 1		



	CO (%)	IC 95%		QL (%)	IC 95%		SC (%)	IC 95%	
Verde									
No manual	36.95	31.50	42.75	36.15	30.69	41.99	45.80	38.99	52.76
Manual	40.23	35.72	44.91	26.66	21.99	31.92	31.12	25.61	37.24
Amarillo									
No manual	31.18	26.45	36.35	35.15	29.66	41.06	31.14	25.19	37.79
Manual	30.96	27.31	34.87	34.40	30.23	38.84	35.84	30.51	41.54
Rojo									
No manual	31.87	27.03	37.14	28.71	23.74	34.24	23.07	18.57	28.27
Manual	28.80	25.22	32.68	38.93	34.76	43.27	33.04	28.11	38.36
	P=0.51 1			P=0.00 3			P<0.00 1		
	SS (%)	IC95 %		SW (%)	IC95 %		JI (%)	IC95 %	
Verde									
No manual	46.31	40.19	52.56	45.51	39.72	51.42	38.63	32.02	45.69
Manual	31.08	26.33	36.26	30.43	25.13	36.30	35.68	30.17	41.59
Amarillo									
No manual	27.15	22.30	32.61	35.16	29.94	40.77	31.15	25.61	37.29
Manual	26.67	22.96	30.74	35.91	31.54	40.53	21.82	18.50	25.55
Rojo									
No manual	26.54	21.61	32.12	19.33	15.13	24.36	30.21	24.58	36.50
Manual	42.25	37.44	47.22	33.66	28.21	39.58	42.51	37.24	47.96
	P<0.00 1			P<0.00 1			P=0.00 1		
	IW (%)	IC 95%		TM (%)	IC 95%		JU (%)	IC 95%	



Verde									
No manual	33.03	25.77	41.21	37.28	30.65	44.41	47.99	41.73	54.31
Manual	28.59	24.21	33.40	25.91	21.46	30.93	36.27	31.48	41.35
Amarillo									
No manual	38.37	31.95	45.23	33.21	27.68	39.26	27.01	21.93	32.79
Manual	41.82	37.07	46.72	30.97	27.09	35.13	29.71	26.00	33.71
Rojo									
No manual	28.60	22.98	34.96	29.51	24.00	35.68	25.00	20.39	30.25
Manual	29.60	24.90	34.76	43.12	38.19	48.19	34.02	29.98	38.30
	P = 0.46			P<0.001			P=0.002		

Figura A1. Porcentaje de trabajadores expuestos a la peor situación psicosocial para la salud (tercil rojo) según clase ocupacional.

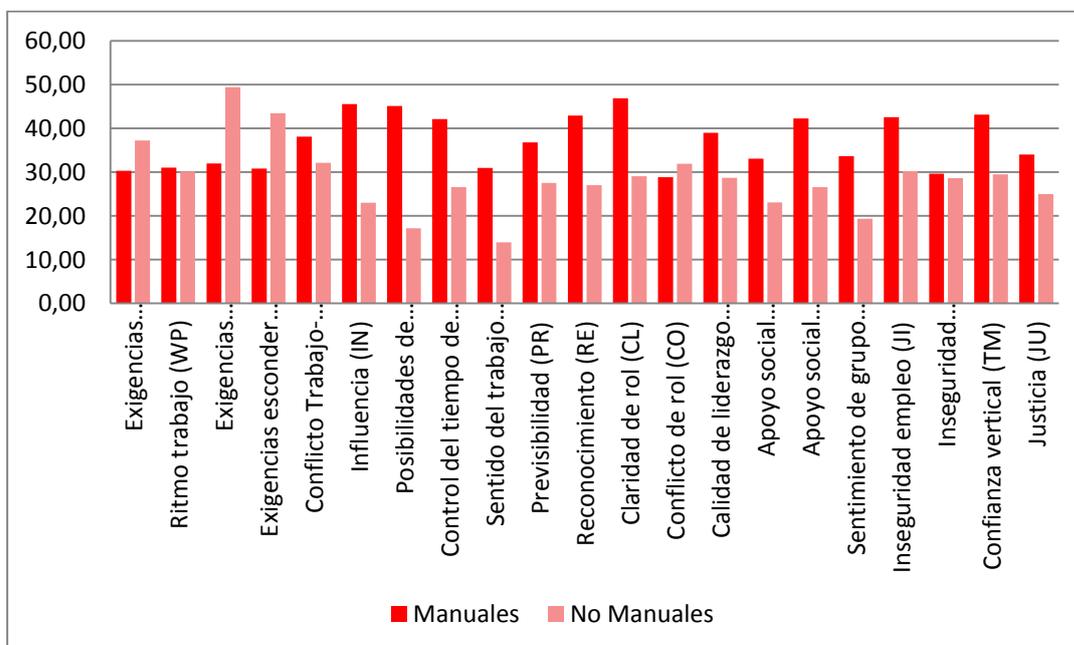
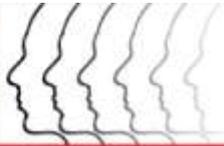


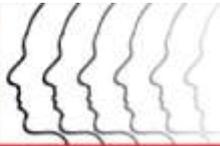


Tabla A4. Porcentaje de trabajadores expuestos a las dimensiones psicosociales por terciles y según sexo (resaltadas las asociaciones significativas)

	QD (%)	IC 95%		WP (%)	IC 95%		ED (%)	IC 95%	
Verde									
Hombre	37.34	32.66	42.28	39.43	34.54	44.55	32.98	28.40	37.90
Mujer	38.73	33.31	44.43	40.64	35.71	45.77	27.29	23.10	31.93
Amarillo									
Hombre	28.42	24.43	32.78	31.25	27.00	35.84	32.94	28.34	37.89
Mujer	28.97	24.84	33.47	27.36	23.65	31.41	27.07	22.36	32.36
Rojo									
Hombre	34.23	29.37	39.45	29.32	24.56	34.57	34.09	28.83	39.77
Mujer	32.31	27.41	37.63	32.00	27.68	36.66	45.64	40.38	50.99
	P = 0.807			P = 0.431			P = 0.003		
	HE (%)	IC 95%		WF (%)	IC 95%		IN (%)	IC 95%	
Verde									
Hombre	35.45	30.43	40.81	38.86	33.51	44.48	34.48	29.17	40.22
Mujer	24.86	20.45	29.87	33.47	28.56	38.77	35.00	30.72	39.53
Amarillo									
Hombre	34.16	29.12	39.58	26.32	22.02	31.13	30.30	25.60	35.46
Mujer	32.38	27.87	37.24	30.44	25.75	35.57	29.02	24.71	33.76
Rojo									
Hombre	30.39	25.11	36.24	34.82	29.26	40.83	35.22	29.79	41.06
Mujer	42.76	37.77	47.91	36.09	30.56	42.01	35.98	31.86	40.32
	P = 0.002			P = 0.184			P = 0.914		
	PD (%)	IC 95%		CT (%)	IC 95%		MV (%)	IC 95%	
Verde									
Hombre	40.58	35.55	45.81	33.83	28.60	39.47	38.26	32.76	44.08
Mujer	39.81	34.66	45.19	32.83	28.00	38.04	39.20	34.53	44.08
Amarillo									
Hombre	29.07	24.97	33.53	34.12	29.48	39.10	38.59	33.42	44.04



Mujer	24.82	21.43	28.55	28.51	24.63	32.74	36.99	32.13	42.13
Rojo									
Hombre	30.36	26.17	34.90	32.05	27.18	37.35	23.15	18.87	28.07
Mujer	35.37	30.95	40.06	38.66	33.95	43.59	23.80	19.43	28.81
	P = 0.186			P = 0.079			P = 0.877		
	PR (%)	IC 95%		RE (%)	IC 95%		CL (%)	IC 95%	
Verde									
Hombre	29.56	24.37	35.34	37.98	32.90	43.34	38.52	32.89	44.48
Mujer	29.38	24.50	34.79	37.60	31.92	43.64	40.96	35.48	46.67
Amarillo									
Hombre	37.45	31.85	43.41	25.25	21.27	29.70	21.43	17.48	25.99
Mujer	38.23	33.49	43.21	27.48	23.03	32.43	21.20	17.26	25.76
Rojo									
Hombre	32.99	28.60	37.69	36.77	31.57	42.29	40.05	34.22	46.17
Mujer	32.39	27.56	37.62	34.92	30.09	40.08	37.85	32.89	43.07
	P = 0.971			P = 0.728			P = 0.686		
	CO (%)	IC 95%		QL (%)	IC 95%		SC (%)	IC 95%	
Verde									
Hombre	38.63	33.72	43.79	31.22	25.88	37.12	35.77	28.95	43.22
Mujer	38.94	34.27	43.84	30.45	25.95	35.37	40.42	35.06	46.01
Amarillo									
Hombre	34.51	29.94	39.39	36.69	31.20	42.54	37.32	30.65	44.52
Mujer	27.36	23.37	31.76	32.60	28.01	37.56	29.43	25.34	33.88
Rojo									
Hombre	26.85	23.35	30.67	32.09	27.45	37.11	26.91	22.21	32.19
Mujer	33.69	29.04	38.68	36.94	32.05	42.12	30.15	25.46	35.29
	P = 0.026			P = 0.304			P = 0.114		



	SS (%)	IC 95%		SW (%)	IC 95%		JI (%)	IC 95%	
Verde									
Hombre	35.43	29.40	41.96	36.03	30.80	41.62	35.4	29.9	41.4
Mujer	40.33	34.84	46.07	39.04	33.25	45.15	38.6	32.5	45.2

Amarillo									
Hombre	27.72	22.42	33.73	38.55	33.37	44.01	28.3	23.7	33.5
Mujer	25.98	21.95	30.45	32.11	27.44	37.16	23.3	19.3	27.9
Rojo									
Hombre	36.85	31.99	42.00	25.42	20.99	30.41	36.2	31.1	41.7
Mujer	33.70	28.66	39.13	28.85	23.80	34.50	38.0	31.9	44.6

P = 0.428

P = 0.154

P = 0.264

	IW (%)	IC 95%		TM (%)	IC 95%		JU (%)	IC 95%	
Verde									
Hombre	30.2	25.5	35.5	29.44	24.24	35.24	40.26	34.15	46.69
Mujer	30.9	24.5	38.0	32.58	27.57	38.02	42.73	37.48	48.14
Amarillo									
Hombre	42.2	36.9	47.6	33.24	28.53	38.30	31.60	26.10	37.66
Mujer	38.3	33.1	43.8	30.58	26.75	34.69	25.18	21.42	29.36
Rojo									
Hombre	27.6	22.9	32.8	37.32	32.34	42.59	28.14	23.66	33.09
Mujer	30.9	25.5	36.8	36.84	31.56	42.46	32.09	27.29	37.30
	P = 0.476			P = 0.500			P = 0.157		

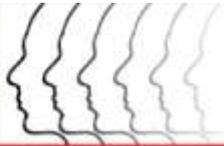
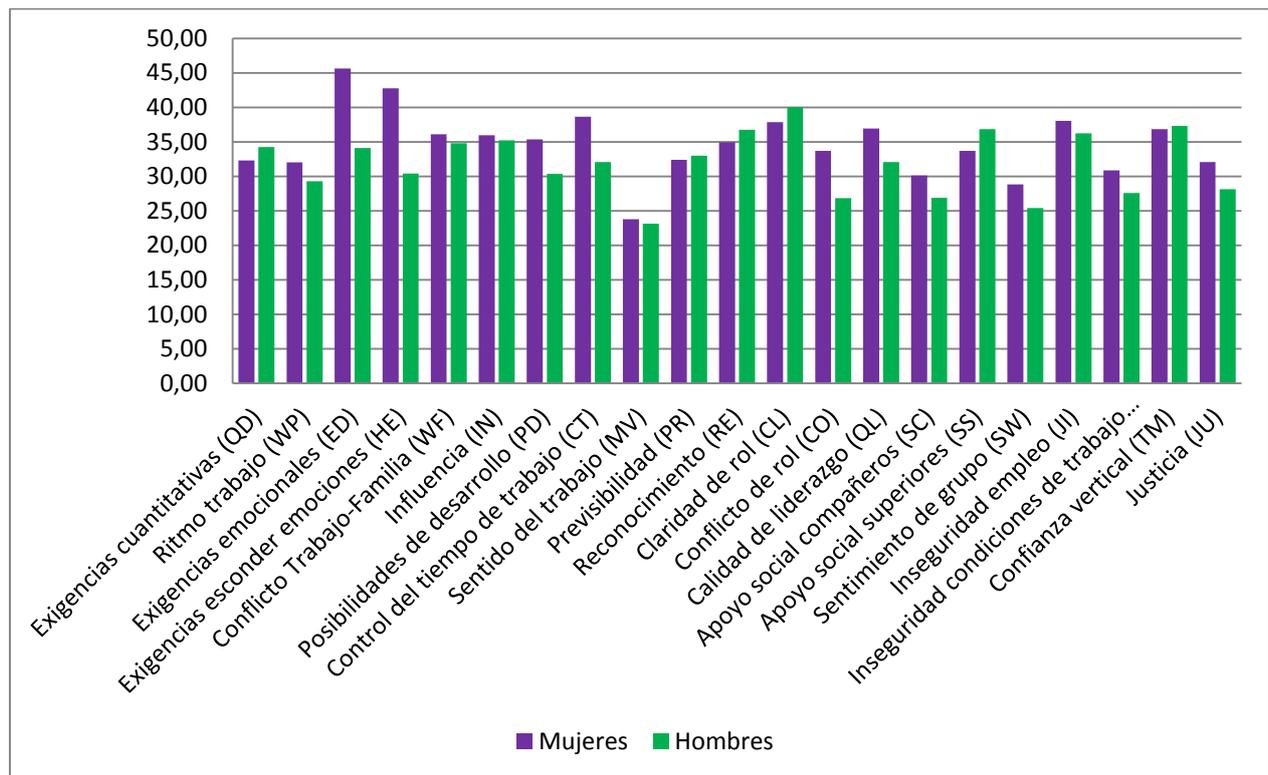


Figura A2. Porcentaje de trabajadores expuestos a la peor situación psicosocial para la salud (tercil rojo) según sexo



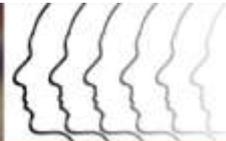
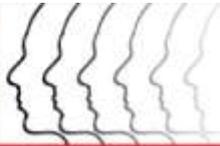


Tabla A5. Porcentaje de trabajadores no manuales expuestos a las dimensiones psicosociales por terciles y según sexo (resaltadas las asociaciones significativas)

	QD (%)	IC 95%		WP (%)	IC 95%		ED (%)	IC 95%	
Verde									
Hombre	32.06	24.95	40.11	43.23	35.09	51.75	27.90	21.00	36.03
Mujer	33.94	25.78	43.17	40.44	32.34	49.11	20.40	14.99	27.13
Amarillo									
Hombre	30.04	23.20	37.90	27.18	19.59	36.39	27.38	19.86	36.44
Mujer	29.49	23.29	36.54	29.02	23.49	35.26	26.28	19.62	34.24
Rojo									
Hombre	37.90	30.23	46.23	29.59	21.28	39.51	44.72	35.70	54.11
Mujer	36.58	28.74	45.19	30.53	24.16	37.75	53.32	44.65	61.79
	P = 0.932			P = 0.88			P = 0.24		
	HE (%)	IC 95%		WF (%)	IC 95%		IN (%)	IC 95%	
Verde									
Hombre	25.11	18.48	33.15	36.87	28.38	46.27	54.07	45.03	62.85
Mujer	19.89	14.03	27.40	35.21	28.22	42.89	44.82	37.60	52.28
Amarillo									
Hombre	37.83	28.86	47.73	29.87	21.28	40.15	27.41	20.59	35.48
Mujer	31.33	25.10	38.32	33.70	26.95	41.20	28.42	22.71	34.93
Rojo									
Hombre	37.06	28.16	46.93	33.26	23.88	44.18	18.52	13.17	25.41
Mujer	48.78	41.18	56.43	31.09	23.42	39.97	26.75	20.66	33.88
	P = 0.153			P = 0.779			P = 0.133		
	PD (%)	IC 95%		CT (%)	IC 95%		MV (%)	IC 95%	
Verde									
Hombre	58.25	49.46	66.54	50.94	41.40	60.41	48.60	39.21	58.09
Mujer	54.74	45.72	63.46	36.75	29.29	44.91	47.94	40.48	55.49
Amarillo									
Hombre	27.48	20.17	36.24	30.47	22.74	39.48	39.43	30.05	49.64
Mujer	25.64	20.12	32.08	30.06	24.23	36.61	36.49	28.95	44.76



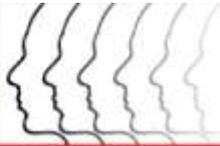
Rojo									
Hombre	14.27	9.18	21.52	18.59	13.60	24.88	11.97	7.22	19.22
Mujer	19.62	13.86	27.02	33.19	26.14	41.09	15.57	10.43	22.61
	P = 0.449			P = 0.007			P = 0.643		
	PR (%)	IC 95%		RE (%)	IC 95%		CL (%)	IC 95%	
Verde									
Hombre	39.65	30.69	49.36	51.74	42.61	60.76	47.92	38.48	57.51
Mujer	32.67	25.53	40.72	41.13	33.10	49.67	42.81	35.08	50.90
Amarillo									
Hombre	32.94	24.86	42.18	22.00	15.25	30.64	26.82	19.77	35.27
Mujer	39.70	33.37	46.39	31.26	24.23	39.28	24.97	18.83	32.31
Rojo									
Hombre	27.41	20.94	34.98	26.26	19.51	34.36	25.26	18.55	33.41
Mujer	27.63	21.23	35.11	27.61	21.21	35.07	32.22	25.17	40.20
	P = 0.356			P = 0.107			P = 0.36		
	CO (%)	IC 95%		QL (%)	IC 95%		SC (%)	IC 95%	
Verde									
Hombre	40.23	32.09	48.95	39.84	31.79	48.48	43.25	32.69	54.46
Mujer	34.20	26.81	42.44	33.04	26.50	40.30	47.88	39.63	56.25
Amarillo									
Hombre	34.41	26.63	43.12	33.45	24.95	43.18	36.23	26.12	47.71
Mujer	28.48	22.60	35.19	36.58	29.79	43.94	26.97	20.94	34.00
Rojo									
Hombre	25.36	19.24	32.65	26.71	20.29	34.28	20.52	15.16	27.17
Mujer	37.32	30.02	45.25	30.39	24.04	37.58	25.14	18.88	32.66
	P = 0.086			P = 0.421			P = 0.237		
	SS (%)	IC 95%		SW (%)	IC 95%		JI (%)	IC 95%	
Verde									
Hombre	46.58	36.75	56.68	44.20	36.16	52.55	35.96	28.13	44.62
Mujer	46.10	37.20	55.25	46.58	38.45	54.90	40.87	32.14	50.23



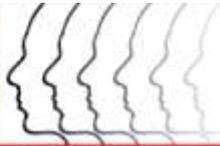
Amarillo									
Hombre	27.52	19.35	37.54	39.95	32.01	48.47	36.41	28.24	45.45
Mujer	26.84	20.50	34.28	31.22	24.48	38.86	26.75	20.35	34.30
Rojo									
Hombre	25.90	19.86	33.02	15.85	11.29	21.81	27.63	19.38	37.75
Mujer	27.07	20.57	34.72	22.20	15.88	30.12	32.38	25.12	40.59
	P = 0.965			P = 0.182			P = 0.224		
	IW (%)	IC 95%		TM (%)	IC 95%		JU (%)	IC 95%	
Verde									
Hombre	32.45	24.65	41.36	32.46	24.24	41.93	47.68	37.76	57.80
Mujer	33.52	23.75	44.93	41.33	33.60	49.52	48.24	40.55	56.02
Amarillo									
Hombre	41.26	32.18	50.98	38.20	29.04	48.29	29.85	21.16	40.29
Mujer	35.96	27.50	45.39	29.02	23.38	35.39	24.63	19.67	30.36
Rojo									
Hombre	26.29	19.83	33.97	29.34	21.92	38.04	22.47	16.33	30.07
Mujer	30.52	23.53	38.55	29.65	22.07	38.55	27.13	20.51	34.94
	P = 0.589			P = 0.179			P = 0.515		

Tabla A6. Porcentaje de trabajadores manuales expuestos a las dimensiones psicosociales por terciles y según sexo (resaltadas las asociaciones significativas)

	QD (%)	IC 95%		WP (%)	IC 95%		ED (%)	IC 95%	
Verde									
Hombre	40.69	34.82	46.83	37.03	31.45	42.98	36.19	31.09	41.61
Mujer	43.45	36.73	50.43	40.84	35.33	46.58	34.12	27.90	40.93
Amarillo									
Hombre	27.40	23.31	31.91	33.83	28.64	39.43	36.45	31.41	41.81
Mujer	28.45	23.84	33.57	25.70	21.07	30.96	27.86	22.46	33.99
Rojo									
Hombre	31.91	25.95	38.54	29.15	23.66	35.32	27.36	22.19	33.22
Mujer	28.09	22.37	34.62	33.46	27.38	40.14	38.02	31.69	44.80
	P = 0.536			P = 0.129			P = 0.013		



	HE (%)	IC 95%		WF (%)	IC 95%		IN (%)	IC 95%	
Verde									
Hombre	41.98	35.56	48.69	40.11	33.83	46.72	22.07	17.44	27.52
Mujer	29.78	23.62	36.79	31.76	25.72	38.47	25.29	21.36	29.68
Amarillo									
Hombre	31.84	26.48	37.74	24.08	19.43	29.45	32.13	26.38	38.48
Mujer	33.42	27.75	39.60	27.20	22.05	33.05	29.62	24.26	35.59
Rojo									
Hombre	26.17	20.65	32.56	35.81	29.21	42.99	45.79	39.17	52.57
Mujer	36.80	31.03	42.97	41.04	34.05	48.41	45.09	39.64	50.66
	P = 0.016			P = 0.086			P = 0.567		
	PD (%)	IC 95%		CT (%)	IC 95%		MV (%)	IC 95%	
Verde									
Hombre	29.40	23.96	35.50	23.00	18.57	28.13	31.72	26.05	37.98
Mujer	25.01	20.15	30.60	28.93	23.72	34.76	30.54	25.47	36.12
Amarillo									
Hombre	30.07	25.16	35.48	36.44	31.39	41.79	38.07	32.90	43.52
Mujer	23.99	19.46	29.20	26.98	22.06	32.53	37.49	31.76	43.59
Rojo									
Hombre	40.53	35.22	46.08	40.56	34.60	46.81	30.21	24.77	36.28
Mujer	50.99	45.12	56.84	44.09	38.30	50.06	31.97	26.20	38.35
	P = 0.043			P = 0.022			P = 0.864		
	PR (%)	IC 95%		RE (%)	IC 95%		CL (%)	IC 95%	
Verde									
Hombre	23.19	18.35	28.84	29.28	23.99	35.20	32.58	26.19	39.68
Mujer	26.12	21.47	31.37	34.10	28.73	39.90	39.12	33.33	45.24
Amarillo									
Hombre	40.30	33.64	47.33	27.31	22.55	32.66	18.03	13.54	23.60
Mujer	36.77	31.18	42.73	23.74	18.75	29.57	17.46	13.16	22.80



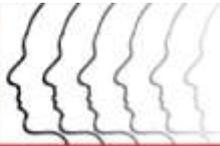
Rojo										
Hombre	36.52	30.94	42.48	43.41	36.98	50.07	49.40	41.53	57.29	
Mujer	37.11	30.98	43.69	42.17	35.76	48.85	43.42	36.52	50.57	
	P = 0.575			P = 0.369			P = 0.166			
	CO (%)	IC 95%		QL (%)	IC 95%		SC (%)	IC 95%		
Verde										
Hombre	37.62	31.88	43.73	25.77	19.77	32.85	30.99	23.91	39.10	
Mujer	43.63	37.82	49.62	27.86	23.10	33.17	31.33	25.19	38.20	
Amarillo										
Hombre	34.58	29.52	40.01	38.74	32.56	45.30	38.03	30.32	46.39	
Mujer	26.26	21.75	31.33	28.61	23.52	34.32	32.42	26.85	38.54	
Rojo										
Hombre	27.80	23.47	32.59	35.49	30.09	41.28	30.98	24.56	38.23	
Mujer	30.10	25.20	35.51	43.53	37.32	49.95	36.25	29.49	43.59	
	P = 0.051			P = 0.037			P = 0.414			
	SS (%)	IC 95%		SW (%)	IC 95%		Jl (%)	IC 95%		
Verde										
Hombre	28.40	22.07	35.72	30.79	24.33	38.10	35.11	28.14	42.78	
Mujer	34.60	29.59	39.98	29.86	23.83	36.69	36.41	29.57	43.85	
Amarillo										
Hombre	27.84	22.11	34.41	37.65	31.49	44.25	23.24	18.91	28.22	
Mujer	25.12	20.25	30.71	33.19	27.68	39.21	19.95	15.92	24.70	
Rojo										
Hombre	43.75	37.54	50.18	31.55	25.55	38.24	41.65	35.66	47.89	
Mujer	40.28	33.84	47.07	36.95	29.76	44.76	43.63	36.08	51.50	
	P = 0.324			P = 0.363			P = 0.612			
	IW (%)	IC 95%		TM (%)	IC 95%		JU (%)	IC 95%		
Verde										
Hombre	28.86	23.28	35.17	27.52	21.70	34.20	35.56	29.64	41.95	
Mujer	28.23	22.64	34.58	23.79	19.30	28.94	37.23	31.44	43.41	



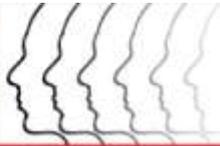
Amarillo										
Hombre	42.75	36.47	49.28	30.08	24.83	35.91	32.71	27.19	38.75	
Mujer	40.59	34.87	46.59	32.15	26.87	37.92	25.74	20.66	31.57	
Rojo										
Hombre	28.39	22.56	35.05	42.40	36.40	48.65	31.74	26.66	37.29	
Mujer	31.18	25.42	37.58	44.07	37.87	50.46	37.04	31.35	43.10	
	P = 0.749			P = 0.5229			P = 0.161			

Tabla A7. Porcentaje de trabajadores de sexo masculino expuestos a las dimensiones psicosociales por terciles y según clase ocupacional (resaltadas las asociaciones significativas)

	QD (%)	IC 95%		WP (%)	IC 95%		ED (%)	IC 95%	
Verde									
No manual	32.06	24.89	40.19	43.23	35.04	51.81	27.90	20.87	36.21
Manual	40.69	34.84	46.81	37.03	31.46	42.96	36.19	31.10	41.61
Amarillo									
No manual	30.04	23.11	38.01	27.18	19.55	36.44	27.38	19.84	36.47
Manual	27.40	23.31	31.91	33.83	28.64	39.43	36.45	31.41	41.82
Rojo									
No manual	37.90	30.17	46.30	29.59	21.28	39.52	44.72	35.60	54.22
Manual	31.91	25.96	38.52	29.15	23.66	35.32	27.36	22.19	33.21
	P = 0.194			P = 0.389			P = 0.003		
	HE (%)	IC 95%		WF (%)	IC 95%		IN (%)	IC 95%	
Verde									
No manual	25.11	18.39	33.28	36.87	28.38	46.27	54.07	44.94	62.94
Manual	41.98	35.58	48.68	40.11	33.83	46.73	22.07	17.45	27.51
Amarillo									
No manual	37.83	28.81	47.78	29.87	21.28	40.15	27.41	20.55	35.53
Manual	31.84	26.49	37.72	24.08	19.43	29.45	32.13	26.39	38.46



Rojo									
No manual	37.06	28.14	46.96	33.26	23.84	44.24	18.52	12.96	25.76
Manual	26.17	20.66	32.56	35.81	29.22	42.98	45.79	39.19	52.55
	P = 0.006			P = 0.551			P < 0.001		
	PD (%)	IC 95%		CT (%)	IC 95%		MV (%)	IC 95%	
Verde									
No manual	58.25	49.44	66.57	50.94	41.29	60.51	48.60	39.12	58.18
Manual	29.40	23.98	35.48	23.00	18.57	28.13	31.72	26.07	37.96
Amarillo									
No manual	27.48	20.16	36.26	30.47	22.75	39.47	39.43	29.98	49.73
Manual	30.07	25.16	35.47	36.44	31.40	41.79	38.07	32.92	43.50
Rojo									
No manual	14.27	9.17	21.52	18.59	13.60	24.90	11.97	7.22	19.21
Manual	40.53	35.24	46.05	40.56	34.61	46.80	30.21	24.79	36.26
	P < 0.001			P < 0.001			P < 0.001		
	PR (%)	IC 95%		RE (%)	IC 95%		CL (%)	IC 95%	
Verde									
No manual	39.65	30.63	49.43	51.74	42.52	60.84	47.92	38.48	57.51
Manual	23.19	18.36	28.83	29.28	24.00	35.19	32.58	26.20	39.67
Amarillo									
No manual	32.94	24.81	42.24	22.00	15.28	30.59	26.82	19.82	35.19
Manual	40.30	33.65	47.32	27.31	22.55	32.66	18.03	13.54	23.59
Rojo									
No manual	27.41	20.94	34.99	26.26	19.51	34.36	25.26	18.58	33.36
Manual	36.52	30.95	42.46	43.41	36.99	50.05	49.40	41.53	57.29
	P = 0.003			P < 0.001			P < 0.001		
	CO (%)	IC 95%		QL (%)	IC 95%		SC (%)	IC 95%	
Verde									
No manual	40.23	32.11	48.92	39.84	31.77	48.51	43.25	32.71	54.44
Manual	37.62	31.88	43.72	25.77	19.77	32.85	30.99	23.92	39.09



Amarillo									
No manual	34.41	26.61	43.16	33.45	24.99	43.13	36.23	26.10	47.74
Manual	34.58	29.55	39.98	38.74	32.55	45.31	38.03	30.33	46.37
Rojo									
No manual	25.36	19.22	32.67	26.71	20.29	34.28	20.52	15.18	27.15
Manual	27.80	23.48	32.58	35.49	30.10	41.27	30.98	24.57	38.21
	P = 0.814			P = 0.014			P = 0.053		
	SS (%)	IC 95%		SW (%)	IC 95%		JI (%)	IC 95%	
Verde									
No manual	46.58	36.69	56.74	44.20	36.16	52.55	35.96	28.14	44.61
Manual	28.40	22.07	35.72	30.79	24.34	38.09	35.11	28.15	42.77
Amarillo									
No manual	27.52	19.30	37.61	39.95	31.99	48.48	36.41	28.31	45.36
Manual	27.84	22.12	34.40	37.65	31.50	44.24	23.24	18.91	28.22
Rojo									
No manual	25.90	19.74	33.19	15.85	11.33	21.74	27.63	19.43	37.68
Manual	43.75	37.56	50.15	31.55	25.57	38.23	41.65	35.66	47.89
	P < 0.001			P = 0.001			P = 0.009		
	IW (%)	IC 95%		TM (%)	IC 95%		JU (%)	IC 95%	
Verde									
No manual	32.45	24.67	41.34	32.46	24.25	41.92	47.68	37.72	57.84
Manual	28.86	23.29	35.15	27.52	21.71	34.20	35.56	29.66	41.93
Amarillo									
No manual	41.26	32.16	51.00	38.20	28.99	48.34	29.85	21.11	40.35
Manual	42.75	36.48	49.26	30.08	24.81	35.93	32.71	27.20	38.74
Rojo									
No manual	26.29	19.77	34.05	29.34	21.87	38.12	22.47	16.34	30.06
Manual	28.39	22.57	35.03	42.40	36.40	48.65	31.74	26.66	37.28
	P = 0.753			P = 0.058			P = 0.034		



Tabla A8. Porcentaje de trabajadores de sexo femenino expuestos a las dimensiones psicosociales por terciles y según clase ocupacional (resaltadas las asociaciones significativas)

	QD (%)	IC 95%		WP (%)	IC 95%		ED (%)	IC 95%	
Verde									
No manual	33.94	25.77	43.19	40.44	32.25	49.20	20.40	14.97	27.16
Manual	43.45	36.72	50.44	40.84	35.34	46.57	34.12	27.91	40.92
Amarillo									
No manual	29.49	23.31	36.51	29.02	23.44	35.32	26.28	19.59	34.28
Manual	28.45	23.84	33.56	25.70	21.11	30.91	27.86	22.46	33.99
Rojo									
No manual	36.58	28.77	45.16	30.53	23.96	38.01	53.32	44.57	61.87
Manual	28.09	22.38	34.61	33.46	27.39	40.13	38.02	31.70	44.78
	P = 0.117			P = 0.696			P = 0.005		
	HE (%)	IC 95%		WF (%)	IC 95%		IN (%)	IC 95%	
Verde									
No manual	19.89	14.04	27.39	35.21	28.22	42.89	44.82	37.64	52.23
Manual	29.78	23.62	36.78	31.76	25.73	38.47	25.29	21.37	29.67
Amarillo									
No manual	31.33	25.01	38.44	33.70	26.89	41.27	28.42	22.66	34.99
Manual	33.42	27.74	39.61	27.20	22.06	33.03	29.62	24.26	35.60
Rojo									
No manual	48.78	41.17	56.45	31.09	23.35	40.05	26.75	20.65	33.89
Manual	36.80	31.03	42.97	41.04	34.05	48.41	45.09	39.65	50.65
	P = 0.032			P = 0.122			P < 0.001		
	PD (%)	IC 95%		CT (%)	IC 95%		MV (%)	IC 95%	
Verde									
No manual	54.74	45.73	63.45	36.75	29.24	44.96	47.94	40.43	55.54
Manual	25.01	20.15	30.60	28.93	23.72	34.76	30.54	25.47	36.12
Amarillo									
No manual	25.64	20.09	32.12	30.06	24.21	36.63	36.49	28.84	44.89
Manual	23.99	19.49	29.17	26.98	22.07	32.52	37.49	31.77	43.58



Rojo									
No manual	19.62	13.84	27.04	33.19	26.13	41.11	15.57	10.46	22.55
Manual	50.99	45.14	56.82	44.09	38.32	50.03	31.97	26.22	38.33
	P < 0.001			P = 0.065			P < 0.001		
	PR (%)	IC 95%		RE (%)	IC 95%		CL (%)	IC 95%	
Verde									
No manual	32.67	25.53	40.70	41.13	33.09	49.67	42.81	35.08	50.90
Manual	26.12	21.47	31.37	34.10	28.74	39.90	39.12	33.34	45.23
Amarillo									
No manual	39.70	33.32	46.45	31.26	24.21	39.31	24.97	18.81	32.34
Manual	36.77	31.19	42.73	23.74	18.76	29.56	17.46	13.16	22.80
Rojo									
No manual	27.63	21.27	35.05	27.61	21.21	35.08	32.22	25.21	40.15
Manual	37.11	30.99	43.68	42.17	35.77	48.84	43.42	36.54	50.55
	P = 0.06			P = 0.008			P = 0.046		
	CO (%)	IC 95%		QL (%)	IC 95%		SC (%)	IC 95%	
Verde									
No manual	34.20	26.84	42.41	33.04	26.41	40.42	47.88	39.57	56.31
Manual	43.63	37.84	49.61	27.86	23.11	33.16	31.33	25.19	38.19
Amarillo									
No manual	28.48	22.62	35.17	36.58	29.72	44.02	26.97	20.96	33.97
Manual	26.26	21.76	31.32	28.61	23.52	34.32	32.42	26.88	38.52
Rojo									
No manual	37.32	30.01	45.26	30.39	24.08	37.52	25.14	18.93	32.57
Manual	30.10	25.19	35.52	43.53	37.33	49.94	36.25	29.53	43.55
	P = 0.097			P = 0.013			P = 0.009		
	SS (%)	IC 95%		SW (%)	IC 95%		JI (%)	IC 95%	
Verde									
No manual	46.10	37.21	55.24	46.58	38.41	54.94	40.87	32.06	50.31
Manual	34.60	29.59	39.98	29.86	23.83	36.68	36.41	29.57	43.85



Amarillo										
No manual	26.84	20.50	34.28	31.22	24.51	38.82	26.75	20.31	34.35	
Manual	25.12	20.26	30.69	33.19	27.69	39.19	19.95	15.92	24.71	
Rojo										
No manual	27.07	20.55	34.74	22.20	15.86	30.15	32.38	24.96	40.80	
Manual	40.28	33.84	47.07	36.95	29.77	44.75	43.63	36.09	51.49	
	P = 0.016			P = 0.003			P = 0.055			
	IW (%)	IC 95%		TM (%)	IC 95%		JU (%)	IC 95%		
Verde										
No manual	33.52	23.73	44.96	41.33	33.54	49.58	48.24	40.57	56.00	
Manual	28.23	22.64	34.58	23.79	19.30	28.94	37.23	31.44	43.40	
Amarillo										
No manual	35.96	27.45	45.45	29.02	23.31	35.47	24.63	19.67	30.36	
Manual	40.59	34.88	46.57	32.15	26.87	37.92	25.74	20.66	31.57	
Rojo										
No manual	30.52	23.32	38.82	29.65	22.07	38.55	27.13	20.53	34.92	
Manual	31.18	25.43	37.57	44.07	37.87	50.46	37.04	31.36	43.09	
	P = 0.503			P < 0.001			P = 0.034			



Referencias bibliográficas

- Gaunt, R., & Benjamin, O. (2007) "Job Insecurity, Stress and Gender". *Community, Work & Family*, 10(3), 341–355.
- Instituto Nacional de Estadística (2019a). *Ocupados por grupo de edad, sexo y ocupación*. Consultado a 10 de marzo de 2019 en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4145>
- Instituto Nacional de Estadística (2019b). *Tasas de actividad por estado civil, sexo y grupo de edad (media de los cuatro trimestres del año)*. Consultado a 10 de marzo de 2019 en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4734>
- Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) (2014). *Manual del método para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales para empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*.
- Jefatura del Estado (1995). Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, BOE 269.
- Lunau, T.; Bambra, C.; Eikemo, T.A.; van der Wel, K.A., & Dragano, N. (2014). *A balancing act? Work–life balance, health and well-being in European welfare states*. *European Journal of Public Health*, 24 (3), 422–427.
- Niedhammer, I.; Saurel-Cubizolles, M. J.; Piciotti, M., & Bonenfant, S. (2000). How is sex considered in recent epidemiological publications on occupational risks? *Occupational and Environmental Medicine*, 57 (8), 521-527.
- Schnall, P.L.; Dobson, M., & Landsbergis, P. (2016). "Globalization, Work and Cardiovascular Disease". *International Journal of Health Services*, 46 (4), 656-692.
- Siegrist, J., & Marmot, M. (2004). "Health inequalities and the psychosocial environment - Two scientific challenges". *Social Science and Medicine*, 58(8), 1463-1473.
- Torns, T. (2013). "Las desigualdades en género en el MT". *Revista de Economía Crítica*, 14, 2013-5254.