

*¿Cómo vincular la lucha por la igualdad con  
la lucha por la salud en el trabajo?  
Un debate indispensable para el movimiento  
sindical en Europa<sup>1</sup>*

LAURENT VOGEL\*

**Resumen**

Tradicionalmente la acción sindical para la igualdad entre hombres y mujeres está completamente separada de la intervención en el campo de la salud laboral.

A pesar de esa situación, muchas luchas de las trabajadoras lograron articular reivindicaciones igualitarias con exigencias de salud laboral. La capacidad de los sindicatos para elaborar estrategias de salud laboral basadas en estas luchas fué limitada y plantea el problema de una débil representación de las trabajadoras en los mecanismos internos de decisión y de una estrategia sindical que considera el trabajo masculino como la referencia implícita de su actuación.

Los avances del movimiento feminista contribuyeron a cuestionar este enfoque. Hoy se puede observar una mayor atención a la relación entre igualdad y salud laboral.

Sin embargo, la concepción dominante de igualdad de oportunidades está centrada en el derecho individual y no permite cuestionar radicalmente la no-mixidad del trabajo. Por ello, no contribuye a eliminar los mecanismos de segregación sexual.

Las mismas transformaciones de las estrategias sindicales en salud laboral que, desde los años setenta, se concentraron sobre los determinantes socia-

---

\* Investigador de la Oficina Técnica Sindical de la Confederación Europa de Sindicatos.

<sup>1</sup> El texto constituye una versión ligeramente modificada de una presentación del libro de Karen Messing: «Comprende le travail des femmes pour le transformer», publicado por el BTS.

les de la salud en las condiciones de trabajo, pueden hoy contribuir a la integración de la dimensión del género en las políticas de salud laboral.

Una estrategia coherente es inseparable de la superación de los límites actuales de la ideología y del marco legislativo de la igualdad de oportunidades tal como fueron desarrollados en Europa.

**Palabras clave:** Género. Condiciones de trabajo. Igualdad. Acción sindical.

### **Preámbulo: Una larga historia muy ignorada**

Cuando se firmaron en Berna, en 1906, los dos primeros convenios internacionales relativos a la salud en el trabajo, ambos abordaban temas vinculados al trabajo de las mujeres<sup>2</sup>. Uno de modo explícito, ya que abordaba la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres; el segundo, sin referirse en absoluto al género de los «trabajadores» implicados, se refería a la prohibición del uso del fósforo blanco en la fabricación de cerillas. Los quince países participantes en la Conferencia internacional aprobaron por unanimidad el primer convenio por unanimidad; tan sólo siete Estados aprobaron el segundo. En consecuencia, desde el inicio del siglo, podemos constatar la existencia de dos estrategias: una, proteccionista y con frecuencia ambigua, cuyas consecuencias pueden significar la exclusión de las mujeres de algunos sectores productivos<sup>3</sup>; la segunda medida preventiva, aunque «neutral» desde el punto de vista del género, promulga reglas que suponen permitir un acceso igual a los puestos de trabajo preservando al mismo tiempo la salud. Pocos autores se han preguntado por los motivos que desembocaron en la firma del primer convenio internacional de higiene industrial relativo al fósforo blanco. Como siempre, las motivaciones son varias<sup>4</sup>. Sin embargo, el impacto de las luchas multitudinarias y radicales de las obreras de las fábricas de cerillas tuvo un papel importante al menos en dos países: en Francia (con una huelga de seis semanas en mayo de 1895 en las Manufacturas de cerillas del

---

<sup>2</sup> Para una visión histórica del contexto general de ambos convenios, ver Fonteneau (1997).

<sup>3</sup> La ola de huelgas de obreras surgida tras la adopción de la ley de protección del trabajo de las mujeres en Francia, en 1892, demuestra la ambigüedad de las legislaciones proteccionistas. Sus consecuencias suponen «en amplios sectores, no sólo la consagración de la situación precaria sino, sobre todo, su empeoramiento» (Louis, 1994, p. 246).

<sup>4</sup> Durante mucho tiempo, se habló también de adoptar un convenio internacional sobre la cerusa. Se abandonó el proyecto al considerar que una reglamentación que prohibía el empleo de la cerusa no planteaba problemas de competencia internacional. En consecuencia, sólo se trató de una recomendación (ver Fonteneau, 1997, p. 533).

Estado) y en Gran Bretaña<sup>5</sup>. Se sabe muy poco de la historia de las luchas sociales por la salud en el trabajo. El tema sólo se ha abordado de modo muy marginal en la historia del movimiento obrero. Sin embargo, se sabe aún menos de la historia de las luchas de las obreras por la salud en el trabajo, como si sufriera una doble marginación: la de las mujeres en el movimiento obrero y la de la salud en el trabajo en el conjunto de las cuestiones sociales.

La lucha de las obreras de las fábricas de cerillas encierra ya la mayoría de las cuestiones fundamentales de tantas otras luchas posteriores. Entre otras cosas, muestra la ausencia de relaciones lineales entre el descubrimiento de un problema de salud (las primeras descripciones médicas de la necrosis de los maxilares debida al uso del fósforo blanco datan de los inicios de los años cuarenta del siglo XIX<sup>6</sup>), la aparición de soluciones técnicas (a partir de 1850 se puede producir cerillas con fósforo rojo que permite evitar las graves patologías ligadas al fósforo blanco) y la decisión política (se prohibirá el fósforo blanco en fechas muy variables: 1872 en Finlandia y 1931 en Estados Unidos). Esa lucha no se ve muy alejada del conjunto de las cuestiones sociales: es más, numerosos historiadores considerarán la huelga de las obreras de la fábrica de cerillas Bryant and May en 1888 en Londres como un momento decisivo en la batalla por la independencia política de la clase obrera británica<sup>7</sup>. Sin embargo el vínculo entre la salud y las demás reivindicaciones es en sí problemático en la medida en que las reivindicaciones específicas relativas a la salud no surgen sino de modo intermitente<sup>8</sup>. Parecen a veces haber sido reab-

---

<sup>5</sup> Existe una descripción apasionante de las luchas de las obreras francesas de las fábricas de cerillas en Gordon (1993), mientras que Baldasseroni y Carnevale (1997) ofrecen una panorámica relativa a Italia y a los principales países europeos. Salvo indicación contraria, serán nuestras dos fuentes de información sobre las luchas de las trabajadoras de las fábricas de cerillas.

<sup>6</sup> Baldasseroni y Carnevale (1997) citan un caso de 1838 hecho público en una memoria de 1845; Raffle *et al* (1987) hacen referencia a algunos casos mencionados en 1844. La producción de cerillas con fósforo blanco parece haberse iniciado a partir de los años 20 del siglo XIX y conoció una fuerte expansión en las siguientes décadas. Desde sus inicios, las mujeres y los niños componen el grueso de la mano de obra, aunque se señala también en la industria austríaca el reclutamiento de mendigos y personas que tienen deudas de juego.

<sup>7</sup> Los patronos de Bryant and May eran muy activos, políticamente hablando, en las filas liberales en una época en la que las viejas uniones profesionales dominadas por la aristocracia obrera tendían a apoyar a los liberales. La experiencia directa de la explotación y de las graves patologías provocadas por las condiciones laborales llevó a las obreras de las fábricas de cerillas a la ruptura política con el liberalismo de un modo mucho más directo que habrían hecho años de propaganda abstracta por una organización socialista. El acontecimiento inmediato que desencadenó la huelga de 1888 fue el deseo patronal de obligar a las obreras a cotizar para pagar una estatua en homenaje al dirigente liberal Gladstone.

<sup>8</sup> Así, basándonos en las fuentes disponibles, Baldasseroni y Carnevale (1997) muestran que las obreras de las fábricas de cerillas constituyeron un sector muy combativo de la clase obrera ita-

sorbidas en el largo plazo por otros temas. Eso plantea seguramente el problema del desfase observado entre las cuestiones de salud en el trabajo en la formación de la conciencia colectiva y la capacidad de traducir esas cuestiones en reivindicaciones autónomas.

En la mayor parte de esos movimientos, el despotismo del personal de mando, la reivindicación de la dignidad en el trabajo, la lucha por una reducción del tiempo de trabajo estarán presentes. Asimismo, se planteará con fuerza la cuestión de la presencia de los daños del trabajo, en especial con la denuncia del papel de la medicina de empresa en la ocultación de los problemas. Por lo que respecta a las soluciones elegidas, veremos durante mucho tiempo oponerse una línea de uso controlado de las sustancias nocivas que se justifica por la libertad patronal para dirigir la producción y realizar una autorregulación razonable de los riesgos<sup>9</sup> a una reivindicación mucho más radical consistente en subordinar la concepción de los productos a su aceptabilidad desde un punto de vista social. Esta última reivindicación desemboca en una crítica obrera no sólo de las condiciones concretas de producción sino también de la producción en sí, en los productos ofrecidos en el mercado.

Casi un siglo después de la lucha de las trabajadoras de fábricas de cerillas, unas obreras italianas (27 mujeres de las 29 víctimas que denunciaron el caso) hicieron condenar en junio de 1997 a unos dirigentes del grupo FIAT. Basándose en una encuesta sindical, fueron declarados culpables de distintos delitos ligados a la existencia de patologías debidas al trabajo repetitivo. El juicio del Pretor G. Casalbore contiene un análisis sintético que menciona, entre otras cosas, cómo el hecho de no tener en cuenta la división sexual del trabajo ha contribuido a la ineficacia de las políticas denominadas de prevención. Uno de los mayores méritos de ese caso consiste en el hecho de haber puesto de relieve la intensidad del trabajo y los efectos combinados de ésta con el trabajo repetitivo. El juicio contiene el siguiente análisis del trabajo: *«Se podían haber eliminado del ciclo productivo las causas de aparición de patologías (importancia de la fuerza exigida por el desarrollo de las actividades laborales, carácter repetitivo de los movi-*

---

liana hasta el nacimiento del fascismo sin que por ello las cuestiones de salud en el trabajo hayan supuesto reivindicaciones específicas importantes. Gordon (1993) plantea cuestiones útiles al final de su artículo sobre el aislamiento de la experiencia victoriosa de las trabajadoras francesas de las fábricas de cerillas.

<sup>9</sup> Baldasseroni y Carnevale (1997) citan el primer caso de una reglamentación del trabajo en las empresas dedicadas a la fabricación de cerillas en el cantón de Zurich en 1847 y Gordon (1993) señala que el Ministerio de Hacienda francés pensó en la posibilidad de comprar la patente de máquinas empotradas a una compañía americana. Se suponía que ese procedimiento permitiría evitar el contacto directo del fósforo blanco con la boca o las manos de las obreras.

mientos, posturas incómodas, tiempo de pausa insuficiente) no sólo mediante la adopción de tecnologías diferentes sino, de un modo más sencillo, mediante la disminución de los ritmos de trabajo (que requerían entre 96 y 105 operaciones en secuencia para el montaje de los cambios de velocidad de cada automóvil en un tiempo que varía entre seis minutos y medio y siete minutos) y mediante el aumento del tiempo de pausa entre dos montajes (las encuestas revelaron que los trabajadores solían acelerar la ejecución de las operaciones para acumular, al final del montaje, un breve periodo de pausa complementario frente a la pausa decidida por el empleador, con toda evidencia insuficiente para permitir una recuperación fisiológica adecuada). Incluso tras la aparición de las patologías ligadas a las lesiones repetitivas, los responsables de la empresa siguieron utilizando una tabla de factores de pausa pobre en indicadores fundamentales y sin referencia a indicadores de importancia primaria como la edad, el sexo (27 de las 29 víctimas son mujeres), el trabajo con pausas y las características del ambiente laboral». El juicio señala también —aunque no lo considere como elemento constitutivo del delito— cómo, a raíz de las primeras denuncias, la dirección optó por una política de sustitución progresiva de la mano de obra femenina en los sectores en los que se observaban las patologías. A raíz de esa condena penal, las organizaciones sindicales consiguieron desarrollar una relación de fuerzas que les permitió negociar la adopción de un programa de prevención en el sector, y en especial en empresas de subcontratación que trabajan para FIAT<sup>10</sup>.

Las luchas de las trabajadoras para defender su salud en el trabajo constituyen una realidad persistente, obstinada, que no aparece en el debate público más que de modo bastante excepcional. En las representaciones más comunes, el trabajo peligroso se asocia mucho más a la mina, la construcción o la pesca (actividades casi exclusivamente masculinas en Europa occidental) que al sector de los hospitales, al sector textil, al sector de los supermercados o a la agricultura.

Este artículo se propone contribuir a la emergencia de esas prácticas sindicales a través de una reflexión sobre las relaciones entre igualdad y salud en el trabajo tal y como se presentan en la actualidad en la Europa comunitaria. Una bibliografía relativamente sistemática permitirá a las lectoras y lectores ir más allá en las cuestiones abordadas, sobre todo al dar acceso a parte de las investigaciones realizadas en Europa y Quebec.

---

<sup>10</sup> Se puede consultar el texto entero del juicio y de la información detallada sobre la campaña sindical en Internet de la FIOM de Piemonte: <http://www.pmt.cgil.it/fiompie>.

## I. Salud laboral y división sexual del trabajo

En los años sesenta, numerosas movilizaciones sociales llevaron a un cuestionamiento de los enfoques tradicionales de la salud laboral. Una visión más amplia de la relación entre trabajo y salud ha permitido ensanchar considerablemente el campo tradicional de la higiene y la seguridad que se proponía fundamentalmente reducir los riesgos profesionales reconocidos e indemnizados (accidentes laborales y enfermedades profesionales) en un conjunto en el que la compensación financiera prevalecía sobre la prevención. Se ha subrayado, de modo especial, la importancia de las relaciones sociales. El impacto del trabajo sobre la salud no se reduce a los efectos acumulados o combinados de una serie de riesgos. La organización del trabajo, con todos los elementos inmateriales que implica o supone, aparece como un campo importante de las políticas de prevención.

La división sexual del trabajo constituye uno de los determinantes esenciales de la organización del trabajo. Por lo general, el trabajo no es mixto. Hombres y mujeres no se ven distribuidos de modo igual entre los sectores de actividad, los puestos de trabajo, los niveles de responsabilidad y las formas de empleo. Asimismo, si tenemos en cuenta la duración total de la vida laboral y el desarrollo de las carreras profesionales, unas diferencias sensibles caracterizan la situación respectiva de hombres y mujeres.

Esa ausencia de mezcla de género laboral es inseparable de relaciones de dominación y opresión. Dicho de otro modo, la segregación en el trabajo no se limita a distribuir a hombres y mujeres en situaciones diferentes. Consagra, en todas las situaciones y en todos los sitios, relaciones desiguales y jerarquizadas<sup>11</sup>. Tal como indica Danièle Kergoat (1993): *«La división sexual del trabajo existe en todas las sociedades, pero las modalidades de dicha división varían considerablemente en el tiempo y el espacio. Un principio jerárquico la estructura: el trabajo masculino tiene siempre un valor superior al trabajo femenino»*.

Existe un vínculo muy estrecho entre las cuestiones ligadas a la igualdad y aquéllas relacionadas con la salud en el trabajo. Una distribución desigual del trabajo implica riesgos diferenciados, un acceso desigual al poder (tanto en el terreno político como en el mundo científico o en las actividades sindicales) supone una invisibilidad mayor de los riesgos de las trabajadoras. Por otra parte, la negación de los riesgos y perjuicios para la salud se apoya en gran

---

<sup>11</sup> Lo cual hace poco convincentes las aserciones de algunos economistas según los cuales la segregación de las mujeres en algunas ramas o algunos empleos podría serles beneficiosa al crear sectores de alguna forma protegidos de la competencia masculina.

medida en la división sexual del trabajo. En el caso de los trabajos masculinos, la exaltación de la virilidad y de los estereotipos que le vienen asociados (fuerza, valor, etc...) permite trivializar parte de los riesgos y ejerce, en algunas profesiones, una auténtica selección entre los trabajadores<sup>12</sup>. En el caso de los trabajos femeninos, el recurso a estereotipos permite negar al mismo tiempo las cualificaciones reales (y, en consecuencia, justificar las desigualdades salariales y la escasa participación en las decisiones) así como los riesgos para la salud de tareas descritas como «naturalmente femeninas». Esa relación muy fuerte entre la ausencia de reconocimiento de las cualificaciones reales y la negación de la carga y los riesgos laborales se vio claramente en distintas movilizaciones de trabajadoras, en especial durante las huelgas de enfermeras en Francia en 1988-1989<sup>13</sup>.

El hecho de tener en cuenta las necesidades de las trabajadoras en las políticas de salud laboral encuentra resistencias sociales considerables. En efecto, la discriminación de las mujeres en el trabajo asalariado aparece como una de las condiciones esenciales de la reproducción de nuestro sistema social. Su cuestionamiento va mucho más allá del terreno de la organización del trabajo en la empresa. Por otro lado, los resultados modestos y con frecuencia decepcionantes de las políticas de igualdad laboral incitan a ampliar el debate e ir más allá en el enfoque que se limita a «la igualdad de oportunidades» entre individuos de manera a reflexionar sobre las condiciones de una igualdad sustancial de hombres y mujeres en tanto en cuanto que grupos sociales.

## II. Trabajo asalariado y trabajo doméstico

El acceso masivo de las mujeres al trabajo asalariado se ha producido en todos los países de la Europa comunitaria bajo modalidades, ritmos y amplitud diferentes<sup>14</sup>. Entre 1975 y 1996, el volumen total del empleo masculino apenas varió (86.171.000 en 1975 frente a 86.384.000 en 1996) cuando el número de hombres en edad laboral aumentó en más de 20 millones<sup>15</sup>. En

---

<sup>12</sup> Ver P. Molinier, *Psychodynamique du travail et précarisation. La construction défensive de la virilité*, in: Appay et Thébaud-Mony, 1997, pp. 285-292.

<sup>13</sup> Ver Kergoat (1992). Desde los años setenta, las luchas llevadas en el sector de la sanidad en Estados Unidos, pusieron en manifiesto el vínculo entre jerarquía profesional y jerarquía sexual (ver Brown, 1976).

<sup>14</sup> Salvo indicación contraria, las estadísticas de este párrafo provienen de la Comisión europea, (1997-b).

<sup>15</sup> De hecho, si tenemos en cuenta la unificación alemana, el empleo masculino disminuyó en más de 3 millones de unidades.

el mismo periodo, y con un incremento del número de mujeres en edad laboral del orden de 18 millones de personas, el empleo femenino pasó de algo más de 46 millones a casi 62 millones de trabajadoras. En los últimos veinte años, el desempleo femenino se ha incrementado también de modo más rápido que el desempleo masculino (con, en 1996, una tasa de desempleo declarado del 12,5% en el caso de las mujeres y del 9,6% en el caso de los hombres<sup>16</sup>).

Aunque la tendencia al alza de las tasas de actividad femenina se confirma en el conjunto de los quince países comunitarios, unas diferencias muy fuertes siguen caracterizando las situaciones nacionales. Con una tasa de actividad media comunitaria del 57,4% en 1996, se observan tasas de actividad inferiores al 50% en Italia, Grecia, España, Luxemburgo e Irlanda; se sitúan entre el 50 y el 60% en Bélgica, Alemania y Países Bajos; varían entre el 60 y el 70% en Dinamarca, Finlandia y Suecia. Italia (43,7%) y Suecia (76,1%) representan los dos extremos.

Ese acceso masivo no ha modificado de modo fundamental la desigualdad de la estructura del mercado de trabajo. La segregación sexual del trabajo apenas se ha visto afectada. Es más, en algunos casos se ha visto reforzada, y en los países escandinavos, en los que por otro lado las tasas de participación femenina en el trabajo asalariado son mayores, esa segregación es más fuerte<sup>17</sup>. Asimismo, las desigualdades salariales siguen siendo importantes pese a las disposiciones jurídicas destinadas a asegurar el respeto de la norma «A igual trabajo, igual salario». Todo el problema consiste en saber lo que significa un «trabajo igual» o un «trabajo de igual valor» en una sociedad en la que se diferencia el trabajo desde un punto de vista sexual<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> Si tuviéramos en cuenta el trabajo a tiempo parcial como forma de desempleo a tiempo parcial en muchas situaciones, la parte del desempleo femenino sería aún mucho más significativa.

<sup>17</sup> Ver Anker (1998) y, en especial, el capítulo 10. Si examinamos una clasificación de 75 profesiones no agrícolas, el porcentaje de trabajadoras ocupadas en profesiones en las que trabaja al menos el 80% de las mujeres es del 55,4% en Finlandia y del 53,8% en Suecia. Los niveles de segregación son también elevados en los Países Bajos y Luxemburgo. Los niveles más bajos, en la Unión Europea afectan a Italia (10,2%, aunque la cifra se ve sesgada por la existencia de profesiones en las que la ocupación femenina es ligeramente inferior al 80%), España (14,2%) y Austria (14,3%). Los países escandinavos conocen también una fuerte concentración del empleo masculino en profesiones casi exclusivamente masculinas.

<sup>18</sup> Es lo que subraya M. Maruani en el caso de Francia: «*Nos dice la Ley: "A igual trabajo, igual salario" y en efecto, en una misma empresa, a igual puesto de trabajo ya no existen apenas desigualdades salariales. Pero si efectuamos la media, manteniéndose igual el resto de las circunstancias, sigue existiendo un 30% de diferencia salarial entre hombres y mujeres. ¿Por qué? Porque las mujeres siguen sin tener idéntico trabajo. Y mientras hombres y mujeres no realicen el mismo trabajo o, como es el caso, no se reconozca como tra-*

La precarización del trabajo que, en Europa occidental, tiende a invertir desde hace unos veinte años la tendencia casi secular a la consolidación de los derechos sociales de los trabajadores asalariados implica también una dimensión de género. Todo ocurre como si, para poder tener acceso al mercado de trabajo pese al incremento del desempleo, las mujeres se vieran obligadas a sacrificar cierto número de garantías. Bajo formas que difieren de un país a otro, parece que existe en todos los países esa tendencia a una superprecarización de las formas de empleo y de las condiciones laborales de las mujeres<sup>19</sup>.

Los datos relativos al trabajo no remunerado son poco sistemáticos y no permiten efectuar comparaciones tan precisas como para el trabajo asalariado. Sin embargo, no deja de ser cierto que la evolución es lenta en ese campo<sup>20</sup> y más ligada probablemente a la crisis de la institución familiar tradicional —que aparece cada vez menos como el modelo único de vida para los adultos— que a una redistribución del trabajo y de los papeles en su seno<sup>21</sup>. La parte esencial del trabajo no remunerado de reproducción descansa en las mujeres. Los datos disponibles relativos a la utilización del tiempo muestran que el tiempo «fuera del trabajo asalariado» se distribuye de modo muy desigual y que las mujeres dedican mucho más tiempo que los hombres a asegurar gratuitamente tareas denominadas «domésticas» en el sentido amplio. Según una investigación publicada en 1991 por Juster y Stattford, el tiempo de trabajo no remunerado de las mujeres se situaría entre 27 y 33 horas semanales según los países considerados, sin grandes variaciones nacionales. En el caso de los hombres, las variaciones son mayores, van desde un mínimo de entre 3 y cinco horas (Japón) hasta un máximo de 18 horas (Suecia)<sup>22</sup>. La ausencia de socialización del trabajo doméstico incide con mucha fuerza en las condiciones en las que las mujeres pueden ejercer un empleo asalariado:

---

*bajo idéntico, las desigualdades salariales seguirán existiendo sin que puedan explicarse niveles de formación diferentes» (Maruani, 1994, p. 14).*

<sup>19</sup> Ver, entre otros, Appay et Thébaud-Mony (1997) y Hirata et Senotier (1996).

<sup>20</sup> Así, en Francia, las encuestas sobre el empleo del tiempo indican que, en el transcurso de diez años, el tiempo dedicado por los hombres a las tareas domésticas se ha incrementado en diez minutos diarios y el de las mujeres ha disminuido en cinco minutos. La diferencia sigue siendo del orden de 1 a 2: una media de 5h24 para las mujeres y 2h40 para los hombres (Datos citados por H. Hirata in Hirata et Senotier, 1996, p. 13).

<sup>21</sup> Así, si examinamos la composición de las familias, las familias monoparentales representaban el 39,6% de los hogares en Suecia en 1990-91, las personas solas el 6,9%. Aunque en los demás países de la Unión Europea esa evolución sea menos marcada, la tendencia general sigue siendo un incremento significativo del número de personas que viven fuera del marco de la familia tradicional (Ver Rubery et Fagan, 1998, en particular, pp. 78-79).

<sup>22</sup> Citado por Rubery et Fagan, 1998, pp. 75-76.

la correlación entre la importancia del trabajo femenino a tiempo parcial y la carencia en infraestructuras de centros para acogida y atención de los niños que no están aún en edad escolar en los Países Bajos lo demuestran de modo elocuente<sup>23</sup>. En ese país, pese a una tasa de actividad femenina cercana a la media comunitaria, el volumen (en horas) del empleo asalariado femenino se sitúa entre los más bajos, lo cual tiene como consecuencia una reducción considerable de la autonomía material de las mujeres respecto de la institución familiar<sup>24</sup>.

Se sabe muy poco del impacto de esa distribución desigual del trabajo asalariado sobre la salud porque apenas se ha estudiado. Los efectos del trabajo doméstico sobre la salud son aún más ocultos. Los escasos datos disponibles evidencian un estado de salud generalmente más precario de las mujeres que no realizan más que tareas domésticas, tanto desde el punto de vista de la salud física como de la salud mental. Por lo que respecta a los efectos debidos a la interacción entre el trabajo doméstico no remunerado y el trabajo asalariado, se abordan en casos muy contados. Y sin embargo, esa interacción constituye un elemento importante si queremos entender el impacto diferenciado de las condiciones de trabajo sobre la salud de hombres y mujeres. En consecuencia, las políticas patronales de flexibilidad del tiempo de trabajo suelen contribuir a una mayor precarización del trabajo de las mujeres y, en algunos casos, pueden acarrear la expulsión de muchas mujeres de algunas empresas<sup>25</sup>.

Otro elemento de interacción está en los mismos contenidos de los trabajos asalariados con predominio femenino. Philippe Davezies lo ha descrito perfectamente: *«en la mayoría de los casos, a las mujeres se les asignan en el trabajo tareas que no son sino la prolongación de las actividades domésticas de las que intentan huir: tareas repetitivas, cuidados corporales, función decorativa, pero sobre todo sumisión, disponibilidad, flexibilidad. Semejante continuidad reduce enormemente la función de apertura, descubrimiento, progreso y construcción personal que todo el mundo tiene derecho a esperar del trabajo. En consecuencia, las mujeres no sólo deben cumplir una doble jornada sino que, con frecuencia, las dos jornadas movilizan idéntico*

---

<sup>23</sup> Según la encuesta europea sobre la fuerza de trabajo de 1995.

<sup>24</sup> En 1991, la parte del trabajo asalariado femenino en el volumen total del trabajo asalariado era inferior al 30% en los Países Bajos (nivel cercano al de Irlanda e Italia), como una media comunitaria del orden del 35% y «puntas» superiores al 40% en Portugal y Dinamarca. (M. Maruani, *Le travail à temps partiel en Europe*, in: Hirata et Senotier, 1996, p. 179).

<sup>25</sup> Para un caso práctico, ver Corradi (1991) y Vogel (1992). Se trata de una empresa que depende del grupo Barilla en Italia en la que la introducción del trabajo nocturno y del trabajo los sábados, negociada bajo la amenaza de cierre, ha llevado consigo una fuerte reducción del empleo de las mujeres en la empresa.

*registro de actividad. Esa repetición convierte a las actividades sin interés. Acaba con las ganas y constituye en sí una fuente de agotamiento. Sobre todo porque, a diferencia de los comportamientos viriles exaltados en el trabajo, el saber hacer femenino se ve sistemáticamente desvalorizado. Por último, en muchos empleos obreros femeninos, el esfuerzo necesario para seguir el ritmo de trabajo es tal que algunas asalariadas siguen manteniendo idéntico ritmo en sus actividades domésticas».*

### III. Los límites de la política comunitaria europea de igualdad de oportunidades

A partir de 1958, el Tratado de Roma proclamó el principio: «A igual trabajo, igual salario»<sup>26</sup>. Evidentemente, se introdujo esa disposición (el artículo 119 del Tratado) bajo la presión de la patronal francesa más por consideraciones ligadas a la competencia que como objetivo social. Durante casi veinte años, la inercia de los Estados miembros de la Comunidad Europea y sus distintas instituciones (Consejo, Comisión, Alto Tribunal de Justicia, etc...) logró privar el principio de todo efecto útil.

Cuando, en 1966, las obreras de la FN (fábrica de armas en Herstal en Bélgica) se declararon en huelga durante casi tres meses para conseguir la igualdad salarial y denunciar sus condiciones laborales de «mujeres-máquinas», se refirieron, más indignadas que sarcásticas, al artículo 119 que las distintas instituciones competentes se negaban a aplicar de modo consecuente<sup>27</sup>. Hubo que esperar la ola de protesta social iniciada en 1968, con el importante auge del feminismo, para que las autoridades comunitarias empezaran a poner en marcha un marco jurídico relativo a la igualdad en el trabajo<sup>28</sup>.

Ese marco jurídico lleva ahora unos veinte años existiendo. No nos proponemos hacer aquí un balance sistemático. Nos limitaremos a una constatación y una hipótesis. La constatación es la de la persistencia de las desi-

---

<sup>26</sup> Para ver un examen detallado de la política y del derecho comunitario relativos a la igualdad, ver Hoskyns (1996).

<sup>27</sup> Ver Coenen (1991).

<sup>28</sup> Como puntos de referencia, podemos adoptar la primera directriz sobre la igualdad de remuneraciones entre trabajadores masculinos y trabajadores (*¡sic!*) femeninos del 10 de febrero de 1975 (JOCE L 45 del 19 de febrero de 1975, p. 19). En el caso del Alto Tribunal de Justicia, tras la sentencia decepcionante Defrenne I del 25 de mayo de 1971 (*Rec.* 1991, p. 445) que justificaba la jubilación discriminatoria de las azafatas a los 40 años excluyendo las pensiones de jubilación legal de la noción de remuneración considerada en el artículo 119, se iniciará el cambio el 8 de abril de 1976 con la sentencia Defrenne II (*Rec.* 1976 p. 455) que reconoce el efecto directo del artículo 119.

gualdades fundamentales<sup>29</sup>. La hipótesis es doble. Por un lado, esa persistencia se explica en parte por los límites de los objetivos buscados y de la estrategia adoptada. Por otro lado, la posibilidad de legitimar la discriminación indirecta mediante objetivos políticos y económicos presentados, en sus intenciones, como neutrales desde el punto de vista del género supone con frecuencia deshacer la tela que las políticas de igualdad habían logrado tejer.

No nos proponemos analizar aquí de modo sistemático la construcción comunitaria del derecho de igualdad en el trabajo. Existe ya una literatura abundante al respecto. Los objetivos buscados por el derecho comunitario son limitados. No se trata de cambiar radicalmente la división social del trabajo y, aún menos, de cuestionar la dominación masculina. Se trata de asegurar oportunidades idénticas para el conjunto de los individuos, independientemente de su género, en el mercado de trabajo por un lado y, por otro lado, garantizar a esos individuos que a igual trabajo corresponderá un salario igual. En esta perspectiva, la situación de las mujeres como grupo social desaparece tras un sinfín de casos individuales atomizados. La ideología que subyace en esa construcción jurídica es esencialmente liberal: ningún privilegio ligado al nacimiento de uno u otro sexo, sino la aventura excitante de la competencia, de la libre competición en el mercado de la fuerza de trabajo. Ninguna imposición de lograr resultados en lo relativo a la desigualdad sustancial entre hombres y mujeres como grupos sociales sino sólo una obligación de medios: el conjunto de los procedimientos instituidos deben ser «fair-play» y neutrales desde el punto de vista del género. En esa perspectiva, los factores de desigualdad suelen considerarse como secuelas del pasado y no se lleva a cabo ninguna reflexión sobre la reproducción diaria de la desigualdad inscrita en las estructuras económicas y sociales<sup>30</sup>.

Seguramente, ese enfoque tuvo resultados positivos en un contexto en el que las normas jurídicas eran claramente discriminatorias. Fue un factor de evolución de los sistemas jurídicos de los Estados comunitarios en su conjunto. Sin embargo, el empujón inicial ha perdido mucha fuerza en el contexto actual en el que la discriminación abierta entre individuos basada en el sexo no es frecuente y en el que las discriminaciones solapadas consiguen cada vez más encontrar justificaciones objetivas en la competitividad, la flexi-

---

<sup>29</sup> Encontraremos una apreciación sintética de la persistencia de esas desigualdades en Rubery et Fagan 81993, 1994 y 1998).

<sup>30</sup> Las conclusiones del Procurador General Tesauo en el caso Kalanke expresan perfectamente ese enfoque: «El tratamiento preferente en favor de las mujeres encuentra su justificación en una situación general de desventaja, debida a las discriminaciones sufridas en el pasado y a las dificultades de hecho ligadas al cumplimiento de un doble papel» (*Rec.*, 1995, I, p. 3063).

bilidad, la protección de los pequeños empresarios, la reducción del coste del trabajo, etc... Si nos limitamos al aspecto cuantificable más visible de la discriminación consistente en la diferencia entre los salarios masculinos y femeninos, podemos observar en los países de la Unión Europea, una disminución —que suele ser bastante lenta— de esa diferencia hasta la mitad de los años 80. Desde esa fecha, las situaciones nacionales dejan de converger y constatamos cierto número de casos de regresión debida sin duda al peso que tiene el género en la precarización del trabajo<sup>31</sup>.

Por lo que respecta a las estrategias establecidas, se caracterizan por la individualización de los casos de discriminación. Las directrices comunitarias no ofrecen ningún instrumento para remediar las desigualdades que afectan a algunos grupos. El hecho de que las obreras del sector textil tengan salarios claramente inferiores a los obreros de las industrias metálicas no constituye un problema que se pueda abordar con los instrumentos del derecho comunitario, ni tampoco el hecho de que el trabajo a tiempo parcial sea en su mayoría femenino. Únicamente se toman en cuenta situaciones individuales en las que un hombre o una mujer se considera víctima de una situación discriminatoria basada en el sexo. El régimen de las actuaciones positivas se halla estrictamente encuadrado en una jurisprudencia a veces quisquillosa en extremo en relación con sus exigencias. Por último, se privilegia la estrategia judicial a la que, por otro lado, no tienen acceso los colectivos como tales (al revés de lo que ocurre en Estados Unidos, no existen unas *class actions* en el derecho comunitario de la igualdad).

Por lo general, el derecho comunitario no suele considerar la igualdad como un interés superior que justifique una intervención más activa de las autoridades públicas en la esfera de los intereses privados. Si examinamos la jurisprudencia del Alto Tribunal de Justicia, constatamos que la igualdad se contempla desde el punto de vista de sus finalidades económicas al tiempo que desde el sus finalidades sociales. De ese modo, la legitimación de las políticas de igualdad se debilita. No faltan los ejemplos de discriminaciones en los hechos que han recibido una suerte de justificación en la racionalidad económica. El límite es triple.

---

<sup>31</sup> Ver los datos citados por A. Ramos Yuste (1996). Entre otras cosas, observaremos que el salario horario medio de las trabajadoras manuales en comparación con los salarios masculinos ha evolucionado de modo muy divergente entre 1980 y 1991 (cuadro de la página 75). Incremento de las desigualdades en el Reino Unido, Italia y Dinamarca (estos dos últimos países eran los más igualitarios en 1980, Italia se sitúa ahora al nivel de Grecia y la supera Francia). Reducción de las desigualdades relativamente regular en Bélgica, bastante rápida en Grecia, lenta en Luxemburgo y Países Bajos. Situación cercana al estancamiento en Alemania e Irlanda.

- Por un lado, los mecanismos de producción de desigualdades no se desmontan en su origen en la medida en que el único aspecto que puede cuestionarse es el de la discriminación basada en el sexo —que debe demostrarse partiendo de situaciones individuales—<sup>32</sup>.
- Por otro lado, incluso en la hipótesis de una discriminación, ésta se justifica a veces por una racionalidad económica superior<sup>33</sup>.
- Por último, ningún texto comunitario condicionante se refiere al vínculo entre las desigualdades en las condiciones laborales, tal y como las directrices o la jurisprudencia comunitaria las interpretan de modo restrictivo, y otras desigualdades (en el trabajo no asalariado, en la familia, en el ámbito de la decisión política, etc...).

El efecto combinado de esos tres límites deja sin aclarar muchas áreas en la actuación comunitaria relativa a la igualdad. Las normas públicas referentes al establecimiento de los salarios se reducen a poca cosa y varían considerablemente de un país comunitario a otro. La contratación (con la selección

---

<sup>32</sup> El ejemplo de la distribución de los salarios bajos ilustra perfectamente los vínculos variables entre la división sexual del trabajo y las desigualdades salariales. Canadá (34,3% de las trabajadoras en 1996) y Estados Unidos (32,5%) son dos de los países en los que el mayor porcentaje de mujeres cobra salarios bajos (definidos como salarios inferiores al 66% del salario medio). En cambio, el carácter discriminatorio basado en el sexo es relativamente menos visible en la medida en que un porcentaje importante de hombres cobra salarios bajos (entre el 23 y el 25%). En este caso, el ratio mujeres/hombres en la atribución de salarios bajos no es muy alto (1,7 en Estados Unidos, 2,1 en Canadá). En el otro extremo de la escala, Suecia es el país en el que las proporciones, tanto de hombres como de mujeres, que cobran salarios bajos es el menos elevado (con el 3 y el 8,4% respectivamente) aunque con un ratio mujeres/hombres que hace que la discriminación sea más visible que en Estados Unidos (2,8%). Japón ofrece la particularidad de una proporción de hombres bastante baja (con frecuencia cercana a medias europeas y claramente inferior a la del Reino Unido y de los países de América del Norte) combinada con la mayor proporción de mujeres (37,2%). Lo cual tiende a demostrar que aunque la construcción social del mercado de trabajo sigue siendo desfavorable a las mujeres en la determinación de los salarios, la visibilidad inmediata de tal fenómeno en términos de discriminación es muy variable. (Datos de la OCDE relativos al trabajo a tiempo completo, extraídos de Rubery et Fagan, 1998, p. 69).

<sup>33</sup> En la jurisprudencia comunitaria las justificaciones de casos de discriminación indirecta son variadas y el Alto Tribunal de Justicia no se ha visto animado siempre por una gran preocupación de coherencia. Puede tratarse de motivos propios a la organización de la empresa (sentencia *Jenkins* del 31 de marzo de 1981, *Rec.* 1981, p. 911), de medidas estatales destinadas a ayudar a los pequeños empresarios (sentencia *Petra Kirsammer-Hack* del 30 de noviembre 1993, *Rec.* 1993, p. 6185) o de medidas generales de limitación de los gastos de la seguridad social (sentencia *Comisión C/ Bélgica* del 7 de mayo de 1991, *Rec.* 1991, p. 2205). Si el elemento intencional de la discriminación no constituye un factor determinante (la CJCE ha revisado implícitamente sus criterios después de la sentencia *Jenkins*), el simple resultado discriminatorio, objetivamente constatado, no basta.

de las personas que acceden a un trabajo) y el despido son tratados, en lo esencial, como prerrogativas del empleador y no están encuadradas más que por unas normas minimalistas (que combaten la discriminación directa, que establecen procedimientos para los despidos, etc...). Por lo que sabemos, Italia es el único país comunitario que, siguiendo las conquistas obreras de los años 70, ha intentado llevar una política pública de contratación y ha logrado —de modo limitado y por un periodo breve— realizar políticas de igualdad en el marco de la actividad del servicio público de colocación que ejercía un monopolio en la contratación. Asimismo, el derecho comunitario de igualdad ignora por completo la organización del trabajo en lo que ésta tiene de determinante para el mantenimiento y la reproducción de las desigualdades entre hombres y mujeres. Nada obliga a que un empresario modifique la organización del trabajo con el fin de que ésta haga posible una mezcla de tareas y funciones<sup>34</sup>. Basta con que se limite a un trato no discriminatorio con el conjunto de los individuos que trabajan en su empresa. En este punto, conviene subrayar que la formulación «condiciones laborales» que encontramos en la directriz y en muchas sentencias del Alto Tribunal de Justicia se refiere esencialmente a aspectos cuantificables o a derechos individuales que resultan del contrato laboral. Se tratará de la remuneración en su aceptación más amplia, de las distintas ventajas vinculadas al cumplimiento del contrato laboral (formación, permisos, etc...) aunque no de las condiciones laborales en su aceptación amplia basada en el artículo 118<sup>a</sup> del Tratado, base jurídica de la intervención comunitaria en el campo del ámbito laboral.

El hecho de que la definición de las cargas de trabajo suponga una desvalorización sistemática del trabajo femenino, de que el mismo contenido de las tareas encierre un contenido determinante según el sexo y limite al máximo el empleo de hombres o mujeres para actividades determinadas, de que en la elección de las relaciones contractuales se observe diferencias significativas entre hombres y mujeres (tiempo parcial, trabajo por tiempo definido, etc...), éstos son factores que quedan al margen de las normas jurídicas relativas a la igualdad. Ciertamente, las instituciones comunitarias se proponen promover buenas prácticas<sup>35</sup> en ese campo y piden la buena voluntad de los «interlocutores sociales» para eliminar las discriminaciones en los siste-

---

<sup>34</sup> La cuestión de la mezcla no se aborda en ningún texto comunitario condicionante. Figura como uno de los objetivos posibles de las actuaciones positivas cuya iniciativa se deja en buena parte en manos de los Estados miembros o de los «interlocutores sociales». (Ver Recommendation del 13 de diciembre de 1984 relativa a la promoción de las actuaciones positivas a favor de las mujeres, *JOCE* L 331 del 19 de diciembre de 1984, p. 34).

<sup>35</sup> Para ejemplos concretos y una reflexión crítica sobre los límites del método de las buenas prácticas, ver Rubery et Fagan (1998), pp. 138-162.

mas de evaluación o de clasificación de las funciones en los convenios colectivos. Sin embargo, tal como indica Béatrice Hertogs del Comité de mujeres de la CES, la ausencia de control firme por parte de las instituciones comunitarias plantea un problema: «*La invitación a los interlocutores sociales habría sido obviamente menos cordial con un palo detrás de la puerta, pero quizás hubiese sido más eficaz*<sup>36</sup>».

#### IV. La igualdad y las políticas de salud en el trabajo

Aunque las políticas de igualdad no contemplen la salud en el trabajo dentro de su campo de intervención, ¿tienen en cuenta las políticas de salud en el trabajo la exigencia de igualdad? Desgraciadamente la respuesta es negativa. En el ámbito comunitario, pese a la retórica sobre el *mainstreaming*, las políticas de salud en el trabajo no integran en absoluto la exigencia de mezcla de géneros e igualdad en el trabajo.

Las directivas comunitarias sobre la salud en el trabajo no abordan nunca el tema de la mezcla de géneros en el trabajo. La única directiva que menciona de modo específico a las trabajadoras se refiere a la protección de la maternidad<sup>37</sup>, lo cual se inscribe perfectamente en la lógica de las directrices sobre la igualdad de oportunidades y de la jurisprudencia del Alto Tribunal de Justicia, según la cual un enfoque diferenciado sólo es legítimo si se refiere a datos biológicos y, en particular, a la maternidad<sup>38</sup>.

Aunque la directiva marco de 1989<sup>39</sup> subraye la importancia de las relaciones sociales en las relaciones laborales, no considera en ningún momento el acceso igualitario al conjunto de las situaciones laborales para ambos géneros como un objetivo que se debe alcanzar. Es, además, significativo que la directiva marco cuya ambición consistía en cubrir de modo igual a la totalidad de los trabajadores incluía una única excepción: la de los «trabajadores domésticos» que son, como todo el mundo sabe, en su gran mayoría trabajadoras domésticas.

Las directivas concernientes a temas específicos se hallan considerablemente sesgadas por un enfoque que, al ignorar la dimensión del género, con-

<sup>36</sup> Hertogs, 1991, p. 100.

<sup>37</sup> Directriz del 19 de octubre sobre la protección de las trabajadoras embarazadas, recién paridas o lactantes, *JOCE*, L 348 del 28 de noviembre de 1992, p. 1. Para un análisis crítico de la directriz y sus transposiciones nacionales, ver Vogel (1997-b).

<sup>38</sup> Ver la sentencia *Hofmann* del 12 de julio de 1983 (Rec. 1984, p. 3047).

<sup>39</sup> Directriz del 12 de junio de 1989 relativa al establecimiento de medidas destinadas a fomentar la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo, *JOCE*, L 183 del 29 de junio de 1989, p. 1.

vierte de modo explícito el trabajo masculino en norma de referencia. De esa forma, frente al fenómeno muy corriente de las molestias musculares y del esqueleto, el enfoque comunitario se ha limitado a regular la manutención manual de cargas<sup>40</sup> en condiciones que se suelen aplicar más al trabajo masculino que al trabajo femenino.

La directiva sobre el tiempo de trabajo es sin duda un caso instructivo<sup>41</sup>. Ignora sin más el conjunto de las cuestiones que el movimiento de las mujeres (dentro y fuera de los sindicatos) ha hecho surgir sobre el tiempo de trabajo. En lo esencial, se conforma con fijar algunos valores límite sobre el tiempo de descanso diario, el tiempo de descanso semanal, el tiempo semanal de trabajo, el tiempo de vacaciones anuales y el tiempo máximo del trabajo nocturno. Además del hecho de que esos valores suelen ser menos favorables que los que existían ya en la mayoría de los países comunitarios y vienen acompañados por cláusulas de flexibilidad especialmente favorables a las empresas (incluyendo hasta la posibilidad de anualizar el tiempo de trabajo ¡tomando como base una duración media semanal de 48 horas!), las mismas bases de la directiva son discutibles. Todo ocurre como si el tiempo se distribuyera de modo binario entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. Se ignoran el tiempo de trabajo doméstico, el de la formación, el de los transportes. Esa reglamentación omite el tiempo de espera entre dos periodos de ocupación por parte del empleador que suele caracterizar muchas situaciones de trabajo a tiempo parcial (la directiva posterior sobre el trabajo a tiempo parcial también lo omite). No se considera como un derecho el paso del trabajo nocturno al trabajo de día sino como una simple facultad subordinada a un dictamen médico (como si no existieran otros motivos para querer renunciar al trabajo nocturno!). En esa directiva, que permite un *sinfin* de derogaciones, excepciones, medidas de flexibilidad sin que se consulte nunca con los trabajadores afectados de modo directo, se lleva al extremo la subordinación de los tiempos humanos, diferenciados por género, al único imperativo económico de la realización del capital<sup>42</sup>.

---

<sup>40</sup> Directiva del 29 de mayo de 1990 que se refiere a las prescripciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manutención manual de cargas que comportan riesgos, sobre todo dorsales y lumbares, para los trabajadores, *JOCE*, L 156 del 21 de junio de 1990, pp. 9 y siguientes. Para un análisis crítico, ver *Newsletter del BTS*, n° 5 (febrero 1997), pp. 6-10.

<sup>41</sup> Directiva del 23 de noviembre de 1993 relativa a algunos aspectos del tiempo de trabajo, *JOCE*, L 307 del 13 de diciembre de 1993, pp. 18 y siguientes. Para un análisis crítico de esa directiva, ver Supiot (1995) y Vogel (1997-a).

<sup>42</sup> Casi todas las directivas referidas al ambiente laboral comprenden disposiciones relativas a la consulta de los trabajadores. Ciertamente, podemos lamentar que su formulación sea demasiado imprecisa y que la directiva marco se limite a remitir a las reglamentaciones y prácticas nacio-

La directiva sobre el trabajo a tiempo parcial no aborda ninguna de las cuestiones que plantean los problemas de salud en el trabajo<sup>43</sup>. Para muchas trabajadoras, trabajar a tiempo parcial no significa únicamente trabajar una fracción de un horario a tiempo completo. Significa también trabajar en condiciones en las que la organización del trabajo es más aleatoria, influenciada de modo más directo por las exigencias de rentabilidad o funcionales. Desde ese punto de vista, con el trabajo a tiempo parcial, a la precariedad económica (un salario inferior, una cobertura social con frecuencia menos completa, etc...) viene a sumarse una precariedad de gestión de los tiempos que, en algunos casos, hasta puede repercutir en toda la existencia de la persona, como trabajadora y también en sus otras dimensiones (afectivas, familiares, sociales, etc...).

Aunque la producción normativa sea claramente insuficiente, podemos observar una carencia semejante en los programas de salud en el trabajo elaborados durante los últimos años. La determinación de las prioridades se ha hecho basándose en dos criterios esenciales. El primero es el deseo de adoptar un enfoque muy poco prescriptivo, contrario al contenido del artículo 118 A que indica de modo claro que en el ámbito laboral el instrumento esencial de la intervención comunitaria es la adopción de directivas para llevar a cabo una armonización en el progreso de las situaciones existentes. Desde 1992 más o menos, observamos cierto letargo legislativo que no ha permitido disponer de un cuerpo de normas coherente que cubra los aspectos principales de la salud en el trabajo. El segundo es que en los campos en los que se prevé una actuación comunitaria, la dimensión del género parece estar ausente. En el programa de actuación 1996-2000 fijado por la Comisión, las mujeres sólo aparecen en función de la maternidad como grupo seleccionado. En el ámbito legislativo, las actuaciones previstas que podrían tener una repercusión directa en las trabajadoras parecen estancadas: la Comisión sigue sin presentar una propuesta que permita mejorar la directiva sobre las trabajadoras embarazadas (se debía haber iniciado una revisión de la directiva en octubre de 1997). No se han puesto en marcha aún directivas sobre el teletrabajo y el trabajo a domicilio. La única directiva que aborda el trabajo precario desde el punto de vista de la salud y la segu-

---

nales; sea como sea, la cuestión está planteada. Sin embargo, dos directivas no contienen ninguna disposición de ese tipo: se trata de la directiva sobre las trabajadoras embarazadas y de la directiva relativa a ciertos aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

<sup>43</sup> Directiva 97/81 del 15 de diciembre de 1997 relativa al acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial firmado por la UNICE, el CEEP y la CES, *JOCE L 14* del 20 de enero de 1998, p. 9. Para un análisis crítico más detallado, ver Jeffery, 1998.

ridad<sup>44</sup> es claramente insuficiente y no se ha presentado ninguna propuesta de directiva para reforzarla.

Sin duda es aún muy pronto para saber si la Agencia europea para salud y seguridad de Bilbao supondrá actuaciones sobre la salud de las mujeres en el trabajo. Su programa de trabajo sigue siendo muy discreto al respecto. En cambio, y la excepción merece ser mencionada, la Fundación de Dublín parece haber tomado conciencia de la importancia de ese campo de investigación. Basándose en su encuesta de 1996 relativa a las condiciones de trabajo, se ha comprometido en la realización de un trabajo sistemático de explotación de los datos obtenidos con el fin de explorar la dimensión del género en el deterioro de las condiciones laborales<sup>45</sup>. Las crecientes reticencias del mundo empresarial frente a la encuesta realizada por la Fundación de Dublín y las investigaciones basadas en dicha encuesta son reveladoras<sup>46</sup>. Es más fácil romper un termómetro que reconocer que el paciente tiene fiebre, sobre todo si uno se siente responsable de la aparición de la enfermedad. Sobre todo en ese caso concreto, porque el mundo empresarial se propone cuestionar los derechos adquiridos de los años setenta y reivindica un control total de la gestión y la organización del trabajo. Sin embargo, es evidente que la extensión del campo de prevención al conjunto de los factores que inciden en la salud representa una limitación a las que son consideradas como prerrogativas patronales tradicionales.

## V. La evolución reciente

En el campo de la salud en el trabajo, la toma en consideración de las necesidades de las trabajadoras tropieza con lógicas que dificultan la prevención. A la invisibilidad tradicional de los riesgos laborales para las mujeres ligada a las prioridades inducidas por los sistemas de compensación y el dominio masculino en el mundo de la investigación se suman las presiones que se

---

<sup>44</sup> Directiva del 25 de junio de 1991 que completa las medidas destinadas a fomentar la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores que tienen una relación laboral por tiempo definido o una relación de trabajo temporal, *JOCE*, L 206 del 29 de julio de 1991, p. 19.

<sup>45</sup> K. Kauppinen y I. Kandolin (1998).

<sup>46</sup> La Fundación de Dublín está gestionada de modo tripartito. Representantes sindicales, patronales y gubernamentales estudian cada proyecto. Desde la realización de la encuesta sobre las condiciones laborales de 1996, los representantes empresariales multiplican las demostraciones hostiles ante la difusión de los resultados de la encuesta, las investigaciones ligadas a temas concretos como la precarización o la dimensión de género y, sobre todo, se oponen a la utilización política de los resultados de la encuesta para pedir un nuevo impulso para las iniciativas comunitarias en el campo de la salud en el trabajo.

proponen subordinar la salud en el trabajo a consideraciones económicas. De un modo harto significativo, la importante conferencia sobre las políticas basadas en los costes y beneficios en salud en el trabajo, convocada a iniciativa del gobierno neerlandés en mayo de 1997 en la Haya<sup>47</sup>, eludió cualquier discusión relativa al impacto diferenciado según el género de esas políticas. Al respecto, podemos formular dos críticas desde el punto de vista de la igualdad. Por un lado, la invisibilidad de los problemas de salud derivada del trabajo de las mujeres dificulta aún más cualquier debate sobre los costes. Por otro lado, el menor valor económico atribuido al trabajo femenino tiende a disminuir los «beneficios» de las medidas de prevención adoptadas. En ese punto, compartimos la crítica que T. Cutler y Ph. James hacen a las orientaciones del Health and Safety Executive que se propone basar su actuación a favor de la prevención en el argumento de que ésta sería favorable a los beneficios del capital: *«Se plantean también cuestiones importantes en lo que atañe a las implicaciones para la igualdad entre trabajadores de las variaciones en los costes de los accidentes. La información sobre los costes no es decisiva en sí aunque, según el enfoque del HSE, el estímulo para invertir debería, manteniendo igual el resto de las circunstancias, incrementarse al mismo tiempo que los costes. En consecuencia, la lógica debería consistir en que distintos grupos de trabajadores podrían verse expuestos a diferentes niveles de riesgos en función de las variaciones de las consecuencias financieras que los accidentes tienen para el empleador. Eso parece implicar que los empleadores de los sectores caracterizados por bajos salarios, un valor añadido escaso y un proceso productivo con una alta intensidad de trabajo tenderán a conceder una prioridad relativamente escasa a la gestión de la seguridad»*<sup>48</sup>.

El hecho de aislar la salud en el trabajo de los demás temas de salud pública incide también de modo negativo. Se explica por las presiones patronales que intentan reducir la salud en el trabajo a un tema de gestión de la empresa (ligado eventualmente a procedimientos de consulta de los trabajadores) y reducir la presión ejercida por las autoridades públicas basándose en su responsabilidad en la protección de la vida y la salud de las personas. En ese campo, la política comunitaria no es muy vanguardista. Las políticas de salud pública se definen basándose en un enfoque reductor, centrado con frecuencia en la «promoción individual de la salud» y suelen olvidarse de los determinantes sociales. El informe sobre el estado de salud de las mujeres en la Comunidad<sup>49</sup>, presentado en 1997, sólo considera como determinantes de la salud de las mujeres factores individuales (consumo de tabaco, alcohol,

---

<sup>47</sup> Mossink y Licher, 1997.

<sup>48</sup> Cutler y James (1997), p. 48.

<sup>49</sup> Comisión (1997-a).

dieta, falta de ejercicio) y no habla en absoluto de la doble jornada de trabajo ni tampoco de las características del trabajo asalariado femenino.

## VI. Un reto para las prácticas sindicales

La separación entre la cuestión de la igualdad y la de la salud en el trabajo concierne también al movimiento sindical. No es frecuente que las organizaciones sindicales formulen reivindicaciones y organicen acciones que tengan en cuenta de forma coherente ambos requisitos. Distintos factores entran en juego. Por una parte, la salud en el trabajo suele ser una actividad «lateral», poco integrada en el conjunto de la acción sindical. Las consecuencias globales de la organización del trabajo en la salud no suelen tratarse más que a posteriori. Por otra parte, la lucha por la igualdad de hombres y mujeres tropieza con obstáculos importantes: escasa representación de las trabajadoras en las instancias de dirección, cultura sindical cuya referencia esencial sigue siendo el trabajo asalariado en la empresa y que aborda muy poco el conjunto de las relaciones sociales, etc...

Eso no significa que no exista ninguna práctica sindical que vaya en el sentido de vincular igualdad y salud en el trabajo. Merecería la pena mencionar distintas experiencias y nuestra bibliografía cita las que conocemos.

En el campo de la prevención contra los trastornos musculares y del esqueleto, numerosas organizaciones sindicales empiezan a admitir la dimensión del género y eso lleva a veces a adoptar iniciativas innovadoras.

La generalización de sistemas de representación de los trabajadores en todos los países de la Unión Europea en materia de salud y seguridad constituye una oportunidad única. De los cientos de miles de delegados elegidos o nombrados, las mujeres —aunque subrepresentadas— constituyen una cantidad no despreciable. Ahora bien, la acción sindical puede ganar mucho en volver a estudiar las iniciativas desde la base, en los centros de trabajo, lo que permitiría poner al orden del día las necesidades y prioridades de los colectivos de trabajo. Una encuesta reciente llevada a cabo entre las delegadas de seguridad británicas muestra la fuerte marginación de los temas de prevención propuestos por las mujeres en su empresa y también una creciente conciencia de la dimensión del género en las políticas de salud en el trabajo. Los temas planteados con mayor frecuencia se refieren al estrés, a la manutención manual y los esfuerzos repetitivos, la violencia, los riesgos reproductivos, los agentes químicos y biológicos y a los efectos del trabajo en la menopausia. Aunque esos temas no sean necesariamente diferentes de los que suelen mencionar los hombres (exceptuando el último), demuestran de todos

modos que las prioridades de las trabajadoras incitan a reanudar con una estrategia sindical que, basándose en la salud, tome en cuenta el conjunto de las cuestiones ligadas a la organización del trabajo y a las distintas desigualdades que son las consecuencias del trabajo asalariado. Ello implica al menos tres aspectos: una definición independiente (frente a la representación empresarial y sus expertos técnicos) de las prioridades para la prevención que se vean disociadas de las prioridades propuestas por las lógicas de compensación; una mayor capacidad por parte de las organizaciones sindicales para escuchar a los colectivos de trabajo; la capacidad para integrar las cuestiones de salud en el trabajo en una estrategia global de transformación de las condiciones laborales.

Un siglo después de la lucha de las trabajadoras de las fábricas de cerillas, las obreras de Maryflo, una pequeña empresa de confección situada en Bretaña, se declaraban en huelga en defensa de su dignidad<sup>50</sup>. Exigían la dimisión de su director y denunciaban las condiciones insoportables de acoso y humillación a las que se veían sometidas. Una reivindicación simple que nacía de una constatación diaria y, sin embargo, un acto muy poco frecuente para el movimiento sindical. Partiendo de sus condiciones laborales, las obreras de Maryflo planteaban la cuestión del control en el conjunto de la organización y gestión de la empresa. Evidentemente, todas las luchas no desembocan necesariamente en la formulación de reivindicaciones tan radicales. Sin embargo, al introducir la exigencia de igualdad que va en contra de una opresión multiseccular y que incita a cuestionar el conjunto de las relaciones sociales, las trabajadoras contribuyen ciertamente a un sindicalismo que se salga del marco estrecho de la empresa e inscriba su actuación en el de una transformación de la sociedad.

## Bibliografía

- ADKINS, L. (1995): *Gendered work: sexuality, family and the market*, Buckingham, Open University Press.
- APPAY, B. y THÉBAUD-MONY, A. (dir.) (1997): *Précarisation sociale, travail et santé*, París: CNRS-IRESCO.
- ANKER, R. (1998): *Gender and jobs: sex segregation of occupations in the world*, Geneva, ILO.
- ASSOCIAZIONE AMBIENTE E LAVORO (1997): *Vademecum: donna, salute e lavoro*, Sesto San Giovanni, AAL.

---

<sup>50</sup> Le doy las gracias a Josette Dixneuf de la CFDT que me remitió un documento sobre la lucha de las obreras de Maryflo en enero de 1997.

- BALDASSERONI, A. y CARNEVALE, F. (1997): L'abbandono dell'uso del fosforo bianco nella produzione dei fiammiferi: un lungo processo per la realizzazione di un precoce esempio di vera prevenzione (1830-1920), in: A. Greco et P.A. Bertazzi, *Per una storiografia italiana della prevenzione occupazionale ed ambientale*, Milán: Franco Angeli, pp. 133-188.
- BARAÑANO, M. (ed.) (1992): *Mujer, Trabajo, Salud*, Madrid.
- BARDOT, F. et alii (1996): Différences de santé perçue selon le sexe en relation avec l'âge et le travail, in: F. Derriennic, A. Touranchet et S. Volkoff, *Age, travail, santé. Etudes sur les salariés âgés de 37 à 52 ans. Enquête ESTEV 1990*, Paris: Editions de l'INSERM.
- BARNESLEY, P. (1998): *Working Well Together. Health and Safety for Women*, Londres: GMB.
- BERTIN, CH.; DUBRÉ, J.Y. y MERITER, F. (1997): Relation âge-santé-travail au féminin, *Médecine et Travail*, 1997-4 (diciembre), pp. 21-28.
- BIHR, A. y PFEFFERKORN, R. (1996): *Hommes-Femmes. L'introuvable égalité. Ecole. Travail. Couple. Espaces publics*, Paris: Ed. De l'Atelier.
- BRAITHWAITE, M. y BYRNE, C. (1995): *Les femmes et la prise de décision dans les syndicats: une étude de la littérature et une enquête de la Confédération Européenne des Syndicats et de ses organisations affiliées et de ses comités syndicaux*, Bruselas, CES.
- BROWN, C.A. (1976): Women Workers in the Health Service Industry, in: S. Wolfe (ed), *Organization of Health Workers and Labor Conflict*, Nueva York: Baywood Publishing Company.
- BRUNEL, S.; FERNÁNDEZ, M.; HERNÁNDEZ, C.; LICERAS, L.; VILCHES, M.J. (1995): *La participación de la mujer en los sindicatos en España*, Madrid, Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.
- BULLOCK, S. [ed.] (1994): *Women and work*, London, Zed Books. Références Cahiers du féminisme (1992), Dossier: Travail de nuit des femmes, travail du dimanche, n° 61.
- CAHIERS DU FÉMINISME (1994-1995): Dossier: La durée du travail en question, n° 71-72.
- CGIL. COORDINAMENTO NAZIONALE DONNE (1990): *Soggetto donna e salute: oltre la salute riproduttiva*, Roma, CGIL.
- CGIL-CISL-UIL (1997): «Donne, salute, lavoro: soggettività e differenza nei rischi lavorativi»: 1° convegno sull'attività svolta, 13 giugno 1997, Milano, Milán, CGIL-CISL-UIL.
- CHAVKIN, W. [Ed.] (1981): *Double exposure: women's health hazards on the job and at home*, Nueva York, Monthly Review Press.
- CHRONIQUE FÉMINISTE (1989): Dossier: La santé des infirmières, n° 31.
- CHRONIQUE FÉMINISTE (1994): Dossier: Le travail de nuit des femmes, n° 52.
- CHRONIQUE FÉMINISTE (1996): Dossier: Emploi: ce n'est pas le travail qui manque, n° 60.
- COLOMBINI, D.; COPPI, L.; MENONI, O. (1995): *Valutazione del rischio e del danno da movimenti ripetitivi degli arti superiori in gruppi di lavoratrici di diversi settori produttivi nella Provincia di Milano*, Milán, Gruppo Donne-Salute-Lavoro.

- M. TH. COENEN (1991): *La grève des femmes à la FN, EN 1966*, Bruselas: Ed. Pol-His.
- CC.OO. (COMISIONES OBRERAS) (1987): Secretaría de la Mujer, *La mujer en la economía sumergida*, Madrid: CC.OO.
- CC.OO. (COMISIONES OBRERAS) (1995): Secretaría de la Mujer y Federación Minero-metalúrgica, *Jornadas sobre la organización del trabajo y la distribución de los tiempos de trabajo*, Madrid.
- COMMISSION EUROPÉENNE (1997-a), *L'état de la santé des femmes dans la Communauté européenne*, Luxemburgo, Office des publications officielles des CE.
- COMMISSION EUROPÉENNE (1997-b): *L'emploi en Europe 1997*, Luxemburgo, Office des publications officielles des CE.
- CORRADI, L. (1991): *Il Tempo rovesciato. Quotidianità femminile e lavoro notturno alla Bari-lla*, Milán: Franco Angeli.
- CEVOLI, M. (1993): *Donne e organizzazione del lavoro. Dal taylorismo alle risorse umane la cultura d'impresa riscopre la differenza*, Roma.
- COURS-SALIES, P. (dir.) (1995): *La liberté du travail*, París: Syllepse.
- C.U.T. (CENTRAL UNICA DOS TRABALHADORES), *Saúde, meio ambiente e condições de trabalho. Conteúdos básicos para uma ação sindical*, Sao Paulo: Fundacentro, 1995.
- DAVID, N. (1996): *Un monde à part: les femmes et l'économie mondiales*, Bruselas, CISL.
- DIEESE (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÓMICOS) (1997): *Equidade de gênero nas negociações coletivas: cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil*, São Paulo: DIEESE.
- DOYAL, L. (1995): *What makes women sick: gender and the political economy of health*, Londres, MacMillan.
- DUGGAN, P. y DASHNER, H. (ed.): *Les femmes dans la nouvelle économie mondiale, Cahier d'étude et de recherche*, n° 22-1994.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (1996): *Le travail à temps partiel dans l'Union européenne: les femmes et le travail à temps partiel*, Luxemburgo, Office des publications officielles des CE.
- FINARDI, M.; GUANCIA, S. (1995): *Maternità: lavoro e salute*, Milán, CISL.
- FONTENEAU, G. (1998): 1897-il y a cent ans, Premier Congrès international de Législation du Travail, *L'Année sociale 1997*, Bruselas: ULB, pp. 525-548.
- FRANKENHAEUSER, M.; LUNDBERG, U.; CHESNEY, M. [Ed. by] (1991): *Women, work and health: stress and opportunities*; Nueva York, Plenum Press.
- FRIGUI, N.; BRETIN, H.; METENIER, I.; AUSSSEL, L.; THÉBAUD-MONY, A. (1993): *Atteintes à la santé et exclusion professionnelle. Une enquête auprès de 86 femmes en chômage de longue durée*, *Travail et emploi*, n° 56, pp. 34-44.
- HERTOGHS, B. Le point de vue de la CES: la valse de l'égalité des chances, *Europe Sociale*, n° 3-1991, pp. 98-103.
- HERVEY, T. y SHAW, J. (1998): *Women, Work and Care: Women's Dual Role and Double Burden in EC Equality Law*, *Journal of European Social Policy*, Vol. 8 (1), pp. 43-63.

- HIRATA, H. y KERGOAT, D. (1988): Rappports sociaux de sexe et psychopathologie du travail, in: C. Dejours (dir.), *Plaisir et souffrance dans le travail*, AOCIP, Tomo II, pp. 131-176.
- HIRATA, H. y SENOTIER, D. (dir.): *Femmes et partage du travail*, París: Syros, 1996.
- HOSKYN, C. (1996): *Integrating Gender. Women, Law and Politics in the European Union*, Londres: Verso.
- INTERNATIONAL TEXTILE GARMENT AND LEATHER WORKERS' FEDERATION (1996): *Seguridad e higiene de la mujer: riesgos en la industria textil, confección y cuero*, Roma, Associazione Ambiente e Lavoro.
- JEFFERY, M. Not Really Going to Work? Of the Directive on Part-Time Work, «Atypical Work» and Attempts to Regulate It, *Industrial Law Journal*, Vol. 27, Nº 3, pp. 193-213.
- KAUPPINEN-TOROPAINEN, K. (1993): *OECD Panel Group on Women, Work and Health. National report: Finland*, Helsinki: The Ministry of Social Affairs and Health.
- KAUPPINEN, K. y KANDOLIN, I. (1998): *Gender and Working Conditions in the European Union*, Dublin. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- KIRBY, P. (1998): *What Women Want at Work: No More «Men Only» Health and Safety, Report of a TUC Survey of Safety Representatives*, multicopiado, Londres.
- KERGOAT, D. (dir.) (1992): *Les infirmières et leur coordination*, París: Lamarre.
- KERGOAT, D. (1994): Pour en finir avec l'essentialisme ou la nécessaire inversion d'un raisonnement, *Marie Pas Claire*, nº 4, pp. 16-18.
- KRAVARITOU, Y. (ed.) (1996): *Le sexe du droit du travail en Europe*, La Haya, Kluwer.
- KRAVARITOU, Y. (1997): *Egalité des chances et négociations collectives dans l'Union Européenne, 2. Analyse de la situation*, Dublín: Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.
- LABOUR RESEARCH DEPARTMENT (1996): *Women's health and safety: a trade union guide*, Londres, LRD.
- LAGERLÖF, E. (1993): *OECD working party on the role of women in the economy panels of expert on women, work and health: national report Sweden*, Estocolmo, Ministry of Health and Social Affairs.
- LAGERLÖF, E. [Ed.] (1993-b): *Women, work and health: synthesis report of a panel of experts*, París, OCDE.
- LANCIEN, N.; MACHEFER, J. y PARENT, D. (1997): La précarisation du travail comme source de violence accrue dans les rapports de travail, *Médecine et Travail*, 1997-4 (diciembre), pp. 38-42.
- LELIÈVRE, E. y GAUTHIER, A. (1995 ?): L'emploi des femmes en Europe: inégalités, discontinuité, politiques sociales in: A. M. Guillemard, J. Lewis, S. Ringen y R. Salais (coord.), *Comparer les systèmes de protection sociale en Europe, Volume 1, Rencontres d'Oxford*, s.l.: MIRE, s.d., pp. 493-518.
- LICERAS, D. y MURILLO, S. (1992): *La mujer asalariada ante la negociación colectiva*, Madrid: CC.OO.
- LOUIS, M.V. (1994): *Le droit de cuissage. France, 1860-1930*, París: Ed. De l'Atelier.

- DE MACEDO, B. (1989): *Plaidoyer pour une sociologie de la santé au travail selon les classes et selon les sexes*, (multicopiado), París.
- DE MACEDO, B. (1993): *En tissant voiles et linceuls. Le rapport travail-santé des ouvrières de Rio Tinto (Nordeste Brésil): une analyse en termes de rapports sociaux de classes et de sexes. 1924-1991*, Tesis para un doctorado de sociología del trabajo (Universidad París 7), París.
- MARUANI, M.; NICOLE, CH. (1989): *Au labour des dames. Métiers masculins, emplois féminins*, París: Syros.
- MARUANI, M.; REYNAUD, E. (1993): *Sociologie de l'emploi*, Ed. La Découverte, París.
- MARUANI, M. (1994): Un tableau contrasté, *Marie Pas Claire*, n° 4, pp. 13-15.
- MELKAS, H. y ANKER, R. (1997): Ségrégation professionnelle hommes-femmes dans les pays nordiques: une étude empirique, *Revue Internationale du Travail*, Vol, 136, n° 371-395.
- MENICUCCI, E. y SCAVONE, L. (coord.) (1997): *Trabalho, saúde e gênero na era da globalização*, Goiânia: A. B. Editora.
- MESSING, K. (1991-a): Les fesses de femmes et la santé au travail, *Cahiers du féminisme*, n° 58 (1991), pp. 12-13.
- MESSING, K. [Ed.] (1991-b): *La santé et la sécurité des travailleuses canadiennes: un document de référence*, Ottawa, Ministre des Approvisionnements et Service.
- MESSING, K. [Ed.] (1991-c): *Occupational safety and health concerns of Canadian women: a background paper*, Ottawa, Minister of Supply and Services.
- MESSING, K. (1995): *Quand le travail léger pèse lourd: vers une nouvelle approche en prévention dans les emplois des femmes*, Montreal CINBIOSE.
- MESSING, K. (1998): *One-eyed science: occupational health and women workers*, Filadelfia, Temple University Press.
- MESSING, K.; ESCALONA, E.; SEIFERT, A.M. (1996): *La minute de 120 secondes: analyse du travail des enseignants de l'école primaire*, Montreal, CINBIOSE; CEQ.
- MESSING, K.; HAENTJENS, CH. y DONIOL-SHAW, G. (1992): L'invisible nécessaire: l'activité de nettoyage des toilettes sur les trains de voyageurs en gare, *Le Travail humain*, vol. 55, n° 4-1992, pp. 353-370.
- MESSING, K.; NEIS, B.; DUMAIS, L. (1995): *Invisible. La santé des travailleuses*, Ed. Gynergy Books, Charlottetown.
- MEULDERS, D.; PLASMAN, O. (1994): *Atypical Employment in the EC*, Dartmouth, Aldershot.
- MEULDERS, D. (1998): Employment and Equal Opportunities, in: E. Gabaglio y R. Hoffmann (ed.), *European Trade Union Yearbook 1997*, pp. 275-292, Bruselas: ETUI.
- MOLINIER, P. (1997): Quelques éléments théoriques et cliniques sur l'invisibilité de travail des femmes, *Médecine et Travail*, 1997-4 (diciembre), pp. 17-20.
- MORENO, N. (1993): *Mujeres, condiciones de trabajo y salud*, Informe presentado en el forum europeo sobre la salud y la seguridad en el trabajo, Londres, febrero 1993 (multicopiado).

- NÄTTI, J. (1995): Part-time Employment in the Nordic Countries: A Trap for Women?, *Labour*, vol. 9 (1995), pp. 343-357.
- OECD (1993): *Women, Work and Health. Synthesis Report of a Panel of Experts*, París: OECD.
- PAOLI, P. (1996): *Second European Survey on Working Conditions*, Dublín: European Foundation.
- PERREAULT, M. (1990): La différenciation sexuelle en matière de santé et sécurité du travail. Des conditions de travail différentes ou le sexe en cause?, in: J. Fr. Chantalat, *L'individu dans l'organisation. Les dimensions oubliées*, Québec: Presse de l'Université de Laval, pp. 749-766.
- POMPILI PAGLIARI, M. (1991): *Un'altra estate. Il lavoro delle donne nell'industria conserviera*, Roma: EDIESSE.
- RAFFLE, P. et alii (1987): *Hunter's Diseases of Occupation*; Londres: Hodder and Stoughton.
- RAMOS YUSTE, A. (1996): Gender and the Labour Market, in: E. Gabaglio y R. Hoffmann (ed.), *European Trade Union Yearbook 1995*, pp. 57-76, Bruselas: ETUI.
- RAMOS YUSTE, A. (1997): The 1996-1997 ICG and women's fundamental rights, in: E. Gabaglio y R. Hoffmann (ed.), *European Trade Union Yearbook 1996*, pp. 233-268, Bruselas: ETUI.
- REVELLI, M. (1989): *Lavorare in FIAT, da Valletta ad Agnelli a Romiti. Operai, Sindacati, Robot*, Milán: Garzanti.
- RODRÍGUEZ, C.A. (1994): Seguridad y salud de la mujer trabajadora frente a la reconversión productiva y el cambio tecnológico, *Cuadernos de relaciones laborales*, 1994-4, pp. 103-125.
- RUBERY, J.; FAGAN, C. (1993): La Ségrégation professionnelle des femmes et des hommes dans la Communauté Européenne, *Europe Sociale*, Suplemento 3/1993.
- RUBERY, J.; FAGAN, C. (1994): Fixation des salaires et ségrégation sexuelle dans l'emploi dans la Communauté Européenne, *Europe Sociale*, Suplemento 4/1994.
- RUBERY, J.; FAGAN, C. (1998): *Equal Opportunities and Employment in the European Union*, Viena: Federal Ministry of Labour, Health and Social Affairs, Federal Minister of Women's Affairs and Consumer Protection.
- SILVERA, R. (1996): *Le salaire des femmes: toutes choses inégales... Les discriminations salariales en France et à l'étranger*, París: La Documentation Française.
- SUPIOT, A. (1995): Temps de travail: pour une concordance des temps, *Droit Social*, diciembre 1995, pp. 947-954.
- TATE, J. (1995): Le travail à domicile dans l'Union Européenne, *Europe Sociale*, Suplemento 2-1995.
- TEMPIA, A. (1993): *Ricomporre i tempi. Tra orari di lavoro, convenzioni sociali ed esigenze individuali: la difficile costruzione dell'identità*, Roma: EDIESSE.
- TRADES UNION CONGRESS (1991): *Women's health at risk: a TUC handbook*, Londres, TUC.
- VALLS-LLORET, C. (pref.), (1997): *Vivir con salud, haciendo visibles las diferencias — Congreso internacional «Mujeres, Trabajo, Salud»*, Barcelona, 1996, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- VOGEL, L. (1992): A propos d'une recherche italienne. Travail de nuit des femmes: et si les intéressées avaient voix au chapitre?, *Travail*, n° 26, pp. 6-19.
- VOGEL, L. (1997-a): Les surprises de la directive communautaire concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ou comment les conservateurs britanniques ont fait avancer le débat sur l'Europe sociale, *L'Année sociale 1996*, Bruselas: ULB, 1997, pp. 423-446.
- VOGEL, L. (1997-b): La transposition de la Directive 92/85 relative à la sécurité et à la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, Ia Parte, *Newsletter du BTS*, n° 6, pp. 8-13, IIa Parte, *Newsletter du BTS*, n° 7, pp. 8-12.
- VOGEL-POLSKY, E. (1996): The conception and instrumentalisation of legislation on equal opportunities for men and women: programmed not to succeed, *Transfer*, vol. 2, n° 2, pp. 349-381.
- VOGEL-POLSKY, E. (1997): Femmes, citoyenneté européenne et Traité de Maastricht, in: *Marches Européennes, Europe mode d'emploi*, Paris: Syllepse, pp. 65-76.