

## 第 I 部 EU-OSHA(欧州安全衛生機構)の“Women at Work: An Introduction”(職場での女性：はじめに)に関する解説

### 記事の全文対訳について

EU-OSHA は、そのウェブサイトで労働安全衛生に関する一定のテーマについて、解説記事を公表しています。そのテーマの一つに「Women at Work: An Introduction (職場での女性)」があり、職場における女性の労働安全衛生に関する入門的な解説が示されています。

この記事は、日本における職場における女性の労働安全衛生に関して参考になるものであると考えられますので、その全文（必要に応じてこの資料作成者の注、解説等を付して第 I 部として紹介することといたしました。

また、EU-OSHA は、別に“Employment trends and their impact on women’s OSH”(女性の労働安全衛生に関する雇用の傾向及びその影響)と題する論文も掲載しておりますので、これも第 II 部として同様に紹介することといたしました。

この資料の作成年月 2021 年 8 月

この資料の作成者 中央労働災害防止協会技術支援部国際課

### [原典のヘッドライン]:

Welcome to OSHwiki OSHWiki has been developed by EU-OSHA, to enable the sharing of occupational safety and health (OSH) knowledge, information and best practices, in order to support government, industry and employee organisations in ensuring safety and health at the workplace. OSHWiki aims to be an authoritative source of information that is easily updated, edited or translated and reaches beyond the OSH community.	OSHWiki へようこそ OSHWiki は EU-OSHA によって開発されたもので、職場での安全及び健康の確保において、政府、産業界及び被雇用者組織を支援し、政府、労働安全衛生 (OSH) の知識、情報及び優良な実践例の共有を可能にします。 OSHWiki は、更新、編集又は翻訳が容易で、OSH コミュニティを超えた権威ある情報源となることを目指しています。
What is OSHwiki  OSHWiki is based on the wiki concept (see Wikipedia) of developing an online encyclopaedia where users collaborate to create and share knowledge. The	OSHWiki とは  OSHWiki は、ユーザーが協力して知識を創造し共有するオンライン百科事典を開発するという wiki のコンセプト (Wikipedia 参照) に基づいています。OSHWiki

OSHWiki community has already created a large a variety of articles.

コミュニティは、すでに多くの様々な記事を作成しています。

[ 原典の所在 ] : <https://osha.europa.eu/en/themes/women-and-health-work>

[ 原典の題名 ] : **Women at Work: An Introduction, OSHwiki featured articles** (職場の女性 : 序論、労働安全衛生)

[原典の著者] : **Juliet Hassard, Birkbeck, University of London, United Kingdom** (連合王国 (英国) ロンドン大学 **Juliet Hassard, Birkbeck**)

[ 著作権について ] : この解説記事の著作権については、次のとおり、他に言及されていない限り、出典が明記されていれば、転載は認容されています。

<https://osha.europa.eu/en/legal-notice>

Copyright notice

© European Agency for Safety and Health at Work

Reproduction is authorised, provided the source is acknowledged, save where otherwise stated.

Where prior permission must be obtained for the reproduction or use of textual and multimedia information (sound, images, software, etc.), such permission shall cancel the above-mentioned general permission and shall clearly indicate any restrictions on use.

The aim of the current article is to provide an introduction into some of the key issues pertaining to women at work. A concise summary of some of the key matters related to women at work will be presented, with a concentrated focus on issues related to occupational segregation, and the gendered division of domestic duties at home. A short introduction to gender mainstreaming will also be provided.

今回の記事の目的は、職場における女性に関する主要な問題を紹介することです。職場での女性に関連するいくつかの重要な事柄を簡潔にまとめ、職業的な格差及び家庭での性別による家事分担に関する問題に焦点を当てて紹介します。また、性別をめぐる主要な考え方の流れについても簡単に紹介します。

Women at Work: An Introduction	職場での女性
--------------------------------	--------

Contents	目次
1 Introduction	1 はじめに
2 Historical background to women at work and the changing world of work	2 職場における女性の歴史的背景及び労働の世界の変化
3 Women's participation in employment and occupational gender segregation	3 女性の就業参加及び職業上の性別格差
o 3.1 Female participation in the workforce	o 3.1 女性の労働力への参加
o 3.2 Employment contract	o 3.2 雇用契約
o 3.3 Gender occupational segregation	o 3.3 性別による職業の格差
o 3.4 Concentration of employed women by occupational sector and profession	o 3.4 雇用されている女性の職業部門及び専門職への集中度
▪ 3.4.1 Occupational sectors	▪ 3.4.1 職業部門
▪ 3.4.2 Beyond occupational sectoral segregation: gender differences within professions and jobs	▪ 3.4.2 職業部門の格差を超えて：専門職及び仕事の中での性差
▪ 3.4.3 Women in male-dominated professions and sectors	▪ 3.4.3 男性優位の専門職及び部門における女性
o 3.5 Women in management and leadership positions	o 3.5 管理職及び指導的立場にある女性
o 3.6 Career progression	o 3.6 キャリアの発展
o 3.7 Gender and pay differences	o 3.7 性差及び賃金格差
o 3.8 Discrimination	o 3.8 差別
o 3.9 Migration	o 3.9 移住
o 3.10 Implications for women's OSH	o 3.10 女性の OSH への影響
4 Gendered division of unpaid domestic duties and home responsibilities	4 無報酬の家事及び家庭責任の性別による分担
5 Gender and Occupational Health and Safety: Policy and Practice	5 性別（ジェンダー）と労働安全衛生：政策及び実践
6 Conclusion	6 おわりに
7 References	7 参考文献

8 <a href="#">Links for further reading</a>	8 参考文献へのリンク
---	-------------

<b>Introduction</b>	はじめに
<p>The aim of the current article is to provide an introduction into some of the key issues pertaining to women at work. A concise summary of some of the key matters related to women at work will be presented, with a concentrated focus on issues related to occupational segregation, and the gendered division of domestic duties at home. A short introduction to gender mainstreaming will also be provided.</p>	<p>今回の記事の目的は、働く女性にまつわる主要な問題を紹介することです。職場での女性に関連するいくつかの重要な事柄を簡潔に要約し、職業上の格差及び家庭での性別による家事の分担に関する問題に焦点を当てます。</p> <p>また、性別（ジェンダー：資料作成者注：Gender という用語には単なる男女の肉体的・精神的な違いにとどまらず、社会的な理解及びその取扱いの違い、雇用における状況、家庭内の男女の責任及びその分担、男女の違いによる専門的・技術的な職業への参入状況等、幅広い課題を意味しています。そこで、本稿では以下「ジェンダー（性差）」と翻訳することとしています。）をめぐる主流な流れについても簡単に紹介します。</p>

<b>Historical background to women at work and the changing world of work</b>	<b>職場での女性及び労働の世界の変化への歴史的背景</b>
<p>Globalization, an ageing workforce, and increasing migration continue to affect world economies, highlighting the need to retain and maintain workforces for a sustainable future. Women as workers are vital to the world's economies. An estimated 52% of global working age women are actively employed [1], and women's contribution to the workforce continues to grow. Benefiting their families through increased household incomes and employers through increased productivity. However, this growth is not without challenges for women or organisations. In Europe, it is estimated that a constant employment rate for women will lead to an expected shortfall of 24 million people in the active workforce by 2040. However, if this employment rate could</p>	<p>グローバル化、労働力の高齢化及び移民の増加は、世界経済に影響を与え続けており、持続可能な未来のために労働力を維持及び継続する必要性が強調されています。労働者としての女性は、世界の経済にとって不可欠な存在です。世界の生産年齢層の女性の52%が積極的に雇用されていると推定されており[1]、労働力としての女性の貢献度は増加し続けています。</p> <p>女性の労働力への貢献度は高まり続けており、家計収入の増加を通じて家族に利益をもたらし、生産性の向上を通じて使用者にも利益をもたらしています。しかし、この成長は、女性又は組織にとって課題がないわけではありません。欧州では、女性の雇用率が一定の場合、2040年までに有効労働力が2,400万人不足すると推定されています。しかし、この雇用率が男性と同じになるように増加するこ</p>

<p>increase to equal that of men, then it is estimated that this projected shortfall could be reduced by 3 million [2]. These figures illustrate that viewing and supporting women, as a resource in the workforce must be reinforced.</p>	<p>とができれば、この予測される不足分は 300 万人減少すると推定されています [2]。これらの数字は、労働力としての女性の見方及び支援を強化しなければならないことを示しています。</p>
--	--

<p><b>Women's participation in employment and occupational gender segregation</b></p>	<p>雇用における女性の参入及び職業的な性別格差</p>
<p><b>Female participation in the workforce</b></p> <p>Pronounced gender differences in employment patterns can be observed, which is associated to a highly segregated labour market based on gender. The Fifth European Working Conditions Survey (EWCS) found an average employment rate of 58.2% for women in the EU-27, which is considerably lower than the 70.1% observed for men [3]. It is important to note that from 1996 to 2011 the gap between male and female employment rates was observed to narrow. In 2008, 20 out of 27 countries had accomplished the required female employment rate of over 60%. In 2010, only 16 out of 27 countries accomplished this rate, and it speculated that this be the result of the economic crisis. Areas of employment that saw a decrease in female employment included retail salespersons, blue-collar workers in textiles/clothing manufacture and in agriculture [4].</p> <p>It is important to note that considerable variation in women's employment rate can be observed across EU Members States, and that female employment rate has been observed to vary by age group [5], with the highest observable female employment rate amongst those aged 25 to 49. For a more detailed overview of these variations in employment trends by EU country and age please see [employment trends and their impact on women].</p>	<p><b>女性の労働力への参加</b></p> <p>雇用パターンには顕著な男女差が見られ、これは、性別に基づいて高度に格差された労働市場に関連しています。第 5 回欧州労働条件調査 (EWCS) によると、EU-27 の女性の平均雇用率は 58.2% で、男性の 70.1% よりもかなり低いことがわかりました [3]。</p> <p>重要なのは、1996 年から 2011 年にかけて、男女の雇用率の差が縮まっていることが観察されたことです。</p> <p>2008 年には、27 カ国中 20 カ国が 60% 以上の女性雇用率を達成していました。2010 年には 27 カ国中 16 カ国しか達成しておらず、これは経済危機の影響だと推測されます。</p> <p>女性の雇用が減少した雇用分野には、小売店の販売員、繊維・衣料品製造のブルーカラー労働者、農業が含まれています [4]。</p> <p>また、女性の雇用率は年齢層によって異なることが観察されており [5]、25 歳から 49 歳の女性の雇用率が最も高いことがわかっています。</p> <p>このような EU の国別・年齢別の雇用動向の変化については、「雇用動向及びその女性への影響」を参照してください。</p>

<p>In 2010, youth employment in the EU was 21.1%. The unemployment rate amongst younger women has been observed to be dramatically higher than that of young men in several Member States (including, Czech Republic, Cyprus, France, Greece, Italy, Poland and Portugal), with a difference of almost 15 percentage points in Greece [4].</p>	<p>2010年には、EUの若年層の雇用率は21.1%でした。いくつかの加盟国（チェコ、キプロス、フランス、ギリシャ、イタリア、ポーランド、ポルトガルを含む。）では、若年女性の失業率が若年男性の失業率よりも劇的に高いことが観察されており、ギリシャではその差が15ポイント近くに達しています[4]。</p>
--	--

<p><b>Employment contract</b></p>	<p><b>雇用契約</b></p>
<p>An additional employment dimension that is found to differ significantly between men and women is in relation to employment contracts: specifically, with more women than men opting for part-time employment [6] [7] [8]. Indeed part-time employment continues to be important for women, as it remains one option of dealing with child and eldercare duties. In 2008, although equal proportions of men and women had full-time jobs, 73% of those filling part-time jobs were women. In 2011 within the EU-27, almost one-third (32.1%) of women employed worked on a part-time basis, which was significantly higher proportion than men (9% respectively). Part-time employment is most common among older workers (aged 55+) and young workers (15-24 years) [5].</p>	<p>さらに、男女間で大きく異なる雇用形態として、雇用契約に関するものがあります。具体的には、男性よりも女性の方がパートタイム雇用を選択していることがわかります [6] [7] [8]。</p> <p>実際、女性にとってパートタイム雇用は、育児及び高齢者介護に対処するための一つの選択肢として、引き続き重要な意味を持っています。2008年には、フルタイムの仕事に就いているのは男女同数でしたが、パートタイムの仕事に就いているのは73%が女性でした。2011年に、EU-27か国では、雇用されている女性の約3分の1(32.1%)がパートタイムで働いており、その割合は男性(それぞれ9%)を大きく上回っています。パートタイムの雇用は、高齢者(55歳以上)と若年労働者(15~24歳)に最も多く見られます[5]。</p>

<p><b>Gender occupational segregation</b></p>	<p><b>性別の職業上の格差</b></p>
<p>Gender occupational segregation refers to the pattern in which one gender is under-represented in some jobs and over-represented in others, relative to their percentage share of total employment [7]. A growing body of evidence indicates that a high level of gender segregation is a persistent feature of the</p>	<p>性別による職業格差とは、雇用全体に占める割合と比較して、ある職種では性別が過小評価され、他の職種では過大評価されるパターンを指します [7]。ヨーロッパでは、また、世界的に見ても、高いレベルの性別格差が雇用構造の根強い特徴であることを示す証拠が増えています[6] [7] [8] [9] [10] [11]。</p>

employment structure in Europe, and, moreover, globally [6] [7] [8] [9] [10] [11].	
--	--

<p><b>Concentration of employed women by occupational sector and profession</b></p>	<p><b>職業別及び専門職別の雇用された女性の集中度</b></p>
<p><b>Occupational sectors</b></p> <p>In general, women and men tend to be concentrated in different areas of the labour market [12]. The evidence indicates that jobs occupied by women are spread less evenly across occupational sectors, as compared to men; and that the sectors in which women predominantly work are categorically different from those in which men are concentrated in [13]. This social phenomenon has been termed horizontal segregation; whereby men and women tend to work and be concentrated in different occupational sectors and perform different types of jobs and related tasks [12].</p> <p>In 2005, 60% of all employed women were concentrated in six sectors out of the 62 defined by the NACE two-digit-level categorisation. These six sectors were healthcare and social services (17%), retail (12.5%), education (11.5%), public administration (7%), business activities (7%) and hotels and restaurants (5%). In contrast, only 31% of employed men worked in these sectors. In general, the concentration of female activity in a limited number of sectors is greater than that of men. Moreover, this concentration of female activity in a limited number of sectors appears to be increasing, rather than decreasing over time [14].</p> <p>In recent years there has been an increasing employment rate of women in the service sector , which can be, in part, explained by job growth several key sectors were women typically work: health and social work, education and</p>	<p><b>職業分野</b></p> <p>一般的に、女性及び男性は労働市場の異なる分野に集中する傾向があります[12]。その証拠に、女性が従事する仕事は男性に比べて職業部門にあまり均等に広がっておらず、女性が主に働く部門は男性が集中する部門とはカテゴリー的に異なることが示されています [13]。</p> <p>この社会現象は水平格差と呼ばれており、男性と女性とは異なる職業部門で働き、集中する傾向があり、異なる種類の仕事や関連するタスクを行うこととなります [12]。</p> <p>2005 年には、雇用されている女性の 60%が、NACE (<i>EU 業種分類</i>) の 2 桁レベルの分類で定義されている 62 部門のうち、6 部門に集中していました。この 6 部門とは、医療及び社会的サービス (17%)、小売 (12.5%)、教育 (11.5%)、行政 (7%)、ビジネス活動 (7%)、ホテル・レストラン (5%) です。</p> <p>一方、雇用されている男性のうち、これらの分野で働いている人は 31%しかいませんでした。一般的に、女性の活動は男性よりも限られた分野に集中しています。さらに、この限られた職業分野への女性の活動の集中は、時間の経過とともに減少するのではなく、むしろ増加しているようです[14]。</p> <p>近年、サービス業における女性の雇用率が上昇していますが、これは、女性が一般的に働くいくつかの主要な部門 (医療及び社会事業、教育さらには一部の事業活動) で雇用が増加していることが一因となっています。実際、医療、教育及び</p>

<p>some business activities. Indeed, health, education and other services sector provide many part-time jobs for women [15]. According to the latest European Worker's Survey, women may be proportionally exposed to more psychosocial risks; because of their increased direct contact with clients due to the nature of their jobs. In general, women in this sector report slightly higher levels of unwanted sexual attention, threats, humiliating behaviour, sexual harassment and bullying; whilst men, in contrast, reported higher levels of violence at work [5].</p>	<p>その他のサービス部門は、女性に多くのパートタイムの仕事を提供しています [15]。最新の欧州労働者調査によると、仕事の性質上、顧客との直接的な接触が増えるため、女性は比例してより多くの心理社会的リスクにさらされている可能性があります。</p> <p>一般に、この部門の女性は、望まない性的注目、脅迫、屈辱的な行動、性的嫌がらせ及びいじめのレベルがやや高いと報告しており、一方、男性は対照的に職場での暴力のレベルが高いと報告しています [5]。</p>
--	--

<p><b>Beyond occupational sectoral segregation: gender differences within professions and jobs</b></p>	<p><b>職業分野での格差を超えて：職業及び仕事の中での性差</b></p>
<p>Horizontal gender segregation has been observed to extend beyond occupational sectors. Based on the results of the analysis of the third EWCS (European Working Conditions Survey), horizontal segregation can continue to be observed in 'gender-integrated' occupational sectors: namely, areas of employment which have a more equal representation of male and females (such as, 'professionals', 50% men and 50 % women). When the data was aggregated at the level of fields within that occupational domain, men and women were found to work in different areas and fields. For example, in 2002, technicians or associate professionals were approximately equally distributed among men and women: 52%, and 48% respectively. However, the vast majority of men were found to be concentrated in jobs in the area related to physical, mathematical and engineering science (78%); whilst the majority of women were found to work in areas of teaching (69%) and life sciences and health (80%) [7].</p>	<p>男女間の水平格差は、職業分野を超えて広がっていることが観察されています。第3回 EWCS (European Working Conditions Survey : 欧州労働力調査) の分析結果によると、水平方向の格差は、「男女統合」された職業分野、すなわち、男女の割合がより均等な雇用分野 (例えば、「専門職」では、男性 50%、女性 50%) で引き続き観察されています。</p> <p>その職業領域の中での分野レベルでデータを集計すると、男性と女性は異なる領域及び分野で働いていることがわかりました。例えば、2002年の「技術者」及び「準技術者」は、男性が 52%、女性が 48%と、ほぼ均等に分布していました。</p> <p>しかし、男性の大部分は、物理学、数学、工学に関連する分野の仕事に集中しており (78%)、女性の大部分は、教育 (69%) 及び生命科学・健康 (80%) の分野で働いていることがわかりました [7]。</p>



<p>Interestingly, even when men and women tend to work in the same job, evidence indicates that women and men continue to perform categorically different tasks [9] [16] [17]. An observational study conducted by Messing and colleagues [16] examined the ergonomic demands for workers in a poultry factory: with an equal proportion of male and females. Results of the study demonstrated that although men and women held the same job title, they often conducted very different tasks with different responsibilities. Male workers were found more likely to have task related to ‘disassembling’ the chicken, requiring large ‘sweeping’ movements; whilst females were more likely to have tasks related to fine and precise cutting (such as removing skin, excess fat, or veins). Consequently, the ergonomic demands and their respective consequences for workers’ health were found to be categorically different for women and men. Thus, suggesting that horizontal gender segregation can extend into the same occupational sector and even the same job title.</p>	<p>興味深いことに、男性及び女性が同じ仕事をしていても、女性及び男性では分類的に異なる仕事をしていることが示されています [9] [16] [17]。</p> <p>Messing ら[16]が行った観察研究では、男性及び女性の割合が同じである養鶏場の労働者の人間工学的要件を調査しました。この研究の結果、男性及び女性は同じ職種に就いているにもかかわらず、責任の異なる非常に異なる作業を行っていることが多いことが明らかになりました。</p> <p>男性労働者は鶏肉の「解体」に関連した作業を行うことが多く、大きな「掃き掃除」の動きを必要とする。一方、女性労働者は細かく正確な切断（皮、余分な脂肪又は静脈の除去のような）に関連した作業を行うことが多いことがわかりました。</p> <p>その結果、人間工学的な要件と、それが労働者の健康に及ぼす影響は、女性と男性では大きく異なることがわかりました。このことから、水平方向の男女格差は、同じ職業部門、さらには同じ職種にまで及ぶ可能性があることが示唆されました。</p>
---	---

<b>Women in male-dominated professions and sectors</b>	<b>男性優位の職業及び分野における女性</b>
<p>In general, women’s move into traditional male jobs has been slowly increasing [18]. The 4th EWCS observed that there were more women working in male-dominated jobs than there were men working in traditional female-dominated sectors. Women working in male-dominated workplaces or traditionally masculine jobs can often experience tokenism. Tokens often feel isolated and excluded from informal networks [19], and can often experience stereotyping and discrimination from the majority of the group [20]; which can create a more stressful work environment. Beyond the experience and</p>	<p>一般的に、伝統的な男性の仕事への女性の進出は徐々に増加しています[18]。</p> <p>第4回 EWCS では、伝統的な女性優位の分野で働く男性よりも、男性優位の仕事で働く女性の方が多くことが観察されました。男性優位の職場及び伝統的に男性的な仕事に従事する女性は、しばしば形ばかりの法令順守主義を経験することがあります。(女性が) 非公式なネットワークから孤立し、排除されていると感じることが多く[19]、グループの大多数からの決めつけや差別を経験することも多く[20]、その結果、よりストレスの多い職場環境になってしまう証拠があります。証拠のある経験及び意味合いだけでなく、米国の研究では、これまで女性が従事</p>

<p>implication of experiencing tokenism, research from the USA demonstrates that occupations not previously occupied by women may not necessarily have the required preventions in place to reduce the risks that women may face in this working environment [5]. For example, a study of female long-haul truckers showed that fewer than one-third of companies provided sexual harassment or violence prevention training; or even had a policy for violence prevention in place.</p>	<p>していなかった職業では、女性がこのような労働環境で直面する可能性のあるリスクを軽減するために必要な予防措置が必ずしも講じられていない可能性が示されています[5]。</p> <p>例えば、長距離トラック運転手の女性を対象とした調査では、セクハラ及び暴力防止のための研修を実施している企業は3分の1にも満たず、また、暴力防止のための方針を定めている企業もありませんでした。</p>
--	---

<p><b>Women in management and leadership positions</b></p>	<p><b>管理職及び指導的立場の女性</b></p>
<p>In addition to this horizontal occupational and sectoral segregation, vertical segregation can also be observed; with women being typically under-represented in higher status and higher paid jobs [7]. Women continue to have difficulties in attaining senior positions within organisations, because of the ‘glass ceiling effect’ [19]. In 2010, 13% of women in the EU-27 were in a supervisory role, which is lower than the 22% of men in a similar position [3]. Moreover, women tended to be at lower levels of organisational hierarchy as they had on average 8 subordinates, which is lower than the average subordinates a man has (24). Men were also 2.5 times more likely than women to be supervising 10 or more subordinates. There are also differences in the gender of the subordinates, with only 12% of men having a female supervisor; while 47% of women having a female supervisor [3]. Even at government representation, women only make 26% representatives at parliaments across Europe, and 32% of representatives in local and regional assemblies [21]. However, a positive trend can be observed amongst the proportion of workers reporting having female immediate supervisors. According to the 2010 EWCS,</p>	<p>このような水平方向の職業及び部門間の格差に加えて、垂直方向の隔離も観察されることがあり、女性は一般的に地位の高い、給料の高い仕事にあまり従事していません[7]。女性は、「ガラスの天井効果」のために、組織内の上級職に就くことが依然として困難です [19]。</p> <p>2010年には、EU-27の女性の13%が監督的役割を担っており、同様の立場にある男性の22%を下回っていました [3]。</p> <p>さらに、女性の部下の数は平均8人で、男性の平均部下数（24人）よりも少ないため、女性は組織階層の低いレベルにいる傾向がありました。</p> <p>また、男性は10人以上の部下を持っている人が女性の2.5倍もいました。</p> <p>また、部下の性別にも違いがあり、女性の上司を持つ男性は12%しかいないのに対し、女性の上司を持つ女性は47%に上ります[3]。</p> <p>政府の代表でも、女性は欧州全域の議会で26%、地方議会では32%の代表者しかいません[21]。</p> <p>しかし、女性の直属の上司がいると回答した労働者の割合には、良い傾向が見られます。</p> <p>2010年のEWCSによると、観察された数字は1995年の21%から2005年には</p>

<p>the observed figures rose from 21% in 1995 to 25% in 2005, and to 31% in 2010. It is important to note that these observed rates were found to considerably vary between Member States.</p> <p>At board level, the participation of women involved in top-level business decision-making remains very low in the EU; although there are small signs of progress. In January 2012, women occupied on average just 13.7% of board seats of the largest publicly listed companies in EU Member States. Since the final quarter of 2003, the share of women on boards has risen from 8.5% to 13.7%, an increase of 5.2 percentage points in a little over 8 years [21]. For a more detailed discussion on how these, and other, employment trends may impact women's occupational health please see employment trends and the impact on women's health</p>	<p>25%、2010年には31%に上昇しています。なお、これらの割合は加盟国間で大きく異なることがわかりました。</p> <p>取締役会レベルでは、トップレベルのビジネス意思決定に関わる女性の参加率は、EUでは依然として非常に低い。2012年1月時点では、EU加盟国の最大手上場企業の取締役会において、女性の占める割合は平均13.7%にとどまっています。2003年の最終四半期以降、取締役会に占める女性の割合は8.5%から13.7%に上昇しており、8年あまりで5.2ポイントの増加となっています[21]。</p> <p>これらの、あるいはその他の雇用動向が女性の職業上の健康にどのような影響を与えるかについての詳細な議論は、雇用動向と女性の健康への影響を参照してください。</p>
---	---

<p><b>Career progression</b></p> <p>Regardless of working part- or full-time, women reported poorer career prospects than men [3]. Women in the workplace have typically reported poorer career progression and prospects in a variety of industries [3], these include medicine[22], teaching [23], ICT [24] and local government [25].</p> <p>In general, women are over-represented in low-status jobs, which are often characterised by, multiple jobs, work intensification, lack of career progression and lack of autonomy and personal control. Such characteristics of the work environment can contribute to higher strain and stress levels [5]. The associated challenge for women regarding career progression has been referred by many as the gender talent gap.</p>	<p><b>キャリアアップ</b></p> <p>パートタイムかフルタイムかにかかわらず、女性は男性よりもキャリアの見通しが悪いと報告しています[3]。職場にいる女性は一般的に、医学[22]、教育[23]、ICT (The new Information and Communication Technology : 新しい情報技術) [24]、地方自治体[25]を含む、さまざまな業界でキャリアアップ及び将来性の低さを報告しています[3]。</p> <p>一般的に、女性は、複数の仕事、仕事の集中化、キャリアアップの欠如、自律性及び個人のコントロールの欠如の特徴がある地位の低い仕事に就いていることが多くあります。</p> <p>このような職場環境の特徴は、緊張やストレスレベルを高める要因となります[5]。キャリアアップに関する女性の課題は、多くの場合「性的な才能のギャップ」と呼ばれています。</p>
---	---

<b>Gender and pay differences</b>	<b>性別及び給与の違い</b>
<p>Generally, women earn less than men, despite the fact that there are more women in high-status jobs today. The ILO [26] reports that there is a worldwide gender gap in payment, with a woman's income per hour worked being on average about 77.1% of men's income. However, it is important to note that the gender pay gap has reduced from a difference of over 60% in the 1960s to 30% in the 1990s [27]. In Europe, women earn, on average, 16% less than men across Europe [28] [29]; however, it is important to note that this discrepancy is stagnating. The gender pay gap has been observed to widen with age and is even present in female-dominated jobs [5]. Across Member States the gender pay gap varied by 25 percentage points, ranging from 2% in Slovenia to 27% in Estonia [3]. A recent US study has demonstrated that women and younger workers aged between 22 and 44 years in particular could be at risk of hypertension when working for low wages [30]. At European and national levels, legislation on equal pay has facilitated a decrease in the number of cases of direct discrimination (such as, differences in pay when a man and a woman are doing exactly the same job with the same experience and skills and the same performance). However, despite EU legislation on equal pay, the gender pay gap has been observed to narrow at a much slower pace than the gender employment gap [31].</p>	<p>今日、地位の高い仕事に就く女性が増えているにもかかわらず、一般的に女性の収入は男性よりも少ない。ILO[26]の報告によると、世界的に支払いの男女格差があり、女性の労働時間当たりの収入は平均して男性の約 77.1%となっています。</p> <p>しかし、1960年代には60%以上の差があった男女間の賃金格差が、1990年代には30%にまで縮小していることに注目したい[27]。</p> <p>ヨーロッパでは、女性の収入は平均して男性よりも16%少なくなっていますが[28] [29]、この差が停滞していることに注意する必要があります。</p> <p>男女間の賃金格差は、年齢とともに拡大することが観察されており、女性が中心となる仕事においても存在しています[5]。加盟国間では、男女間の賃金格差は25ポイントの差があり、スロベニアの2%からエストニアの27%までとなっています[3]。最近の米国の研究では、特に女性と22歳から44歳までの若い労働者は、低賃金で働いていると高血圧のリスクにさらされる可能性があることが実証されています[30]。欧州及び各国レベルでは、同一賃金に関する法律により、直接的な差別（男性と女性が全く同じ仕事を同じ経験と技能で行い、同じ成果を上げているにもかかわらず、賃金に差がある場合のような）の件数は減少しています。</p> <p>しかし、EUの同一賃金に関する法律にもかかわらず、男女間の賃金格差は、男女間の雇用格差よりもはるかに遅いペースで縮小していることが観察されています[31]。</p>

<b>Discrimination</b>	<b>差別</b>
In the workplace, more women (6.9%) report being discriminated against than	職場では、男性（5.6%）よりも女性（6.9%）の方がより多く差別されていると

<p>men (5.6%) [3]. This is despite workers benefiting from the introduction of EU legislation addressing gender discrimination [31]. Further information on gender discrimination can be found in a separate article focusing on discrimination at work. In addition, women are prone to be the subject of unwanted sexual attention in the workplace [3]. The issue of sexual harassment at work is addressed in a separate article.</p>	<p>報告しています[3]。これは、男女差別を取り締まる EU 法の導入によって労働者が恩恵を受けているにもかかわらず、です[31]。男女間の差別についての詳細は、職場での差別に焦点を当てた別の記事でご覧いただけます。</p> <p>さらに、女性は職場で望まない性的関心の対象となる傾向があります[3]。職場でのセクシャルハラスメントの問題については、別の記事で取り上げています。</p>
---	--

<p>Migration</p>	<p>移民</p>
<p>The examination of European data further reveals that women migrant workers are at a disadvantage to their male counterparts. Research has found that among female migrant workers language problems, poor communication and on-the-job training, working hours and fatigue are some of the possible factors that may contribute to a higher workplace injury rates. In comparison to female nationals, family demands and obligations have a significantly higher impact on activity and employment amongst female immigrants. It is important to highlight that female migrant workers are not a homogenous group, and, therefore, targeted OSH solutions should actively consider the diversity within this group of workers. Indeed, second-generation migrant women have been observed to have, in general, better educational levels and better integration into labour market than those of the first generation, and even in comparison to some Members States nationals [5]. For a more detailed discussion of migration and women's occupational health please see employment trends and the impact on women.</p>	<p>ヨーロッパのデータを調べると、女性の移民労働者は男性の移民労働者に比べて不利な立場にあることがさらに明らかになりました。調査によると、女性移民労働者の間では、言葉の問題、コミュニケーション不足、オンザジョブトレーニング (OJT)、労働時間及び疲労が、労働災害率を高める要因になっている可能性があります。また、女性移民の場合には、その国の本来の国民と比較して、家族の要求及び義務が活動及び雇用に与える影響が著しく高くなっています。女性移民労働者は均質なグループではないことを強調することが重要であり、したがって、対象となる労働安全衛生の解決策は、この労働者グループ内の多様性を積極的に考慮すべきです。</p> <p>実際、移民二世の女性は、一般的に、一世の女性よりも教育レベルが高く、労働市場への統合が進んでいることが観察されており、一部の加盟国の国民と比較しても同様です[5]。</p> <p>移民及び女性の労働衛生に関するより詳細な議論については、「雇用動向と女性への影響」を参照してください。</p>

<b>Implications for women's OSH</b>	<b>女性の労働安全衛生（OSH）への影響</b>
<p>The pervasiveness of gender segregation within the labour market has resulted in significant differences in both job content and working conditions amongst women and men [12][16] [32]. As a result, men and women are differentially exposed to a different set of exposure rates and pattern of workplace hazards (for example, exposure to toxic chemicals, ergonomic demands, risk of accidents, and psychosocial risks; [16]). Broadly speaking women's jobs involve caring, nurturing and service activities for people, whilst men tend to be concentrated in management and the manual and technical jobs associated with machinery or physical products [12]. Consequently, because men and women are differently concentrated in certain occupations and sectors, with different aspects of job content and its associated tasks, they will be exposed to a different pattern of work-related risks [7] [6] [16]. For a more in-depth discussion of the implications of the gendered nature of employment patterns and trends on women's occupational health and safety please refer to this article: <a href="#">separate article</a></p>	<p>労働市場における男女格差の広がり、女性及び男性の間で仕事の内容と労働条件の両方に大きな違いをもたらしました[12][16][32]。その結果、男性と女性とでは、職場の危険性（例えば、有害化学物質へのばく露、人間工学的要件、事故のリスク及び心理社会的リスク）のばく露の程度及びパターンが異なっています[16]。大まかに言えば、女性の仕事は人々へのケア及び養育、サービス活動に関わるものであり、男性は管理職並びに機械及び物理的な製品に関連する手作業及び技術的な仕事に集中する傾向があります[12]。その結果、男性と女性とは特定の職業及び部門に異なる形で集中しており、仕事の内容及びそれに関連する業務も異なるため、仕事に関連するリスクの異なるパターンにさらされることとなります [7] [6] [16]。雇用形態及び傾向のジェンダー化（性別化）が女性の労働安全衛生に与える影響についてのより詳細な議論については、こちらの記事を参照してください：別の記事：<a href="#">separate article</a>を参照されたい。）</p>

<b>Gendered division of unpaid domestic duties and home responsibilities</b>	<b>無報酬の家事及び家庭責任の性別による分担</b>
<p>There is an established gender gap in the division of labour outside the workplace [12] [33]. Women, on average, report a higher total workload than men when both their vocational and domestic responsibilities are combined [34]. This proportionally increased total workload has been found to equate to longer working hours amongst women when both domestic and vocational activities are collectively combined; this trends is also observed amongst women who part time [5]. As a result of women's, on average, higher total</p>	<p>職場外での仕事の分担には、確立されたジェンダーギャップがあります [12] [33]。女性は、職業上の責任及び家庭内の責任の両方を合わせると、平均して男性よりも総仕事量が多いと報告しています[34]。この比例して増加する総仕事量は、家庭内活動及び職業活動の両方を合わせた場合には、女性の労働時間の長さに相当することがわかっています。この傾向は、パートタイムの女性にも見られます[5]。女性は平均的に総労働負荷が高いため、肉体的及び精神的な健康面での脅威が大</p>

<p>workload can be more threatened in terms of their physical and mental health; and are particularly prone to role and work overload [35]. A study amongst white-collar workers in Sweden found a significant gender difference in reported total workload (inclusive of both work and domestic duties), with women, on average, reporting a higher total workload; and also a higher frequency and severity of physical ailments and symptoms. Within this study, employed women's health was observed to determine by the interaction between conditions at work and household duties [36]. A particularly at risk group of role and work overload are midcareer women (the period approximately 15 to 20 years into one's professional career) in dual-career households [37].</p>	<p>きく、特に役割や仕事の過負荷に陥りやすいです [35]。 スウェーデンのホワイトカラー労働者を対象とした研究では、報告された総仕事量（仕事及び家事の両方を含む。）に有意な男女差が見られ、女性は平均して総仕事量が多く、また、身体的な病気並びに症状の頻度及び重症度も高いと報告しています。 この研究では、雇用されている女性の健康状態は、仕事及び家事の条件の相互作用によって決まることが観察されました[36]。 役割及び仕事の過負荷のリスクグループとしては、特に、共働き世帯の中堅キャリア女性（職業生活を始めて約15～20年の期間）が挙げられます[37]。</p>
--	--

<p><b>Gender and Occupational Health and Safety: Policy and Practice</b></p>	<p><b>ジェンダー(性差)及び労働安全衛生：政策及び実践</b></p>
<p>Currently, the approach to occupational health and safety in the EU is 'gender neutral' [12] [38] [39]; whereby, equality is actively promoted as the norm, and explicit gender differences (with the exception of sex differences; namely, reproductive health issues) are not acknowledged or directly addressed [38]; Gender mainstreaming, or the integration of gender into occupational health and safety policy and practice, was included in the 'Community Strategy on health and safety at work 2002-2006' [40] as a key objective. There is growing criticism of 'gender neutrality' as an effective policy approach. Indeed, it has been argued that by taking a gender-neutral approach in policy and legislation this has contributed to less attention and fewer resources being directed towards work-related risks to women and their prevention [5]. A recent report by the EU-OSHA [5] identified a number of gaps in policy with</p>	<p>現在、EUにおける労働安全衛生へのアプローチは「ジェンダー（性差）中立」です [12] [38] [39]。つまり、平等が規範として積極的に推進されており、明確な性差（性的な違いを除く、すなわち生殖に関する健康問題）は認められておらず、直接対処もされていません [38]。ジェンダー（性差）の主流化、すなわち労働安全衛生の政策及び実践へのジェンダー（性差）の統合は、「労働における健康と安全に関するコミュニティ戦略 2002-2006」 [40]に重要な目的として盛り込まれています。 効果的な政策アプローチとしての「ジェンダー（性差）中立性」に対する批判が高まっています。実際、政策や法律においてジェンダー（性差）に中立的なアプローチをとることで、女性にとっての作業関連のリスク及びその予防に向けられる注目度及び資源が少なくなる一因となっていると主張されています[5]。 EU-OSHAによる最近の報告書[5]では、女性の労働衛生に直接的な影響を及ぼす</p>

direct implications to women's occupational health. For example, European safety and health directives do not cover (predominantly female) domestic workers; or women working informally, for example wives or partners of men in family farming businesses, may not always be covered by legislation. These examples in gap in policy highlight the importance and necessity of conducting gender impact assessments on all existing and future OSH directives, standard setting and compensation arrangements. Informed by the current knowledge-base of prevention and mainstreaming gender into OSH, existing directives could be, and arguably should be/ can be, implemented in a more gender-sensitive manner.

In addition, a growing number of experts have observed that gender issues have typically been neglected in the planning and implementation of health promotion initiatives and disease prevention strategies [32] [16] [41]. In general, interventions have been described by some authors as 'gender blind'; whereby, interventions are assumed to be equally as effective for men as women, and vice versa [26]. Despite the growing body of evidence indicating that integrating gender considerations into interventions results in a strong positive effect on health outcomes across various domains [42].

Central to addressing the issue of gender in the workplace is strengthening the link between gender equality and occupational health [5]. This involves taking into account a gender-sensitive approach in order to prevent occupational health problems; and, conversely, taking into account how working conditions and work organisation can encourage gender equality. Central to addressing working conditions and broader issues of gender equality is the active participation of women in all decision-making practices concerning occupational health and safety at all levels; and their active

政策上のギャップがいくつか指摘されています。例えば、欧州の安全衛生指令は（主に女性の）家庭内労働者を対象としていません。また、家族経営の農業ビジネスにおける例えば男性の妻又はパートナーのような、非公式に働く女性は、必ずしも法律でカバーされていない可能性があります。これらの政策上のギャップの例は、既存及び将来の労働安全衛生指令、基準設定、補償の取り決めのすべてについて、ジェンダー（性差）影響評価を行うことの重要性と必要性を強調しています。予防及び労働安全衛生へのジェンダー（性差）の主流化に関する現在の知識ベースに基づいて、既存の指令は、よりジェンダー（性差）に配慮した方法で実施することが可能であり、また、間違いなくそうすべきです。

さらに、ますます多くの専門家が、健康促進政策及び疾病予防戦略の計画と実施において、ジェンダー（性差）問題が典型的に無視されてきたことを観察しています[32][16][41]。一般的に、介入は「ジェンダーブラインド」（性差にこだわらない）と表現されることがあります。つまり、介入は男性にとっても女性にとっても同じように効果的であると想定され、その逆もまた然りです[26]。ジェンダー（性差）への配慮を介入に組み込むことで、様々な領域の健康アウトカムに強いプラスの効果が得られることを示す証拠が増えているにもかかわらず[42]。

職場におけるジェンダー問題への取り組みの中心となるのは、ジェンダーの平等と労働衛生との関連性を強化することです [5]。これには、職業上の健康問題を予防するために、ジェンダー（性差）に配慮したアプローチを考慮することや、逆に、労働条件や仕事の組織がどのようにジェンダー（性差）の平等を促進するかを考慮することが含まれます。

労働条件及びより広く男女平等の問題に集中して取り組むためには、あらゆるレベルの労働安全衛生に関するすべての意思決定に女性が積極的に参加すること、また、ジェンダー（性差）に配慮した焦点を絞った労働安全衛生戦略及び解決策



<p>involvement in developing and implementing targeted OSH strategies and solutions that are gender-sensitive.</p> <p>Going forward research and interventions must take account of the real jobs that men and women do, and differences in exposure and working conditions there within. This can be accomplished through improving research and monitoring by systematically including the gender dimension in data collection, adjusting for hours worked (as women generally work fewer hours than men) and basing exposure assessment on the real work carried out [5]. A report by EU-OSHA [5] provides a number of examples of gender-sensitive studies and policies.</p>	<p>の開発及び実施に女性が積極的に関与することが重要です。</p> <p>今後の研究及び介入は、男性及び女性の実際の仕事と、そこでのばく露及び労働条件の違いを考慮したものでなければなりません。</p> <p>これは、データ収集にジェンダー（性差）的側面を体系的に含め、労働時間を調整し（一般的に女性は男性よりも労働時間が短いため）、実際に行われている仕事に基づいてばく露評価を行うことで、調査及び監視を改善することで達成可能です[5]。EU-OSHA の報告書[5]には、ジェンダー（性差）に配慮した研究や政策の例がいくつか紹介されています。</p>
--	--

<p><b>Conclusion</b></p> <p>In conclusion, gender mainstreaming is now a central component to the EU policy initiatives and has been recognised as of key importance to health and safety in the Community Strategy. However, despite gender mainstreaming being advocated at a policy level, there continues to be a limited recognition and discourse of the issue of gender in the workplace; and its direct and indirect association to health in the field of occupational health and safety; and, arguably, this has resulted in a limited number of practitioners and organisations directly addressing the issue of gender in their health and safety practices and policies. Improving women’s occupational safety and health cannot be viewed separately from wider discrimination issues at work and in society. Employment equality actions should include OSH.</p>	<p><b>結論</b></p> <p>結論として、ジェンダー(性差)の主流化は今やEUの促進政策の中心的な要素であり、地域戦略においても安全衛生にとって重要であると認識されています。しかし、ジェンダー(性差)主流化が政策レベルで提唱されているにもかかわらず、職場におけるジェンダー(性差)の問題並びに労働安全衛生の分野における健康への直接的及び間接的な関連性についての認識及び言説は依然として限られており、その結果、間違いなく、安全衛生の実践及び政策においてジェンダー(性差)の問題に直接取り組む実践者や組織の数は限られています。</p> <p>女性の労働安全衛生を改善することは、職場及び社会におけるより広い差別問題と切り離して考えることはできません。雇用の平等のための行動は労働安全衛生を含むべきです。</p>
---	--

References	参考資料
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="#">Jump up↑</a> United Nations Department of Economic and Social Affairs, 'The World's Women 2010: Trends and Statistics', United Nations, New York, 2010. Available at: <a href="#">[1]</a></li> <li>2. <a href="#">Jump up↑</a> Desvaux, G., Devillard-Hoelligner, S. &amp; Baumgarten, P., 'Women matter: Gender diversity, a corporate performance driver', McKinsey &amp; Company, Paris, 2007. Available at: <a href="#">[2]</a></li> <li>3. <a href="#">↑ Jump up to:3.0 3.1 3.2 3.3 3.4 3.5 3.6 3.7</a> Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 'Changes Over Time: First Findings for the fifth European Working Conditions Survey', 2010. Available at: <a href="#">[3]</a></li> <li>4. <a href="#">↑ Jump up to:4.0 4.1</a> Brodolini, F.G., Background note 'Achieving the Europe 2020 employment target', Conference 'Equality between women and men', European Commission, DG Justice, 19–20 September, Brussels, 2011. Available at: <a href="#">[4]</a></li> <li>5. <a href="#">↑ Jump up to:5.00 5.01 5.02 5.03 5.04 5.05 5.06 5.07 5.08 5.09 5.10 5.11 5.12</a> EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, 'New risks and trends in the safety and health of women at work', European Communities, Luxembourg, 2013. Available at: <a href="#">[5]</a></li> <li>6. <a href="#">↑ Jump up to:6.0 6.1 6.2</a> Burchell, B., Fagan, C., O'Brien, C., &amp; Smith, M., 'Working conditions in the European Union: The gender perspective', The European Union, Luxembourg, 2007.</li> <li>7. <a href="#">↑ Jump up to:7.0 7.1 7.2 7.3 7.4 7.5</a> Fagan, C., &amp; Burchell, B., 'Gender, Jobs, and Working Conditions in the European Union', European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2002.</li> <li>8. <a href="#">↑ Jump up to:8.0 8.1</a> Anker, R., 'Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World', International Labour Office, Geneva, 1998.</li> <li>9. <a href="#">↑ Jump up to:9.0 9.1</a> Kauppinen, K. &amp; Kandolin, I., 'Gender and working conditions in the</li> </ol>	<p>(以下左欄の英語原文の日本語への翻訳は、省略します。)</p>

European Union', European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1998'.

10. [Jump up](#)↑ Rubery, J., Smith, M., Fagan, C., Grimshaw, D., 'Women and European Employment', Routledge, London, 1998.
11. [Jump up](#)↑ Rubery, J. & Fagan, C., 'Occupational segregation of women and men in the European Union', Social Europe, 3/93, 1993.
12. ↑ [Jump up to:12.0 12.1 12.2 12.3 12.4 12.5](#) EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, 'Gender Issues in Health and Safety at Work: A Review', European Communities, Luxembourg, 2002. Available at: [\[6\]](#)
13. [Jump up](#)↑ EUROSTAT, 'European Labour Force Survey', Eurostat online database. Retrieved February 22nd, 2007, from: [extraction: 22.02.2007](#)
14. [Jump up](#)↑ European Commission, 'Report on equality between women and men: 2009', 2009. Available at: [\[7\]](#)
15. [Jump up](#)↑ Eurofound - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 'Fourth European working conditions survey', European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007. Available at: [\[8\]](#)
16. ↑ [Jump up to:16.0 16.1 16.2 16.3 16.4 16.5](#) Messing, K., 'One-Eyed Science: Occupational Health and Women Workers', Temple University Press, Philadelphia, 1998.
17. [Jump up](#)↑ Messing, K., Punnett, L., Bond, M. A., Alexanderson, K., Pyle, J.L., Zahm, S., et al., 'Be the fairest of them all: Challenges and recommendations for the treatment of gender in occupational health research', American Journal of Industrial Medicine, 43, 2003, pp. 618-629.
18. [Jump up](#)↑ EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, 'OSH in figures: Occupational safety and health in the transport sector – an overview',

2011. Available at: [\[9\]](#)

19. ↑ [Jump up to:19.0 19.1](#) Davidson, M.J. & Cooper, C.L., 'Shattering the glass ceiling: The woman manager', Paul Chapman Publishing, 1992.
20. [Jump up↑](#) Kanter, R.M., 'Token women in the corporation'. In J. Heeren & M. Mason (Eds.), *Sociology: Windows on society*, Roxbury, Los Angeles, 1990, pp. 186-294.
21. ↑ [Jump up to:21.0 21.1](#) European Commission, 'Annual Growth Survey 2013', Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012. Available at: [\[10\]](#)
22. [Jump up↑](#) Taylor, K.S. & Lambert, T.W., 'Career progression and destinations, comparing men and women in the NHS: postal questionnaire surveys', *British Medical Journal*, 338, 2009, b1735.
23. [Jump up↑](#) Moreau, M.P., Osgood, J., & Halsall, A., 'The Career Progression of Women Teachers in England: a Study of Barriers to Promotion and Career Development', report commissioned by the Higher Education European Social Fund, 2005. Available at: [\[11\]](#)
24. [Jump up↑](#) Kroes, N., 'Women in Science, Innovation and Technology', Budapest, 7 March 2011, European Commission - SPEECH/11/151, 2011. Available at: [\[12\]](#)
25. [Jump up↑](#) Bennet, C., Tang, N., & Yeandle, S., 'Women's Career Development in the Local Authority Sector', Sheffield Hallam University, Sheffield, 2008. Available at: [\[13\]](#)
26. ↑ [Jump up to:26.0 26.1](#) ILO- International Labour Office, 'A new era of social justice, Report of the Director-General', Report I(A), International Labour Conference, 100th Session, Geneva, 2011.
27. [Jump up↑](#) Weichselbaumer, D. & Winter-Ebmer, R., 'A Meta-Analysis on the International Gender Wage Gap', *Journal of Economic Surveys*, 19, 3, 2005, pp. 479–511.

28. [Jump up↑](#) European Commission, 'Closing the gender pay gap', 2011. Available at: [\[14\]](#)
29. [Jump up↑](#) OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development, 'Labour market discrimination still a big problem in OECD countries', 2008. Available at: [\[15\]](#)
30. [Jump up↑](#) Leigh, J.P., & Du, J., 'Are low wages risk factors for hypertension', European Journal of Public Health, Vol. 22, No 6, 2002, pp. 854–859.
31. [↑ Jump up to:31.0 31.1](#) European Commission, 'EU launches campaign to tackle gender pay gap', News, 3 March, 2009b. Retrieved August 26th, 2010, from: [\[16\]](#)
32. [↑ Jump up to:32.0 32.1](#) Östlin, P., Eckermann, E., Mishra, U.S., Nkowane, M., & Wallstam, E., 'Gender and health promotion: A multisectoral policy approach', Health Promotion International, 21, 1, 2006, pp. 22-35.
33. [Jump up↑](#) Bird, C.E., 'Gender, household labor, and psychological distress: the impact of the amount and division of housework', Journal of Health and Social Behavior, Vol. 40, No 1, 1999, pp. 32–45.
34. [Jump up↑](#) Coltrane, S., 'Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work', Journal of Marriage and Family, 62, 4, 2000, pp. 1208-1233.
35. [Jump up↑](#) Nelson, D. L. & Burke, R. J., Gender, work stress, and health, American Psychological Association, 2002.
36. [Jump up↑](#) Krantz, G., Berntsson, L., & Lundberg, U., 'Total workload, work stress and perceived symptoms in Swedish male and female white-collar employees', The European Journal of Public Health, 15, 2, 2005, pp. 209-214.
37. [Jump up↑](#) Friedman, S.D. & Greenhaus, J.H., Work and family--allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices, Oxford University Press, New York, 2000.

38. ↑ [Jump up to:38.0 38.1](#) Vogel, L., 'La santé des femmes au travail en Europe', BTS (Bureau Technique Syndical Européen pour la Santé et la Sécurité), Brussels, 2003.
39. [Jump up↑](#) EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, 'Risks and trends in the safety and health of women at work', European Communities, Luxembourg, 2010. Available at: [\[17\]](#)
40. [Jump up↑](#) European Commission, 'Adapting to change in work and society: a new Community strategy on health and safety at work 2002–2006', Commission of the European Communities, Brussels, 2002. Available at: [\[18\]](#)
41. [Jump up↑](#) Messing, K., & Stellman, J.M., 'Sex, gender, and women's occupational health: The importance of considering mechanism', Environmental Research, 101, 2006, pp. 149-162.