

## SOBRE LA IMPERIOSA NECESIDAD DE INCORPORAR EL SESGO DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

**Carmen Grau Pineda**

*Profesora Contratada Doctora (acreditada a TU).  
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC)*

---

### EXTRACTO

La protección de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo (*ex art. 14 LPRL*) es una materia dinámica, cambiante, que se ve afectada por un buen número de factores, como los continuos cambios tanto en el tipo de trabajo disponible como en el perfil de género o edad, que requiere identificar los cambios en curso, para lo que es del todo preciso aplicar un planteamiento integral y a largo plazo. Uno de esos nuevos retos a los que se ha enfrentado el tratamiento jurídico-laboral de los riesgos laborales en las últimas décadas ha sido la incorporación de nuevos riesgos como los psicosociales. Pero, en el contexto actual, lo que preocupa es la no incorporación de la perspectiva de género al tratamiento preventivo frente a estos riesgos. Efectivamente, la protección de la salud de los trabajadores y las trabajadoras no puede articularse de la misma forma porque, a consecuencia de las diferencias de género, los riesgos y peligros a los que están expuestos hombres y mujeres difieren significativamente. Para aplicar medidas preventivas que no dejen en situación de inferioridad a la mujer trabajadora respecto del hombre trabajador y resulten realmente efectivas hay que tener en cuenta que las mujeres se encuentran, en el desarrollo de su actividad laboral, en circunstancias diferentes a las de los hombres y, por tanto, hay que seguir fomentando a través de instrumentos como la negociación colectiva, protocolos o implicación de la empresa a través de normas internas una perspectiva de género con base jurídica en las normas de igualdad y en las normas preventivas. Y al análisis e impacto de todo ello pretende dedicarse el presente trabajo.

**Palabras clave:** riesgos psicosociales, estrés, prevención de riesgos laborales y perspectiva de género.

---

*Fecha de entrada: 21-11-2016 / Fecha de aceptación: 31-01-2017*

## ABOUT THE URGENCY TO INCORPORATE THE GENDER PERSPECTIVE IN THE MANAGEMENT OF PSYCHOSOCIAL RISKS

Carmen Grau Pineda

---

### ABSTRACT

The protection of workers in the field of occupational safety and health (ex article 14 LPRL) is a dynamic, changing subject that is affected by a number of factors, including the continuous changes in both the type of work available as in the profile of gender or age requires identifying the changes in progress for which it is absolutely necessary to apply a comprehensive and long-term approach. One of those new challenges that have faced the legal-Labor treatment of occupational risks in recent decades has been the incorporation of new risks such as psychosocial. However, in the current context, what concerns us is the non-incorporation of the gender perspective into preventive treatment against these risks. Indeed, the protection of the health of workers cannot be articulated in the same way because, as a result of gender differences, the risks and dangers to which men and women are exposed differ significantly. In order to apply preventive measures that do not leave the working woman inferior to the working man and are really effective, it must be taken into account that women are in the course of their work in different circumstances than men and, for that, need to be further promoted through instruments such as collective bargaining, protocols or company involvement through internal norms a gender perspective with a legal basis on equality norms and preventive norms. And the analysis and impact of all this aims to dedicate the present work.

**Keywords:** psychosocial risks, stress, prevention of occupational risks and gender perspective.

---

---

## Sumario

1. Salud laboral y riesgos psicosociales: algunas consideraciones preliminares
  - 1.1. Contextualización y conceptualización previa
  - 1.2. Marco regulador
2. El sesgo de género de los riesgos psicosociales
  - 2.1. Sobre estresores y riesgos
  - 2.2. En particular, el conflicto trabajo-familia: sobre los efectos de la doble presencia
  - 2.3. Añadir la perspectiva de género al proceso de evaluación de riesgos laborales
3. Conclusiones y propuestas de mejora

### Bibliografía

**NOTA:** Este trabajo se ha realizado en el marco del proyecto dirigido por la CU doña Margarita Ramos Quintana «El impacto de los riesgos psicosociales en las condiciones de trabajo y en el sistema de Seguridad Social: análisis y propuestas de regulación jurídica» (DER2014-58550-R).

## 1. SALUD LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES: ALGUNAS CONSIDERACIONES PRELIMINARES

### 1.1. CONTEXTUALIZACIÓN Y CONCEPTUALIZACIÓN PREVIA

Una de las características más destacadas de las sociedades contemporáneas es el extraordinario ritmo de cambio al que se encuentran sometidas y uno de los más reconocidos efectos de los procesos de modernización es que, allí donde tienen lugar, terminan por romper la acusada segregación de papeles sociales entre hombres y mujeres que ha tipificado a las sociedades tradicionales. En este sentido, y ya inmersos en pleno siglo XXI, es perfectamente correcto reconocer que, en el trabajo productivo, las segregaciones horizontal y vertical dan lugar a que hombres y mujeres no solo obtengan diferentes salarios por la realización de idéntica prestación de servicios, sino, en lo que al interés de este trabajo se refiere, estén expuestos a diferentes riesgos físicos y psicosociales, incluso realizando idénticas funciones. Las nuevas formas de organización del trabajo basadas en la flexibilidad, la competitividad, la polivalencia, la reducción de plantillas, la intensificación de los ritmos de trabajo y la externalización y subcontratación de actividades han provocado cambios en las condiciones de trabajo que afectan a la salud de los trabajadores no por su impacto negativo directo sino por el modo en que se organiza la empresa frente a ellos.

Siendo nuevas las formas de organización del trabajo y nuevos los riesgos laborales a que han de enfrentarse los trabajadores del siglo XXI, no es, en modo alguno, el propósito del legislador laboral lograr un ambiente saludable y exento de riesgos<sup>1</sup>. Como acertadamente se ha apuntado, «este objetivo, aún pendiente de cumplir en toda su extensión, es uno de los justificantes de la creciente importancia que ha ido ganando el establecimiento de mecanismos que garanticen la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en su trabajo»<sup>2</sup>. Buena muestra de ello es la atención que le han prestado los legisladores internacional, comunitario y nacional y la aprobación de una batería de normas específicas dirigidas a garantizar el derecho de los trabajadores a una protección integral de su seguridad y salud en el trabajo. Y es que, en los últimos años se observa una creciente preocupación por la incidencia de los riesgos psicosociales en las relaciones de trabajo, definidos por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) como «aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están di-

<sup>1</sup> Sobre nuevos conceptos como el de «Healthy Companies» o «empresas saludables», *vid.* MUÑOZ RUIZ, A. B.: «Empresa saludable y promoción de la salud en la negociación colectiva: más allá de la prevención de riesgos laborales», *Información Laboral*, núm. 8, 2014.

<sup>2</sup> SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. (dir.): *El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales. Estado actual y nuevas propuestas*, UGT, Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC, 2010, pág. 7.

rectamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo»<sup>3</sup>.

A nadie escapa el necesario enfoque social de la salud que viene a relacionar directamente «el concepto de salud, desde una visión integral, con el concepto del Derecho a la Seguridad Social, como conceptos conformados y determinados por múltiples factores y condicionantes, interrelacionados entre sí e igualmente influyentes entre ellos, y que podría denominarse, en comienzo, como la conceptualización integradora y sistémica de los derechos sociales, pero probablemente útil como teoría para todos los derechos»<sup>4</sup>. Esa visión globalizadora y el cambio constante intrínseco en las relaciones laborales exigen de una supervisión y revisión continua de los riesgos que sobre la salud se ciernen desde el mundo del trabajo. No decimos nada nuevo al apuntar que, en estos momentos, superada la visión centrada en los riesgos clásicos o tradicionales, la atención se centra en los ya no tan nuevos riesgos psicosociales<sup>5</sup>. Se trata de una fórmula para englobar «cierto tipo de riesgos laborales cuyo origen reside en la interacción entre las personas o en la influencia de los rasgos de la personalidad con el ambiente de trabajo. Con este calificativo se resalta tanto el origen (son los aspectos relacionados con la organización y el ambiente de trabajo), como las consecuencias (psicosomáticas) de estos riesgos»<sup>6</sup>. Repárese en cómo estos riesgos (o factores) surgen de la interacción entre las condiciones organizativas de trabajo, las relaciones interpersonales y las características psicológicas del individuo. Los factores psicosociales son muchos y de múltiple naturaleza, por lo que es necesario agruparlos para facilitar su identificación y el estudio de su impacto en la salud de los trabajadores. Es posible clasificar estos factores en dos grandes grupos: objetivos y subjetivos. Entre los primeros, y que afectan a todos los trabajadores, cabe señalar el medio ambiente físico de trabajo, la carga mental, la autonomía, la definición del rol, la organización del trabajo, los estilos de mando y comunicación, el contenido de las tareas, las relaciones laborales y las condiciones de empleo y futuro. Entre los segundos, es preciso tener en cuenta que la percepción personal de cada trabajador o su interpretación individual puede variar de acuerdo a algunos factores individuales como la edad, el sexo o la formación, pero también el estilo de vida, la experiencia vital del trabajador y su trayectoria personal y profesional, las responsabilidades familiares y el estado biológico, entre otros posibles.

<sup>3</sup> INSHT: *NTP 926 Factores psicosociales: metodología de evaluación*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2012.

<sup>4</sup> GAÑÁN ECHAVARRÍA, J. L.: «Salud», en VV. AA., *Diccionario Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Colección Esfera, Tirant lo Blanch, 2014, págs. 1.925 y ss.

<sup>5</sup> Ni tan nuevos ni exclusivos. Lo primero porque su origen se remonta a las décadas de los 70 y 80 del pasado siglo XX y, lo segundo, porque comparten novedad con otros como las NTIC o las nanotecnologías. Más detalles sobre lo primero en MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, INSHT y UAM, 2010. Y sobre lo segundo en AESST: *Outlook 1. Riesgos nuevos y emergentes para a seguridad y la salud en el trabajo*, Observatorio Europeo de Riesgos, 2009.

<sup>6</sup> URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M.: «Riesgos Psicosociales», en VV. AA., *Diccionario Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, op. cit., págs. 1.911 y ss.

Factores de riesgo psicosociales
Factores del entorno y del puesto de trabajo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carga de trabajo excesivo (exigencias psicológicas).</li> <li>• Jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo.</li> <li>• Mal diseño del entorno y falta de adaptación ergonómica.</li> <li>• Falta de autonomía y control en la realización de tareas.</li> <li>• Ritmo de trabajo elevado.</li> <li>• Falta de claridad en las funciones.</li> </ul>
Factores organizativos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisión y estilos de dirección adecuados.</li> <li>• Estructura organizativa deficiente y ausencia de trabajo en equipo.</li> <li>• Falta de apoyo social.</li> <li>• Clima y cultura organizativa.</li> <li>• Ausencia de cultura de prevención de riesgos.</li> <li>• Salario insuficiente y valoración inadecuada de puestos de trabajo.</li> <li>• Discriminación.</li> </ul>
Relaciones en el trabajo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acoso sexual.</li> <li>• Acoso laboral o <i>mobbing</i>.</li> <li>• Violencia laboral.</li> </ul>
Seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inseguridad sobre el futuro en la empresa.</li> <li>• Dificultad o imposibilidad de promociones y desarrollar carrera.</li> </ul>
Carga total de trabajo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doble jornada: interacción de demandas familiares y laborales.</li> <li>• Descanso insuficiente.</li> </ul>
<b>Fuente:</b> Adaptado de Enciclopedia de Salud y Seguridad del Trabajo de la OIT.

Los factores psicosociales de riesgo<sup>7</sup>, sujetos a los principios generales de los riesgos laborales que pueden suponer algún riesgo para la salud del trabajador, son factores psicosociales dis-

<sup>7</sup> Conforme al artículo 4 de la LPRL (Directiva 89/391/CEE) los riesgos laborales se determinan por dos aspectos: la probabilidad de su aparición y la gravedad de los efectos sobre la salud. Ambos elementos son los que delimitan el tipo de riesgo y se aplican a cualquiera de ellos. La importancia del riesgo laboral depende de la probabilidad de que

funcionales asociados a respuestas de alarma y estrés. Todos los datos indican que estos riesgos pueden dañar gravemente la salud, como los factores organizacionales que pueden tener efectos negativos sobre la salud, que representan un potencial de daño para los trabajadores y que se derivan de contextos organizacionales<sup>8</sup>. Aunque los factores psicosociales de riesgo comparten con otros factores de riesgo la probabilidad de daño a la salud, tienen también características propias que provienen de su propia naturaleza psicosocial, compleja, variada y difícil de objetivar. Entre las posibles características o peculiaridades que les son propias pueden citarse las siguientes:

- No se producen por los aspectos físicos del ambiente de trabajo, no hay exposición sino interacción con la organización del trabajo o con las relaciones intersubjetivas que surgen en el trabajo. Por tanto, se extienden en el espacio y el tiempo; frente a los riesgos de seguridad o salud, estos riesgos, no están localizados, delimitados espacial o temporalmente. Todo ello dificulta la intervención; por su propia naturaleza los factores psicosociales son factores organizacionales y están íntimamente relacionados con el diseño y la concepción global de la empresa.
- Tampoco hay causalidad directa, de ahí que se hable de factores y no de causas. Pero es que, además, afectan a otros riesgos, dado que el principio básico del funcionamiento de la persona, el tratamiento de la persona, se realiza como si de una totalidad o sistema psicosocial se tratase.
- El factor subjetivo es especialmente relevante en estos riesgos, de ahí su dificultad de objetivación, dificultad para encontrar unidades de medida objetiva.
- Tienen escasa cobertura legal; el desarrollo de la legislación sobre aspectos psicosociales se ha trabajado de modo general y vinculado a su prohibición si son susceptibles de dañar la salud.
- Siendo su efecto generalizado, la respuesta de estrés<sup>9</sup>, de alarma, los efectos están moderados por variables personales, dado que están mediados por la percepción, la experiencia y la biografía personal.

---

ocurra y de la gravedad de sus posibles efectos. Más detalles en MORENO JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.: *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Pirámide, 2013, pág. 37 y ss.

<sup>8</sup> OIT: «Género, salud y seguridad en el trabajo», hoja informativa 3, OIT.

<sup>9</sup> Frecuentemente se utiliza la palabra «estrés» para hacer referencia a las exigencias y desafíos a los que nos enfrentamos cuando, en realidad, eso es a lo que llamamos presión, aspecto normal de nuestras vidas. Recuérdese las diferencias entre estrés, distres y eustrés. Y es que, aunque casi siempre, principalmente en los humanos, la palabra estrés suele poseer una connotación negativa, la ciencia distingue dos tipos de estrés: el eustrés o estrés positivo como proceso natural y habitual de adaptación, que consiste en una activación durante un periodo corto de tiempo con el objetivo de resolver una situación concreta que requiere más esfuerzo. Y el distres o estrés negativo como aquel que supera el potencial de homeostasis o equilibrio del organismo causándole fatiga, mayores niveles de ansiedad, de irritabilidad y de ira, y que mantenido puede provocar la aparición de consecuencias físicas, debidas al aumento del gasto de energía, una mayor rapidez de actuación, menor descanso del necesario y el consiguiente agotamiento de las fuerzas. Recientemente, sobre el origen de la palabra estrés, *vid.* RAMOS QUINTANA, M. I.: «Estrés crónico por causa del trabajo», *Trabajo y Derecho*, núm. 22, 2016, pág. 1 de la versión electrónica.

Más recientemente, se ha actualizado la anterior lista de factores de riesgo, concretamente en la NTP 926 (2012) del INSHT, en que se agrupan en nueve los factores de riesgo (en lugar de los cinco anteriores).

Relación de factores
Tiempo de trabajo (TT)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en sábado (ítem 1).</li> <li>• Trabajo en domingos y festivos (ítem 2).</li> <li>• Tiempo de descanso semanal (ítem 5).</li> <li>• Compatibilidad vida laboral-vida social (ítem 6).</li> </ul>
Autonomía (AU)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomía temporal:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Posibilidad de atender asuntos personales (ítem 3).</li> <li>- Distribución de pausas reglamentarias (ítem 7).</li> <li>- Adopción de pausas no reglamentarias (ítem 8).</li> <li>- Determinación del ritmo de trabajo (ítem 9).</li> </ul> </li> <li>• Autonomía decisional:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades de tareas (ítem 10 a).</li> <li>- Distribución de tareas (ítem 10 b).</li> <li>- Distribución del espacio de trabajo (ítem 10 c).</li> <li>- Métodos, procedimientos y protocolos (ítem 10 d).</li> <li>- Cantidad de trabajo (ítem 10 e).</li> <li>- Calidad de trabajo (ítem 10 f).</li> <li>- Resolución de incidencias (ítem 10 g).</li> <li>- Distribución de turnos (ítem 10 h).</li> </ul> </li> </ul>
Carga de trabajo (CT)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presiones de tiempos:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiempo asignado a la tarea (ítem 23).</li> <li>- Tiempo de trabajo con rapidez (ítem 24).</li> <li>- Aceleración del ritmo de trabajo (ítem 25).</li> </ul> </li> <li>• Esfuerzo de atención:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiempo de atención (ítem 21).</li> <li>- Intensidad de la atención (ítem 22).</li> <li>- Atención sobre las múltiples tareas (ítem 27).</li> <li>- Interrupciones (ítem 30).</li> <li>- Efecto de las interrupciones (ítem 31).</li> <li>- Previsibilidad de las tareas (ítem 32).</li> </ul> </li> <li>• Cantidad y dificultad de la tarea:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cantidad de trabajo (ítem 26).</li> <li>- Dificultad del trabajo (ítem 28).</li> <li>- Necesidad de ayuda (ítem 29).</li> <li>- Trabajo fuera del horario habitual (ítem 4).</li> </ul> </li> </ul>
.../...



Relación de factores
.../...
Demandas psicológicas (DP)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigencias cognitivas: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Capacidades requeridas (p 33 a - 33 e).</li> </ul> </li> <li>• Exigencias emocionales: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Requerimientos de trato con personas (ítem 33 f).</li> <li>– Ocultación de emociones ante superiores (ítem 34).</li> <li>– Exposición a situaciones de impacto emocional (ítem 35).</li> <li>– Demandas de respuesta emocional (ítem 36).</li> </ul> </li> </ul>
Variedad/contenido (VC)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo rutinario (ítem 37).</li> <li>• Sentido del trabajo (ítem 38).</li> <li>• Contribución del trabajo (ítem 39).</li> <li>• Reconocimiento del trabajo (ítem 40).</li> </ul>
Participación/supervisión (PS)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de participación (ítem 11).</li> <li>• Control ejercido por el inmediato superior (ítem 12).</li> </ul>
Interés por el trabajador/compensación (ITC)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información proporcionada al trabajador (ítem 13).</li> <li>• Facilidades para el desarrollo profesional (ítem 41).</li> <li>• Valoración de la formación (ítem 42).</li> <li>• Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (ítem 43).</li> <li>• Satisfacción con el salario (ítem 44).</li> </ul>
Desempeño de rol (DR)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambigüedad de rol (ítem 14).</li> <li>• Conflicto de rol (ítems 15 a - 15 d).</li> <li>• Sobrecarga de rol (ítem 15 e).</li> </ul>
Relaciones y apoyo social (RAS)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo social instrumental de distintas fuentes (ítem 16).</li> <li>• Calidad de las relaciones (ítem 17).</li> <li>• Exposición a conflictos interpersonales (ítem 18 a).</li> <li>• Exposición a situaciones de violencia (ítems 18 b - 18 d).</li> <li>• Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (ítem 19).</li> <li>• Exposición a discriminación (ítem 20).</li> </ul>
<b>Fuente:</b> Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En definitiva, cualquiera que sea la clasificación que se siga, cuando hablamos de riesgo psicosocial nos referimos a cualquier posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño en su salud física o psíquica derivado, bien de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador, bien como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales en la empresa y de cualquier otro «factor ambiental» del trabajo. Este criterio hace que no sea posible establecer un catálogo cerrado y excluyente de riesgos de origen psicosocial. Es necesario, por tanto, que junto a los que están establecidos, se vayan incorporando progresivamente otros riesgos profesionales, que conforme a los avances científicos y el progreso social nos permita su calificación como «psicosociales». Si bien, es unánime considerar que forman parte de este catálogo de riesgos psicosociales los siguientes: el estrés y todas sus formas (estrés laboral, ocupacional, *burnout*, tecnoestrés y estrés postraumático de origen laboral), la violencia en el trabajo (sea del tipo que sea, física, psíquica, etc.), el acoso laboral tenga la motivación que tenga (sexual, por razón de sexo, moral, discriminatorio, etc.) y la violencia de terceros. Son todos aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como su contexto social y ambiental, que pueden causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores (AESST, 2000).

Frecuentemente, el argumento más conveniente para la puesta en marcha de políticas de intervención de los riesgos psicosociales es la importancia de su coste para las empresas, el Estado y la sociedad en general<sup>10</sup>. Pero hay otro argumento previo de orden ético y legal, cual es el rechazo de todo tipo de trabajo que suponga de forma inherente daño para la salud. Destacamos, por tanto, dos argumentos clave para la gestión de los mismos: los riesgos psicosociales pueden y deben ser identificados y medidos, y el coste del mantenimiento de tales riesgos es excesivo, y su control y modificación constituyen una de las formas activas de inversión en la organización como principal reto a perseguir. Pero conviene no adelantar conclusiones e ir por partes.

## 1.2. MARCO REGULADOR

Pese a existir un mismo marco normativo para toda la Unión Europea en materia de prevención de riesgos en general, y de riesgos psicosociales en particular<sup>11</sup>, cada país ha optado por un modelo diferente para regular las obligaciones de evaluación de riesgos psicosociales. Así, mientras unos, la minoría, han optado claramente por especificar en su legislación el deber de los empresarios de incluir tales riesgos en su actividad preventiva, sin excepciones, otros, la mayoría, han preferido no establecer ninguna llamada específica al efecto<sup>12</sup>. Es importante poner de relieve que allí donde

<sup>10</sup> En MORENO JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.: *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales...*, op. cit., págs. 44 y ss.

<sup>11</sup> Constituido principalmente por la [Directiva Marco 89/391/CEE](#).

<sup>12</sup> MOLINA NAVARRETE, C.: «Legislación sobre riesgos psicosociales: una perspectiva española y europea», en Moreno Jiménez, B. y Garrosa Hernández, E., *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales...*, op. cit., pág. 291.

haya una normativa comunitaria que establezca específica o expresamente la obligación de incluir en la evaluación de riesgos «los factores de riesgo psicosocial», no es posible que los estados miembros puedan elegir incluir o no este elemento a la hora de trasponer la normativa. Con todo, conviene puntualizar que no existe una relación directa entre la regulación específica o no de los riesgos psicosociales y el grado de eficacia aplicativa de la regulación. Hay países con regulación expresa que están por debajo de la media europea en la aplicación de medidas de prevención de riesgos psicosociales (Francia) y otros con normativa igualmente específica que están por encima de la media (Bélgica o los países nórdicos). Al mismo tiempo, se encuentran países sin regulación normativa específica con una alta implantación práctica de medidas preventivas al respecto (Reino Unido e Irlanda). Por tanto, ni la existencia de una ley específica garantiza la efectividad de una actividad práctica preventiva en materia, ni tampoco su ausencia dificulta una política preventiva eficaz, siempre que haya un conjunto coherente de compromisos institucionales y sociales orientados a hacer efectivas las obligaciones generales recogidas en el sistema preventivo común<sup>13</sup>.

Ya en sede nacional, la falta de normativa específica está generando una gran incertidumbre aplicativa, pues ni los empresarios, ni los jueces ni los inspectores se ponen de acuerdo en qué riesgos incluir dentro de los psicosociales y qué métodos aplicar. Ese factor, probablemente, explique suficientemente el retraso de las empresas españolas a la hora de implantar medidas de gestión preventiva de los riesgos psicosociales. Si bien es cierto que un marco normativo específico no es una condición necesaria para exigir la evaluación de riesgos psicosociales, pues es un deber previsto de forma general en nuestro sistema regulador, por determinación comunitaria, tampoco es condición suficiente a la vista de la práctica. Sin embargo, y como acertadamente se ha apuntado<sup>14</sup>, no estaría de más que las autoridades españolas incluyeran alguna forma de clarificación del marco legal, bien con una referencia expresa en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), bien a través de la elaboración de una guía oficial por parte del INSHT, como ha ocurrido en Italia<sup>15</sup> o en Reino Unido<sup>16</sup>. Y es que el carácter abierto y evolutivo del concepto

<sup>13</sup> MOLINA NAVARRETE, C.: «Los riesgos psicosociales. Su particularidad en la legislación positiva», en Monereo Pérez, J. L. y Rivas Vallejo, P., *Tratado de Salud Laboral*, tomo I, Aranzadi, 2012, pág. 1.106.

<sup>14</sup> MOLINA NAVARRETE, C.: «Legislación sobre riesgos psicosociales: una perspectiva española y europea», *op. cit.*, pág. 291.

<sup>15</sup> En Italia, el artículo 28.1 del Decreto Legislativo 81/2008, de 9 de abril, ha optado por un modelo mixto de regulación que combina la formulación de un deber general y omnicompreensivo de evaluación de todos los riesgos para la seguridad y la salud, con un listado ilustrativo, abierto, no cerrado, de los nuevos riesgos a incluir en la política preventiva de las empresas. Más detalles en MOLINA NAVARRETE, C.: «Ámbito aplicativo objetivo de la prevención de los riesgos laborales. Riesgos prevenibles y riesgos evitables. La singularidad de los riesgos no físicos», en Monereo Pérez, J. L. y Rivas Vallejo, P., *Tratado de Salud Laboral*, tomo I, Aranzadi, 2012, págs. 658 y ss. que opina que «de este modo, se mantiene imperturbado el carácter integral y evolutivo del concepto de riesgo a incluir en la política preventiva de la empresa, al tiempo que se ilustra a los sujetos obligados, a los empresarios, y también al resto de operadores de la prevención, de los nuevos avances en la materia».

<sup>16</sup> Por el contrario, en Reino Unido (GB), pese a no contar con una legislación específica, tienen una experiencia jurídico-preventiva exitosa al respecto. Más concretamente, el organismo competente en la gestión preventiva de GB

normativo de riesgo laboral complica mucho las cosas. Repárese, llegados a este punto, en la diferencia entre el modelo tradicional asentado en una relación mono-causal o exclusiva entre factor de riesgo o causa y efectos y el nuevo modelo en el que la interacción de diversos factores o causas suponen una complejidad causal solo superable si los dispositivos tanto para su regulación como para su evaluación se perfeccionan y adaptan, debido a los múltiples y heterogéneos factores que inciden en ellos. De ahí que haya especialistas en la materia como el profesor MOLINA NAVARRETE que apuntan que «el problema reside en pasar de la calificación genérica del riesgo laboral a la operativa, que es el segundo paso previsto en el sistema regulador y que determina en gran medida el catálogo de medidas preventivas específicas a aplicar a cada tipología de riesgos y a cada riesgo en concreto»<sup>17</sup>.

De todos es sabido que el marco legal español para la prevención de este tipo de riesgos emergentes es bastante frugal, sin que la creciente y reciente preocupación por el problema haya dado lugar a un desarrollo normativo específico y proporcionado. Pero no es un rasgo exclusivo español. Tampoco Reino Unido, Alemania o Austria cuentan con legislación específica sobre riesgos psicosociales. Lo que nos distingue es el escaso compromiso institucional y social con la proyección de los principios generales en materia preventiva hacia los riesgos psicosociales, máxime cuando con la LPRL ello es posible. Así, la LPRL, en su artículo 4.7 d), conceptúa como «condición de trabajo» la relativa a la organización y ordenación del trabajo que influya en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador. Después, la referida norma, acoge en su artículo 5.4 (objetivos de la política) el compromiso de que las Administraciones públicas promuevan la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores; en su artículo 14 reconoce el derecho de los trabajadores a una protección eficaz y el correlativo deber empresarial de protección, y en el artículo 15 contiene alusiones predicables de los riesgos psicosociales (entre los principios que inspiran el deber de protección se encuentra el de adaptar el trabajo a la persona, atenuando las labores monótonas y repetitivas y reduciendo sus efectos en la salud. Igualmente se alude a la planificación de la prevención, integrando en ella la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo). Pero poco más. No obstante, a estos y otros preceptos de la LPRL se suma la recepción de ciertos riesgos psicosociales en normas de contenido laboral, como es el caso de ciertas modalida-

---

(Health and Safety Executive –HSE–) ha elaborado las «Normas de Gestión del Estrés» (Stress Management Standards) que fueron aprobadas en 2004 tras un largo proceso de discusión y debate público con todos los especialistas en la materia. Más detalles en MOLINA NAVARRETE, C.: «Los riesgos psicosociales. Su particularidad en la legislación positiva», *op. cit.*, pág. 1105.

<sup>17</sup> MOLINA NAVARRETE, C.: «Ámbito aplicativo objetivo de la prevención de los riesgos laborales. Riesgos prevenibles y riesgos evitables. La singularidad de los riesgos no físicos», *op. cit.*, págs. 668 y ss.

des de acoso, definidas y contempladas en la [Ley Orgánica 3/2007](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH), y antes en la [Ley 62/2003](#), de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Sin embargo, no existe actualmente una regulación sistemática específicamente dirigida a prevenir los riesgos psicosociales. No en vano el profesor MOLINA NAVARRETE ha señalado que uno de los principales defectos del sistema de prevención de riesgos vigente es su carácter «tradicionalista», centrado en los riesgos físicos y dejando en un segundo plano los denominados riesgos emergentes<sup>18</sup>. Ello coloca la intervención normativa en esta materia en una fase embrionaria, seguramente destinada a una mayor maduración y desarrollo con el paso del tiempo<sup>19</sup>. Conviene aclarar que, si bien en este trabajo se ha centrado la atención en los riesgos psicosociales como riesgos emergentes, no agotan la categoría de «nuevos o emergentes» (el profundo cambio tecnológico del mundo del trabajo –las nanotecnologías, p. ej.– y los nuevos procesos sociales como el envejecimiento o las migraciones –atención a terceros– también cabrían), si bien han merecido una especial atención por la relevancia puesta de manifiesto en los nuevos procesos productivos.

La todavía inexistente regulación específica en España que recoja con claridad y de manera unificada las distintas formas de protección de este tipo de riesgos, ha tenido por consecuencia que la jurisprudencia haya cobrado una importancia crucial en esta materia, así como la labor inspectora acometida<sup>20</sup>. Los estudios efectuados hasta el momento indican que «no puede decirse que el proceso de juridificación de los riesgos psicosociales haya alcanzado un nivel satisfactorio»<sup>21</sup>. Pero es que, además, hay voces autorizadas que señalan que «hasta tanto ello ocurra, es fundamental el papel de la negociación colectiva, destinada a suplir tales carencias y dotar a las empresas y a sus trabajadores de las normas necesarias para constituir una verdadera política de prevención de los riesgos psicosociales»<sup>22</sup>. En este mismo sentido, la [Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020](#) (EESST) parece dar un paso más allá en esta dirección

<sup>18</sup> MOLINA NAVARRETE, C.: «La "cultura de la prevención" en el siglo XXI: Panorámicas europea e iberoamericana en el horizonte del Convenio 187 de la OIT», Ponencia elaborada para el *Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2008.

<sup>19</sup> CRUZ VILLALÓN, J.; DE LA FLOR FERNÁNDEZ, M. L. y ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: «Concepto y tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales», en VV. AA., *Análisis de la regulación jurídico-laboral de los riesgos psicosociales*, MTSS. Tal como mantienen estos autores, «no existe en la actualidad un tratamiento legislativo global y sistemático de los riesgos psicosociales como categoría genérica, ni una identificación completa y precisa de sus diversas manifestaciones, o de los factores de riesgo que deben ser tomados en consideración».

<sup>20</sup> VV. AA.: *El tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales. Un estudio de la experiencia jurídica (Respuesta judicial, valoración y propuestas de mejora de la experiencia práctica)*, UGT, Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC, 2009, pág. 14.

<sup>21</sup> *Ibidem*, pág. 304. Quiere destacarse, siquiera a pie de página que, entre los restos pendientes, «aparte de la mejora de los mecanismos preventivos, está, sin duda, el establecimiento de unos cauces adecuados de reparación jurídica de los daños ocasionados cuando aquellos han fallado», tal y como se apunta en la página 305.

<sup>22</sup> SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. (dir.): *El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales...*, op. cit., pág. 10.

y, en esta segunda ocasión<sup>23</sup> y como último paso en este camino<sup>24</sup>, se señala que debe ser lo suficientemente flexible para adaptarse a los cambios que se produzcan y prever posibles riesgos o factores que, aunque ahora no se estimen prioritarios, a medio y largo plazo puedan influir en el bienestar de los trabajadores, entre ellos los de carácter psicosocial que nos ocupan, pero también otros como los derivados de las nuevas tecnologías o de aquellos que emergen de factores socio-laborales, como el envejecimiento de la población activa, las nuevas tendencias en el empleo o la creciente incorporación de la mujer al trabajo<sup>25</sup>. Esta EESST se asienta en los principios fundamentales de la prevención y la colaboración por entender que, si bien la prevención es el medio más eficaz para reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, solo a través de la colaboración de los poderes públicos, los empresarios y los trabajadores se puede promover e impulsar la mejora efectiva de las condiciones de trabajo. Y, por ello, la Estrategia ha sido acordada por las Administraciones públicas (Administración General del Estado y comunidades autónomas) y los interlocutores sociales en un claro intento por crear un marco de referencia de las políticas públicas preventivas que sea dinámico, y que permita adaptarse con naturalidad a los cambios que se produzcan en un entorno en permanente evolución como es el de la prevención de riesgos laborales. Para ello se ha evitado prefijar de antemano medidas concretas en cada uno de los objetivos específicos, por lo que aquellas se irán acordando y planificando, en función de las necesidades, prioridades y recursos disponibles, en tres Planes de Acción que comprendan los siguientes periodos: 2015-2016, 2017-2018, 2019-2020. No obstante lo cual, ni identifica entre los riesgos psicosociales todos los posibles, ni incorpora la perspectiva de género. Se limita a apuntar que «factores como el nivel de atención requerido para el desarrollo de una actividad, el ritmo y la carga de trabajo, la comunicación ineficaz o la monotonía de la tarea, entre otros, pueden contribuir a desencadenar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales»<sup>26</sup>, desaprovechando así una oportunidad de oro, además, en el marco de una estrategia pensada para el medio plazo. En consecuencia, «cada vez es más preciso un proceso científico-técnico y social de construcción del riesgo laboral, por lo que su identificación y, sobre todo, control, no puede dejarse a métodos de carácter simple y empírico solamente, típicos de los riesgos físicos tradicionales, sino que los riesgos laborales en las actuales sociedades globalizadas y tecnológicas requieren de una más compleja elaboración hermenéutica y empírica»<sup>27</sup>. Y es ahora cuando parece

<sup>23</sup> La I EESST se aprobó para el periodo 2007-2012.

<sup>24</sup> MERCADER UGUINA, J. R.: «La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, veinte años después», *Información Laboral*, núm. 7, 2015.

<sup>25</sup> Por su parte, la Comisión Europea ha aprobado el Marco Estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020, que contempla como retos principales mejorar el historial de aplicación en los Estados miembros, en particular mediante el refuerzo de la capacidad de las microempresas y las pequeñas empresas para poner en marcha medidas efectivas y eficaces para la prevención del riesgo, mejorar la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo combatiendo los riesgos existentes, nuevos y emergentes, y, finalmente, afrontar el cambio demográfico.

<sup>26</sup> Plan de Acción 2015-2016, pág. 16.

<sup>27</sup> MOLINA NAVARRETE, C.: «Ámbito aplicativo objetivo de la prevención de los riesgos laborales. Riesgos prevenibles y riesgos evitables. La singularidad de los riesgos no físicos», *op. cit.*, pág. 670.

ponerse de manifiesto, con más virulencia que nunca antes, ese estado de conciencia social y de conocimiento científico-técnico que el mismo autor considera imprescindible para la efectividad y el éxito de la normativa específica<sup>28</sup>.

## 2. EL SESGO DE GÉNERO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Que la atención a la salud femenina desde la perspectiva jurídica se ha centrado tradicionalmente en los aspectos puramente biológicos y se limita a aquellos que, de esta naturaleza, se vinculan a la maternidad<sup>29</sup> es por todos conocido. Sin embargo, conviene resalta que, con frecuencia, «se ignora que la salud femenina está influida por una multitud de factores confluyentes más allá de la maternidad y que está afectada durante toda la vida de la mujer trabajadora, antes y después de su maternidad y que, con independencia de que esta exista, aquella se ve expuesta a una serie de riesgos ligados al trabajo que poco tienen que ver con una situación biológica transitoria como la citada, y más con la confluencia de factores de discriminación y elementos diferenciadores en las condiciones a las que se expone el trabajo femenino junto con sus particulares condicionantes sociales»<sup>30</sup>. Y ello ha llevado a que el factor género haya estado desatendido tanto en el marco de las políticas de salud laboral como en las de prevención de riesgos laborales más allá de los temas clásicos relacionados con la maternidad y situaciones conexas (ámbito biológico-reproductivo), descuidando otras incidencias de género que pueden interactuar con otros factores de exposición a riesgos laborales y reduciendo las políticas a criterios aparentemente neutros pero basado en patrones masculinizados al fin y al cabo<sup>31</sup>.

La perspectiva de género aplicada a la salud laboral implica atender a diferencias de género en la exposición a los riesgos, la prevención de estos y las diferentes consecuencias para la salud. Desde esta perspectiva, es importante atender a los factores que pueden producir desventajas en el ámbito laboral, actitudes sexistas, consecuencias negativas de la desviación de las normas de los roles de género, estructuras de poder matriarcales, etc. Y es que, más allá de la mayor precariedad

<sup>28</sup> Al hilo de fracasos normativos como el francés de 2002 y, más recientemente, Hungría y Letonia. Más detalles en MOLINA NAVARRETE, C.: «Los riesgos psicosociales. Su particularidad en la legislación positiva», *op. cit.*, pág. 1.098.

<sup>29</sup> Artículos 25 y 26 de la **LPRL**, el primero sobre la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos que pueden incidir en la función de procreación de trabajadores y trabajadoras y, el segundo, sobre la protección de la maternidad. Repárese en el hecho de que se está en presencia de obligaciones empresariales insitas en el genérico deber de protección y prevención del artículo 14 de la **LPRL** pero que «lejos de considerarse una redundancia [...] ha de entenderse como un mecanismo de "protección reforzada"; una suerte de acción positiva [...] dirigida a favorecer a tales colectivos [...]», en GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: «Tratamiento preventivo de la maternidad y la lactancia», en Rivas Vallejo, P. y Monereo Pérez, J. L.: *Tratado de Salud Laboral*, tomo II, Aranzadi, 2012, pág. 569.

<sup>30</sup> RIVAS VALLEJO, P.: «Perspectiva de género: introducción», en Rivas Vallejo, P. y Monereo Pérez, J. L.: *Tratado de Salud Laboral*, tomo II, Aranzadi, 2012, pág. 1361.

<sup>31</sup> RIVAS VALLEJO, P.: *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*, Comares, 2008, pág. 51.



laboral a la que están sometidas las trabajadoras,<sup>32</sup> se habla de una «mayor precariedad de la salud femenina»<sup>33</sup> derivada del trato peyorativo hacia la mujer en ámbitos tanto públicos como privados, que determina un nefasto resultado, que si bien no siempre resulta visible, los estudios médicos son unánimes al respecto. Así, hay autores<sup>34</sup> para los que la exposición crónica a un lugar de trabajo poco democrático resulta clave en la salud laboral femenina; otros<sup>35</sup> manifiestan que la consecuencia del escaso control de las mujeres sobre la naturaleza de su trabajo son los altos costes de oportunidad que deben afrontar al enfermar, al buscar atención o cuando han de cuidar a otra persona, lo que conlleva una despriorización de la propia salud. Hoy por hoy, nadie duda ya de la necesidad de un enfoque diversificado de situaciones que son claramente distintas en el mundo del trabajo y su fiel reflejo en el campo de la salud laboral. Máxime teniendo en cuenta el daño irreversible que en la salud de la mujer trabajadora provoca la conjunción del trabajo con otros factores extralaborales, que vienen a potenciar los laborales, y con los denominados «estratificadores sociales»<sup>36</sup>.

Siendo conscientes de los saltos cualitativos que se han ido produciendo de forma progresiva y paulatina en sede normativa con la aprobación de leyes como la de LPRL (1995) o la LOIMH (2007), los avances no pueden ser calificados sino de tibios. A principios de este siglo se apuntaba que el enfoque proteccionista iniciado a finales del siglo XX había ido progresivamente cediendo terreno a un enfoque neutro del punto de vista del género, que consistía en aprehender las cuestiones de salud laboral desde el punto de vista de un trabajador abstracto cuyo referente implícito es la normalidad del trabajo masculino<sup>37</sup>. Sin embargo, las prácticas preventivas del nuevo siglo deberían, en primer lugar, dejar de ser simplemente preventivas para, en segundo lugar, empezar a cuestionar los determinantes centrales de la organización del trabajo y de la reproducción social, perder su estatus de neutralidad técnica e integrarse en las prácticas de transformación políticas y sociales que se desarrollan en un campo mucho más amplio que la mera eliminación de los riesgos laborales<sup>38</sup>. En este sentido, hay que valorar muy positivamente la huida de esos enfoques caducos, como la exclusiva protección a la mujer trabajadora desde la perspectiva de su función

<sup>32</sup> De reciente aparición el informe *Gender Gaps in the Spanish Labor Market*, de CONDE-RUIZ, J. I. y MARRA DE ARTIÑANO, I, FEDEA, 2016, no hace sino constatar con cifras y datos el hecho de que las mujeres están discriminadas laboralmente porque tienen más dificultades para encontrar un trabajo, más trabas para ascender y están peor pagadas. Y ello pese a los importantes avances de las últimas décadas.

<sup>33</sup> *Ibidem*.

<sup>34</sup> JOHNSON, J. V. y JOHANSSON, G.: *The psychosocial work environment: Work organization, democratization and health*, Baywood, 1991.

<sup>35</sup> SEN, G.; GEORGE, A. y ÖSTLIN, P.: *Incorporar de la perspectiva de género en la investigación y en las políticas en salud: una perspectiva de género*. Harvard: Harvard Center for Population and Development Studies/Organización Panamericana de la Salud, 2005.

<sup>36</sup> *Ibidem*, pág. 8.

<sup>37</sup> VOGEL, L.: «La dimensión de género en salud laboral. Primeras conclusiones de una encuesta europea», en *www.istas.net*.

<sup>38</sup> *Ibidem*.



reproductora (embarazo, parto y puerperio)<sup>39</sup>, a los que ya se ha hecho referencia. Y es que, qué duda cabe que dos décadas después de la aprobación de la primera y una desde la segunda, «el enfoque debe cambiar y, sin bajar la guardia en relación con la tutela del embarazo, sustitución que, como es sabido, condiciona, en todos los sentidos, la vida laboral y la carrera profesional de las trabajadoras, debe ir orientada a la búsqueda de una tutela "integral" de la mujer en el ámbito de la prevención de riesgos laborales»<sup>40</sup>. Máxime cuando en ambas leyes subyace un espíritu de tutela amplia, general, omnicomprendensiva, pero, también y, además, subjetiva e individualizada, que atienda los factores diferenciales del individuo (hombre y mujer) y su propensión al riesgo. Pero, además y al mismo tiempo, resulta fundamental su tratamiento singular en el marco de la política pública de salud, pero también con otras políticas que permitan actuar sobre todos los focos que pueden incidir sobre la salud con impacto de género. Y es que como ha apuntado la profesora RIVAS VALLEJO<sup>41</sup>, solo una atención integrada como la propuesta permitiría afrontar más eficazmente una política preventiva en el ámbito de la salud laboral.

Llegados a este punto, quiere traerse a colación la ya mencionada **EESST 2015-2020** en la que se reconoce que la creciente incorporación de la mujer al trabajo en las últimas décadas permite detectar particularidades y garantizar su protección. De tal forma que se consagra el principio de especificidad por razón de sexo en las políticas preventivas. Especificidad como sinónimo de diversidad y antónimo de uniformidad, porque la homogeneidad a ultranza ha llevado a «minusvalorar o despreciar la diversidad»<sup>42</sup>. Recuérdese que la obligación de diversificar la tutela puede extraerse del artículo 16 de la **LPRL**, según el cual el empresario habrá de evaluar los riesgos teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo, pero también de los concretos trabajadores que deben desempeñarlos y, con ello, justifica la introducción de un sesgo de género a la evaluación, puesto que las características biológicas y los condicionantes sociales y laborales que se encuentra la trabajadora justifican una especial valoración de la posibilidad de que se acentúen/particularicen determinados riesgos. Y en el caso concreto de las mujeres, la bibliografía revisada señala que, con frecuencia, están expuestas a peores condiciones laborales, tales como tipos de contrato precarios, salarios inferiores, discriminación en responsabilidades y toma de decisiones, negativas condiciones físicas del lugar de trabajo, discriminación, barreras para su promoción, mayor incidencia de riesgos como el acoso psicológico o el sexual y falta de reconocimiento sobre su rol profesional frente al familiar<sup>43</sup>.

<sup>39</sup> Véase *in extenso*, IGARTUA MIRÓ, M. T.: «Prevención de riesgos laborales y trabajo de la mujer», *Temas Laborales*, núm. 91, 2007. Sobre el vigésimo cumpleaños de la LPRL, véase, MOLINA NAVARRETE, C.: «Dos décadas de Ley, ¿veinte años de prevención de riesgos laborales?: Agridulce aniversario», *RTSS.CEF*, núm. 392, 2015, donde se apunta que «la satisfacción de haberla visto nacer y la alegría por estar, y por su enorme bondad en el plano del Deber Ser, no puede hacer ignorar la necesidad de que no solo esté, sino que "sea" –aplicada–», pág. 12.

<sup>40</sup> *Ibidem*, pág. 265.

<sup>41</sup> RIVAS VALLEJO, P.: «Perspectiva de género: introducción», *op.cit.*, pág. 1.363.

<sup>42</sup> IGARTUA MIRÓ, M. T.: «Prevención de riesgos laborales y trabajo de la mujer», *op. cit.*, pág. 284.

<sup>43</sup> *Vid.* CONDE-RUIZ, J. I. y MARRA DE ARTIÑANO, I.: *Gender Gaps in the Spanish Labor Market*, *op.cit.*

Las cuestiones pendientes que pululan en el aire a la espera de respuesta serían las dos siguientes: 1. ¿Es posible que hombres y mujeres ocupen diferentes puestos de trabajo, por lo que en realidad lo que estamos viendo son diferencias por puestos más que por sexo? 2. Desde un punto de vista psicosocial, ¿están expuestos hombres y mujeres a los mismos riesgos?, ¿perciben de igual forma los riesgos hombres y mujeres?, ¿reaccionan de igual manera a los mismos estresores? Se trata de preguntas en modo alguno nuevas. Los estudios especializados dedicados al tema ya vinieron hace décadas a darles una respuesta negativa fundada en la distinta percepción e incidencia desigual en función del género<sup>44</sup>. Pero para intentar arrojar luz al respecto, es necesario entrar a valorar los estresores y riesgos, tarea esta que se acomete en el epígrafe que sigue.

## 2.1. SOBRE ESTRESORES Y RIESGOS

Respecto de la primera de las cuestiones formuladas, los datos muestran la continuidad de la segregación ocupacional. Segregación horizontal, visualizada a través de la concentración del empleo femenino en los sectores de actividad con menor prestigio y peores condiciones laborales. Segregación vertical, expresada a través de la desigual presencia de mujeres y hombres en la jerarquía empresarial, con casi nula presencia femenina en las cúpulas directivas. Lo que viene a ser lo mismo que las mujeres están muy concentradas en pocas ocupaciones, la mayoría de ellas relacionadas con el cuidado de la vida, la limpieza, y tareas administrativas. Mientras los índices de masculinidad se reparten entre un mayor y más variado número de ocupaciones<sup>45</sup>.

Esquemáticamente, las principales características de los trabajos que suelen realizar las mujeres y que desencadenarían estresores concretos serían:

- Inseguridad en el mantenimiento del puesto de trabajo.
- Exigencias en cuanto a agilidad, velocidad, atención y precisión.
- Estrés por acumulación de las tareas.
- Monotonía, sedentarismo y pocas oportunidades de creatividad en los puestos de trabajo.
- Trabajos en posturas forzadas, sentadas o de pie.

<sup>44</sup> Solo por citar los considerados ya clásicos, *vid.* BARNETT, R. C.; MARSHALL, N. L.; RAUDENBUSH, S. W. y BRENNAN, R. T.: «Gender and the relationship between job experiences and psychological distress: a study of dual-earner couples», *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(5), 1993, págs. 794 y ss.; WESTER, S. R.; CHRISTIANSON, H. F.; VOGEL, D. L. y WEI, M.: «Gender role conflict and psychological distress: The role of social support», *Psychology of Men & Masculinity*, 8(4), 2007, págs. 215 y ss.

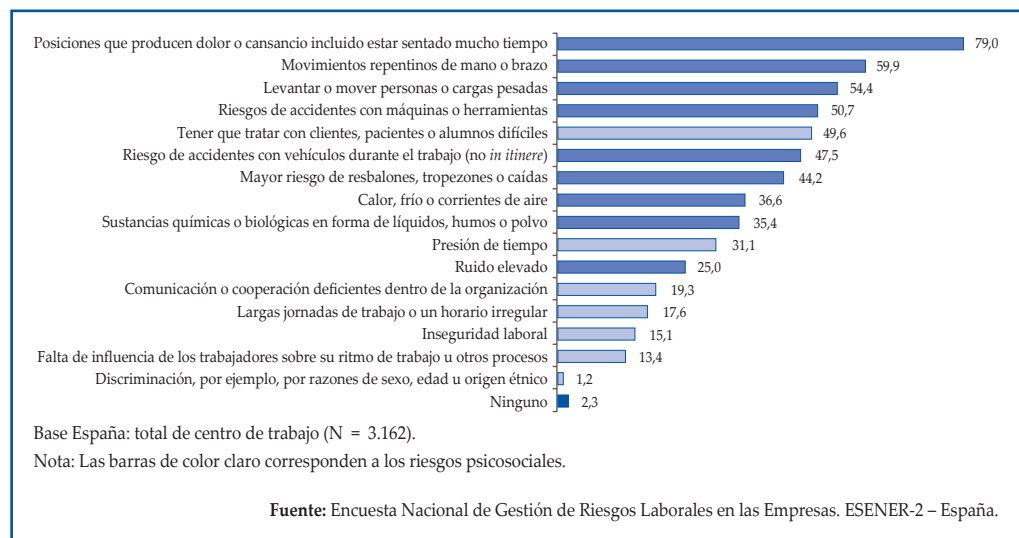
<sup>45</sup> VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo y Salud (ECTS). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo. Las ECTS forman parte de los sistemas de información en salud laboral y tienen como objetivo específico aportar información sobre la percepción de los trabajadores respecto de la exposición de factores de riesgo laboral. La primera ECTS se realizó en 1997 y, desde entonces, el INSHT ha realizado siete, la última en 2011.

- Trabajos poco cualificados y alejados de responsabilidades como consecuencia del «techo de cristal».
- Condiciones de trabajo inferiores.
- Responsabilidad hacia el cuidado y atención de otras personas.

Pero es que, además, la crisis actual parece reforzar las desigualdades de género en el mercado de trabajo que, lejos de desaparecer, se transforman al ritmo que se desregula y precariza el mercado laboral. Unas desigualdades que se tornan más evidentes entre los colectivos de mujeres peor situadas, pero que tampoco desaparecen entre aquellas mujeres más cualificadas y en mejor posición de partida para lograr un empleo en igualdad de condiciones al de sus compañeros masculinos<sup>46</sup>.

En cuanto a la segunda de las cuestiones planteadas, esto es, si desde un punto de vista psicosocial, mujeres y hombres están expuestos a los mismos riesgos o lo que varía es la percepción de los mismos riesgos, conviene comenzar por apuntar que ambos géneros se ven afectados por estresores laborales como la sobrecarga, la ambigüedad de rol, la inseguridad laboral, el *downsizing*, la presión de tiempo o las demandas familiares. En términos cuantitativos, véase el siguiente gráfico extraído de la última **ESENER2**<sup>47</sup>; pese a no establecerse diferencias por sexos, nos sirve en la medida que visibiliza la importancia cuantitativa actualizada de los riesgos psicosociales entre los riesgos laborales.

Gráfico 1. Exposición a riesgos laborales en España



<sup>46</sup> TORNOS, T. y RECIO CÁCERES, C.: «Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación», *Economía Crítica*, núm. 14, 2012, págs. 178-202.

<sup>47</sup> AESST: *Segunda encuesta nacional de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2)*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014.

Sirviéndonos, es importante destacar, no obstante, que, aunque los estresores puedan ser los mismos, no cabe la menor duda de que pueden afectar y percibirse de forma diferente en función del género. En este sentido, y según un recentísimo estudio especializado sobre los problemas de salud mental de la población trabajadora especialmente durante un periodo de cambios socioeconómicos como el que hemos/estamos viviendo y que viene a recoger los datos de la Encuesta Nacional de Salud de España (2011), «la prevalencia de problemas de salud mental fue mayor entre las mujeres (19,9%) que entre los hombres (13,9%), con una prevalencia global del 16,8%. Las variables asociadas a una mayor prevalencia fueron el tipo de contrato y las relacionadas con el empleo remunerado entre hombres, y la edad y las variables socioeconómicas en las mujeres»<sup>48</sup>. Lo mismo se desprende de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2011): la mujer sufre porcentualmente muchos menos accidentes de tipo físico y enfermedades profesionales, si bien están más expuestas a los riesgos psicosociales por desempeñar puestos que tienen más exigencias mentales, ritmo de trabajo, etc.

Sea como fuere, y puestas de manifiesto las carencias estadísticas y las dificultades analíticas que ello supone, quiere aquí ponerse de manifiesto que, entre esas variables socioeconómicas, han de considerarse las tres siguientes<sup>49</sup>: discriminación laboral, impacto del estatus familiar sobre el trabajo y sobrecarga asociada con las responsabilidades del trabajo y la familia, íntimamente relacionadas entre sí y que ni siquiera pueden identificarse tal cual en el gráfico anterior. Repárese en la dificultad de identificar la discriminación laboral por razón de género, medida considerada en el gráfico anterior junto con otras causas de discriminación como la edad o el origen étnico; el impacto del estatus familiar solo podría integrarse en la anterior para ser considerada; y, finalmente, la sobrecarga no aparece asociada al factor concreto de la conciliación de la vida familiar y laboral o doble presencia, como se verá a continuación<sup>50</sup>.

En cuanto a la percepción de la discriminación laboral como factor de riesgo psicosocial, dado que los trabajos con mayor compensación económica, mejores condiciones laborales, más oportunidades, desarrollo técnico e industrial, etc. tienen una mayor proporción de varones que de mujeres, y que las mujeres, en general, tienen peores condiciones laborales y económicas y, en la actual situación de crisis, sienten que sus expectativas sobre las oportunidades profesionales son más bajas, la percepción es necesariamente divergente. Ya se ha adelantado líneas atrás

<sup>48</sup> ARIAS DE LA TORRE, J. y otros.: «Desigualdades en salud mental en población trabajadora de España: un estudio basado en la Encuesta Nacional de Salud», *Gaceta Sanitaria*, núm. 5, vol. 30, 2016.

<sup>49</sup> Podría añadirse la referida al *tokenismo*, esto es, la consideración de las mujeres como símbolo por suponer una minoría numérica dentro de un grupo, o, lo que es lo mismo, las élites discriminadas producen sentimientos de aislamiento, exclusión de grupos informales, exposición a estereotipos y discriminación de grupos laborales y generan, en definitiva, un clima laboral estresante y hostil.

<sup>50</sup> Repárese en cómo se han excluido del análisis siguiente otros riesgos psicosociales que no se derivan de variables socioeconómicas como las aquí manejadas pero que presentan una especial incidencia entre las trabajadoras, como el acoso o la violencia en el trabajo por responder a otro tipo de estresores y provocar otro tipo de riesgos que reciben una atención y tratamiento diferenciado.

alguna consideración sobre la segregación horizontal y vertical, así que ahora solo resta añadir que, pese a la igualdad formal, la material dista de ser efectiva en el plano de la dura realidad que se impone a lo reconocido sobre el papel. Al tener un trabajo más inestable, las trabajadoras se ven castigadas por la crisis y las consecuencias negativas para su salud, familia, la organización y el bienestar social, especialmente en el caso de las mujeres jóvenes. Y es que, como acertadamente ha apuntado la profesora RAMOS QUINTANA, «la igualdad sustantiva implica cambios sociales esenciales: no se trata de incorporar más mujeres a empleos precarios, sino de transformar el funcionamiento de los mercados laborales, a fin de que funcionen adecuadamente tanto para hombres como para mujeres y beneficien a la sociedad en su conjunto»<sup>51</sup>.

Sobre el impacto del estatus familiar sobre el trabajo, resulta que mientras la familia se ve en clave positiva, como beneficio, respecto de los trabajadores varones, en el caso de las mujeres trabajadoras ocurre todo lo contrario, al percibirse como un lastre en sus carreras profesionales que las obliga, en muchos casos, a elegir entre opciones no compatibles. Este tipo de percepciones sociales pueden conducir a asumir la idea de que las mujeres no tienen motivación para comprometerse y conseguir el éxito en el lugar de trabajo debido a la concentración de sus motivaciones primarias en el entorno familiar. Repárese en lo erróneo de esta percepción que, sin embargo, está presente en la base de fenómenos internos del mercado de trabajo como el «techo de cristal» o el «suelo de lodo» y externos al mismo como la tasa de fecundidad que, en nuestro país, es de las más bajas del mundo.

Por último, e íntimamente conectado con el anterior, la sobrecarga asociada con las responsabilidades del trabajo y la familia pone de manifiesto la percepción social de un menor compromiso de los hombres que de las mujeres en las responsabilidades familiares y la consiguiente sobrecarga de las mujeres trabajadoras dada su doble presencia o doble carga y las consecuencias que todo ello tiene en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. Veámoslo detenidamente.

## 2.2. EN PARTICULAR, EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA: SOBRE LOS EFECTOS DE LA DOBLE PRESENCIA

De entre todos los factores o riesgos psicosociales posibles, se va a prestar especial atención a aquellos que se encuentran en el contexto laboral y que derivan de la necesidad ineludible de conciliar la vida familiar y laboral, y que pueden incidir considerablemente en la salud de los trabajadores. Y es que, en este caso, van a ser factores exógenos, factores extralaborales (socioeconómicos, vida familiar, entorno social, ocio y tiempo libre, entre otros) los que pueden y tienen una marcada influencia sobre la satisfacción o insatisfacción laboral al incidir sobre otros factores psicosociales en el trabajo.

<sup>51</sup> RAMOS QUINTANA, M. I.: «Transformaciones del trabajo y derecho de las mujeres», *Trabajo y Derecho*, núm. 18, 2016, pág. 2 de la versión electrónica.

Analizar los riesgos que para la salud física o psíquica derivan de la carga que supone a los trabajadores la conciliación de la vida familiar y laboral es, en estos momentos, ineludible. Y ello porque la relación trabajo-familia suele implicar un conflicto para el trabajador que pone de manifiesto el desequilibrio entre las esferas privada/pública de la vida de los trabajadores del siglo XXI y que, cada vez más frecuentemente, puede ocasionar e influir al trabajador en la aparición del estrés. En la actualidad, la conciliación de la vida familiar y laboral resulta una cuestión bastante complicada para los trabajadores. Como se ha puesto de manifiesto, «nos encontramos en una sociedad con valores tradicionales, anclados en situaciones retrógradas y ya anacrónicas, y aunque el giro evolutivo comienza, es necesario que se produzcan cambios profundos para que los trabajadores puedan conciliar sin que ello implique problemas y perjuicios psicológicos y físicos. Se requiere el equilibrio permanente entre la vida familiar-personal y el trabajo para que los trabajadores puedan desarrollar adecuadamente sus tareas contribuyendo eficazmente a la productividad de las empresas y la calidad de las mismas para mejorar su competitividad»<sup>52</sup>. La conciliación, en positivo (no su ausencia), se presenta, en este novedoso escenario, como instrumento de cambio, como instrumento de inclusión social que acorta las brechas en términos de igualdad de oportunidades y, sobre todo, mejora la calidad de vida de las personas<sup>53</sup>.

Es evidente que la carga mental, la sobrecarga, que los trabajadores soportan en el trabajo es por sí solo un riesgo difícil de superar, pero la situación se complica porque confluyen aún más factores de riesgo, cuando a la carga en el trabajo se suma la carga derivada de la situación familiar y personal de trabajador. Es lo que se conoce como la «doble carga» fruto de la llamada «doble presencia»<sup>54</sup>. El estrés sufrido por los trabajadores fruto de la necesaria e imperiosa necesidad de conciliar la vida familiar y laboral está afectando especial y crecientemente a las trabajadoras. Y es que si bien tanto hombres como mujeres son vulnerables a dicha presión es, sin miedo a equivocarnos, al colectivo femenino a quien afecta de forma más negativa. En efecto, hoy en día, en la mayoría de los casos, esta doble presencia la soportan las mujeres hasta extremos inimaginables. Esta carga no solo provoca riesgos sino situaciones palpables de daños físicos y psicológicos identificables y, por tanto, susceptibles de solucionar. Además, a ello hay que unir la creciente existencia de familias con miembros en situación de dependencia, las exigencias de la sociedad moderna que someten a los miembros de la unidad familiar a jornadas maratónicas (jornada es-

<sup>52</sup> GARCÍA GIL, B.: «Conciliación de la vida familiar y laboral y su incidencia como factor de riesgo psicosocial», en San Martín Mazzucconi, C. (dir.): *El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales...*, *op. cit.* pág. 118. Más recientemente, pero concretamente sobre las trabajadoras migrantes, *vid.* RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S.: «Los desafíos del conflicto trabajo-familia en el contexto de la feminización de las migraciones», *Derecho Migratorio y Extranjería*, núm. 41, 2016.

<sup>53</sup> GARCÍA GIL, B.: «Conciliación de la vida familiar y laboral y su incidencia como factor de riesgo psicosocial», *op. cit.*, pág. 118.

<sup>54</sup> Véase *in extenso*, ESTEVAN REINA, L.; RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R. M.; ROMERO GONZÁLEZ, B.; RODRÍGUEZ LÓPEZ, A. y ROMO SOLA, M.: «Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral», *Reidocrea*, vol. 3, artículo 22.

colar, actividades extraescolares, tareas académicas, etc.), combinado con el escaso apoyo a las familias y el escaso apoyo familiar entre miembros, las dificultades para adecuar los horarios laborales a las necesidades familiares y personales crean en los trabajadores ansiedad y estrés, en especial, cuando el motivo es la conciliación de estos ámbitos, a las trabajadoras. En definitiva, el resultado de todos estos cambios es que nos encontramos con un escenario en el que padres y madres de familia que con el mismo tiempo que tenían antes ahora deben atender a muchas más cosas: a su trabajo, al tradicional cuidado de los niños o a la creciente demanda de cuidados de las personas mayores, lo que supone, en muchas ocasiones, la aparición de conflictos derivados de la imposibilidad de atender simultáneamente responsabilidades laborales y familiares crecientes.

Hay quienes apuntan que «cuantos más roles o empleos impliquen a un individuo, mayor será el potencial de que aparezca estrés, en tanto que los roles actuales o anteriores sean difíciles de abandonar conforme se van añadiendo otros nuevos. Esto significa que los múltiples roles pueden causar dificultades y estrés, y que las mujeres en situación de carrera dual experimentarían más estrés que los hombres»<sup>55</sup>. Pero es que, a mayor ahondamiento, habría que diferenciar, de un lado, entre mujeres/hombres, siendo las primeras tradicionalmente más eficientes que los segundos en buscar estructuras de apoyo familiar que les ayuden a cubrir las demandas de conciliación; de otro, entre mujeres en empleos tradicionales/no tradicionales: siendo las primeras las que experimentarían menos estrés que las segundas por tener, estas últimas, empleos sometidos a avances e innovación tecnológica que las somete a más presión y que les ocasionarán, por tanto, más estresores.

Es importante llamar la atención sobre el hecho de que la multiplicidad de roles comprende, en una mayoría de ocasiones, el de esposa, madre y trabajadora, lo que implica, a menudo, restricciones de tiempo, guiones irregulares y bajo control, y resultan en un deterioro de la salud. Sin embargo, esto supone entrar en una materia que no solo nos es ajena, sino que, además, genera un intenso debate que se nos escapa. Por ello, brevemente, solo apuntar que teniendo en cuenta la compleja interacción de cuatro factores fundamentales (calidad de rol, edad, estado parental y desarrollo de carrera) que determinan que el rol de género sea de alta calidad (mejoran la salud y amortiguan el estrés) o de baja calidad (empeoran la salud por exceso de estrés), las posibilidades son casi infinitas; imposible sacar conclusiones generales o estándar. Eso sí, la calidad de los roles parece ser un moderador del estrés ocupacional en las carreras profesionales de las mujeres, hasta el punto de que ahora se la considera más importante que la mera ocupación de un rol<sup>56</sup>.

El complejo panorama descrito obliga, primero, a entender y comprender un contexto cambiante en el que las mujeres se han incorporado al mercado de trabajo de forma masiva y para no marcharse y, segundo, a buscar soluciones concretas para problemas emergentes derivados de la

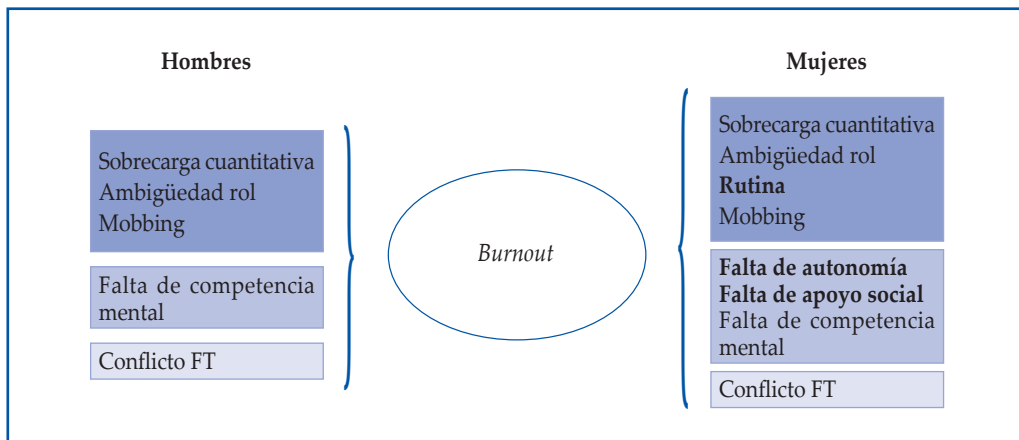
<sup>55</sup> MARTÍN CHAPARRO, M. P.; VERA MARTÍNEZ, J. J.; CANO LOZANO, M. C. y MOLINA NAVARRETE, C.: «Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: una aproximación al estrés laboral y al "burnout" en clave psicosocial», *Temas Laborales*, núm. 75, 2004, pág. 203.

<sup>56</sup> *Ibidem*.



enorme carga que sufren los miembros de las unidades familiares que no tienen más remedio de compaginar, por razones obvias, la vida familiar-personal con la laboral. La doble presencia, a la que antes se aludía, obliga a asumir el trabajo doméstico y familiar de forma simultánea con el trabajo remunerado. El estrés derivado de la conciliación de la vida familiar y laboral se debe a factores diversos que no afectan de igual manera a trabajadoras y trabajadores, y ello según estudios especializados, en los que se asegura que «las mujeres perciben significativamente mayores demandas relacionadas con la sobrecarga mental y el conflicto entre ambas esferas, tanto del Trabajo hacia la Familia (conflicto TF) como de la familia hacia el trabajo (conflicto FT) que los hombres, mientras que los hombres perciben mayores demandas relacionadas con el estrés de rol (ambigüedad y conflicto) e indicadores de *mobbing*. Sin embargo, las mujeres perciben siempre mayores recursos (sociales, como el apoyo social y el liderazgo, e individuales como la competencia mental, y de ambas esferas de la vida, tanto del trabajo a la familia como de la Familia al Trabajo) que los hombres. Este es, pues, un aspecto importante a tener en cuenta a la hora de la prevención y la intervención en riesgos psicosociales, que quizá plantea la necesidad de comenzar a implantar estrategias de discriminación positiva hacia los hombres»<sup>57</sup>.

Figura 1. Factores que afectan el *burnout* (indicador de malestar o daño psicosocial) en función del sexo<sup>58</sup>



Una última consideración al respecto: enfrentar familia y trabajo es en sí mismo un anacronismo supino. Considerar que las relaciones entre la esfera familiar y personal y la estrictamen-

<sup>57</sup> Entre los trabajos especializados que demuestran que hombres y mujeres perciben de manera estadísticamente significativa diferentes demandas y falta de recursos en el trabajo (riesgos psicosociales), lo cual incide de manera diferencial en su malestar (daños psicosociales) y en su bienestar psicosocial (salud psicosocial), *vid.* CIFRE, E.; SALANOVA, M. y FRANCO, J.: «Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias?», *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, núm. 82, 2011, págs. 32-33.

<sup>58</sup> *Ibidem.*



te profesional o laboral son contrapuestas, enfrentadas, supone tomar como punto de partida un conflicto que se ha generado con la incorporación de la mujer al trabajo productivo sin abandonar su trabajo reproductivo<sup>59</sup>. Y eso supone, en términos de conflicto, obligarla, obligarnos, a elegir entre uno u otro en lugar de buscar los equilibrios oportunos. Las resistencias ante las políticas de prevención tienen que ver con una visión simplista del problema, con una falta de concienciación y comprensión que, más allá de preocuparse por reducir los efectos del estrés, vaya al fondo del conflicto y, en una demostración de la necesaria adaptación a las cambiantes circunstancias que nos rodean, persiga reducir la presencia de los estresores en el marco de «una planificación estratégica donde la toma de conciencia del problema es de especial relevancia»<sup>60</sup>.

### 2.3. AÑADIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO AL PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

En materia preventiva va a ser la evaluación de riesgos laborales el vehículo más adecuado para la introducción de los necesarios matices diferenciales entre hombre y mujer en la política preventiva a implantar en las empresas. Y, en este sentido, si bien la obligación de diversificar la tutela puede extraerse del artículo 16 de la LPRL, como ya se apuntó líneas atrás, es el artículo 4 del [Reglamento de los Servicios de Prevención](#) (RSP) el encargado de describir de forma detallada el contenido general de la evaluación dando más pistas sobre esta cuestión, por un lado, por su remisión al amplio concepto de condición de trabajo contenido en el artículo 4.7 de la LPRL, al que ya hemos hecho alusión líneas atrás, y, por otro, porque hace especial hincapié en la necesidad de tener en cuenta la posibilidad de que el puesto de trabajo lo ocupe o vaya a ocuparlo un trabajador especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a algunas de tales condiciones. De esta forma, resulta necesario, si queremos que la evaluación sirva verdaderamente para adoptar las medidas de seguridad necesarias, eficaces y adecuadas al trabajador, identificar y valorar también aquellos riesgos que pueden afectar de modo particularizado a las mujeres. Y ello tanto si vienen motivados por las indiscutibles diferencias biológicas o sociales como si están relacionados con el tipo de trabajo y tareas encomendadas.

Conscientes de lo complicado que resultó, y continúa siéndolo aún hoy, la inclusión y tratamiento de los riesgos psicosociales en la prevención de riesgos laborales, no pueden sor-

<sup>59</sup> Hay quienes han apuntado acertadamente que «la transformación del trabajo "reproductivo", esto es, carente de valor productivo reconocido, exento de integración en los sistemas de protección social, expulsado de los sistemas de medición del producto interior bruto de un país, etc., en trabajo reconocido y valorado por su contribución a la economía y la sociedad, un trabajo que demanda profesionalización [...] y niveles retributivos acordes con el grado de cualificación y competencias que se precisan para desarrollarlo; un trabajo, en fin, incorporado a los sistemas de protección social que permita disponer de mujeres de ingresos dignos y suficientes a lo largo de la vida», en RAMOS QUINTANA, M. I.: «Transformaciones del trabajo y derecho de las mujeres», *op. cit.*, pág. 6 de la versión electrónica.

<sup>60</sup> MARTÍN CHAPARRO, M. P.; VERA MARTÍNEZ, J. J.; CANO LOZANO, M. C. y MOLINA NAVARRETE, C.: «Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo...», *op. cit.*, pág. 209.

prendernos las reticencias y resistencias detectadas respecto de la inclusión de la perspectiva de género. Con todo, incluir la perspectiva de género al proceso de evaluación de riesgos laborales resulta ya ineludible. Y ello no solo porque venga recogida tanto en las estrategias europeas como españolas de seguridad y salud en el trabajo a las que se ha ido haciendo referencia en las líneas que anteceden. Se trata de, cumpliendo con la obligación general de protección del empresario y con el principio de adaptación del trabajo a la persona, dulcificar las condiciones en las que el trabajo es realizado y reducir los efectos que puedan influir en la salud de los trabajadores, pero desde la perspectiva de género, esto es, desde la transversalidad (presente en todos los sectores de actividad, en todos los momentos del proceso de evaluación de riesgos, intervención preventiva y vigilancia de la salud) y teniendo en cuenta que los riesgos laborales a los que las mujeres trabajadoras están expuestas son en muchas ocasiones diferentes a los de los hombres, y, por tanto, los daños a la salud también son diferentes. Solo haciendo un análisis global nos encontraremos con que muchos aspectos relacionados con la salud laboral siguen neutros, es decir, no sensibles al género, con lo que se perpetúan desigualdades en materia preventiva: normativa, políticas, investigaciones y estadísticas. Precisamente lo que hará que dichas desigualdades no se perpetúen y permitirá no ignorar las diferencias de género, investigar más las áreas relevantes para las mujeres trabajadoras, no subestimar los riesgos laborales a los que se exponen, reducir su falta de participación y de toma de decisiones en salud laboral y garantizar que las medidas preventivas adoptadas sean apropiadas.

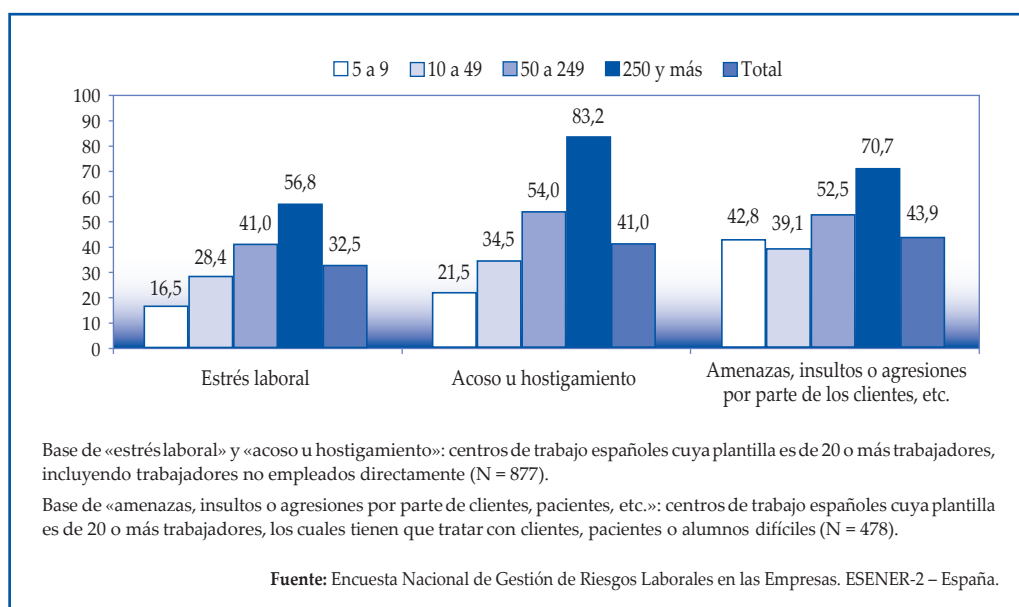
En este sentido, la principal denuncia que los servicios de prevención elevan va referida a que los factores de riesgo que afectan específicamente a las mujeres de forma mayoritaria (doble presencia, acoso sexual, discriminación, etc.) no son mencionados ni en las metodologías desarrolladas por los servicios de prevención ni por las institucionales o de las mutuas. De tal modo y manera que, en la evaluación inicial de riesgos, nos encontramos con un problema a superar, cual es la identificación y evaluación del riesgo en sí mismo. Y es que evaluar supone medir a través de indicadores objetivos. Sin embargo, no todas las condiciones de trabajo se pueden medir de la forma en que tradicionalmente lo han venido haciendo las técnicas preventivas. En las evaluaciones de riesgos debe utilizarse una metodología adecuada que incorpore el análisis de género, no utilizado hasta el momento, superando el enfoque neutral clásico. El cómo habrá que «inventarlo», es decir, pensar y establecer indicadores, indicadores de género, que consigan detectar el riesgo derivado de los tipos de trabajo que las mujeres realizan (índice de absentismo, incidencia del estrés, situaciones de sobrecarga, dificultades de conciliación, bajas por IT, etc.). De hecho, y para aportar algo de optimismo a la dificultad que lo anterior representa<sup>61</sup>, ya hay guías y ma-

<sup>61</sup> Pesimismo alimentado por la propia [EESST 2015-2020](#) que, si bien encarga a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollar metodologías de identificación y evaluación de riesgos psicosociales de referencia que permitan un mejor conocimiento y prevención de los mismos (línea de actuación 3A.5) acordes con las directrices europeas, sin embargo, considera como prioridad (para el primer periodo 2015-2016) la gestión de estos riesgos en las pymes.

nuales sindicales que dan pistas al respecto<sup>62</sup>, notas técnicas de prevención<sup>63</sup> (NTP) del INSHT y guías técnicas orientativas (no vinculantes) para la interpretación de los reglamentos dimanados de la LPRL, también del INSHT.

Los dos gráficos siguientes, extraídos de la **ESENER2**<sup>64</sup>, ponen de manifiesto la escasa existencia de procedimientos y medidas para afrontar los problemas psicosociales, en parte, como denuncian los servicios de prevención, por falta de concienciación, conocimiento e información.

Gráfico 2. Existencia de procedimientos formales para afrontar los problemas psicosociales en España por problemas de plantilla

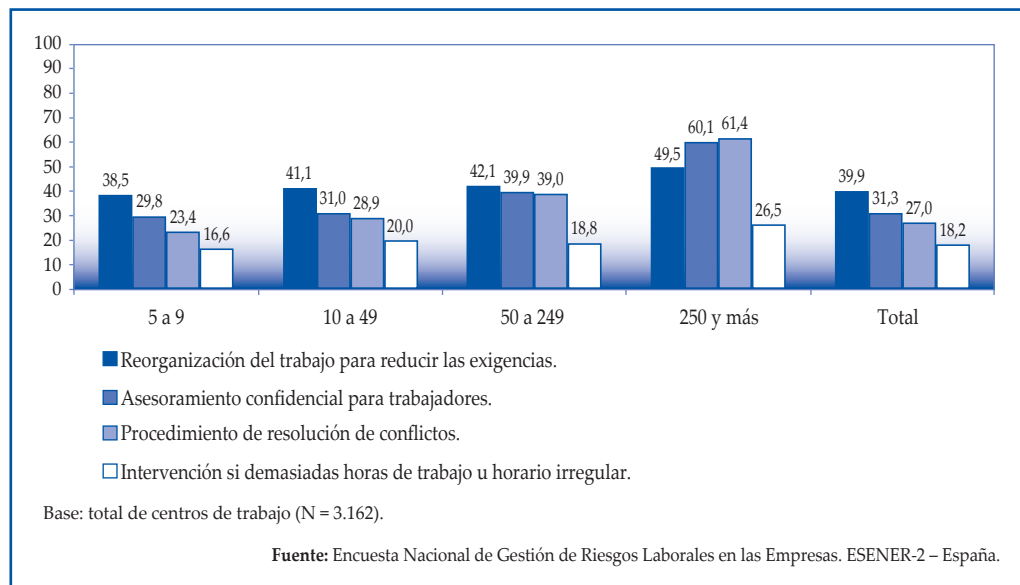


<sup>62</sup> A modo de ejemplo, la Fundación ISTAS de CC.OO. ha elaborado un método de evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en las empresas: **CoPsoQ-istas21**, que identifica, entre los riesgos, la doble presencia. Se trata sin duda de una gran oportunidad para visualizar un riesgo con claro impacto de género y poder realizar un trabajo específico en el marco de las empresas.

<sup>63</sup> INSHT: *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial (edición ampliada 2015)*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2015, que revisa y actualiza la *NTP 443. Factores psicosociales: metodología de evaluación*, INSHT, 1999 y la *NTP 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación*, INSHT, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2012.

<sup>64</sup> AESST: *Segunda encuesta nacional de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2)*, cit. págs. 51 y 61 del documento.

**Gráfico 3. Aplicación de diferentes medidas para prevenir los riesgos psicosociales en los últimos tres años en España por tamaño de plantilla**



Por tanto, resulta fundamental revisar, con la participación de todos los interlocutores sociales implicados pero oyendo especialmente lo que desde los servicios de prevención demandan, los aspectos de salud laboral desde el enfoque de género, y especialmente los instrumentos para la evaluación de riesgos, así como la actualización de la lista de enfermedades profesionales<sup>65</sup>. En este sentido, y como en cualquier proceso de evaluación de riesgos, psicosociales o no, se hace preciso: identificar y evaluar los riesgos, poner en práctica las posibles soluciones, vigilar y revisar los resultados del proceso previo, pero, todo ello, en lo que al interés de este trabajo va referido, impregnado de la obligatoria perspectiva de género que se viene postulando. Así, pudiera ser de utilidad seguir determinadas pautas de intervención para adoptar ese «enfoque preventivo sensible al género»<sup>66</sup>:

**1. En la identificación de riesgos, contar con información directa en lugar de basarse en la descripción o en la denominación del puesto.**

- a) Identificar peligros menos obvios y problemas de salud más comunes entre mujeres trabajadoras, basándose en un enfoque integral y holístico para detectar las diferencias de género puntuales (acoso .../...

<sup>65</sup> En este sentido, se desaprovechó la última actualización de la lista de enfermedades profesionales, vía [Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre](#), por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

<sup>66</sup> Siguiendo lo contenido en la [ficha técnica de prevención n.º 35 del INSL del Gobierno de Navarra](#).

.../...

sexual, discriminación, participación en toma de decisiones, conflictos de equilibrio entre la vida laboral y familiar).

- b) Evitar hacerse ideas preconcebidas sobre cuáles son los riesgos, quién se encuentra en situación de riesgo y qué puede ser trivial.
- c) Tener en cuenta los riesgos laborales presentes en las situaciones reales: examinar las tareas que verdaderamente se realizan y el auténtico contexto de trabajo, contando con la participación de mujeres, y no formarse juicios gratuitos acerca de la exposición, basados en la mera descripción o en la denominación del puesto.
- d) Contemplar las exposiciones a riesgos ergonómicos, psicosociales, riesgo para el embarazo, la lactancia natural y reproducción.
- e) No olvidar a personas contratadas a tiempo parcial, con contrato temporal o a través de ETT, ni a quienes falten en el momento de la evaluación (baja médica, excedencia, cambio de turno, vacaciones, etc.).

## **2. Facilitar medios, tiempo y espacio para que ellas tomen parte en la evaluación de riesgos, así como en la consulta, toma de decisiones y actividades del Comité de Seguridad y Salud.**

- a) Realizar las evaluaciones de riesgos por género y grupos de edad.

## **3. Utilizar métodos de evaluación de riesgos laborales que primen dicha participación.**

- a) Utilizar métodos específicos y adecuados a las exposiciones, cuestionando la ligereza de carga física e incluyendo aspectos como el trabajo emocional o las interrupciones del trabajo no deseadas.
- b) Adaptar herramientas de investigación estándar para el análisis de los trabajos de hombres y mujeres separadamente y específicamente desarrolladas para eliminar exposiciones de ambos.
- c) Utilizar indicadores que den información del estatus que ocupan hombres y mujeres con respecto a los estándares acordados de grupos de referencia.

## **4. Instar que se propongan medidas preventivas y tener en cuenta su opinión en la aplicación de las mismas.**

- a) Priorizar los riesgos a los que las mujeres están más expuestas, realizando programas específicos.
- b) Utilizar como referente las experiencias ya conocidas y exitosas de intervención preventiva desde el punto de vista de género.
- c) Proponer y aplicar medidas preventivas específicas y desde la participación de las mujeres trabajadoras.
- d) Diseñar puestos de trabajo y elegir equipos de trabajo y equipos de protección individual bajo criterios de usabilidad por personas situadas en percentiles extremos, fuera de la media.
- e) Realizar programas formativos relativos a riesgos específicos, que incidan en áreas de conocimiento, habilidades y aptitudes.
- f) Cuando se planteen cambios en la organización de trabajo, tener en cuenta su impacto desde la perspectiva de género y las repercusiones en la salud laboral.

A mayor ahondamiento y de forma más concreta si cabe, quiere insistirse en la necesidad de incorporar en las evaluaciones de riesgos laborales el llamado conflicto-familia. Y ello porque intervenir sobre los factores de riesgo derivados de la doble presencia requiere una actuación múltiple<sup>67</sup>:

- En el marco de las empresas es preciso identificar, valorar y actuar sobre este riesgo a partir de la evaluación de riesgos psicosociales y la negociación de los planes de igualdad. La experiencia es que la intervención sindical se ha centrado en mejorar la adaptación y distribución del tiempo de trabajo, y en la difusión y ampliación de los derechos recogidos en la normativa igualitaria y la corresponsabilidad relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Las distintas medidas a adoptar legislativas, laborales, culturales y sociales en materia de corresponsabilidad deben encuadrarse en una perspectiva más integral orientada a la eliminación de las diversas formas de discriminación por razón de sexo y para avanzar en la corresponsabilidad de mujeres y hombres para el cuidado y atención del trabajo doméstico y familiar.
- Es necesario el incremento y mejora de los servicios públicos en materia de atención y cuidado de las personas dependientes, ya sea por edad o por salud. Servicios públicos que deben de ser universales, equitativos y de calidad.

### 3. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Llegados a este punto de nuestro análisis, no parece precipitado decir que hace ya demasiado tiempo que se viene esperando una intervención legislativa específica ante el clamoroso silencio que guardan la **LPRL** y la **LOIMH** *sobre la tutela preventiva ante los riesgos psicosociales*. Tutela que si bien puede proporcionarse sin demasiadas dificultades de la amplia obligación general de seguridad que pesa sobre el empresario (*ex art. 14 LPRL*), parece insuficiente en un contexto nuevo, diferente, en el que los nuevos riesgos demandan, sin lugar a dudas, nuevas actuaciones que atiendan de modo especial a la organización del trabajo en todos sus aspectos, máxime en la medida en que su frecuencia y gravedad aumentan a una velocidad vertiginosa afectando, especialmente, a las trabajadoras sometidas a numerosas condiciones discriminatorias (doble jornada, reparto desigual de obligaciones familiares, carga mental, etc.) que están teniendo consecuencias que afectan a la productividad de las empresas, pero también a la salud de las trabajadoras y los trabajadores.

Pero es que, además, distintos datos reflejan un empeoramiento de las condiciones de vida y trabajo de las mujeres como consecuencia de la crisis económica y empleo, su impacto en la destrucción de empleo y la eliminación de derechos laborales. Se ha incrementado la desigualdad de género en los ámbitos laboral y social: segregación vertical y horizontal, brecha salarial,

<sup>67</sup> Más detalles en BRUNEL, S.; LÓPEZ M. y MORENO, N.: *Salud, mujeres y trabajos*, ISTAS, 2012.

discriminación múltiple, precariedad contractual, menor protección social, violencia de género, infrarrepresentación en la toma de decisiones, etc. Y, como apunta la profesora RAMOS QUINTANA «sin duda, el respeto a las condiciones de trabajo establecidas, la certeza en las condiciones bajo las que se deben prestar los servicios objeto del contrato de trabajo, el establecimiento de horarios razonables y compatibles con las responsabilidades del atendimento de hijos, hogar y familia para una adecuada separación del tiempo de trabajo y la vida privada son, sin duda, entre otros, elementos absolutamente disuasorios del estrés en el trabajo»<sup>68</sup>. Pero es que, además, se han producido importantes recortes en servicios públicos: educación, sanidad, atención a la dependencia, así como la menor inversión en investigación y prevención en salud y, por qué no decirlo, un retroceso en la aplicación de las políticas de igualdad y en el desarrollo de la normativa igualitaria, cuyo impulso había sido importante en los últimos años, con la aprobación, entre otras, de la LOIMH que recoge el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, favorece la incorporación de medidas de acción positiva en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción, en la retribución, etc. y obliga a la negociación de los planes de igualdad en el marco de la negociación colectiva. Quieren destacarse dos preceptos fundamentales de esta ley: de un lado, el artículo 27 de la LOIMH que dispuso la integración del principio de igualdad en la política de salud, con una política específica de promoción de la salud de las mujeres, así como de prevención de su discriminación, en el marco de la educación sanitaria y la investigación científica y, en particular en relación con la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, lo que tuvo por consecuencia que se introdujeran diversas adaptaciones de la legislación sanitaria; de otro, el artículo 48, que vino a crear medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. De la combinación de ambos preceptos resulta «una doble penetración» del sesgo de género: en los planes de prevención y en los planes de igualdad<sup>69</sup>, oportunidad que siendo aprovechada por algunos convenios y por algunas empresas, hoy por hoy, no ha tenido los efectos esperados. Sea por el retroceso que en materia social ha tenido por consecuencia la crisis económica, sea por lo que sea, el factor género ha venido siendo sistemáticamente ignorado tanto en las políticas de prevención de riesgos laborales como en las políticas de salud que ha tenido como resultado el que se «añor[e] una política promocional de integración transversal por la que se dotara a las empresas y trabajadores/as de medios formativos y técnicos para facilitar la penetración de la perspectiva de género en la salud laboral, amén de las correspondientes campañas de sensibilización a las que alude expresamente la Ley Orgánica de Igualdad»<sup>70</sup>.

*Respecto del conflicto trabajo-familia como factor de riesgo psicosocial* solo apuntar que es frecuente encontrar en las normas convencionales numerosas y frecuentes referencias a medidas que, fomentando o favoreciendo la conciliación de la vida laboral y familiar, no lo hacen desde la perspectiva preventiva de los riesgos psicosociales sino como medidas complementarias a las previsiones legales que no observan especiales innovaciones ni enfoques diferenciales en su tratamiento como factores de riesgo psicosocial. Y es que, como fuente de estrés,

<sup>68</sup> RAMOS QUINTANA, M. I.: «Estrés crónico por causa del trabajo», *op. cit.*, pág. 4 de la versión electrónica.

<sup>69</sup> RIVAS VALLEJO, P.: «Perspectiva de género: introducción», *op. cit.*, pág. 1.371.

<sup>70</sup> *Ibidem*, pág. 1.376.



el conflicto familia-trabajo supone el aumento de otros riesgos derivados de la seguridad, la higiene o la ergonomía. En suma, resulta un hecho constatado que las responsabilidades familiares incrementan los riesgos laborales y viceversa, al potenciarse recíprocamente, generando una sinergia negativa y un mayor riesgo de patologías por estrés, lo que provoca no solo un aumento de la incidencia de los trastornos por esta causa sino una tendencia a la cronificación. Repárese en cómo, hasta el momento, la igualdad de género y la prevención de riesgos laborales han ido por caminos separados, casi en compartimentos estancos, y cuesta acostumbrarse a un cambio de perspectiva. Sin embargo, es importante que ambas vayan de la mano porque así conseguiremos mejorar las condiciones de trabajo de modo global, eficaz y eficiente. Para facilitar este trabajo sería interesante proporcionar información y formación en igualdad a los diferentes agentes de la seguridad y salud (gerencia, representantes sindicales, servicio de prevención, etc.), garantizar el enfoque sensible al género por parte de técnicos de prevención, por medio de información y formación en igualdad aplicable al trabajo del día a día, establecer vínculos entre acciones de igualdad y de seguridad y salud en el trabajo (contemplar condiciones de trabajo en las políticas de igualdad, y acoso sexual y conciliación de la vida laboral y familiar en salud laboral) y, como no puede ser de otro modo, tomar medidas generales de intervención preventiva más en la línea de flexibilidad de condiciones de trabajo contenidas en el ET pero con el necesario sesgo preventivo ausente hasta el momento (horarios, jornada, permisos, etc.).

Y, es aquí donde quiere destacarse *el papel fundamental que está llamado a jugar la negociación colectiva, en general, y los planes de igualdad, en particular*, en el sentido de, o bien suplir las carencias legales y dotar a las empresas y a sus trabajadores de las normas necesarias para constituir una verdadera política de prevención de riesgos psicosociales, o, en el mejor de los casos, completando el tratamiento convencional de los mismos. Hasta el momento, el balance no es positivo en este sentido, dada la pobreza convencional en materia de prevención de los riesgos psicosociales. Todos los estudios consultados en este sentido apuntan que, más allá del tratamiento convencional del embarazo y la lactancia natural y del acoso sexual y por razón de sexo, poco hay. En este sentido, el último [Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015-2017](#) reconoce expresamente que el estrés laboral y la violencia en el trabajo constituyen una preocupación creciente de empresarios y trabajadores que ha tenido reflejo a nivel europeo tanto con la suscripción del Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés laboral (2004) como el Acuerdo Europeo sobre violencia en el trabajo (2007), y cuyos contenidos debieran servir de referencia cuando se aborden estas materias en los convenios. En este sentido, es unánime considerar que los convenios colectivos bien pudieran ser «los instrumentos idóneos, la llave para ampliar y establecer nuevos términos y articular nuevas medidas que contribuyan a reducir el estrés que las trabajadoras y los trabajadores deben soportar en el intento diario de conciliar la vida familiar y laboral»<sup>71</sup>. Los convenios colectivos están llamados a jugar un papel crucial en el futuro inminente y ante la pasividad del legislador, contemplando la situación de doble presencia, las posibles consecuencias psicosociales derivadas de la existencia de discriminación en el trabajo, identificando riesgos específicos y controles concretos en la vigilancia de la salud, así como con-

<sup>71</sup> GARCÍA GIL, B.: «Conciliación de la vida familiar y laboral y su incidencia como factor de riesgo psicosocial», *op. cit.*, pág. 121.



cretando medidas específicas sobre las condiciones de trabajo que para revertir las consecuencias para la salud de las mujeres trabajadores pudieran producirse<sup>72</sup>. Ya es tiempo de que las actividades preventivas sean sensibles a la cuestión del género en el sentido de ser capaces de detectar desigualdades y diferencias de sexo y actuar preventivamente teniéndolo en cuenta<sup>73</sup>. Pero es que, además, es necesario el diseño de medidas impositivas, redistributivas, reorientativas, educativas, etc., porque, siendo eficaces las medidas existentes (permisos, excedencias, licencias, ayudas sociales, ayudas económicas, etc.), no son suficientes, y eso es ya obvio.

<sup>72</sup> GARGANTE PETIT, S. y EZQUERRA ESCUDERO, L.: «El papel de los sindicatos y de las asociaciones empresariales en la prevención de los riesgos laborales. En particular, su reflejo en la negociación colectiva», en Monereo Pérez, J. L. y Rivas Vallejo, P.: *Tratado de Salud Laboral, op. cit.*, pág. 260.

<sup>73</sup> Y ello pese al freno que pueden suponer actuaciones como la [STC 159/2016 \(de 22 de septiembre\)](#) en la que resolviendo un recurso de inconstitucionalidad interpuesto frente a varios preceptos de la Ley catalana de igualdad efectiva entre mujeres y hombres ([17/2015, de 21 de julio](#)), el Alto Tribunal declara inconstitucionales algunos preceptos de la referida norma autonómica relativos a la materia laboral, incluida la prevención de riesgos laborales, porque se da un enfoque de género a la evaluación preventiva que el Tribunal Constitucional considera no está presente en la [LPRL](#) (y no hay votos particulares) y que, de admitirse, crearía nuevos derechos que no competen por razón de la materia a las comunidades autónomas.

---

## Bibliografía

AESST [2014]: *Segunda encuesta nacional de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2)*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

— [2009]: *Outlook 1. Riesgos nuevos y emergentes para a seguridad y la salud en el trabajo*, Observatorio Europeo de Riesgos.

— [2006]: *Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo*.

BRUNEL, S. y MORENO, N. [2012]: *Salud, mujeres y trabajos*, ISTAS, disponible en <http://www.istas.ccoo.es/descargas/GUIA%20SALUD.pdf>

CIFRE, E.; SALANOVA, M. y FRANCO, J. [2011]: «Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias?», *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, núm. 82.

CONDE-RUIZ, J. I. y MARRA DE ARTIÑANO, I. [2016]: *Gender Gaps in the Spanish Labor Market*, FEDEA, disponible en <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2016-32.pdf>

ESTEVAN REINA, L.; RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R. M.; ROMERO GONZÁLEZ, B.; RODRÍGUEZ LÓPEZ, A. y ROMO SOLA, M.: «Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral», *Reidocrea*, vol. 3, artículo 22, págs. 172-179.

FERNÁNDEZ FELIPE, M.<sup>a</sup> C.; DE LA CRUZ CANTOS, M.<sup>a</sup> L.; GAYOSO DOLDAN, M.<sup>a</sup> y RODRÍGUEZ TUPAYACHI, S. [2015]: «Carga mental en la mujer trabajadora: desigualdad de género y prevalencia», *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 61 (238).

IGARTUA MIRÓ, M. T. [2007]: «Prevención de riesgos laborales y trabajo de la mujer», *Temas Laborales*, núm. 91.

INSHT [2015]: *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial (edición ampliada 2015)*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

— [2012]: *NTP 926 Factores psicosociales: metodología de evaluación*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

JOHNSON, J. V. y JOHANSSON, G. [1991]: *The psychosocial work environment: Work organization, democratization and health*, Baywood.

MARTÍN CHAPARRO, M. P.; VERA MARTÍNEZ, J. J.; CANO LOZANO, M. C. y MOLINA NAVARRETE, C. [2011]: «Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: una aproximación al estrés laboral y al "burnout" en clave psicosocial», *Temas Laborales*, núm. 75, 2004, págs. 187.

MERCADER UGUINA, J. R. [2015]: «La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, veinte años después», *Información Laboral*, núm. 7.

MOLINA NAVARRETE, C. [2015]: «Dos décadas de Ley, ¿veinte años de prevención de riesgos laborales?: Agridulce aniversario», *RTSS.CEF*, núm. 392, págs. 5-13.

- [2013]: «Legislación sobre Riesgos Psicosociales: una perspectiva española y europea», en Moreno Jiménez, B. y Garrosa Hernández, E., *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Ediciones Pirámide.
  - [2008]: «La "cultura de la prevención" en el siglo XXI: Panorámicas europea e iberoamericana en el horizonte del Convenio 187 de la OIT», ponencia elaborada para el *Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y RIVAS VALLEJO, P. [2012]: *Tratado de Salud Laboral*, tomo I, Aranzadi.
- MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C. [2010]: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, INSHT y UAM.
- MORENO JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E. [2013]: *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Ediciones Pirámide.
- MORENO MÁRQUEZ, A. [2002]: *Los sujetos protegidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Aranzadi.
- MORENO SOLANA, A. [2010]: *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*, Tirant lo Blanch.
- [2014]: «Las diversas controversias que se plantean en torno a los trabajadores especialmente sensibles», *Información Laboral*, núm. 7.
- MUÑOZ RUIZ, A. B. [2014]: «Empresa saludable y promoción de la salud en la negociación colectiva: más allá de la prevención de riesgos laborales», *Información Laboral*, núm. 8.
- OIT: «**Genero, salud y seguridad en el trabajo**», hoja informativa 3, OIT.
- OIT/OMS: *Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo*, Informe del Comité Mixto OIT/OMS de medicina del trabajo. Novena reunión. Ginebra 18-24 de septiembre de 1984.
- RAMOS QUINTANA, M. I. [2016]: «Transformaciones del trabajo y derecho de las mujeres», *Trabajo y Derecho*, núm. 18.
- [2016]: «Estrés crónico por causa del trabajo»: *Trabajo y Derecho*, núm. 22.
- RIVAS VALLEJO, P. [2008]: *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*, Comares.
- [2008]: «Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 74.
  - [2007]: «Género y salud: perspectiva jurídico-social», *Tribuna Social: Revista de seguridad social y laboral*, núm. 200-201.
- RIVAS VALLEJO, P. y MONEREO PÉREZ, J. L. [2012]: *Tratado de Salud Laboral*, tomo II, Aranzadi.
- RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. [2016]: «Los desafíos del conflicto trabajo-familia en el contexto de la feminización de las migraciones», *Derecho Migratorio y Extranjería*, núm. 41.
- [2016]: «Nueva hoja de ruta de la UE para conciliar de manera más eficaz la vida laboral y la vida privada», *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 15.
- ROJAS RIVERO, G. P. [2001]: «Género e igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo», *Anales de la Facultad de Derecho*, núm. 18, 2.

- [2005]: *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*, Bomarzo, 2005.
- ROMERAL HERNANDEZ, J. [2012]: «Los riesgos psicosociales en la negociación colectiva», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 98.
- ROMERO RODENAS, M.<sup>a</sup> J. [2010]: *Los riesgos psicosociales en el trabajo*, Bomarzo.
- [2005]: «El estrés laboral como factor desencadenante de los riesgos psicosociales. Su posible protección en el ámbito de la empresa: especial referencial al Acuerdo Europeo sobre el estrés laboral», *Justicia Laboral*, núm. 22.
- SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. (dir.) [2010]: *El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales. Estado actual y nuevas propuestas*, UGT, Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. [2004]: «Igualdad de género y salud laboral: propuestas institucionales, realidad normativa y práctica convencional», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 53.
- SEN, G.; GEORGE, A. y ÖSTLIN, P. [2005]: *Incorporar de la perspectiva de género en la investigación y en las políticas en salud: una perspectiva de género*. Harvard: Harvard Center for Population and Development Studies/Organización Panamericana de la Salud.
- TORNS, T. y RECIO CÁCERES, C. [2012]: «Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación», *Economía Crítica*, núm. 14.
- VALLEJO DA COSTA, R. [2014]: «El conflicto trabajo-familia como riesgo psicosocial: su particular incidencia en la mujer trabajadora (aspectos jurídicos)», *RTSS.CEF*, núm. 375.
- VV. AA. [2014]: *Diccionario Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Colección Esfera, Tirant lo Blanch.
- [2009]: *El tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales. Un estudio de la experiencia jurídica (Resolución judicial, valoración y propuestas de mejora de la experiencia práctica)*, UGT, Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC.
- *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, OIT, <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=a981ceffc39a5110VgnVCM100000dc0ca8c0RCD&vgnnextchannel=9f164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCD>