

**TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO
EN LA GESTIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES PARA LA MEJORA DE
LA CULTURA PREVENTIVA EN PYMES**



TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA MEJORA DE LA CULTURA PREVENTIVA EN PYMES

Realizado por:



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA



INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES
Consejería de Empleo,
Formación y Trabajo Autónomo



DIRECTOR

Dr. Juan Carlos Rubio Romero

INVESTIGADORES

Dr. Juan Carlos Rubio Romero

Dra. M^a del Carmen Pardo Ferreira

Dr. Jesús Carrillo Castrillo

Dr. Juan Antonio Torrecillas García

Dra. Ventura Pérez Mira

Dr. Fernando Vidal Barrero

Dr. Manuel García Jiménez

Dr. Manuel Suárez Cebador

Dr. Cristóbal Molina Navarrete

D. José Luque Morales

D^a. Inmaculada Gallardo Romero

D^a. Lucía Toral Ruiz

Dra. Carolina Jiménez Sánchez

Financiado por: Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.
Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Junta de Andalucía.
Maquetación: Kastaluna

- INTRODUCCIÓN** **Dr. Juan Carlos Rubio Romero**
Catedrático de Universidad.
Director del Laboratorio Observatorio de Gestión Preventiva en las PYMES Andaluzas.
Universidad de Málaga.
- CAPÍTULO 1** **Dr. Manuel García Jiménez**
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén.
- CAPÍTULO 2** **Dra. María del Carmen Pardo Ferreira**
Profesora del Departamento de Economía y Administración de Empresas.
Coordinadora Técnica de la Cátedra de Prevención y Responsabilidad Social Corporativa.
Universidad de Málaga.
- CAPÍTULO 3** **Inmaculada Gallardo Romero**
Médico especialista en Medicina Interna
Médico Interna Residente de Medicina del Trabajo en el Hospital Regional Universitario
de Málaga
- Lucía Toral Ruiz**
Médico Interna Residente de Medicina del Trabajo en el Hospital Regional Universitario
de Málaga
- CAPÍTULO 4** **Juan Antonio Torrecilla García**
Profesor Asociado en La Escuela de Ingenierías Industriales. Universidad de Málaga.
- CAPÍTULO 5** **José Luque Morales**
Inspector de Trabajo y Seguridad Social.
Jefe de Unidad Especializada de Seguridad y Salud Laboral.
Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Málaga.
- CAPÍTULO 6** **Dra. Ventura Pérez Mira**
Coordinadora Técnica de la Cátedra de Prevención de Riesgos Laborales.
- Dr. Fernando Vidal Barrero**
Director de la Cátedra de Prevención de Riesgos Laborales. Universidad de Sevilla.
- CAPÍTULO 7** **Dr. Manuel Suárez Cebador**
Profesor de Organización de Empresas.
Departamento de Economía y Administración de Empresas. Universidad de Málaga
- CAPÍTULO 8** **Dr. Fernando Vidal Barrero**
Director de la Cátedra de Prevención de Riesgos Laborales.
- Dra. Ventura Pérez Mira**
Coordinadora Técnica de la Cátedra de Prevención de Riesgos Laborales.
Universidad de Sevilla.
- CAPÍTULO 9** **Dr. Jesús Antonio Carrillo-Castrillo**
Grupo de Investigación Ingeniería de Organización.
Departamento de Organización Industrial y Gestión de Empresas II
Escuela Técnica Superior de Ingenieros. Universidad de Sevilla
- CAPÍTULO 10** **Dr. Cristóbal Molina Navarrete**
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén.
Director académico del Laboratorio de Riesgos Psicosociales del Instituto Andaluz de
Prevención de Riesgos Laborales -LARPSICO-.



	INTRODUCCIÓN	9
1	ASPECTOS JURÍDICOS DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	15
2	IMPACTO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y EN LOS PLANES DE ACCIÓN	47
3	INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA MEDICINA DEL TRABAJO. VIGILANCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.	85
4	PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU EVALUACIÓN EN ACTIVIDADES “FEMINIZADAS”	117
5	PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU EVALUACIÓN EN RELACIÓN AL “ACOSO, LABORAL GENÉRICO O LABORAL SEXUAL”	147
6	PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU EVALUACIÓN EN RELACIÓN CON LA DOBLE PRESENCIA Y LA CONCILIACIÓN	173
7	PRECARIEDAD LABORAL, BAJA PARTICIPACIÓN Y BRECHA SALARIAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO. LAS PYMES NECESITAN SABER Y HACER	211
8	ESTRÉS, BURNOUT Y SALUD PERCIBIDA APLICADO A LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS	245
9	ANÁLISIS MULTIVARIANTE DE LA II ENCUESTA ANDALUZA DE CONDICIONES DE TRABAJO. EL ROL DE GÉNERO Y DEL TAMAÑO DE EMPRESA EN LA EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	281
10	FUTURO DIGITAL DE LOS TRABAJOS Y BIENESTAR DE LAS MUJERES: NUEVOS RETOS DE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN CLAVE DE GÉNERO	305

INTRODUCCIÓN

Juan Carlos Rubio Romero

Catedrático de Universidad

Director del Laboratorio Observatorio de
Gestión Preventiva en las PYME Andaluzas.

Universidad de Málaga

Resumen

La desigualdad de género es una realidad económica y social que también se extiende al ámbito laboral. Desde hace tiempo se han llevado a cabo esfuerzos para erradicar estas diferencias. Sin embargo, tal y como señala la Organización Internacional del Trabajo, aún queda camino por recorrer. Por ello, la eliminación de la desigualdad de género en el ámbito laboral es una necesidad prioritaria que se ve reflejada en las estrategias en materia de seguridad y salud, tanto nacionales como autonómicas. Para ello, hay que tener en cuenta que las mujeres y los hombres presentan diferencias en la exposición a riesgos y en los efectos sobre su salud.

En este sentido, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad señala que las mujeres están más expuestas a los factores de riesgo psicosocial debido a la desigualdad de género. Además, la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo señala que existe un gran desconocimiento, desinformación e incluso reticencia a tratar los riesgos psicosociales, lo que ha contribuido a que el margen de mejora en este campo, sobre todo en la pequeña y mediana empresa, sea bastante amplio. En este contexto, la transversalización y la integración de la perspectiva de género en la gestión de riesgos psicosociales aparecen como instrumentos clave para revertir este fenómeno y así mejorar la cultura preventiva, especialmente en el caso de las PYMES.

Por todo ello, se acometió este trabajo cuyo objetivo general es apoyar e impulsar la transversalización de la perspectiva de género en la gestión preventiva de riesgos psicosociales en PYMES para el fortalecimiento y la mejora de la cultura preventiva. El resultado que aquí se presenta compendia la información necesaria para apoyar y facilitar la labor de las PYMES y mejorar su cultura preventiva mediante la transversalización de género en la gestión de riesgos psicosociales al incluir directrices, propuestas de mejora, medidas preventivas y buenas prácticas.

Antecedentes y estado actual de la materia

Las diferencias entre mujeres y hombres han existido desde el nacimiento de la humanidad y han condicionado las formas de vida, las sociedades, la cultura y el trabajo. En este sentido, hay que distinguir dos conceptos que podrían dar lugar a confusión y que fueron definidos por la Comisión Europea. Por un lado, el sexo que se refiere a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, y por otro lado, el género que se refiere a *“las diferencias sociales o los diversos roles asignados a mujeres y hombres que se aprenden a medida que crecemos, que cambian con el paso del tiempo y que dependen de nuestra cultura, origen étnico, religión, educación, clase social y el entorno geográfico, económico y político en que vivimos”* (Comisión Europea, 2004).

Según la UNESCO la desigualdad de género supone un obstáculo para el desarrollo humano que se refleja en la madurez política de una sociedad y en el nivel de vida, ya que *“cuanto más alto es el nivel de igualdad de género mayor es el PIB per cápita”* (UNESCO, 2014).

Así, la desigualdad de género es una realidad económica y social que también se extiende al ámbito laboral. Si bien es cierto que desde hace tiempo se han llevado a cabo esfuerzos para erradicarla, aún queda camino por recorrer. En este sentido, la OIT en su último resumen ejecutivo al respecto, señala que se ha avanzado notablemente desde que en 1919 publicara sus primeros convenios sobre mujeres y trabajo, pero destaca que es necesario seguir trabajando al respecto y *“no hay margen para la complacencia”* (OIT, 2019).

Hoy día podrían señalarse como principales causas de la desigualdad de género en el ámbito laboral, la distinta biología de ambos sexos, la segregación horizontal del trabajo, la segregación vertical del trabajo, la precariedad laboral de la mujer y la división sexual del trabajo que conlleva la asignación tradicional del ámbito productivo al hombre y del ámbito reproductivo a la mujer (OSALAN, 2017).

En este contexto, la transversalización y la integración de la perspectiva de género aparecen como instrumentos clave para revertir este fenómeno. El concepto de perspectiva de género fue definido de forma oficial por primera vez en la Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas celebrada en Beijing en 1995 como: *“El proceso mediante el cual se valoran las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, incluyendo legislaciones, políticas o programas en todas las áreas y todos los niveles”*.

Desde entonces han sido numerosos los gobiernos que han desarrollado legislaciones específicas para afrontar esta problemática y por supuesto entre ellos está el de España. Así, en 2007 fue publicada la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta Ley modifica a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la cual ya incluía medidas específicas de apoyo a la mujer como la protección de la maternidad o la conciliación familiar. No obstante, la Ley de igualdad modifica las medidas de protección de la maternidad y obliga a que las Administraciones Públicas proporcionen información disgregada por sexos para detectar y prevenir daños en la salud vinculados con el sexo de las personas trabajadoras.

El ámbito científico se alinea con todas estas regulaciones y políticas al poner de manifiesto la necesidad de disponer de información en materia de seguridad y salud que considere la variable del género (Cruz Rios, Chong, y Grau 2017; Gustafsod 1998), de integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y de continuar desarrollando

investigaciones en este sentido (Nichols, Walters, y Walters 2016; Ruiz-Frutos et al. 2019) Así mismo, se señalan las diferencias entre mujeres y hombres en la exposición a riesgos y en las lesiones más frecuentes que experimentan (Eng et al. 2011; Stergiou-Kita et al. 2015).

En el caso concreto de España, Larrieta-Rubín de Celis et al. (2017) analizaron una muestra de 117 empresas españolas con diferentes niveles de compromiso con la igualdad de género. Los resultados que encontraron indicaban que la perspectiva de género se implementa en un grado moderado y su impacto es limitado. Además, sugieren que la gestión de la seguridad y salud debe abordarse desde un marco coherente que vaya más allá de los problemas sexuales y reproductivos. Además, Campos-Serna et al. (2012) estudiaron las desigualdades de género en España dentro de la población ocupada en base a los indicadores de la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo y encontraron que en España existen importantes desigualdades de género y que las mujeres trabajadoras están expuestas a más riesgos psicosociales y sufren mayor discriminación.

Según la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, la desigualdad de género condiciona la exposición a los riesgos laborales tanto físicos como psicosociales y, por lo tanto, a los resultados de salud (EU-OSHA, 2003). En este sentido, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad destaca que las mujeres están más expuestas a los factores de riesgo psicosocial por estas desigualdades y señala como principales riesgos laborales específicos de las mujeres (Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad 2015):

- **Acoso, laboral genérico o sexual:** estrés, depresión, ansiedad, violencia en el trabajo, acoso... son algunas de los efectos de los factores psicosociales que suelen aparecer con frecuencia en las trabajadoras.
- **Dobles jornadas (o doble presencia):** las responsabilidades familiares que recaen sobre las mujeres en muchos casos tienen un impacto en la actividad laboral y crean una sinergia que deriva en una mayor predisposición al burnout.
- **Riesgos ligados a actividades feminizadas:** donde las mujeres ocupan la mayor parte de los puestos de trabajo como riesgos ligados a actividades feminizadas: textil y confección, servicios, enseñanza, hostelería y comercio, sanidad o agroalimentación.
- **Riesgos derivados de otros factores de discriminación:** estos riesgos han sido los menos atendidos hasta el momento ya que derivan de los bajos salarios, baja participación en la empresa o la precariedad laboral entre otros y las mujeres sufren una exposición crónica a ellos por lo que deben ser abordarlos desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

Si se analizan estos riesgos laborales específicos de las mujeres se observa que la mayor parte se relacionan de forma directa o indirecta con el ámbito psicosocial, tanto por la exposición a factores de riesgo psicosocial como por los efectos en la salud de las trabajadoras que derivan en patologías o daños relacionados con ellos afectando a la salud mental y física de la mujer.

Profundizando en las publicaciones científicas sobre género y riesgos psicosociales destaca como Naik and Padikkal (2018) analizaron el impacto psicosocial de la igualdad de género y encontraron que hoy día continúa presente en el ámbito laboral. En línea con ellos, Cifre and Vera (2019) analizaron los riesgos psicosociales y salud en el trabajo desde

una perspectiva de género y pusieron de manifiesto que la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo aumenta continuamente y esto ha dado lugar a la presencia de una dimensión de género en la psicología de la salud ocupacional. No obstante, esta dimensión no ha sido incluida en la investigación o en la práctica de la prevención de riesgos laborales que, en general, continúa centrándose en los hombres. Por ello, destacaron que existe una necesidad evidente de que se consideren los efectos de género en la prevención de riesgos laborales. En este sentido, Leitão and Greiner (2017) encontraron que los profesionales de seguridad y salud no suele desempeñar un papel activo en lo que a evaluación y gestión de riesgos psicosociales se refiere. Así, para contrarrestar esta circunstancia proponen un enfoque holístico y multidisciplinario de la gestión de la prevención de riesgos psicosociales.

En consecuencia, para lograr la transversalización de género en la gestión preventiva es muy importante prestar especial atención a los riesgos psicosociales ya que, hasta hace poco, tanto las cuestiones de género como este tipo de riesgos, han sido descuidados. Así, éstas son dos cuestiones representan un reto para la prevención de riesgos laborales y es una necesidad su impulso y el avance de ambas.

En línea con todo ello, la propia Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022 se refiere a los factores de riesgo psicosociales indicando que *“el nivel de sensibilización en el mundo laboral es todavía escaso”* y *“existe un gran desconocimiento, desinformación e incluso reticencia a tratar los riesgos psicosociales, lo que ha contribuido a que el margen de mejora en este campo, sobre todo en la pyme, sea bastante amplio”*. Además, *la estrategia señala como materias transversales en la gestión preventiva la perspectiva de género y la especial atención a las PYMES*” (Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo 2017).

Por lo tanto, la gestión de riesgos psicosociales y la igualdad de género deben ir de la mano y servir de impulso para transformar la realidad preventiva de las empresas de una forma amplia y profunda, con especial atención al caso de las PYMES. De hecho, al acercarnos a la realidad del tejido empresarial español encontramos que, según los últimos datos publicados en 2019 por el Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, en España existen 3.335.403 empresas de las cuales el 99,87% (3.330.971), son pequeñas y medianas empresas (PYMES). Además, el 15,27% (508.648) de estas PYMES se encuentran en Andalucía, situando a Andalucía entre las comunidades autónomas con mayor número de PYMES, después de Cataluña y Madrid (Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa 2019). Es por ello, que la ya citada Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022 destaca la necesidad del impulso de la gestión preventiva de la las PYMES y pone de manifiesto como *“existe un consenso generalizado en señalar las dificultades que tienen las pequeñas y micro empresas para realizar una gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo”* (Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo 2017). Además, la II Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo, donde mayoritariamente participan PYMES, refleja diferencias entre mujeres y hombres en el ámbito laboral (IAPRL 2012).

Por todo ello, esta Estrategia entre sus objetivos y líneas de actuación propone reforzar las actuaciones dirigidas a las PYMES, desarrollar acciones específicas centradas en los riesgos psicosociales e impulsar la integración de la perspectiva de género (Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo 2017). De igual modo, estas tres cuestiones aparecen reflejadas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De este modo, para promover e impulsar una integración real y efectiva de la perspectiva de género en la gestión preventiva de riesgos psicosociales en PYMES es necesario que la organización en su conjunto tome conciencia de la importancia de hacer efectiva la igualdad de género y la problemática asociada a los riesgos psicosociales. Todo ello implica transformar y mejorar la cultura preventiva entendida como “una forma sostenida y estable de ejercer la gestión y supervisión de la empresa, acorde con los valores de la salud y la seguridad, que genera un clima favorecedor del comportamiento preventivo de todos los individuos de la organización, reconociendo los éxitos y aprendiendo de los errores” (IAPRL 2018). Para conseguirlo es necesario promover el compromiso de la dirección con la igualdad de género y los riesgos psicosociales y la participación activa de las personas trabajadoras, a la vez que se proporcionan los recursos y se implementan las actividades necesarias.

En base a todo lo expuesto, el presente trabajo afronta este reto con el objetivo de facilitar un documento que facilite ayuda a las PYMES para superar estas dificultades y contribuir a mejora de la cultura preventiva de las mismas mediante la integración de la perspectiva de género en la gestión de los riesgos psicosociales. Para ello se analiza la situación actual del problema y se desarrollan directrices, recomendaciones y buenas prácticas y otras herramientas que sirvan de referencia a las PYMES para asumir la tarea. También por eso, se han abordado los puntos de interés relacionados con la transversalización de género en la gestión de riesgos psicosociales en las PYMES, recopilándolos en un solo documento.

1. ASPECTOS JURÍDICOS DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

LEGAL ASPECTS OF THE GENDER PERSPECTIVE AND PSYCHOSOCIAL RISKS

Manuel García Jiménez

Profesor Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social.

Universidad de Jaén

Resumen

El acceso masivo de las mujeres al trabajo constituye uno de los hitos sociopolíticos que han definido el siglo XX. Ello no ha supuesto el que se haya alcanzado la plena equiparación con la situación socioeconómica que vienen disfrutando los hombres, quedando un largo trecho aún por recorrer para alcanzar ese objetivo.

Así, la presencia de mujeres en el trabajo, la reducción del diferencial con los hombres en múltiples aspectos de la realidad económico-productiva, no nos debe llevar a minusvalorar el hecho de que aún perduran toda una serie de realidades laborales entre hombres y mujeres que los diferencian tanto cuantitativa como cualitativamente. Y así, en tal sentido, hay que reparar siquiera mínimamente en hechos tales como la temporalidad en la contratación, las tasas de trabajo a tiempo parcial, la vinculación a determinadas profesiones u oficios que se caracterizan por su especial desprotección –retributiva, de protección social, de prevención de riesgos laborales, etc.- todos ellos con un tradicional “perfil de mujer”.

Por más que se haya producido, desde un punto de vista cuantitativo, un claro acercamiento de las cotas de empleo y trabajo entre mujeres y hombres, ello no se ha visto secundado y respaldado con la revisión de unas relaciones laborales, de un marco jurídico y de una organización del trabajo que está plenamente masculinizado, pensado, articulado y focalizado para mantener un esquema de distribución de roles sociales en los que la actividad productiva se adscribe a los hombres y la reproductiva y de cuidados familiares es para las mujeres. Por tanto, es importante que el sesgo de género en la regulación jurídica de la actividad productiva se evalúe en orden a la importancia que el mismo tiene, y que se imprima una definida política en el marco legislativo que tenga en cuenta las especificidades y las necesidades de las mujeres en el trabajo.

En segundo lugar, se aprecia una decidida opción de política legislativa en el ámbito jurídico laboral con el objetivo de dar un especial impulso a la protección de los derechos fundamentales tales como la igualdad, la vida o la intimidad en el desarrollo de la relación laboral.

Pues bien, a raíz de la interrelación de ambos aspectos se identifica un conjunto de contradicciones que llevan a plantear toda una serie de necesidades nuevas ligadas a desarrollos normativos para alcanzar y materializar el objetivo de conseguir la plena e igualitaria protección de las mujeres en las relaciones del trabajo.

En este punto encuentra pleno sentido el hecho de que se deba adoptar una decidida acción de política jurídica en la que la prevención de riesgos laborales se afronte desde una clara y definida perspectiva de género. Ello debe representar una de las claves en materia de acción normativa tanto desde instancias públicas como por parte de los agentes sociales en el ejercicio de su autonomía colectiva a fin de poder así afrontar de manera cierta y definida una de las actuales fallas que presentan los ordenamientos jurídicos laborales.

Palabras clave

Género, riesgos laborales, igualdad.

Abstract

The massive access of women to work is one of the sociopolitical milestones that have defined the 20th century. This has not meant that full equality has been achieved with the socio-economic situation that man has been enjoying, with a long way to go to achieve that goal.

Thus, the presence of women at work, the reduction of the differential with men in multiple aspects of the economic-productive reality, should not lead us to underestimate the fact that a whole series of labor realities still exist between men and women. that differentiate them both quantitatively and qualitatively. And thus, in this sense, it is necessary to pay attention even minimally to events such as temporary employment, part-time job rates, the connection to certain professions or trades that are characterized by their special lack of protection - remuneration, social protection, occupational risk prevention, etc. - all of them with an evident "woman profile".

As much as there has been, from a quantitative point of view, a clear rapprochement of the levels of employment and work between women and men, this has not been supported and supported by the revision of labor relations, a legal framework and of a work organization that is fully masculinized, thought, articulated and focused to maintain a scheme of distribution of social roles in which the productive activity is ascribed to men and the reproductive and family care activity is for women. Therefore, it is important that the gender bias in the legal regulation of productive activity is evaluated in order of its importance, and that a defined policy is printed in the legislative framework that takes into account the specificities and needs of women at work.

Secondly, there is a decided legislative policy option in the labor legal field with the aim of giving a special boost to the protection of fundamental rights such as equality, life or privacy in the development of the employment relationship.

Well, as a result of the interrelation of both aspects, a set of contradictions is identified that lead to raising a whole series of new needs linked to regulatory developments to achieve and materialize the objective of achieving the full and equal protection of women in relationships. from work.

At this point, the fact that a decisive legal policy action must be adopted in which the prevention of occupational risks is addressed from a clear and defined gender perspective. This must represent one of the keys in the matter of normative action both from public instances and by the social agents in the exercise of their collective autonomy in order to be able to confront in a certain and definite way one of the current failures that the legal systems present legal labor

Key words

Gender, occupational risks, equality.

ÍNDICE

1. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y GÉNERO: LA NECESIDAD DEL ABORDAJE DE SU INTERRELACIÓN	19
2. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y ESTADO BIOLÓGICO	25
3. EMPLEO Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: UN RIESGO LABORAL SILENTE PARA LAS MUJERES	28
3.1. LOS RIESGOS DERIVADOS DE LA SECTORIALIZACIÓN DEL TRABAJO PRODUCTIVO	29
3.2. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL	31
3.3. LOS CONSUMOS PROBLEMÁTICOS Y LAS ADICCIONES CONDUCTUALES	33
3.4. RIESGOS PSICOSOCIALES: LA IMAGEN Y EL COMPORTAMIENTO COMO FACTOR DE RIESGO	35
4. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICOS POR RAZÓN DE GÉNERO	36
4.1. TRABAJO REPRODUCTIVO Y SU PROYECCIÓN SOBRE LOS RIESGOS LABORALES	37
4.2. EL ACOSO COMO RIESGO TÍPICO Y ESPECÍFICO POR RAZÓN DE GÉNERO	41
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45

1. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y GÉNERO: LA NECESIDAD DEL ABORDAJE DE SU INTERRELACIÓN

Las transformaciones que se están produciendo en la sociedad actual a consecuencia de las innovaciones ligadas a la digitalización, así como sobre el posicionamiento estratégico para afrontar los retos que esta digitalización plantea a la sociedad hay que otorgarle un papel protagónico en el diseño de aquel a determinados factores que interaccionan e interactúan entre sí y que imprimen un calado diferente a esta nueva revolución industrial frente a las que la han precedido históricamente (García, 2019, p. 152). Con ello nos referimos a tres circunstancias extraordinarias de la presente revolución tecnológica que conllevan una serie de importantes alteraciones en las instituciones y relaciones sociales: la mundialización/globalización, la universalidad y la celeridad (Cruz, 2017, p. 15).

En primer término, el hecho de que haya coincidido temporalmente la mundialización o globalización de la economía y que se produzca el desarrollo de manera exponencial de todos los fenómenos ligados a la digitalización de la sociedad y de la economía, ha supuesto que ambas circunstancias se retroalimenten entre sí, conllevando que sus efectos se multipliquen. La globalización se extiende con mayor rapidez en tanto que la digitalización de la economía facilita tal circunstancia, y, a la misma vez, la globalización posibilita que la digitalización alcance un mayor calado porque la misma se produce en un escenario económico globalizado. De este modo las potencialidades de la revolución tecnológica ligada a la digitalización y al conocimiento penetran hasta el interior de las economías, lo que multiplica los efectos que de ella se derivan sobre el empleo y las relaciones laborales.

En segundo lugar, la presente revolución tecnológica, a diferencia de lo que ha ocurrido en las precedentes, incide de manera generalizada sobre todas las economías –con mayor o menor nivel de desarrollo–, con efectos sobre todos los sectores productivos –tradicionales y emergentes–, conllevando cambios de gran calado para con todos los trabajos con independencia de su cualificación y de la forma de prestación –por cuenta ajena o propia–, y que afectan a todos los trabajadores y empresas cualquiera que sea su dimensión y entidad. En consecuencia, los efectos que la digitalización conlleva para con las relaciones laborales habrán de producirse –y así analizarse para evitar perspectivas sesgadas que pretendan elevar a definitivos valoraciones parciales de tal fenómeno– sobre la completa dimensión de las mismas: desde su inicio hasta su finalización, tanto en la dimensión individual como colectiva, y sobre la totalidad de los empleos, y no centrándose en los que han emergido al albur de la sociedad digital y del conocimiento (Cruz, 2017, p. 17).

Por último, interesa destacar cómo el tercer rasgo que caracteriza el proceso de cambios que provoca la revolución tecnológica 4.0 es el de la enorme rapidez y celeridad con el que los mismos se producen, afectando los mismos a las economías, organizaciones productivas y a los empleos de una forma que podríamos denominar que se dan de manera atropellada. No hay, ni mucho menos se puede decir que se ha llegado a culminar una fase de cambios tecnológicos cuando de inmediato se abre otra nueva etapa innovadora que se extiende con total rapidez toda la economía. Ello conlleva un tremendo reto para quien

pretende analizar y entender los procesos de cambio en la economía y en el empleo derivados de las innovaciones tecnológicas, por cuanto que la celeridad de tales transformaciones impide elevar a definitivas las consideraciones que se derivan del estudio de las mismas. Es aquí donde se materializa con especial singularidad el principio matriz de “obsolescencia acelerada” que viene a definir a la sociedad actual, sus relaciones de consumo, e incluso personales.

Es por ello que las dificultades a las que se enfrentan las Ciencias –incluidas las sociales– para que esté actualizada la mirada con la que analizan el mundo que los rodea, son mayores y de mayor calado.

Las transformaciones de carácter técnico, social, político, económico, personal, etc., que están produciendo en la actualidad y que afectan sobremanera al modo de producción, incide con especial importancia en la producción normativa que viene a “conformar” y/o a impulsar esos cambios. Entre las muchas proyecciones que tales transformaciones están produciendo sobre la realidad sociolaboral, en este punto consideramos relevante hacer especial hincapié sobre dos de ellas:

En primer lugar, habría que destacar un hecho sociopolítico que representa quizás uno de los más importantes sucesos económico-sociales que se ha producido en el último tercio del S XX en los países con un alto desarrollo socioeconómico, y que no es otro más que el acceso masivo de las mujeres al trabajo. Aun cuando queda un largo trecho por recorrer, cada vez más sus tasas de ocupación se aproximan a las que ostentan los hombres, con períodos de avance destacado en pos de la equiparación –primera década del siglo XXI–, y otras fases en las que hay un claro retroceso, afectándoles en mayor medida los períodos de crisis que se han desencadenado en la última década –la crisis económica de 2008, que aún se encuentra en una fase de recuperación, y a la que viene a sumarse en este momento la crisis sanitaria de 2020, sobre la cual no se puede valorar cuál será su impacto socioeconómico–.

No obstante, la presencia de las mujeres en el trabajo, la reducción del diferencial con los hombres en múltiples aspectos de la realidad económico-productiva, no nos debe llevar a minusvalorar el hecho de que aún perduran toda una serie de realidades laborales entre hombres y mujeres que los diferencian tanto cuantitativa como cualitativamente. Y así, en tal sentido, hay que reparar siquiera mínimamente en hechos tales como la temporalidad en la contratación, las tasas de trabajo a tiempo parcial, la vinculación a determinadas profesiones u oficios que se caracterizan por su especial desprotección –retributiva, de protección social, de prevención de riesgos laborales, etc.– todos ellos con un tradicional “perfil o cara de mujer”. A ello hay que adicionar el hecho de que por más que se haya producido, desde un punto de vista cuantitativo, un claro acercamiento de las cotas de empleo y trabajo entre mujeres y hombres, ello no se ha visto secundado y respaldado con la revisión de unas relaciones laborales, de un marco jurídico y de una organización del trabajo que está plenamente masculinizado. Pensado, articulado y focalizado para mantener un esquema de distribución de roles sociales en los que la actividad productiva se adscribe a los hombres y la reproductiva y de cuidados familiares es para las mujeres. Por tanto, es importante que el sesgo de género en la regulación jurídica de la actividad productiva se evalúe en orden a la importancia que el mismo tiene, y que se imprima una definida política en el marco legislativo que tenga en cuenta las especificidades y las necesidades de las mujeres en el trabajo.

En segundo lugar, se presencia una decidida opción de política legislativa en el ámbito jurídico laboral con el objetivo de dar un especial impulso a la protección de los derechos fundamentales tales como la igualdad, la vida o la intimidad en el desarrollo de la relación laboral.

Pues bien, a raíz de la interrelación de ambos aspectos se aprecian un conjunto de contradicciones que llevan a plantear toda una serie de necesidades nuevas ligadas a desarrollos normativos que, en buena parte de las ocasiones, se pueden tildar como que se están ofreciendo soluciones parciales, algunas de ellas contradictorias y, en cierto modo, insuficientes para alcanzar y materializar el objetivo de conseguir la plena e igualitaria protección de las mujeres en las relaciones del trabajo.

Es en este punto en el que encuentra sentido el hecho de que se deba adoptar una decidida acción de política jurídica en la que la prevención de riesgos laborales se afronte desde una clara y definida perspectiva de género. Desde nuestro punto de vista, ello debe representar una de las claves en materia de acción normativa tanto desde instancias públicas como por parte de los agentes sociales en el ejercicio de su autonomía colectiva a fin de poder así afrontar de manera cierta y definida una de las actuales fallas que presentan los ordenamientos jurídicos laborales.

Por más que se hayan materializado, lo cual hay que valorar de manera positiva, toda una panoplia de previsiones ligadas a reconocer, garantizar y protegerlas la igualdad entre hombres y mujeres en tratados internacionales, en las constituciones políticas de los estados y en la legislación de desarrollo de todo ello, sin embargo se aprecia que ello no ha sido óbice para que se sigan manteniendo y perpetuando situaciones que ponen de relieve el que este principio de igualdad no llega a alcanzar las cotas necesarias para que la misma sea real y efectiva en las diferentes esferas de la vida. Así, siguen perdurando la asignación de papeles diferenciados en todos los ámbitos de la sociedad en función de si se es hombre o mujer. Obviamente, esta situación lejos de ser neutra supone el que las mujeres arrastren el perfil que se le ha asignado de manera tradicional en el ámbito social y de las relaciones de producción, lo cual repercute en la desigual valoración de las funciones que se le asignan a uno y otro sexo, y, de otro lado, implica una mayor carga de actividades laborales y domésticas o familiares que provocan el que se hable de doble y triple presencia de las mujeres.

En este sentido, es interesante destacar que esta situación comporta el que haya una diferente valoración de las tareas que se le asignan a mujeres y hombres, de forma que las mujeres han tenido y, todavía, tienen asignado según los esquemas tradicionales el cuidado de la familia (trabajo reproductivo que se desarrolla en el ámbito privado), en tanto que los hombres han sido los *encargados* de aportar todos aquellos recursos dirigidos al sustento de la familia (trabajo productivo que se lleva a cabo en el ámbito público) (Álvarez, 2009, p. 107). Y, es más, también se puede identificar un proceso por el que la realización de trabajos productivos por las mujeres se vincula a sectores de actividad con características semejantes al trabajo reproductivo.

Tal panorama socioeconómico determina de forma paralela el que se asuma desde muy diversos puntos de vista –social, cultural, económico-productivo, jurídico, etc.- el que se produzca una desvalorización del trabajo de las mujeres en la sociedad actual, y que se invisibilice el mismo, todo lo cual motiva el que se deba hablar de la “*perspectiva de género*” como elemento clave de análisis y de corrección de cuantas situaciones viven las mujeres

en el mercado de trabajo y que las sitúa en un segundo plano, más desfavorable que el que viven los hombres.

La *perspectiva de género* nos permite así analizar desde diferentes ópticas la realidad social, laboral, familiar, cultural, etc., así como identificar los efectos que tienen sobre las mujeres y los hombres las decisiones que se adopten desde diferentes instancias -políticas, económicas, organizativas empresariales, educativas, etc. Se hace preciso que en tanto que ambos colectivos no parten de igual situación, las acciones de política jurídica, económica o social sean de igual modo diferenciadas, a fin de equilibrar las situaciones de desigualdad que definen el desarrollo y el actuar de mujeres y hombres en la sociedad, en general, y en el mercado de trabajo, en particular.

Y ello se ha de vehicular sobre muy diferentes campos o ámbitos de la acción política, de modo que la perspectiva de género, si se vincula a la prevención de riesgos laborales, se ha de visualizar como una metodología que se introduce en la construcción del conocimiento en materia preventiva que nos permitirá realizar el análisis de la realidad de las condiciones de ejecución de la prestación laboral, señalando las diferencias y situaciones de desigualdad y discriminación en todas las condiciones de trabajo que a la postre van a condicionar el tratamiento preventivo (Álvarez, 2009, p. 108).

Bien analizado, el modelo sobre el que se ha articulado la prevención de riesgos laborales responde a una evidente visión del mismo desde el punto de vista del trabajo desarrollado por los hombres, es, por así decirlo, eminentemente *androcéntrico*. Todo lo que se considera como “riesgos laborales” es aquello que se puede identificar con el trabajo masculino, quedando, bien en el plano de la excepción –maternidad, trabajadores especialmente sensibles-, bien en el plano de la invisibilización y banalización de los riesgos que se producen en sectores de trabajo feminizados.

De manera obvia, entendemos que se hace precisa la inclusión de la perspectiva de género en cuantas políticas jurídico-preventivas se adopten, sean públicas, privadas o ligadas a la autonomía colectiva, de modo que con ello se supere la tradicional marginación, si no ignorancia, de las mujeres y los riesgos laborales que a ella le afecta en mayor grado.

Son múltiples las causas que pueden evidenciar el hecho de lo que aquí se ha tildado como abandono de la cuestión social de los riesgos laborales de las mujeres, tales como su relegación en las materias que se abordan y regulan por la negociación colectiva, su escasa o nula presencia en las instancias de gobierno de los sindicatos y organizaciones empresariales, o, en fin, la contemplación de tal problemática en los ordenamientos jurídicos desde una perspectiva paternalista, de modo que bajo la apariencia de normas protectoras lo que se esconde son previsiones en las que subyace una tendencia real hacia la exclusión de éstas de determinados sectores y actividades.

Otro de los elementos que perpetúan tal situación de relegación de la problemática en prevención de riesgos laborales es el de la materialización de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo desde una dimensión o planteamiento neutro, esto es, los aspectos de la evaluación y prevención de riesgos se realizan teniendo como referencia al colectivo mayoritario de las personas empleadas existentes en la organización productiva, que, por así decirlo, viene representado por un amplio número de hombres, de modo que únicamente se contemplan diferencias en esta materia para las mujeres cuando se ha ce referencia al hecho biológico reproductivo.

Buena prueba de cuanto decimos la tenemos en el hecho de que en los planes de igualdad que se han de materializar de manera obligatoria en las empresas que cuenten con un personal de más de cincuenta personas o más en ningún caso su contenido viene a referirse a los posibles y muy diferentes aspectos que pudieran tener con de la prevención de riesgos laborales, quedando únicamente centrados a uno muy específico vinculado a los riesgos psicosociales, como son el acoso sexual y por razón de sexo (46.2 de LOIEMH), si bien, en descarga de este déficit, sí que se puede decir que la propia norma establece que dichos planes contendrán “al menos, entre otras medidas” lo que abre la vía a que en los mismos se integre esa perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

El diagnóstico que se ha de realizar cuando se acomete un plan de igualdad, esto es, la evaluación previa en materia de igualdad deberá contemplar y detectar si se han tenido en cuenta en la planificación de la prevención la singularidad de los riesgos específicos de las mujeres. El estudio del Plan de Prevención desde la perspectiva de género nos permitirá componer una parte concreta del contenido más amplio del Plan de Igualdad.

Se trata de contribuir, a través del Plan de Igualdad, a desterrar el que hasta ahora ha sido un tratamiento homogéneo del personal en materia de prevención, para pasar a atribuir al “género” un importante valor en la distribución desigual de las condiciones de trabajo, entre ellas, las de seguridad y salud (Álvarez, 2009, p. 110).

Con este fin, se ha de partir desde el reconocimiento de que hay riesgos específicos de las mujeres, hay diferencia en los riesgos y, por tanto, debe haber un diferente tratamiento en cuanto a la prevención de los mismos. Lo cual es predicable de igual manera para con los hombres, lo que significa la obligación de reconocer las particularidades de hombres y mujeres en el trabajo que implican factores de riesgos y necesidades preventivas diferentes.

Así, aunque de manera habitual se hable de “género” en prevención de riesgos laborales para referirse a toda la prevención referida a las mujeres, no hay que obviar que, aunque se consiguiera la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos y cada uno de los aspectos de las relaciones de producción ello no comportaría el que se tuviera que prescindir del tratamiento de la prevención de riesgos laborales desde el perfil del “sexo”, pues en todo caso se mantendrían riesgos ligados a la condición biológica y psicológica de la mujer o del hombre.

Es en razón a ello por lo que haya que diferenciar tres grupos de riesgos que hayan de valorarse en todo caso:

1. Riesgos ligados a cuestiones biológicas: las diferencias que conlleva tal condición biológica supone el que haya de darse un tratamiento disímil a la participación en la función reproductiva de hombres y mujeres, lo cual genera riesgos específicos para uno y otro sexo que precisan un abordaje también diferenciado.
2. Los puestos de trabajo no deberían tener sexo. Pero lo cierto es que encontramos una fuerte distribución de ocupaciones en este sentido. Situación que representa una más de las manifestaciones de género, en cuanto que objetivamente hoy sólo debe primar las “capacitación de la persona” y no determinados atributos adscritos socialmente a un determinado sexo, tales como la fuerza, la disponibilidad de tiempo, etc. Como uno de los efectos más destacados de esta situación es que los riesgos ligados a los trabajos

feminizados no se perciben como existentes. Obsérvese que una de las condiciones que expulsan a las mujeres de determinados puestos es la dureza o los niveles físicos exigidos. Pero ello no es obstáculo para la ocupación casi de las mujeres en el cuidado de personas dependientes donde entre otros factores de riesgo es muy importante el manejo de pesos.

3. Y, en tercer lugar, en cuanto que de forma singular es necesario reconocer los riesgos específicos de género. No son riesgos ligados al sexo de las personas sino al género como categoría social de atribución de cualidades y capacidades con un fuerte disvalor. En concreto, los diferentes tipos de acoso, los derivados de la “doble presencia” o conciliación de la vida personal, laboral y familiar, otras formas de discriminación como la derivada de la exigencia de diferente imagen.

Esta triple materia será objeto de intervención en los tres apartados siguientes, en los que se pretende abordar, sólo a efectos expositivos, los factores fisiológicos-biológicos, los laborales y los sociales que deben constar en las evaluaciones y planes de prevención, de modo que con ello se incorpore de manera decidida y clara la dimensión de género en los mismos a fin de corregir las trabas para alcanzar la igualdad y la dignidad en las condiciones de trabajo y salud de los hombres y de las mujeres.

En este sentido, consideramos que su abordaje en los Planes de Prevención y en los Planes de Igualdad, de manera conjunta o de forma vinculada, viene a constituir una situación extraordinariamente válida para visualizar las diferencias de riesgos y prevención entre hombres y mujeres.

2. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y ESTADO BIOLÓGICO

Ha sido una constante en la historia legislativa social el que se haya establecido un tratamiento específico en materia preventiva para las mujeres en el ámbito laboral. Desde la conocida como la *"ley de la silla"*, pasando por previsiones normativas internacionales en las que se prohibía el trabajo en la minería para las mujeres, o bien las actuales previsiones ligadas a su protección, se detecta una preocupación por el legislador en relación a las concretas circunstancias que revisten el trabajo prestado por las mujeres y que demandaban una acción normativa diferenciada. En razón a ello se habla de que *"ha existido una visualización de las mujeres y se han creado derechos y obligaciones diferenciados con sesgo de género"* (Álvarez, 2009, p. 115).

Ahora bien, sí que hay que destacar que en buena parte de las acciones normativas ligadas a la protección de las mujeres se detecta un elemento conformador común que las define: se trasluce un evidente prejuicio respecto de su trabajo, asignándole un espacio diferenciado al de los hombres, de modo que se opta por una visión protectora paternalista que minusvalora a las mujeres, colocándolas en una posición de inferioridad frente a los hombres. Es por ello se ha articulado todo un conjunto de normas protectoras que ligadas en buena parte de los casos al hecho biológico de la maternidad, y en otras ocasiones a un presunto menor nivel de fuerza frente al hombre, lleva a la aparición de un marco legislativo excluyente y marginador de éstas en el ámbito de las relaciones de producción que provoca su expulsión o residualidad en las relaciones laborales.

Obviamente, esta situación está en franco retroceso en los ordenamientos jurídicos contemporáneos, lo cual no obsta para que nos encontremos con una cierta tendencia a primar la atribución de derechos en relación con la capacidad de procreación y la maternidad.

Ello lleva a una protección diferenciada de las mujeres que no siempre encuentra su fundamento en criterios científicos, más bien lo que se detecta es una visión *"paternalista"* que no encuentra justificación y mucho menos acomodo en los principios de igualdad y no discriminación.

Las principales medidas diferenciadas no lo son tanto en función del sexo en sí mismo, cuanto en función de la capacidad de procreación y de la maternidad (riesgos durante el embarazo y la lactancia).

Respecto de la protección de la capacidad de procreación, el art. 25.2 de la LPRL prevé la obligación de tener en cuenta en las evaluaciones de riesgo los factores que pueden incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ocasionar efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de fertilidad como en el desarrollo de la descendencia. Realmente, no se trata de una norma de protección de la capacidad de procreación de las mujeres ni de *"trabajadores especialmente sensibles"* ante determinados riesgos, tal como se titula el propio art. 25, sino de todos los trabajadores en edad fértil frente a regulaciones precedentes que se referían a la maternidad o la protección de las *mujeres en edad de procrear*. Previsión normativa que encuentra su

desarrollo en los RD 783/2001, de 6 de julio, sobre protección sanitaria por radiaciones ionizantes; RD 374/2001, de 6 de abril, sobre protección de la seguridad y salud de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo; y en el RD 664/1997, de 12 de mayo, sobre protección de los trabajadores contra riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

Otra previsión importante en esta materia es la referente a la protección por maternidad y riesgos durante el embarazo, la cual se concreta en el art. 26 de la LPRL y que viene a establecer una regulación que ha sufrido importantes transformaciones desde su redacción inicial, concretamente por Ley 39/99 de conciliación de la vida familiar y laboral, y por LO 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que permitieron básicamente la suspensión del contrato en determinados supuestos y la extensión de la protección al periodo de lactancia.

Esta previsión se concreta en la obligación de que la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de LPRL deba comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Para facilitar la evaluación de riesgos del puesto de trabajo ocupado o que vaya a ocuparlo una trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, la LOIEMH impulsó la integración de parte del contenido de la Directiva 92/85/CEE (anexos I y II) de forma que se procedió a la incorporación reglamentaria a través de la modificación del art. 4.1.b) del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/97) llevada a cabo por RD 298/2009, de 6 de marzo. Concretamente se introducen dos anexos nuevos en el RD 39/97, con el objetivo de facilitar la identificación de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo y garantizar la aplicación efectiva. En el Anexo VII se establece una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones que pueden afectar a la salud de la trabajadora –embarazada o lactante- del feto o del lactante. Y en el anexo VIII se incorporó una lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural de modo que de darse los mismos la trabajadora no podrá ser obligada a realizar actividades que supongan riesgo de exposición a tales agentes y condiciones.

Por último, debemos aquí destacar también la previsión que se estableció en la conocida como Ley antitabaco (Ley 28/2005, de 26 de diciembre) por la que se amplió el ámbito de protección de las trabajadoras –así como para los trabajadores-, ya no sólo en estado de gestación sino también en lactancia e incluso cuando ello suponga un riesgo para su fertilidad, prohibiéndose el fumar en lugares de trabajo, de modo que con ello se supera un planteamiento mucho más reductivo –solo para mujeres gestantes- que venía manteniéndose en el ya derogado art. 7 del RD 192/1988.

En todo caso, a la vista de tales previsiones, se puede afirmar que el tratamiento de la prevención en función del sexo es, cuanto menos, insuficiente, pues se viene a limitar a

dos preceptos: los art. 25 y 26 de la LPRL. Entendemos que se hace preciso una mayor atención por parte del legislador a esta problemática de forma que prevea de manera expresa que en todo el proceso de evaluación y planificación de la prevención se aborde con detenimiento esta dimensión. No cabe que se reduzca la cuestión a las previsiones que se establezcan en los planes de igualdad, pues, como se sabe, los mismos deben incluir contenidos para promover y asegurar el tratamiento y la inclusión de estos riesgos en todas las actividades preventivas que se realicen en la empresa, desde la evaluación inicial hasta su ejecución.

Si bien es de loar el que el Plan de Igualdad recoja entre sus contenidos un compromiso por el que se garantice el estudio y la contemplación en la evaluación y planificación de la prevención del factor “sexo” como variable fundamental de la prevención de riesgos laborales, sin embargo, no hay que olvidar lo limitada que se concreta la obligación de acordar un plan de igualdad en las empresas, pues se ciñe a las que tengan un personal de más de cincuenta personas. Con ello se dejaría en cierto modo olvidadas a buena parte de las empresas que forman el tejido productivo de España; micro, mini y pequeñas empresas que supera con creces el noventa por ciento del total, y en las que se hace necesario el que también se vean involucradas y obligadas en este salto cualitativo en el ámbito de la prevención de riesgos en pos de su tratamiento desde una dimensión de género.

3. EMPLEO Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: UN RIESGO LABORAL SILENTE PARA LAS MUJERES

Sin lugar a dudas, en las sociedades desarrolladas, frente a un palpable incremento de los porcentajes de actividad laboral de las mujeres, se aprecia, como la cara menos amable de esta constatación, que hay una irreductible realidad que nos sitúa ante una palmaria segregación sexual en el trabajo. Ello conlleva la perpetuación de una situación de desigualdad que hace que las mujeres sigan en la actualidad sin desarrollar sus trabajos en los sectores y puestos en pie de igualdad con los hombres.

Dicha segregación además se produce en una triple dirección:

- a) **Horizontal:** que viene ligada al desigual acceso a los trabajos de los diferentes sectores de actividad.
- b) **Vertical:** segregación referida a los puestos de trabajo desempeñados por hombres y mujeres.
- c) **Contractual:** que se viene a ligar al tipo o modo a través del cual se vehicula la relación jurídica laboral (contratación temporal, a tiempo parcial, etc.).

El hecho de la segmentación por sexos en todas las dimensiones del trabajo productivo contribuye de manera decisiva a una larga historia de ignorancia de los riesgos de las mujeres en el trabajo. Se ha de considerar que no todos los riesgos que afectan a las mujeres se pueden calificar como riesgos derivados de "género", en la dimensión que hemos visto en el epígrafe precedente. A ellos se ha de adicionar como colectivo especialmente golpeado –al que habría que sumar ahora el de jóvenes y el de mayores de 50 años– el riesgo psicosocial que afecta a las mujeres por esa segmentación pluridimensional "del" y "en" trabajo productivo y por las consecuencias de la organización del mismo en puestos y sectores "feminizados" (Álvarez, 2009, p. 113).

Es en este punto donde nos pretendemos centrar ahora, de forma que se esbocen los riesgos que la segregación laboral traduce en una vulnerabilidad particular para las trabajadoras. En este tipo de riesgos, el género, "lo masculino y lo femenino", no es un factor de riesgo diferenciado en sí mismo, sino a través de la asignación previa de unos determinados "trabajos" (puestos de trabajo y sectores de actividad) que particularizan riesgos en quienes los ocupan, en hombres o mujeres, y que además proyectan una diferenciada valoración de los mismos (Álvarez, 2009, p. 113).

3. 1. LOS RIESGOS DERIVADOS DE LA SECTORIALIZACIÓN DEL TRABAJO PRODUCTIVO

Como se conoce, se constata que es una realidad palpable el que en la actualidad perdura el hecho de la división sexual del trabajo por sectores productivos y por puestos de trabajo, lo cual no encuentra su reflejo en los procesos ligados a la investigación, a la evaluación y a la planificación de la prevención de los riesgos laborales, obviando la variable del desempeño laboral de las mujeres en tales sectores y actividades.

Es el sector terciario el que presenta un mayor porcentaje de presencia femenina en el desarrollo de puestos de trabajo ligado al mismo, se puede hablar así de trabajos feminizados en actividades tales como el comercio, la sanidad, la hostelería, la atención a personas dependientes, la enseñanza (escuelas infantiles y guarderías), sector textil, etc. Y es aquí donde se materializan en mayor medida los conocidos como riesgos psicosociales, lo cual, sin embargo, no se ve compensado con un mayor nivel de acción en la práctica preventiva, centradas en la investigación, evaluación y prevención de los mismo. Más bien, se observa una minusvaloración de los mismos frente al especial tratamiento que sigue dándose a los clásicos riesgos en materia de seguridad en el trabajo e higiene industrial.

De otro lado, en buena parte de los casos se trata de empleos que vienen a representar una prolongación del trabajo reproductivo (cuidado de personas, educación, vestido y alimentación, etc.), lo cual puede incrementar los efectos perniciosos sobre la salud, pues se produce lo que podría denominarse como una “duplicidad de tiempos de trabajo” de las mujeres, pues al que desempeñan en la prestación laboral se adiciona la actividad en el ámbito doméstico y familiar, siendo en cierto modo actividades que vienen a ser similares: así, por ejemplo, el trabajo en el domicilio cuidando a la familia y el trabajo por cuenta ajena en el cuidado de personas dependientes.

Otro hecho adicional es el de la exclusión del ámbito de aplicación del marco regulador de la prevención de riesgos laborales de actividades que son eminentemente feminizadas, como es el de empleados de hogar, lo cual redundará en esta atmósfera de desprotección de las mujeres en el desempeño de su prestación laboral.

De igual modo, otro elemento que se ha de valorar es el de la llamada segregación vertical por la que las mujeres ocupan las categorías laborales menos cualificadas en sectores y puestos de trabajo con escaso margen de autonomía en la organización del trabajo, con alta dosis de repetitividad en su ejecución, recibiendo instrucciones de una pluralidad de personas -incluso ajenas a la empresa (clientes, familiares de personas atendidas, profesionales sociosanitarios, etc.)-, todos ellos factores de riesgo que llevan a una alta probabilidad de que se materialicen en un riesgo laboral propiamente dicho -estrés, acoso, síndrome del trabajador quemado, etc.-.

Pero no sólo nos encontramos con mayor propensión para la actualización lesiva en riesgos psicosociales en el desempeño de estas actividades. Así, hay que tener presente que no es baladí el hecho de que estos trabajos y esos sectores feminizados no son ajenos al grupo de riesgos laborales de “seguridad”, tales como los que llevan a posturas forzadas, prolongadas en el tiempo (sentado o de pie), movimientos repetitivos, manejo de cargas, etc., todos ellos que producen frecuentes lesiones o trastornos musculoesqueléticos, los cuales, no olvidemos, constituyen el principal problema de salud relacionado con el trabajo en los países industrializados.

Como se conoce, se constata que es una realidad palpable el que en la actualidad perdura el hecho de la división sexual del trabajo por sectores productivos y por puestos de trabajo, lo cual no encuentra su reflejo en los procesos ligados a la investigación, a la evaluación y a la planificación de la prevención de los riesgos laborales, obviando la variable del desempeño laboral de las mujeres en tales sectores y actividades.

Es el sector terciario el que presenta un mayor porcentaje de presencia femenina en el desarrollo de puestos de trabajo ligado al mismo, se puede hablar así de trabajos feminizados en actividades tales como el comercio, la sanidad, la hostelería, la atención a personas dependientes, la enseñanza (escuelas infantiles y guarderías), sector textil, etc. Y es aquí donde se materializan en mayor medida los conocidos como riesgos psicosociales, lo cual, sin embargo, no se ve compensado con un mayor nivel de acción en la práctica preventiva, centradas en la investigación, evaluación y prevención de los mismo. Más bien, se observa una minusvaloración de los mismos frente al especial tratamiento que sigue dándose a los clásicos riesgos en materia de seguridad en el trabajo e higiene industrial.

De otro lado, en buena parte de los casos se trata de empleos que vienen a representar una prolongación del trabajo reproductivo (cuidado de personas, educación, vestido y alimentación, etc.), lo cual puede incrementar los efectos perniciosos sobre la salud, pues se produce lo que podría denominarse como una “duplicidad de tiempos de trabajo” de las mujeres, pues al que desempeñan en la prestación laboral se adiciona la actividad en el ámbito doméstico y familiar, siendo en cierto modo actividades que vienen a ser similares: así, por ejemplo, el trabajo en el domicilio cuidando a la familia y el trabajo por cuenta ajena en el cuidado de personas dependientes.

Otro hecho adicional es el de la exclusión del ámbito de aplicación del marco regulador de la prevención de riesgos laborales de actividades que son eminentemente feminizadas, como es el de empleados de hogar, lo cual redundará en esta atmósfera de desprotección de las mujeres en el desempeño de su prestación laboral.

De igual modo, otro elemento que se ha de valorar es el de la llamada segregación vertical por la que las mujeres ocupan las categorías laborales menos cualificadas en sectores y puestos de trabajo con escaso margen de autonomía en la organización del trabajo, con alta dosis de repetitividad en su ejecución, recibiendo instrucciones de una pluralidad de personas -incluso ajenas a la empresa (clientes, familiares de personas atendidas, profesionales sociosanitarios, etc.)-, todos ellos factores de riesgo que llevan a una alta probabilidad de que se materialicen en un riesgo laboral propiamente dicho -estrés, acoso, síndrome del trabajador quemado, etc.-.

Pero no sólo nos encontramos con mayor propensión para la actualización lesiva en riesgos psicosociales en el desempeño de estas actividades. Así, hay que tener presente que no es baladí el hecho de que estos trabajos y esos sectores feminizados no son ajenos al grupo de riesgos laborales de “seguridad”, tales como los que llevan a posturas forzadas, prolongadas en el tiempo (sentado o de pie), movimientos repetitivos, manejo de cargas, etc., todos ellos que producen frecuentes lesiones o trastornos musculoesqueléticos, los cuales, no olvidemos, constituyen el principal problema de salud relacionado con el trabajo en los países industrializados.

3. 2. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL

Como se ha destacado, una constante en la materialización práctica de la prevención de riesgos laborales es el de que se parte desde una falsa homogeneidad de la población trabajadora en esta materia, de modo que con ello se ignoran las más que evidentes desigualdades sociales que se producen en materia del derecho al trabajo y a la salud de cuantos intervienen en el mercado laboral. Desigualdades que se producen respecto de múltiples variables tales como el género, la edad, la clase social, el origen étnico, religioso, o nacionalidad, etc.

En este sentido, en relación con el tema del género, todos los estudios que han abordado esta problemática ponen de relieve que el hecho de la doble –e incluso, triple- presencia (esto es, cuando se produce una demanda de actividad desde el trabajo asalariado y desde el espacio familiar, recayendo ambas dimensiones sobre la misma persona y coincidiendo en el tiempo) afecta fundamentalmente a las mujeres y su salud. Lo cual, no ha supuesto una reacción paralela en materia preventiva, pues son escasas las metodologías de riesgos psicosociales que toman en consideración la doble presencia.

Y es aquí donde es importante reparar en el hecho de que, si nos centramos en el ámbito de la relación laboral, la organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización del trabajo por cuenta ajena y el doméstico, a pesar de disponer de herramientas jurídicas y técnicas para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Y aquí radica el germen de estos riesgos laborales que tienen que ver con una deficiente estrategia de organización del trabajo, actuando la misma como un factor de riesgo. El tratamiento de los trabajadores y las trabajadoras como recursos o instrumentos de trabajo lleva a ignorar que existen otros elementos, tales como el aprendizaje, la autonomía, las relaciones sociales o la estabilidad en el empleo, que han de ser valorados de manera efectiva en tanto que constituyen necesidades humanas básicas que el trabajo en las empresas debe respetar. En la mayoría de empresas, la organización del trabajo sigue basándose en viejos principios que relegan a las personas a obedecer órdenes y realizar tareas que otros han diseñado, sin tener ninguna influencia.

De otro lado, cada vez más las estrategias empresariales fomentan la competitividad entre trabajadores como elemento y estrategia básica del desarrollo de la actividad y de la carrera profesional. Y, en fin, se consolida una situación de inestabilidad en el vínculo contractual y precariedad en las condiciones de trabajo que dificulta el control de las vidas del personal fuera de la empresa. Pese a todo ello, se mantiene por un número relevante de empresas y por buena parte de los sujetos que actúan en el campo de la prevención que la complejidad y dificultad de aprehensión de tales factores hace que deba de relegarse cualquier pretensión de toma en consideración de los mismos a la hora de evaluar los riesgos laborales, debiendo poner el punto de mira en el hecho de que ello siempre está influido por la personalidad y las circunstancias personales y familiares de los individuos. Sin embargo, se ha demostrado que el exceso de exigencias psicológicas, la falta de influencia y de desarrollo en el trabajo, la falta de apoyo social y calidad de liderazgo y las escasas compensaciones pueden ser nocivas para la salud, independientemente de la personalidad de quienes trabajan o de sus circunstancias personales o familiares.

En el mismo sentido, también se aprecia una patente desigualdad en la exposición entre puestos de trabajo, ya que las estrategias empresariales de organización del trabajo no son iguales por puestos, lo cual, de nuevo no encuentra reflejo en los métodos de evaluación, que no permiten ver las diferencias de exposición entre puestos de trabajo. En el análisis e intervención sobre la organización del trabajo y salud debemos garantizar que se incorporan las desigualdades sociales, principalmente de clase (puesto de trabajo), de género, de edad y de tipo de contrato.

Las mujeres se sitúan y realizan esos trabajos en unas condiciones y en un contexto organizativo marcado por la baja remuneración, con escasas posibilidades de promoción, en fases del proceso productivo subcontratadas, con menor control y autonomía en el puesto, permanencia durante más tiempo en el mismo empleo por dificultades para la movilidad por responsabilidades familiares, ritmos acelerados (a veces impuestos por clientes o usuarios), y con frecuencia con supervisión agresiva de superiores.

Todo ello puede concretarse en lesiones y afecciones como el estrés o la ansiedad que los planteamientos tradicionales de prevención de riesgos suelen desestimar. Y, en especial, determinadas formas de organización del trabajo como el control intenso o la organización jerárquica se han vinculado con determinados comportamientos de acoso laboral (Álvarez, 2009, p. 117).

3. 3. LOS CONSUMOS PROBLEMÁTICOS Y LAS ADICCIONES CONDUCTUALES

Aunque las prevalencias de consumos problemáticos de drogas en la población laboral son análogas a las que presentan el conjunto de la población española, cuando se desagregan los factores de riesgo que inciden en las pautas de consumo, la “Encuesta 2013-2014 sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España” (ECML) informa de ciertas “variables socio-laborales” que actúan como “factores de facilitación” de tales consumos. Por tanto, su identificación en cada sector de actividad y en cada categoría ocupacional podría servir como predictores de tales pautas y su corrección, a través de políticas de promoción de condiciones de trabajo preventivas colectivamente pactadas en convenio, de “factores de protección”.

La visión estratégico-preventiva de los consumos de sustancias nocivos para la salud y adicciones conductuales en el seno de las empresas no sólo cuenta con amplias evidencias en el plano científico, sino que habría sido reafirmada institucionalmente por la Estrategia Nacional de Adicciones (E.N.A. 2017-2024), en línea con las Conclusiones y Recomendaciones del Informe final sobre el impacto de la precedente Estrategia Nacional de Drogas (END). Al respecto, si bien es cierto que la ENA 2017-2024 pone énfasis en el ámbito sanitario como el “contexto más idóneo” para la acción integral, reclamará atención sobre la importancia del “factor ambiental” y, entre sus diversos ámbitos relacionales, el relativo al “lugar-entorno-ambiente de trabajo”. Consecuentemente, no sólo la investigación sino la prevención e intervención sobre drogodependencias -y demás adicciones- en el ámbito laboral se convierte en una línea prioritarias, como se ha informado internacionalmente (Informe del país sobre drogas 2017, para el Observatorio Europeo de las drogas y toxicomanías).

Ahora bien, un déficit importante de la situación real actual es que ni esa evidencia científica de utilidad ni esa visión institucional de compromiso preventivo-ambiental primario, así como sobre los muchos retornos sociales y económicos que proporcionan, se han trasladado suficientemente a la práctica laboral. Esto es, pese a los esfuerzos realizados desde los poderes públicos, estatal y autonómicos, y también desde los interlocutores sociales, en especial los sindicales, para progresar en esa dirección, siguen sin tener presencia general en los marcos convencionales de regulación de condiciones de trabajo (precursoras del riesgo de consumos nocivos de sustancias o, en cambio, protectoras frente a aquél) ni en las políticas de seguridad y salud en los ambientes de trabajo. Por lo tanto, si la “preocupación” en los departamentos de gestión de personas de las empresas (“recursos humanos”), así como en los distintos servicios vinculados a la salud laboral, va en claro aumento (7 de cada 10 profesionales tienen la convicción de que el problema es mayor para la empresa del que se visualiza normalmente en ella), las “dificultades” (técnicas), los costes (económicos) y los “miedos” (la estigmatización social de esta cuestión perjudicaría la reputación de la empresa en el mercado, cuando éste es un valor que cotiza al alza para las inversiones), seguirían predominando, haciendo del tema una suerte de “verdad incómoda”.

Pese a estas persistentes resistencias a identificar el problema de los consumos de sustancias psicoactivas (y demás adicciones) en el medio o entorno laboral, las evidencias sea de sus altos costes para la empresa si no se interviene, de forma integral o atendiendo

de una forma más selectiva a los principales factores de riesgo o a los factores de protección, de una forma proactiva, sea de sus importantes retornos o beneficios si se adoptan pautas a tal fin, reclama perseverar sobre sus bondades, por encima de sus dificultades. La presencia de una persona que consume en el trabajo, sea habitual (enfermedad de adicción) sea ocasional (nocividad para la salud y para el buen funcionamiento de la empresa), implica un amplio catálogo de riesgos potenciales para su seguridad y de sus colegas, y provocar efectos muy negativos inmediatos (absentismo, bajas) y a medio plazo (costes sanitarios, pérdida de productividad, degradación del clima, etc.). Por lo tanto, no puede ser considerado sólo como problemas individuales y hechos aislados, sino que exige, como ensalza la ENA (2017-2024), un “principio de corresponsabilidad social” en el diseño y puesta en práctica de políticas (con sus planes, programas y medidas) dirigidas a la prevención y tratamiento de las adicciones para su personal, sin que recaiga sólo o en la responsabilidad administrativa asistencial (salud pública) y/o en la promoción de la salud laboral (responsabilidad social corporativa).

En el vigente escenario del Diálogo Social-Autonomía Colectiva en la cumbre, basada en la “autoridad social” de los poderes negociadores más que en “vínculos jurídico-colectivos”, la recepción de la evidencia científica sobre las bondades del enfoque preventivo, frente al reactivo (asistencial-disciplinario) y el compromiso institucional en tal sentido es inequívoca. En este punto, sigue manteniendo todo su valor la llamada que el III AENC (2015-2017) hace a las unidades de negociación colectiva para abordar colectivamente las soluciones preventivas de los riesgos derivados de consumos problemáticos de sustancias psicoactivas en las empresas. A partir de esta recomendación, y sobre la estela de prácticas de acuerdo colectivo precedentes, vienen desarrollándose, lenta pero crecientemente, prácticas convencionales de gestión preventiva, no reactiva (disciplinaria-asistencial) del problema de las drogas en el medio laboral, poniendo de relieve diversas renovadas miradas respecto de la tradición disciplinario-asistencialista.

En este punto es importante resaltar cómo golpea de manera específica esta situación de consumos de sustancias y de realización de conductas adictivas en las mujeres, destacando, por ejemplo, la prevalencia en el consumo de sustancias hipnosedantes (el 10'3% de las mujeres consumen frente al 4% de los hombres), o la predisposición al consumo de sustancias cuando se presta trabajo en régimen a turnos, o con alta inestabilidad laboral, o alta exigencia de cumplimiento de objetivos, etc. Es aquí donde se hace patente la denuncia que se realiza por parte del personal de planta de los establecimientos hoteleros, en los que se da un importante índice de mujeres que prestan dichas labores –las llamadas “kellys”- que recurren a tales sustancias para mitigar los trastornos musculoesqueléticos que provoca la carga de trabajo y la forma de prestación. Es preciso así diseñar y llevar a la práctica diferentes marcos reguladores –principalmente convencionales- de (1) reducción de los “factores de riesgo” asociados a las variables laborales de las prevalencias de consumos y de (2) desarrollo de “factores de protección” frente a ellas. De ahí, la importancia de definir el mapa de factores de riesgo como el marco de reglas que actúen como factores de protección, atendiendo a la especificidad de los sectores de actividad, en la medida en que la ECML acredita que esta variable es relevante a la hora de comprender las prevalencias de consumos de sustancias en la población laboral (Molina, Miñarro y García, 2018, p. 5).

3. 4. RIESGOS PSICOSOCIALES: LA IMAGEN Y EL COMPORTAMIENTO COMO FACTOR DE RIESGO

Las mujeres, en mucha mayor medida que los hombres, cuentan con un riesgo adicional que se encuentra a medio camino entre los riesgos ligados directamente al género de los que no ocupamos en el apartado siguiente y los ligados a determinadas profesiones y puestos de trabajo ocupados preferentemente por mujeres que, como hemos dicho, aparecen menos conocidos y valorados frente a otros riesgos de trabajos tradicionalmente masculinizados.

Nos referimos a los riesgos ligados a la *imagen y comportamiento* esperado de éstas, generando ello unos riesgos laborales específicos. Así, se trata de “exigencias” ajenas al propio trabajo, actividad, dedicación, horario, etc. de determinados puestos de trabajo que tienen que ver con la “apariencia” o “aspecto” aunque ello implique dedicación de tiempo no retribuido, mayor gasto, mayor incomodidad en el vestir; o, en fin, las exigencias de “comportamiento” y tolerancia esperados en puestos de trabajo de atención al público ocupados mayoritariamente por mujeres.

Estos requerimientos de una “presencia atractiva” que normalmente demanda indirectamente el personal receptor de servicios (aerolíneas, clínicas privadas, etc.) son resultado de condicionantes sociales y culturales. Noción confusa y sexista de elegancia y distinción, muy presente y que hace descansar la imagen de marca de la empresa sobre el físico –y en general, la apariencia de la mujer- y que obedecen a “esquemas mentales pretéritos” (STC 84/2006 de 27 de marzo), además de atentar contra los derechos a la igualdad implican una significativa autoexigencia y dedicación generadora o implementadora de los riesgos psicosociales presentes en determinados trabajos (Álvarez, 2009, p. 117).

4. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICOS POR RAZÓN DE GÉNERO

Las diferencias basadas en el género y la desigualdad de derechos permanecen arraigadas en muchos ámbitos de la estructura social. Ante los múltiples campos de expresión del problema, la manera de afrontarlo se sustenta en el denominado principio de “transversalidad” o *mainstreaming* de género, reconocido internacionalmente desde la Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Pekín en 1995, y convertido desde 1996 por acción de la “Comisión Europea” en el criterio rector de la actuación de los agentes implicados en el desarrollo de todas las políticas y acciones comunitarias generales. No se trata de adoptar medidas de acción positiva específicas en favor de las mujeres, más bien consiste en la eliminación de las discriminaciones basadas en el género mediante la integración del objetivo de la igualdad en todos los niveles, actuaciones y decisiones que se adopten a nivel público y privado.

En este punto queremos resaltar la interrelación entre prevención de riesgos y género, desarrollando los elementos principales que descuellan en los riesgos derivados de la mayor intensidad de la presencia de las trabajadoras en el hogar y los derivados de las diferentes formas de acoso.

4.1. TRABAJO REPRODUCTIVO Y SU PROYECCIÓN SOBRE LOS RIESGOS LABORALES

Queda fuera de toda duda que en la sociedad actual se asiste a un acusado desequilibrio de la posición de las mujeres por dos razones concurrentes: la persistencia de la distribución de papeles tradicionales entre los miembros de la familia y la proliferación de modelos monoparentales de vida familiar.

Sigue manteniéndose el hecho de que no haya una distribución igualitaria de roles, responsabilidades y poder entre mujeres y hombres en la sociedad. Ello, unido a la falta de alternativas para la atención del hogar y de acogida de personas dependientes, condiciona de forma evidente las posibilidades de elección del trabajo por las mujeres (precariedad): trabajo temporal, tiempo parcial, dificultad para la movilidad geográfica, falta de disponibilidad horaria, etc. Las políticas de flexibilidad en los tiempos de trabajo provocan que las mujeres encuentren mayores trabas en orden a las cargas familiares que soporta, cayendo así en una espiral de mayor precariedad, de dificultad de promoción o, incluso, de expulsión de éstas del mercado de trabajo.

De ahí que la conciliación y compatibilidad de las esferas laboral, familiar y personal de hombres y mujeres constituya una herramienta para afrontar los riesgos directos de la doble presencia de éstas, pero también una herramienta preventiva indirecta de evitación de determinados riesgos en el trabajo y, a largo plazo, un instrumento de ruptura y neutralización de las ventajas y desventajas con que se sitúan hombres y mujeres en el trabajo (Álvarez, 2009, p. 119).

No ofrece dudas que la conciliación entre familia, trabajo y vida personal cuestiona seriamente los avances en la conquista de la igualdad real entre hombres y mujeres. La inexistencia en condiciones objetivas de igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y en el hogar constituye un problema básico para conseguir la igualdad real. De ahí la necesidad de transformar el estado actual y promover la convicción de que se puede y se debe coprotagonizar el cambio tanto desde el ámbito heterónimo como de la acción de la autonomía colectiva.

Ahora bien, si se observa la realidad sociolaboral y la jurídica actual vemos como no se ha asumido por el mundo del trabajo ni por la sociedad los cambios necesarios en la corresponsabilidad en el hogar que requiere la incorporación generalizada de las mujeres al trabajo. Agentes económicos y sociales siguen anclados en un modelo de trabajador varón, insertado en una familia clásica y estable que no requiere de otra aportación al hogar que ser fuente principal y única de sustento. Así, la fijación de horarios de trabajo, distribución de jornada, sistemas de remuneración, clasificación profesional, promoción, etc. Están diseñados en función de ese trabajador típico de un modelo de producción anterior y no en consonancia con el nuevo paradigma de persona trabajadora y de relaciones sociales y familiares coparticipadas. Paralelamente, no se puede obviar que nos encontramos con un tejido empresarial formado por micro, mini y pequeñas empresas con un estilo de dirección de presente y cultura empresarial de horarios partidos y jornada irregular.

Queda fuera de toda duda que en la sociedad actual se asiste a un acusado desequilibrio de la posición de las mujeres por dos razones concurrentes: la persistencia de la distribución de papeles tradicionales entre los miembros de la familia y la proliferación de modelos monoparentales de vida familiar.

Sigue manteniéndose el hecho de que no haya una distribución igualitaria de roles, responsabilidades y poder entre mujeres y hombres en la sociedad. Ello, unido a la falta de alternativas para la atención del hogar y de acogida de personas dependientes, condiciona de forma evidente las posibilidades de elección del trabajo por las mujeres (precariedad): trabajo temporal, tiempo parcial, dificultad para la movilidad geográfica, falta de disponibilidad horaria, etc. Las políticas de flexibilidad en los tiempos de trabajo provocan que las mujeres encuentren mayores trabas en orden a las cargas familiares que soporta, cayendo así en una espiral de mayor precariedad, de dificultad de promoción o, incluso, de expulsión de éstas del mercado de trabajo.

De ahí que la conciliación y compatibilidad de las esferas laboral, familiar y personal de hombres y mujeres constituya una herramienta para afrontar los riesgos directos de la doble presencia de éstas, pero también una herramienta preventiva indirecta de evitación de determinados riesgos en el trabajo y, a largo plazo, un instrumento de ruptura y neutralización de las ventajas y desventajas con que se sitúan hombres y mujeres en el trabajo (Álvarez, 2009, p. 119).

No ofrece dudas que la conciliación entre familia, trabajo y vida personal cuestiona seriamente los avances en la conquista de la igualdad real entre hombres y mujeres. La inexistencia en condiciones objetivas de igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y en el hogar constituye un problema básico para conseguir la igualdad real. De ahí la necesidad de transformar el estado actual y promover la convicción de que se puede y se debe coprotagonizar el cambio tanto desde el ámbito heterónimo como de la acción de la autonomía colectiva.

Ahora bien, si se observa la realidad sociolaboral y la jurídica actual vemos como no se ha asumido por el mundo del trabajo ni por la sociedad los cambios necesarios en la corresponsabilidad en el hogar que requiere la incorporación generalizada de las mujeres al trabajo. Agentes económicos y sociales siguen anclados en un modelo de trabajador varón, insertado en una familia clásica y estable que no requiere de otra aportación al hogar que ser fuente principal y única de sustento. Así, la fijación de horarios de trabajo, distribución de jornada, sistemas de remuneración, clasificación profesional, promoción, etc. Están diseñados en función de ese trabajador típico de un modelo de producción anterior y no en consonancia con el nuevo paradigma de persona trabajadora y de relaciones sociales y familiares coparticipadas. Paralelamente, no se puede obviar que nos encontramos con un tejido empresarial formado por micro, mini y pequeñas empresas con un estilo de dirección de presente y cultura empresarial de horarios partidos y jornada irregular.

De otro lado, por lo general, el tratamiento heterónimo de la conciliación parece más bien orientado a mantener el *statu quo* de las mujeres o, a lo sumo, conciliar su vida laboral con la adscripción tradicional de las tareas del hogar (Álvarez, 2009, p. 120). Así, las previsiones normativas que establecen medidas de conciliación vienen a estar diseñadas para un sujeto de la conciliación, que es sólo conciliación de las mujeres, de forma que atribuye derechos solo a ellas o estableciendo mejoras –guarderías, reducción de jornadas, centros de día, ayuda a domicilio, etc. Y todo ello con el único fin de que pueda realizar el trabajo ayudándolas en sus compromisos familiares y así mantener el trabajo productivo libre de condicionantes familiares. Además, de otro lado, no se aprecia una política definida que rompa con el rol privilegiado asistencial en el hogar y que incentive –para el personal y para la dirección- el uso y disfrute por el hombre de permisos, excedencias, trabajo a tiempo parcial, reducción de jornada, etc.

Buen ejemplo de cuanto decimos lo encontramos en el modelo sesgado y equivocado de conciliación cuando se refiere al tratamiento de los tiempos de trabajo y descanso. La fijación de los horarios de entrada y salida rígidos y homogéneos para todo el personal, la jornada partida o intensiva, la distribución irregular de la jornada, cláusulas de disponibilidad, trabajo a turnos, horas extraordinarias habituales, etc., son cuestiones de primer orden y factores con influencia directa en detrimento de la conciliación. Por el contrario, horarios ciertos y seguros, adaptación flexible de los mismos a las necesidades de cada persona, facilidad para interrupciones en caso de necesidad, entre otras, son condiciones que facilitan la compatibilidad.

En tal sentido, como medidas que pueden influir en una mejora de la posición de las mujeres en el trabajo, nos encontramos, entre otras, con la coordinación de horarios con los servicios públicos: escolares, centros de día para personas dependientes, médicos o de guarderías; la introducción de horarios flexibles en función de responsabilidades familiares; la revisión de las opciones para disfrutar de permisos y excedencias por razones familiares de forma que se puedan tomar en función de las necesidades concretas; la limitación o exención de la realización obligada de la prolongación de jornada por necesidades de la empresa a las personas con responsabilidades familiares; o, en fin, entre otras muchas previsiones posibles, la adopción de medidas de incentivación positiva para conseguir la presencia y visibilidad de la trabajadora en los centros de decisión y participación en la empresa, previendo la presencia paritaria o cuando menos que se consiga una presencia cuantitativa neutralizadora.

La incorporación de las mujeres al trabajo *productivo* sin la equivalente incorporación de los hombres al trabajo *reproductivo* crea una serie de disfunciones que afectan a la salud de las trabajadoras de forma diferenciada, debido principalmente a que el rol de los hombres se mantiene intacto, mientras que el del *ama de casa* tiende a redefinirse y a duplicarse (la llamada *doble presencia*).

Aumentar la formación de las mujeres es premisa necesaria pero no suficiente para lograr la igualdad debido a la existencia de barreras culturales interiorizadas e invisibilizadas que lo impiden y mantienen la *segregación vertical*. Así, por ejemplo, el trabajo a tiempo parcial no tiene, entre sus ventajas, su compatibilidad con las actividades familiares, sino que tiende a favorecer y promover que sean las mujeres las que asuman el trabajo reproductivo y, cuando el trabajo productivo y reproductivo devienen como incompatibles, por imposibilidad de su simultaneidad, se opta por que la mujer abandone el trabajo productivo (v. gr. la excedencia para cuidado de hijos se adopta en un 96% por mujeres).

La solución real y efectiva vendrá de la promoción y reconocimiento de un auténtico derecho social de conciliación para hombres y mujeres entre el trabajo productivo y el reproductivo. Ello se habrá de acometer incentivando la presencia de mujeres en el trabajo que neutralicen la eventual ventaja obtenida por la empresa en el empleo de hombres; de la creación de una red de servicios de asistencia para la crianza y cuidado de personas dependientes; pero sobre todo con medidas de incentivación de la presencia de los hombres en el trabajo del hogar: atribución de permisos parentales/marentales en igualdad a hombres y mujeres, derechos exclusivos a los hombres, incentivos económicos con objeto impulsar y hacer atractivo el uso de los permisos y excedencias para el cuidado de personas dependientes y otras necesidades familiares.

No cabe construir un escenario de planificación para la superación de las desigualdades en las empresas en materia preventiva sin prestar atención a la persistente asimetría de la distribución de las cargas del trabajo de cuidado de las personas del entorno doméstico, dependientes y no dependientes.

La presencia predominante de las mujeres en el trabajo reproductivo no remunerado es un factor importante de riesgos en ambas esferas de actividad. Doble presencia que da lugar a unas condiciones de contratación y de trabajo que añade mayores riesgos a los propios e inherentes al tipo de actividad, como el estrés, carga de trabajo, la reducción de los descansos, reiteración de riesgos de uno y otro trabajo.

Pero además, gran parte de los trabajos remunerados realizados por las mujeres consisten en un mismo tipo de actividad (sanidad, empleados de hogar, enseñanza...) por lo que en conjunto representan una simple prolongación de jornada más allá de la mítica distribución del día en trabajo, ocio y sueño -tres por ocho-, con lo que ello significa en términos de prevención.

Esta situación afecta de múltiples formas a la salud de las trabajadoras, debiendo constituir una parte esencial de las evaluaciones de riesgos laborales el tratamiento de estos factores de riesgos y el establecimiento de medidas que los conviertan en factores de protección.

4.2. EL ACOSO COMO RIESGO TÍPICO Y ESPECÍFICO POR RAZÓN DE GÉNERO

El recurso a la violencia como forma de solución de los conflictos personales o sociales viene a reconducirse a modelos de sociedades que se consideran ya superados y propios de otro tiempo. Sin embargo, la realidad nos muestra otra cara muy diferente a esta primera afirmación, pues en los países desarrollados se asiste a un creciente aumento de las situaciones de violencia entre personas y/o colectivos como fórmulas de dilucidar los conflictos que surgen entre ellos, o como instrumento de dominación de unos sobre otros.

En el ámbito laboral, el recurso a la violencia se manifiesta de diversas formas, puede afectar a todo el personal y lesionar plúrimos derechos fundamentales (dignidad, vida, intimidad, etc.) que no tienen que ver con el sexo de la persona. Concretamente el acoso, fenómeno que está en el “debate” sociolaboral actual y que aumentan las cotas de incidencia, manteniéndose como uno de los principales retos en materia de prevención de riesgos laborales.

Desde hace algún tiempo se está *redescubriendo* la inaplicación o el “olvido” de la extensión de derechos fundamentales a una parte de la población, las mujeres, que siguen siendo objeto y sufriendo ataques generalizados de violencia en todos los ámbitos de la vida social, política y familiar y que constituyen una forma de discriminación y de violación de los derechos humanos (Álvarez, 2009, p. 123).

Y en este punto nos surge el interrogante de si cabe considerar al acoso moral como un riesgo de género. Cierto es que las mujeres sufre como los hombres de las conductas de acoso, pero, no obstante, se producen comportamientos de acoso moral y sexual cuya razón última se encuentra en su condición de mujer, en el género, lo cual encuentra respuesta en la construcción social fundada desde tiempos inmemoriales en la desigualdad de poderes, la dependencia, la asignación “natural” de actividad reproductiva, subalterna y devaluada de éstas respecto a la actividad productiva y socialmente visible de ellos.

Si el acoso expresa una relación asimétrica de poder, no cabe duda que las mujeres se encuentran entre los colectivos más vulnerables, tales como los grupos de menor formación, familias monoparentales, minorías raciales, inmigrantes, etc., que además tienen necesidad de aceptar peores condiciones de trabajo y menor facilidad para la movilidad territorial.

Pero con independencia de la mayor incidencia del acoso en el colectivo de mujeres, el acoso practicado precisamente por su condición de mujer, representa además una forma extrema de discriminación. Se pueden encontrar ya abundantes ejemplos en jurisprudencia de supuestos de acoso en los que el legislador no encuentra otra “causa” que la de ser mujer.

Pero, aun así, los estudios sobre acoso no toman en cuenta en su justa medida la variable “género” como elemento clave de todo el entramado ligado al acoso, de modo que se atiende a otros factores como la conducta desplegada, al sector de actividad o los efectos que produce.

El reto está en trasladar el conocimiento y la comprensión del problema a la práctica real superadora del mismo, consiguiendo que se cumpla con el deber de protección eficaz frente al riesgo de acoso.

Los mandatos y prácticas culturalmente asumidas juegan de manera determinante en el acoso moral por razón de género. Pero a menudo también los mandatos legales protectores han promocionado y mantenido, paradójicamente, el modelo de asimetría en las esferas de actividad públicas y privadas hombres y mujeres y, a la postre, el dominio de masculino.

En la actualidad no se plantean problemas de discriminación en la norma. El esfuerzo legal por declarar y proteger el Derecho a la Igualdad ha sido constante, pero no siempre el impulso promocional de la igualdad real se produce con una orientación correcta y suficiente para tener como resultado esa igualdad en la práctica. Así encontramos que indirectamente el sistema jurídico también contribuye a la creación del hándicap del género: atribuyendo derechos exclusivos a las trabajadoras; creando guarderías preferentemente en centros de trabajo con mayoría de trabajadoras; atribuyendo beneficios fiscales exclusivamente a las trabajadoras, etc.

Todos estos constituyen incentivos, medidas protectoras y derechos atribuidos a las trabajadoras, que apuestan por mantener el género que acompaña al sexo femenino y a perpetuar las condiciones para la reproducción de las manifestaciones violentas relacionadas con el sexo.

Es conveniente, por tanto, el análisis crítico de la normativa reciente de promoción de la igualdad real y efectiva y de los instrumentos legales para afrontar el acoso moral en particular en dos aspectos fundamentales: la base conceptual de partida, no siempre acertada y uniforme, y las soluciones que aportan (Álvarez, 2009, p. 124).

En este punto, la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad –LOIEMH– impulsó un necesario proceso de visibilización de riesgos y enfermedades exclusivamente femeninas en un “mundo” laboral masculinizado. Concretamente la consideración explícita del acoso “dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral” (art. 27 LOIEMH). La Ley no pretende un trato igual en el marco de un “ideario” de riesgos centrado en los riesgos de los hombres, sino que partiendo de las “diferencias biológicas” o “por los estereotipos sociales asociados” se dé a los riesgos que entrañan esas diferencias un mismo valor y que sean atendidos en las acciones y políticas preventivas, en la investigación, en las estadísticas y encuestas se realicen teniendo en cuenta esas diferencias. La ley implanta “un principio de diferencia” en el tratamiento de la prevención de riesgos laborales para las mujeres. Diferencias que deberán tener su espacio en la evaluación de riesgos y en Plan de Prevención (Álvarez, 2009, p. 125).

La evaluación previa para establecer un Plan de Igualdad que incluya entre sus aspectos fundamentales el acoso sexual y por razón de sexo, como un riesgo de género debería tener en cuenta una serie de buenas prácticas que a modo de indicadores oriente las acciones concretas a incluir en el Plan de Igualdad

En este sentido, la elaboración de modelos y contenidos en Códigos de Buenas Prácticas se apunta como una solución eficaz.

En el ámbito laboral, la generación de espacios de confianza, seguridad y buena fe en las

relaciones interpersonales y en las expectativas profesionales (promoción, permanencia en la empresa, objetivos de la empresa, sistemas de remuneración, ...) puede que no sean suficientes, pero hará más difícil la aparición de actitudes tendentes a eliminar a la persona que genera el temor a la estabilidad en la empresa o en el puesto de la víctima del acoso. En concreto, debería concretarse en medidas preventivas del acoso en un *Código de Buenas Prácticas*, como materia a incluir en un Plan de Igualdad o entre las medidas de igualdad. Código en el que se podía incluir, entre otras las siguientes cláusulas (Quesada, 2009, pp. 129 y ss.):

- Generar las condiciones que imposibiliten la dirección por amenazas, la gestión por miedo y los comportamientos manipulativos.
- Regular las condiciones de trabajo de forma que impidan conductas que puedan promover o alimentar el acoso sexual y el acoso moral en relación al género.
- Establecer un Programa de acogida para todo el personal fomentando la confianza, y que neutralice la visión de la nueva trabajadora como amenaza para la estabilidad en la empresa o en el centro de trabajo de otras personas trabajadoras.
- Fijar criterios objetivos de reducción de la precariedad laboral como forma de evitar estrategias agresivas de supervivencia mediante la eliminación de trabajadoras.
- Desarrollar la comunicación interna y el flujo de información con objeto de compartir el conocimiento en la evolución del empleo y promoción en la empresa.
- Formación específica de puestos de dirección democrática y participativa, en habilidades sociales, en detección y atención a comportamientos discriminatorios.
- Formación en técnicas y estrategias de desactivación y resolución de conflictos.
- Formación específica en materia de acoso: procesos y dinámicas de desarrollo, detección de comportamientos e investigación de las causas del incidente o accidente de acoso.
- Implantación de sistemas de promoción no perversos ni clientelares (amiguismo, favoritismo) con reglas claras, procedimientos y criterios objetivos y no basados en estereotipos.
- La promoción e incentivación positiva de la presencia de mujeres en todos los programas de formación, el acceso a los puestos de trabajo y niveles masculinizados hasta ahora.
- Incentivar desde la empresa y establecer preferencias en la elección de permisos y licencias por los trabajadores (masculinos) para atender necesidades de cuidado en el entorno familiar.
- Establecer un protocolo de intervención preventiva y de actuación en caso de actualización del riesgo que sirva para dar cauce seguro a las denuncias y reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de las conductas de acoso.
 - Es fundamental que el protocolo contenga y difunda la identidad de las personas responsables a las que dirigirse de forma oral o escrita, así como asegurar la formación y la imparcialidad de las mismas.

- El procedimiento debe contener mecanismos específicos de solución del conflicto, atendiendo siempre el interés de la víctima.
- El procedimiento debe incluir y recoger cláusulas relativas a la apertura de expediente informativo inmediato, medidas cautelares para asegurar que no se continúe con la práctica del acoso y dar trámite de audiencia.
- Cuando de la instrucción se confirme la conducta acosadora, debe prever las medidas a adoptar, formación y medidas de igualdad, cambio de puestos de trabajo, sanción, revisión del Plan de Prevención.
- En cuanto a los principios que deben presidir el procedimiento, estos deben ser los de: celeridad, discreción y tratamiento reservado en la investigación del caso y las posibles causas para prevenirlas en el futuro, garantía de indemnidad para el denunciante.

En fin, el acoso se convierte hoy en día en una cuestión crucial de las relaciones laborales, que afecta tanto a los derechos individuales de las personas, como a la propia organización empresarial, repercutiendo además en el propio interés común presente en las políticas públicas y la acción del Estado. Es por ello que se precisa de un cambio decidido de la visión cultural de adscripción de las mujeres a tareas reproductivas y de cuidado de los demás miembros de la familia, así como su no adscripción a trabajos que se definen por la precariedad o el escaso nivel de responsabilidad. Con ello se dará un paso más en pos de conseguir la tan ansiada igualdad y no discriminación por razón de género, y se abrirá aún más las vías para reducir el espacio a las actuaciones preventivas que ignoran la oportunidad y necesidad de observar esta condición en los procesos de implementación de medidas que preserven y garanticen la salud de las trabajadoras en todas su vertientes y variables.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Europea Para La Seguridad y Salud en el Trabajo. (2016). Las cuestiones de género en relación con la Seguridad y Salud en el trabajo. Obtenido en: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/209/en/view>.
- Agencia Europea Para La Seguridad y Salud en el Trabajo. Información sobre mujeres y trabajo. Obtenido en: <http://gender.osha.eu.int>.
- Álvarez Montero, A. (2009). Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. In Gestión práctica de planes de igualdad (pp. 105-128). Bomarzo.
- Arestei Sahún, M. L. (2008). Relación laboral y avances en materia de corresponsabilidad familiar entre mujeres y hombres. Actualidad laboral, (1), 1.
- Cuesta Aguado, P. M., y Pérez del Río, T. (2004). Violencia y género en el trabajo: respuestas jurídicas a problemas sociales. Mergablum Edición y Comunicación.
- García Perrote, I. (2008). Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en la Ley de Igualdad de mujeres y hombres. Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, (1), 255-281.
- González Díaz, F. A. (2007). Mujer y salud laboral en el Reino Unido. Civitas. Revista española de derecho del trabajo, (136), 813-860.
- González Malmierca, E., Neyra Suárez, I., y Seguí González, G. (2016). Guía para la prevención de riesgos laborales con enfoque de género.
- Marín Hernández, M. L. (2008). El derecho de las mujeres trabajadoras a la seguridad y salud en el trabajo. Un estudio desde la perspectiva de género. Civitas. Revista española de derecho del trabajo, (137), 115-158.
- Molina Navarrete, C., y García Jiménez, M. (2006). La negociación colectiva y nuevas dimensiones de la prevención de riesgos: riesgos emergentes, cuestiones de género y dimensión ambiental externa. Los acuerdos de calidad de clima y los acuerdos de gestión ambiental. VVAA, Molina, C.(coord), Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato. Madrid: Unión General de Trabajadores.
- Molina Navarrete, C., Miñarro Yanini, M. y García Jiménez, M. (2018). Adicciones y negociación colectiva en sectores primarios (agricultura) y terciarios (seguridad privada): En busca de miradas preventivas. Madrid: UGT.
- Mora Cabello De Alba, L. (2008). La salud de las mujeres en un mundo laboral declinado en masculino: El acoso por razón de sexo. Revista de derecho social, (42), 97-107.
- Quesada Segura, R. (2007). La protección y las medidas preventivas frente al acoso sexual en el trabajo, en desarrollo de la Ley 3/2007. En Gestión práctica de Planes de Igualdad (pp. 129-144). Bomarzo.
- 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, (53), 149-180.
- Vogel, L. (1999). ¿Cómo vincular la lucha por la igualdad con la lucha por la salud en el trabajo? Un debate indispensable para el movimiento sindical en Europa. En Cuadernos de relaciones laborales, (14), 135-162.

2. IMPACTO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y EN LOS PLANES DE ACCIÓN

Dra. María del Carmen Pardo Ferreira

Profesora del Departamento de Economía y Administración de Empresas

Coordinadora Técnica de la Cátedra de Prevención y Responsabilidad Social Corporativa

Universidad de Málaga

Resumen

La segregación vertical y horizontal, la brecha salarial, la conciliación de la vida familiar y laboral y la división sexual del trabajo, así como las diferencias biológicas y de género entre mujeres y hombres han derivado en que los riesgos laborales y los daños en la salud que estos originan afecten de manera desigual a mujeres y hombres. Así, es necesario emprender acciones encaminadas a la protección efectiva e igualitaria de la salud de todas las personas trabajadoras sean mujeres u hombres. Para ello, se debe integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

El objetivo de este capítulo es analizar el impacto de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales y en los planes de acción. Para ello, se analizarán las principales cuestiones relacionadas con el tema objeto de estudio y se plantearán recomendaciones y buenas prácticas. De este modo, se impulsará la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, en general, y en la prevención de riesgos psicosociales, en particular.

Como punto de partida se presentan los aspectos básicos de la perspectiva de género como son los conceptos de sexo, género, perspectiva de género o “mainstreaming”. Así mismo, se introduce la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, la cual va más allá de la comparación de índices de accidentes o enfermedades desagregados por sexo. Ésta implica reexaminar la realidad laboral desde un nuevo prisma que permita mejorar la información sobre mujeres y hombres en el trabajado y sus particularidades. Para ello, se abordan algunas consideraciones esenciales que se derivan de la normativa vigentes y de las recomendaciones de diferentes entidades de reconocido prestigio, como la OIT o la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, que deben tenerse en cuenta para aplicar la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral. Además, se presentan los principales riesgos que afectan a las mujeres en el entorno laboral.

Seguidamente, se profundiza en los riesgos psicosociales en el entorno laboral, presentando los principales factores de riesgos y riesgos psicosociales y cómo afectan éstos a las mujeres. Así, se pueden destacar como principales riesgos psicosociales que afectan en mayor medida a las mujeres el acoso laboral, acoso sexual, discriminación por razón de sexo, dificultades para conciliar la vida laboral con la vida familiar y personal, doble presencia y los riesgos ligados a actividades feminizadas.

Posteriormente, se aborda la gestión del riesgo psicosocial con perspectiva de género. Para ello, se analizan diferentes cuestiones relacionadas con el plan de prevención y se presenta el marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial, PRIMA-EF. Desde el modelo propuesto por PRIMA-EF se analiza la evaluación de riesgos psicosociales y los planes de acción desde una perspectiva de género. Así, se incluyen recomendaciones específicas a considerar para integrar la perspectiva de género adecuadamente cada una de las etapas.

Finalmente, se recopilan algunas buenas prácticas enfocadas a lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la prevención de riesgos laborales. En estas buenas prácticas se presta especial atención al caso de las pequeñas y medianas empresas de manera que las acciones y recomendaciones propuestas puedan ser implantadas también por este tipo de empresas.

Palabras clave

Género, igualdad de género, factores de riesgo psicosociales, riesgos psicosociales, evaluación de riesgos psicosociales, planes de acción, incorporación de la perspectiva de género.

Abstract

Vertical and horizontal segregation, the gender pay gap, work and family life conciliation and sexual division of labor, as well as biological and gender differences between women and men, have given rise that occupational risks and the resulting health damage affect women and men unequally. Thus, it is necessary to undertake actions aimed at the effective and equal protection of the health of all workers, be they women or men. To this end, the gender perspective must be integrated into the prevention of occupational risks.

The objective of this chapter is to analyze the impact of the gender perspective in the assessment of psychosocial risks and in action plans. To do so, the main issues related to the subject under study will be analyzed and recommendations and good practices will be proposed. In this way, the integration of the gender perspective in occupational health and safety, in general, and in the prevention of psychosocial risks, in particular, will be promoted.

As a starting point, the basic aspects of the gender perspective are presented, such as the concepts of sex, gender, gender perspective or “mainstreaming”. Likewise, the integration of the gender perspective in the prevention of occupational risks is introduced, which goes beyond the comparison of accident or disease rates disaggregated by sex. This implies reexamining the labor reality from a new perspective that allows improving the information on women and men in the workplace and their particularities. To do this, some essential considerations derived from current regulations and recommendations from different prestigious entities, such as the ILO or the European Agency for Safety and Health at Work, are addressed, which must be taken into account to apply the gender perspective in occupational health and safety. In addition, the main risks that affect women at work are presented.

Next, it delves into the psychosocial risks at work, presenting the main risk factors and psychosocial risks and how they affect women. Thus, the main psychosocial risks that affect women to a greater extent are workplace harassment, sexual harassment, discrimination on the basis of sex, difficulties for reconciliation between work and family and personal life, double presence and risks related to feminized activities.

Subsequently, psychosocial risk management is addressed with a gender perspective. For this, different issues related to the occupational health and safety plan are analyzed and the European framework for psychosocial risk management, PRIMA-EF, is presented. From the model proposed by PRIMA-EF, psychosocial risk assessment and action plans are analyzed from a gender perspective. Thus, specific recommendations are included to adequately integrate the gender perspective in each of the stages.

Finally, some good practices are compiled focused on achieving effective equality between women and men in occupational health and safety. These good practices pay special attention to the case of small and medium-sized companies, so that the proposed actions and recommendations can also be implemented by this type of company.

Key words

Gender, gender equality, psychosocial hazards, psychosocial risk, psychosocial risk assessment, action plan, gender mainstreaming.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	52
1.1. ASPECTOS BÁSICOS DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	52
1.2. CONSIDERACIONES PARA APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	53
1.3. RIESGOS QUE AFECTAN A LAS MUJERES EN EL ENTORNO LABORAL	57
2. RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL	59
2.1. FACTORES DE RIESGO Y RIESGOS PSICOSOCIALES	59
2.2. GÉNERO Y RIESGOS PSICOSOCIALES	63
3. GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	66
3.1. PLAN DE PREVENCIÓN	66
3.2. MARCO EUROPEO PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL: PRIMA-EF	68
3.2.1. Evaluación de riesgos	70
3.2.1.1. Identificación de los riesgos psicosociales	70
3.2.1.2. Evaluación de riesgos psicosociales	72
3.2.2. Planes de acción y su implementación (Reducción del riesgo)	75
3.2.3. Evaluación y aprendizaje organizacional	76
3.3. BUENAS PRÁCTICAS	78
4. CONCLUSIÓN	81
5. REFERENCIAS	81
5.1. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
5.2. REFERENCIAS LEGISLATIVAS	83

1. INTRODUCCIÓN

1.1. ASPECTOS BÁSICOS DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Para poder abordar en profundidad el impacto de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de la acción preventiva es necesario repasar previamente algunos conceptos de interés que sientan las bases desde las que se analizará el problema a lo largo del presente capítulo.

De este modo, se presentan dos términos que en ocasiones se emplean indistintamente pero que implican conceptos claramente diferenciados. Según el Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres de la Comisión Europea (1998) se entiende el sexo como *“las características biológicas que distinguen al macho de la hembra”*, mientras que el género se define como un *“concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura”*. Por lo tanto, el sexo hace referencia a *“la diferencia biológica de carácter universal entre mujeres y hombres”* (Comisión Europea, 2004). Sin embargo, el género va más allá y depende de la cultura, el origen étnico, la religión, la educación, la clase social y el entorno geográfico, económico y político (Comisión Europea, 2004). Es importante comprender estos términos y sus implicaciones para poder abordar la perspectiva de género de una forma adecuada y eficaz. Así, para ahondar en esta diferencia y favorecer su comprensión es de interés el ejemplo planteado por la Comisión Europea (2004) en este sentido: *“Por ejemplo, mientras que solamente las mujeres pueden generar el nacimiento (determinación biológica), la biología no determina quién educará a los niños (comportamiento de género) ni las tareas domésticas. Así pues, el género describe el conjunto de calidades y comportamientos esperados de los hombres y de las mujeres por sus sociedades y forma su identidad social”*.

Así, la perspectiva de género, que es sinónimo de visión de género o enfoque de género, pretende *“tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados”* (Comisión Europea, 1998). Por lo tanto, la perspectiva de género se centra en analizar estas diferencias y desarrollar acciones que eviten las desigualdades derivadas de ellas y que promuevan un proceso de cambio hacia la construcción de la igualdad de género.

En línea con ello, se introduce el concepto de transversalidad o *“mainstreaming”* de género, también conocido como transversalización de la perspectiva de género, el cual se define como *“la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”* (Consejo de Europa, 1999). Así, la transversalidad de género se centra en adoptar un enfoque integrado de género mediante la inclusión del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas

generales que se desarrollen para impulsar el avance hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En el caso concreto de la prevención de riesgos laborales la integración de la perspectiva de género *“pasa necesariamente por investigar las áreas relevantes para las mujeres trabajadoras, que hasta ahora no han sido abordadas de forma suficiente, no subestimar los riesgos laborales a los que se exponen, reducir su falta de participación en las decisiones sobre salud laboral y garantizar que las medidas preventivas adoptadas sean apropiadas”* (Azpiroz et al., 2017).

En este sentido, una cuestión relevante que origina diferencias en los riesgos y daños en la salud de las mujeres en el ámbito laboral es la segregación en el trabajo, es decir, *“concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo”* (Comisión Europea, 1998). Dentro de ella se diferencia, por un lado, la segregación horizontal que da lugar a que aparezcan diferencias en la presencia de mujeres con respecto a los hombres en los diferentes sectores y empleos y, por otro lado, la segregación vertical que se manifiesta en las diferencias de concentración de éstos en puestos o niveles de responsabilidad.

Así mismo, hay factores externos al trabajo que influyen también los riesgos laborales que deben afrontar las mujeres y que, por ende, pueden dañar su salud y bienestar. En este sentido, cabe destacar la doble presencia de las mujeres, quienes deben asumir y compaginar sus responsabilidades en el ámbito laboral y en el ámbito doméstico. Esta división tradicional de las tareas entre mujeres y hombres, también conocida como división sexual del trabajo, vincula las tareas esenciales para la organización social a roles de género. De esta manera, históricamente se ha asociado al hombre al ámbito laboral y público y a la mujer al ámbito doméstico y al cuidado de la familia. Es cierto que desde que la mujer se ha ido incorporando paulatinamente al mercado laboral esta visión social de la división de tareas y roles ha ido cambiando, pero aún no está equilibrada y las mujeres han tenido que asumir esta doble carga para hacer posible su inserción en el ámbito laboral. Así, esta doble responsabilidad puede dar lugar a una sobrecarga y una sinergia negativa que termina teniendo efectos en la salud de las mujeres. Además, para superar el reto de conciliar la vida familiar y laboral algunas mujeres optan por trabajos a tiempo parcial, reducciones de jornada o incluso excedencias. Esto unido a otras cuestiones del mercado laboral como el techo de cristal, que dificulta el ascenso de éstas a puestos importantes, o una menor remuneración salarial, ha dado lugar a que las mujeres también se enfrenten a una mayor precariedad laboral con respecto de los hombres.

Por todo ello, y en línea con las demandas sociales que impulsan cada vez más una igualdad efectiva del hombre y la mujer en todos los ámbitos, es necesario aplicar la perspectiva de género en el entorno laboral para proteger la seguridad, salud y bienestar de las mujeres con la misma atención que las de los hombres. Esto solo será posible si se analizan adecuadamente las diferencias entre mujeres y hombres y se desarrollan políticas y acciones concretas para abordarlas.

De este modo, la puesta en práctica de la perspectiva de género en el ámbito preventivo va más allá de la comparación de índices de accidentes o enfermedades desagregados por sexo. La verdadera sensibilidad por las cuestiones de género implica reexaminar la realidad laboral desde un nuevo prisma que conlleva cambios en la forma habitual de proceder para mejorar la información sobre mujeres y hombres en el trabajado y sus particularidades (Messing et al., 2003).

1.2. CONSIDERACIONES PARA APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La Constitución Española incide de forma directa en la igualdad entre todos los españoles y la no discriminación por razón de sexo. Concretamente en su artículo 35 expone: *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*. Además, el propio marco normativo, tanto a nivel internacional, como europeo y español, regula y protege de forma directa e indirecta este derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que traspone al derecho español la Directiva 89/391/CEE relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, reconoce el derecho de todas las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 14) incluyendo los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva y vigilancia de la salud, entre otros. Así mismo, esta Ley al referirse a la evaluación de riesgos indica que se deberán considerar las características de los puestos de trabajo existentes y de las personas trabajadoras. Dicha Ley también incluye un artículo dedicado a la protección de la maternidad (art. 26). Además, la Ley 31/1995 fue modificada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. De este modo, actualmente la Ley 31/1995 en el número 4 de su artículo 5 indica que *“Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres [...] 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”*. Adicionalmente, hay tener en cuenta otras cuestiones que afectan al trabajo de las mujeres como puede ser la necesidad de garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, regulada por la Ley 39/1999, y que afecta de manera especial a las mujeres, que suelen enfrentarse con mayor frecuencia a problemas de esta índole. De todo ello, se desprende la necesidad de velar por que esta protección eficaz se dé a todas las personas trabajadoras, tanto mujeres como hombres, atendiendo a las posibles diferencias y necesidades concretas que cada uno de ellos presenten.

Esta necesidad de gestionar y controlar adecuadamente los riesgos que afectan a las mujeres se refleja en las Estrategias de Seguridad y Salud, tanto en Europa como en España. En el caso de la Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo 2014-2020 (Comisión Europea, 2014), ésta propone tres retos a abordar en dicho periodo mediante actuaciones específicas que conlleven la mejora de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en Europa. En el segundo reto, *“Mejorar la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo combatiendo los riesgos existentes, nuevos y emergentes”*, se indica que *“los riesgos que afectan a grupos de edad determinados, a los trabajadores con discapacidad y a las mujeres merecen especial atención y requieren medidas específicas”* (Comisión Europea, 2014). Por lo tanto, es importante analizar la gestión preventiva en las empresas, y en especial sus pilares claves como son la evaluación de riesgos y la planificación de la acción preventiva, para determinar en qué medida se está aplicando la perspectiva de género. Éste será el punto de partida para establecer actuaciones concretas que favorezcan la

igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres y que garanticen una protección de la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras en las empresas independientemente de las diferencias que puedan existir derivadas de su sexo o su género.

Además, esta Estrategia incide en que el entorno de trabajo también podría mejorarse como consecuencia de posibles sinergias entre otras políticas públicas y las políticas de seguridad y salud en el trabajo. Dentro de los ámbitos clave donde debería trabajarse para establecer estas sinergias con la seguridad y salud en el trabajo aparece la igualdad. De este modo, se debería contribuir la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral evitando, así mismo, la discriminación de las mujeres en el trabajo debido al embarazo, la maternidad (Comisión Europea, 2014). Además, esta sinergia favorecería otros aspectos como la conciliación laboral y familiar, el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional o la mejora de las condiciones de trabajo. En este sentido, las empresas que implanten planes de igualdad, ya sea por obligación o por voluntariedad, deberían velar por asegurar la interrelación directa con la gestión preventiva para que estas medidas de igualdad se reflejen en todos los procesos de gestión.

En el caso de España, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 (INSHT, 2015a) pone de manifiesto de forma expresa como *“la creciente incorporación de la mujer al trabajo en las últimas décadas hace necesario promover un enfoque de género en las actividades preventivas, que permita detectar particularidades y garantizar su protección”*. De este modo, esta Estrategia alude de forma directa a la importancia de considerar los aspectos de género en el desarrollo de la actividad preventiva para promover la seguridad y salud de colectivos de personas trabajadoras específicos. Para ello, incluye en sus líneas de actuación y medidas propuestas: *“impulsar la integración de aspectos de género en la actividad preventiva, especialmente en sectores con mayor presencia de la mujer”* y *“fomentar la identificación y el intercambio de buenas prácticas para mejorar el nivel de protección de determinados colectivos de trabajadores, como los temporales, jóvenes, trabajadores de edad avanzada y mujeres”*.

En este contexto, es esencial tomar conciencia de las diferencias que afectan a los riesgos a los que se exponen mujeres y hombres. Así, posteriormente, estas diferencias podrán ser plasmadas en la gestión de la prevención de riesgos laborales, en general, y en las evaluaciones de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, en particular. En este sentido, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo indica que en la práctica hay que evitar subestimar la carga de trabajo de las mujeres y los riesgos a los que éstas se exponen. Para ello, señala algunos aspectos de interés que deben tenerse en cuenta (EU-OSHA, 2020a):

- Existen sectores y tipos de trabajo concretos donde se da una mayor presencia de mujeres.
- Habitualmente las mujeres adquieren una doble responsabilidad, laboral y familiar, que las obliga a compaginar su trabajo con la gestión de su hogar.
- La representación de las mujeres en la jerarquía empresarial es limitada.
- En general, las mujeres presentan diferencias físicas con los hombres, aunque hay que considerar que pueden darse mayores diferencias entre mujeres que entre hombres y mujeres.
- Hay que evitar tópicos y estereotipos erróneos como que los trabajos de las mujeres son más seguros y fáciles que los de los hombres.

De igual modo, la OIT pretende ayudar a los países y empresas a la integración efectiva de la perspectiva de género en la gestión de la seguridad y salud laboral. Para ello, propone diez claves que deben tenerse en cuenta para que la práctica en seguridad y salud laboral sea sensible al género (OIT, 2013a):

1. Adopción de un enfoque de transversalización de género para revisar y desarrollar la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo.
2. Desarrollar políticas de seguridad y salud en el trabajo (SST) para abordar las desigualdades de género en la práctica de SST.
3. Asegurar la consideración de las diferencias de género en la gestión de riesgos.
4. La investigación en SST debe tener debidamente en cuenta las diferencias de género.
5. Desarrollar indicadores de SST sensibles al género basados en datos desglosados por sexo.
6. Promover la igualdad de acceso a los servicios de salud ocupacional y la atención médica para toda la plantilla.
7. Garantizar la participación de las personas trabajadoras y sus representantes en las medidas de SST, promoción de la salud y toma de decisiones.
8. Desarrollar información, educación y formación en SST sensibles al género.
9. Diseño de equipos de trabajo, herramientas y equipos de protección personal tanto para hombres como para mujeres.
10. Arreglos del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal y laboral.

A pesar de que, como se ha visto en el presente apartado, el marco normativo obliga de forma concreta a la protección de la salud y bienestar de las mujeres en el trabajo incidiendo en la necesidad de considerar sus características particulares, de que los gobiernos incluyen en sus estrategias de seguridad y salud esta necesidad y de que diferentes agencias y organizaciones y entidades de reconocido prestigio han desarrollado directrices y recomendaciones en este sentido, todavía hoy esta protección efectiva de la salud y el bienestar de las mujeres en el trabajo no siempre se refleja en la práctica diaria.

En este sentido, el último informe publicado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Cabrita et al., 2020) sobre la igualdad de género en el trabajo señala que aún existen desigualdades de género en los mercados laborales y, por ello, es necesario continuar trabajando para eliminarlas. En relación al entorno laboral, señala la importancia de seguir evaluando el impacto de las condiciones de trabajo en la salud y el bienestar de todas las personas trabajadoras prestando especial atención, entre otras cuestiones, a las condiciones laborales y los riesgos laborales.

Por todo ello, es fundamental continuar trabajando para alcanzar la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, y especialmente en el ámbito de la seguridad y salud laboral. Para alcanzar este propósito es importante tener en consideración todos los aspectos de interés y recomendaciones presentados anteriormente. Sólo así se podrá revisar y redefinir la gestión de la seguridad y salud laboral en las empresas con el fin de incorporar en ella una nueva visión que permita abordar todas estas diferencias de una forma eficaz y práctica.

1.3. RIESGOS QUE AFECTAN A LAS MUJERES EN EL ENTORNO LABORAL

Las desigualdades de género en el mercado laboral unidas a las diferencias en las condiciones de trabajo y a las características propias de las trabajadoras, ya sean debidas a su sexo o a cuestiones de género, dan lugar a la existencia de riesgos laborales que afectan de forma desigual a las mujeres y los hombres en el trabajo. Concretamente, tal y como se explicaba en el primer apartado de este capítulo, la distinta biología de ambos sexos, la segregación horizontal y vertical del trabajo, la división sexual del trabajo y la precariedad laboral, que afecta a mayor número de mujeres debido a que presentan mayor número de empleos a tiempo parcial y menor retribución salarial (brecha salarial), dan lugar a que los riesgos laborales y sus patologías asociadas afecten de manera desigual a mujeres y hombres (Azpiroz et al., 2017).

En este sentido, las diferencias de género más relevantes detectadas en la incidencia de accidentes, enfermedades y patologías relacionadas con el trabajo son (FeST-UGT, 2019):

- Los hombres sufren más accidentes y lesiones en el trabajo que las mujeres.
- Las mujeres tienen más probabilidades de padecer problemas de salud relacionados con el trabajo que los hombres.
- Las mujeres padecen más trastornos de las extremidades superiores relacionados con los movimientos repetitivos.
- El cáncer ocupacional es más común entre los hombres que entre las mujeres.
- El asma y las alergias suelen ser más comunes entre las mujeres.
- Las mujeres padecen más enfermedades cutáneas.
- Los hombres padecen mayor pérdida auditiva.
- Las mujeres padecen mayor riesgo de sufrir enfermedades infecciosas.
- Ambos sexos están expuestos a estrés, pero es más significativo entre las mujeres.
- Las mujeres están más expuestas a la intimidación en el lugar de trabajo.
- Las mujeres están más expuestas al acoso sexual en el lugar de trabajo.

Todo ello da lugar a que puedan establecerse riesgos laborales que afectan de forma especial a las mujeres en el entorno laboral. A modo de resumen se presentan en la Tabla 1 los principales riesgos a los que se exponen las mujeres en el trabajo. Esta tabla fue elaborada por Larrieta-Rubín de Celis et al. (2017) a partir de la revisión de la literatura disponible sobre nuevos riesgos y tendencias en la seguridad y salud de la mujer en el trabajo desarrollada por la EU-OSHA (2014).

Teniendo presente estos riesgos, es importante revisar la gestión de la seguridad y salud laboral para incorporar en ella una nueva visión que permita abordar todas estas diferencias de entre mujeres y hombres, como una forma eficaz y práctica para alcanzar una protección efectiva de la mujer en el entorno laboral.

Dentro de estos riesgos merecen especial atención los riesgos psicosociales que afectan a las mujeres. En general, puede decirse que los riesgos psicosociales son uno de los prin-

principales riesgos que afectan a la salud y el bienestar de los trabajadores en Europa. De hecho, los resultados de la última encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER) indican que las mayores preocupaciones de las empresas europeas son los trastornos musculoesqueléticos y los riesgos psicosociales (EU-OSHA, 2020b). Además, podría decirse que las mujeres tienen un mayor riesgo psicosocial (EU-OSHA, 2014; Fernandes et al., 2016; Ritsner et al., 2001). Por este motivo, es importante desarrollar acciones específicas para prevenir los riesgos psicosociales a los que se enfrentan las mujeres en el trabajo y, por ello, se abordaran de manera específica en los siguientes apartados.

Situación laboral (a tiempo parcial, segregación horizontal y vertical, contratos a plazo fijo)	Factores sexuales y biológicos (altura, peso, huesos, metabolismo del sistema inmunológico, función endocrina)	Clima laboral (posición jerárquica y control de los hombres, acoso)
<ul style="list-style-type: none"> • Enfermedad relacionada con el estrés psicosocial • Menor control y autonomía • Trastornos musculoesqueléticos y dolor óseo y muscular • Enfermedades infecciosas relacionadas con los sectores de salud. • Menor acceso a los servicios de prevención, consulta y representación • Dificultades para evaluar los riesgos laborales e implementar cambios • Menor acceso a representación en los órganos de decisión que pueden influir en las condiciones laborales y menor formación específica en Seguridad y Salud Laboral • Falta de información y formación • Las mujeres más jóvenes están más expuestas al acoso y la violencia sexual. • Violencia y acoso sexual • Acoso cibernético relacionado con el sector educativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas circulatorios • Trastornos musculoesqueléticos (TME) • Problemas de salud derivados del estrés, fatiga y problemas cognitivos • Riesgos derivados del uso de equipos de protección individual mal ajustados que generalmente no están dimensionados para una complexión más pequeña • Riesgos que difieren para mujeres y hombres (principalmente largos períodos de pie o sentado en un lugar mientras trabaja en el caso de las mujeres) • Dificultades para evaluar los riesgos y el seguimiento preventivo de los problemas de salud que afectan a las mujeres en sectores muy dominados por hombres 	<ul style="list-style-type: none"> • Lesiones causadas por movimientos repetitivos y monótonos • Menor control y autonomía en el trabajo, baja autoestima, menor motivación y menor satisfacción con el trabajo entre las mujeres • Discriminación y acoso sexual • Las mujeres tienen más contacto con los clientes y, por lo tanto, tienen más probabilidades de sufrir acoso y violencia.
	<p style="text-align: center;">Interfaces trabajo-vida (cuidado de niños, cuidado de ancianos, tareas domésticas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fatiga • Estrés no ocupacional • Menos acceso a programas de rehabilitación • Más accidentes in itinere • Problemas de salud mental 	<p style="text-align: center;">Factores externos del trabajo (violencia doméstica, diferencias en educación y socialización)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Más bajas por enfermedad relacionadas con el trabajo • Estrés • Más expuestas a resbalones, tropiezos y caídas, y accidentes relacionados con la violencia. • Cronificación de enfermedades debido a retrasos en el tratamiento como resultado de estereotipos de género que sugieren que las mujeres tienen mayor resistencia

Tabla 1. Principales riesgos que afectan a las mujeres en el entorno laboral

(Fuente: Larrieta-Rubín de Celis et al., 2017)

2. RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL

2.1. FACTORES DE RIESGO Y RIESGOS PSICOSOCIALES

El Comité Mixto de la OIT-OMS definió en 1984 a los factores de riesgo psicosociales (peligros psicosociales) como *“interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”* (OIT, 1984).

Posteriormente, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo los definió como *“aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores”*.

Proponer una única clasificación de los factores de riesgo psicosociales es complicado, ya que existen diferentes enfoques y metodologías de evaluación de estos riesgos que plantean diversos criterios clasificatorios de los factores psicosociales (INSST, 2020). Esta dificultad para establecer una clasificación única y exhaustiva está influenciada por diferentes aspectos. Por un lado, estos factores de riesgo son difíciles de identificar, ya que están vinculados a los factores subjetivos e individuales de las personas trabajadoras como son la percepción o las experiencias. Por otro lado, los riesgos psicosociales son multicausales con una amplia variedad de factores que pueden influir en ellos y que son de diversa índole como sociales, personales, laborales u organizacionales. Estos factores también están relacionados a los avances y la evolución de las empresas y los entornos de trabajo, incluso a los cambios en el progreso social o la población activa, lo cual complica aún más su identificación y evaluación. Más concretamente, las características propias de los factores de riesgos psicosociales que suponen una barrera para lograr su adecuada gestión son (Moreno Jiménez y Baez Leon, 2010):

- Que se extienden en el espacio y el tiempo.
- La dificultad de objetivación.
- Que afectan a los otros riesgos.
- Que tienen escasa cobertura legal.
- Que están moderados por otros factores.
- La dificultad de intervención.

No obstante, existe una cierta homogeneidad sobre las condiciones que deben ser consideradas como factores psicosociales. A continuación, se presentan algunas de las clasificaciones de factores de riesgos psicosociales desarrolladas por diferentes organismos de reconocido prestigio en el marco de estrategias de gestión de los riesgos psicosociales o de métodos de evaluación de estos riesgos.

A nivel europeo puede destacarse la clasificación de factores de riesgos psicosociales desarrollada en el PRIMA-EF (Psychosocial Risk Management-Excellence Framework), que es marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial, y que se presentan en la Tabla 2.

FACTORES DE RIESGO	DESCRIPCIÓN
Contenido del trabajo	Falta de variedad o ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o sin sentido, infrautilización de habilidades, alta incertidumbre, exposición continua a clientes, pacientes, alumnos difíciles, etc.
Carga y ritmo de trabajo	Sobrecarga de trabajo o muy poco trabajo, ritmo de máquina, altos niveles de presión de tiempo, continuamente sujetos a plazos.
Tiempo de trabajo	Trabajo por turnos, turnos nocturnos, horarios de trabajo flexibles, horas impredecibles, largas o horas insociables.
Control	Baja participación en la toma de decisiones, falta de control sobre la carga de trabajo, el ritmo, el turno trabajando, etc.
Entorno y equipo	Disponibilidad, idoneidad o mantenimiento inadecuados del equipo; malas condiciones ambientales como la falta de espacio, mala iluminación, ruido excesivo.
Estructura y Cultura organizacional	Mala comunicación, bajos niveles de apoyo en la resolución de problemas y el desarrollo personal, falta de definición o acuerdo sobre los objetivos de la organización.
Relaciones interpersonales en el trabajo	Aislamiento social o físico, malas relaciones con los superiores, conflictos interpersonales, falta de apoyo social, acoso, intimidación, violencia de terceros.
Rol en la organización	La ambigüedad de los roles, el conflicto de roles y la responsabilidad sobre otras personas.
Desarrollo de carrera profesional	Estancamiento e incertidumbre en la carrera profesional, infrapromoción o sobrepromoción, mala remuneración, inseguridad laboral, bajo valor social del trabajo.
Interacción casa-trabajo (Conciliación de la vida laboral y personal)	Demandas conflictivas de trabajo y hogar, poco apoyo en el hogar, problemas relacionados con la incorporación de ambos cónyuges a la fuerza laboral (doble carrera).

Tabla 2. Factores de riesgo psicosociales
(Fuente: EU-OSHA, 2012)

Esta clasificación es la que actualmente está siendo más extendida e incluso el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) la publica en su web con algunas modificaciones. No obstante, a nivel nacional se han desarrollado otras clasificaciones. El propio INSST desarrolló el método de evaluación de factores psicosociales F-Psico donde se evalúan diversos factores mediante un cuestionario. Estos factores son: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido del trabajo, participación/supervisión interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol y relaciones y apoyo social.

Existen también otros métodos de evaluación de factores psicosociales ampliamente utilizados como el CoPsoQ-ISTAS 21 que también emplea un cuestionario para evaluar dichos factores. Existen dos versiones del cuestionario, una corta y otra media, en las cuales los diferentes los factores evaluados se agrupan en unas dimensiones principales que se presentan en la Tabla 3.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EVALUADOS EN CoPsoQ-ISTAS 21	
VERSIÓN CORTA	VERSIÓN MEDIA
<ul style="list-style-type: none"> - Exigencias psicológicas. - Trabajo activo y posibilidades de desarrollo. - Apoyo social y calidad de liderazgo. - Inseguridad. - Doble presencia. - Estima 	<ul style="list-style-type: none"> - Exigencias psicológicas. - Trabajo activo y posibilidades de desarrollo. - Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo. - Compensaciones.

Tabla 3. Factores de riesgo psicosociales incluidos en el método CoPsoQ-ISTAS 21
(Fuente: Vallellano Pérez, 2018)

Tal y como se observa en la Figura 1, los factores de riesgos psicosociales (peligros psicosociales) pueden dar lugar a la aparición de riesgos psicosociales que podrían derivar en daños en la salud de las personas trabajadoras. Así los riesgos psicosociales se refieren a la probabilidad de que los factores de riesgos psicosociales tengan una influencia negativa (daño) en la seguridad y salud de los empleados (EU-OSHA, 2012).



Figura 1. Peligros psicosociales, riesgos psicosociales y daño en la salud
(Fuente: EU-OSHA, 2012)

Tradicionalmente, en la gestión de los riesgos laborales los esfuerzos preventivos se han centrado en otros riesgos que parecían ser más evidentes que los riesgos psicosociales. No obstante, desde hace ya más de una década se ha venido poniendo de manifiesto la importancia de estos riesgos cada vez más presentes en los puestos de trabajo. Por ello, la propia Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo ha desarrollado guías y campañas informativas centradas en ellos, como por ejemplo la campaña 2014-2015 cen-

trada en la gestión del estrés y los riesgos psicosociales en el trabajo (EU-OSHA, 2013). Así mismo, diferentes organismos han elaborado numerosas guías y manuales abordando esta problemática. Al igual que ocurría con los factores de riesgo psicosociales, en el caso de los riesgos psicosociales no existe una clasificación única y exhaustiva, aunque parece existir una homogeneidad entre las diferentes clasificaciones de riesgos psicosociales. En general, los principales riesgos psicosociales son (Moreno Jiménez y Baez Leon, 2010):

- Estrés
- Violencia
- Acoso laboral
- Acoso sexual
- Inseguridad contractual
- El burnout o desgaste profesional
- Conflicto trabajo-familia
- Trabajo emocional
- Otros riesgos emergentes: Intensidad laboral, envejecimiento de la población trabajadora, irregularidad de los tiempos de trabajo

De todos ellos, el estrés laboral cobra especial relevancia, ya que suele estar relacionado con el resto de riesgos. Como ya se ha mencionado, la exposición a estos riesgos laborales puede derivar en los efectos negativos salud de las personas trabajadoras expuestas a ellos. No obstante, estos daños en la salud pueden ser de diferente naturaleza afectando tanto a la salud física como mental e incluso afectando a las capacidades cognitivas y sociales de las personas trabajadoras o a su carácter. De acuerdo, con el INSST los principales efectos en la salud de los riesgos psicosociales quedan recogidos en la Tabla 4.

EFECTOS EN LA SALUD DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	
SALUD PSICOLÓGICA Y SOCIAL	EFECTOS FÍSICOS Y FISIOLÓGICOS EN LA SALUD
<ul style="list-style-type: none"> - Síndrome de estar quemado - Salud mental: depresión y otros trastornos mentales comunes - Salud social y conductual 	<ul style="list-style-type: none"> - Trastornos musculo esqueléticos - Enfermedad cardiaca - Síndrome metabólico y diabetes

Tabla 4. Impacto de los riesgos psicosociales sobre la salud
(Fuente: INSST, 2018)

Además de estos efectos en la salud de las personas trabajadoras, los riesgos psicosociales tienen efectos y consecuencias para las empresas, ya que tienen aparejados una serie de costes que deben asumir las organizaciones. Estos costes pueden ser directos vinculados a costes de accidentes, de enfermedades, de incapacidad temporal o permanente, de absentismo, etc. También se generan costes indirectos derivados del descenso de productividad, del rendimiento, de la calidad o de la creatividad y así mismos costes debidos a un clima laboral negativo o a la falta de motivación. Incluso podría influir en que aparecieran condiciones en el entorno laboral que favorecieran los accidentes o incidentes (Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, 2012).

Por todo lo expuesto, es importante que las empresas gestionen los riesgos psicosociales de manera efectiva, desarrollando acciones concretas basadas un proceso de mejora continua centrado en la evaluación específica de estos riesgos y su control, cuestión en la que se profundizará más adelante. No obstante, antes cabe profundizar en las diferencias entre los riesgos psicosociales que afectan a la salud de las mujeres, las cuales serán abordadas en el siguiente apartado.

2.2. GÉNERO Y RIESGOS PSICOSOCIALES

La incorporación progresiva de las mujeres al mercado laboral junto a la doble presencia y otras desigualdades, mencionadas anteriormente, que afectan a éstas en el entorno laboral (segregación, brecha salarial, precariedad, conciliación...) han dado lugar a que las mujeres presenten una mayor exposición a riesgos psicosociales (Fernandes et al., 2016; González Gómez, 2011; Reina et al., 2014; Ritsner et al., 2001). De hecho, *“las mujeres, en mayor proporción, llevan a cabo tareas monótonas, obtienen un salario inferior, tienen menos oportunidades de participar en la planificación de su propio trabajo y tienen menos expectativas de promoción profesional; además, sufren acoso psicológico y sexual en mayor grado que los hombres”* (Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, 2015).

Los roles tradicionales todavía parecen contribuir a las diferencias en el tiempo de trabajo y la segregación sectorial, que está relacionada con una exposición diferente al riesgo psicosocial. De este modo, la distribución de mujeres y hombres en los diferentes sectores de trabajo no es equilibrada, por lo que se puede afirmar que la composición de los sectores de trabajo difiere por género. Esto deriva en que las mujeres estén expuestas a más riesgos psicosociales porque trabajan en sectores donde hay un contacto más directo con los clientes, como los servicios sociales y de salud, el comercio minorista y la industria hotelera. En este sentido, la violencia y el acoso son situaciones propias del sector servicios. Además, nuevas formas de acoso como el ciberacoso se encuentran con mayor frecuencia en sectores como la educación, donde la proporción de trabajadoras es alta (Eurofound y EU-OSHA, 2014).

Además, entre las personas que trabajan en condiciones peligrosas, es más probable que las mujeres informen de que no disponen de suficiente información sobre salud y seguridad y es menos probable que dispongan de equipo de protección (Fagan y Burchell, 2002).

En relación a la carga y ritmo de trabajo las mujeres tienen un nivel de autonomía ligeramente inferior (Eurofound y EU-OSHA, 2014). Además, las mujeres tienen más probabilidades de que su ritmo de trabajo sea determinado por las exigencias de otras personas (Fagan y Burchell, 2002).

Con respecto al tiempo de trabajo, hay mujeres que deciden reducir las horas de trabajo para poder compaginar su vida laboral y familiar. En este sentido, el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2020) analizó las razones por las que las mujeres tienen un trabajo a tiempo parcial y encontró que un 21% de ellas se decantó por el trabajo a tiempo parcial para poder compaginar su trabajo con otras responsabilidades en el ámbito familiar. Concretamente, un 14% de las mujeres eligió el trabajo a tiempo parcial debido al cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores y un 7,1% debido a otras obligaciones familiares o personales. Este hecho influye en la exposición a los riesgos

psicosociales de las mujeres en el trabajo, ya que los trabajos a tiempo parcial ofrecen menos oportunidades de aprendizaje, son más monótonos y tienen menos responsabilidades de planificación (Fagan y Burchell, 2002).

Esto, junto a otros factores, influye en que las mujeres se enfrenten más dificultades en su desarrollo profesional. Además, hay que considerar que algunas mujeres interrumpen el progreso en su carrera profesional debido al embarazo. No hay que olvidar tampoco la brecha salarial de género entendida como *“la diferencia en el salario medio bruto por hora entre hombres y mujeres en toda la economía”*. Dicha la brecha salarial se sitúa en el 14,9% en España según la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, que señala como principales aspectos a que contribuyen esta brecha de género (Comisión Europea, 2018):

- Los puestos de dirección y supervisión están abrumadoramente sostenidos por hombres. Dentro de cada sector, los hombres reciben más ascensos que las mujeres y, como consecuencia, se les paga mejor. Esta tendencia culmina en la cima, donde entre los directores ejecutivos menos del 6% son mujeres.
- Las mujeres se hacen cargo de importantes tareas no remuneradas, como el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos o familiares, en una escala mucho mayor que los hombres. Los hombres que trabajan dedican un promedio de 9 horas a la semana al cuidado y las actividades domésticas no remuneradas, mientras que las mujeres que trabajan pasan 22 horas, es decir, casi 4 horas al día. En el mercado laboral esto se refleja en el hecho de que más de 1 de cada 3 mujeres reducen sus horas remuneradas a tiempo parcial, mientras que solo 1 de cada 10 hombres hace lo mismo.
- Las mujeres tienden a pasar más períodos fuera del mercado laboral a menudo que los hombres. Estas interrupciones profesionales no solo influyen en el pago por hora, sino que también afectan los ingresos y pensiones futuros.
- Segregación en la educación y en el mercado laboral; esto significa que en algunos sectores y ocupaciones, las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas, mientras que en otros los hombres están sobrerrepresentados. En algunos países, las ocupaciones realizadas predominantemente por mujeres, como la docencia o ventas, ofrecen salarios más bajos que las ocupaciones realizadas predominantemente por hombres, incluso cuando se necesita el mismo nivel de experiencia y educación.
- La discriminación salarial, aunque ilegal, sigue contribuyendo a la brecha salarial de género.

También es importante destacar que las mujeres tienen el doble de probabilidades que los hombres de haber recibido atención sexual no deseada. Concretamente, las mujeres tienen casi tres veces más probabilidades que los hombres de ser sometidas a acoso sexual (Eurofound y EU-OSHA, 2014).

Todas estas cuestiones tienen un impacto en los riesgos psicosociales que afectan a las mujeres en su trabajo, dando lugar a una mayor probabilidad de que éstas puedan sufrir daños en su salud y su bienestar como consecuencia de ellos. Los principales riesgos psicosociales específicos de las mujeres, es decir, que afectan en mayor medida a las mujeres son (Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, 2015; Vallellano Pérez, 2018):

- **El acoso laboral genérico o sexual.** Se entiende por acoso laboral o mobbing el *“hostigamiento al que, de forma sistemática, se ve sometida una persona en el ámbito laboral, y que suele provocarle serios trastornos psicológicos”* (RAE, 2005). Este acoso laboral puede ser **genérico** o estar vinculado a cuestiones de sexo, distinguiendo entre el **acoso sexual**, es decir, *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”* (Ley Orgánica 3/2007) y el **acoso por razón de sexo**, es decir, *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”* (Ley Orgánica 3/2007). Estos tipos de acoso son más frecuentes en algunos sectores de actividad fuertemente feminizados como son la educación, los servicios sociales o la asistencia sanitaria.
- **La discriminación por razón de sexo**, ya sea directa o indirecta. Se entenderá como discriminación directa *“la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”* y por discriminación indirecta *“a situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”* (Ley Orgánica 3/2007).
- **Las dificultades para conciliar la vida laboral con la vida familiar y personal.** Según la Real Academia Española (RAE), se entiende la conciliación de la vida laboral y familiar como *“la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes”* (RAE, 2020).
- **La doble presencia**, es decir, *“la necesidad de responder a las demandas del trabajo remunerado y del trabajo doméstico-familiar o reproductivo”* de forma simultánea (OIT, 2013b).
- **Riesgos ligados a actividades feminizadas:**
 - Textil y confección
 - Servicios
 - Enseñanza
 - Hostelería y comercio
 - Sanidad
 - Agroalimentación
- También existen otros factores que afectan a la mujer como una mayor precariedad laboral, más dificultades respecto a la estabilidad y calidad del empleo asociadas al embarazo y a la maternidad, un menor sueldo, categoría profesional y participación en las estructuras de gobierno empresarial o en la toma de decisiones.

En los siguientes capítulos de esta guía se abordarán estas cuestiones en profundidad.

3. GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

3.1. PLAN DE PREVENCIÓN

De acuerdo con la Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, se define el plan de prevención de riesgos laborales como *“la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales”*. Por lo tanto, si se desea incluir la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales es necesario que ésta impregne en el plan de prevención, ya que éste establece el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa. Para poder alcanzar este propósito, será necesario integrar la perspectiva de género tanto en el desarrollo del plan de prevención como en el proceso de implantación y revisión. Esto implicará que la visión de género se incorpore tanto a los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales, que son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, como a cada una de las actividades del plan, es decir, la consulta y participación, la formación e información, la vigilancia de la salud, la investigación de daños a la salud, la coordinación de actividades empresariales, la selección y adquisición de los equipos y medios de protección, el diseño de los puestos de trabajo y su organización, etc. Esta visión de género facilitará que se tengan en consideración las características propias de todas las personas que integran la empresa, ya sean mujeres u hombres, de forma efectiva en la prevención de riesgos laborales, alcanzando así la igualdad en el nivel de protección de la salud y el bienestar de todas las personas trabajadoras.

Para el adecuado desarrollo del plan de prevención aparecen como premisa fundamental la implicación de toda la organización en su conjunto, es decir, desde el propio empresario pasando por toda la estructura jerárquica que incluye directivos, mandos intermedios y las propias personas trabajadoras mediante sus representantes. Es esencial que todos ellos presenten una especial sensibilidad respecto a la igualdad y la perspectiva de género para velar por que en este proceso se incluya la perspectiva de género.

De este modo, la dirección de empresa y las personas responsables de la empresa deben estar comprometidas con la igualdad y reflejar este compromiso en su quehacer diario. Además, un elemento facilitador de la igualdad sería garantizar que la persona responsable de la prevención en la empresa haya recibido formación en igualdad. Esta será una forma eficiente de que la visión de género llegue al resto de la empresa. Así mismo, es recomendable la inclusión en la información y formación de prevención de riesgos laborales de contenidos orientados a la sensibilización respecto al género para que todos los niveles y colectivos de la empresa interioricen estas cuestiones (Azpiroz et al., 2017). De este modo, se impregnará la cultura preventiva de la organización de los principios de igualdad y no discriminación. En el caso de pequeñas y medianas empresas es frecuente que la modalidad preventiva elegida sea la contratación de un servicio de prevención ajeno, lo cual podría dificultar la integración de los principios de igualdad en

la gestión preventiva. Para evitar esto es recomendable que en el proceso de elección del servicio de prevención ajeno se tenga en consideración que el servicio elegido muestre una especial sensibilidad por estas cuestiones y que sus técnicos posean formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de perspectiva de género.

Otro factor clave es garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de consulta y participación. Conforme a la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, la representación se considerará equilibrada cuando ninguno de los dos sexos supere el 40%. Por lo tanto, es necesario promover la incorporación de mujeres entre el personal delegado de prevención, en el Comité de Seguridad y Salud, en el caso de que exista, y en los canales de comunicación. Además, todos los niveles jerárquicos de la organización deben asumir responsabilidades en materia preventiva. Por lo tanto, es necesario hacer extensivo al resto de la organización esta distribución equitativa entre mujeres y hombres. En este sentido, el OSALAN (Azpiroz et al., 2017) recomienda realizar un análisis del organigrama de la empresa desagregado por sexo con el fin de *"identificar desequilibrios que, en sí mismos, constituyen un factor de riesgo psicosocial, en la medida que las mujeres perciben la discriminación en el desarrollo de la carrera profesional"*.

Así mismo, la Ley 4/2005 aborda otras cuestiones de gran relevancia en materia de igualdad que deben ser que plasmadas en el plan de prevención como son el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo; la prevención y protección frente del acoso sexual y acoso por razón de sexo, frente la discriminación por embarazo o maternidad y frente a la discriminación directa o indirecta; la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral; la promoción de la igualdad en la negociación colectiva; los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc. Además, destaca en esta Ley la propuesta de los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad. Estos planes, sean de carácter obligatorio o voluntario en las empresas, son un instrumento de gran valor para llevar a cabo un diagnóstico de la situación de partida en la empresa y, en base a ella, establecer acciones concretas encaminadas a lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Para ello, el plan de igualdad se definirá mediante estrategias, objetivos y acciones concretas, que deben incluir acciones en el ámbito de la seguridad y salud laboral, la cuales deberán integrarse en el plan de prevención y en la actividad preventiva en sí.

En todo este proceso será de especial interés no olvidar abordar de una manera adecuada los riesgos psicosociales y sus efectos en la salud de las mujeres en el trabajo.

3.2. MARCO EUROPEO PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL: PRIMA-EF

El modelo PRISMA-EF (Psychosocial Risk Management-Excellence Framework) establece un marco de europeo para la gestión del riesgo psicosocial. La organización del trabajo y la forma en que éste se ejecuta están directamente relacionadas con la gestión de los riesgos psicosociales. Por lo tanto, todas las personas vinculadas a la ejecución del trabajo, ya sea de forma directa o indirecta, estarán relacionados con estos riesgos psicosociales y pueden influir en ellos. Es por esto, que el modelo de PRIMA-EF considera como un elemento clave en la gestión del riesgo psicosocial que se involucre de forma directa a todos los actores, es decir, tanto a las personas trabajadoras y sus representantes como a la cadena de mando, a los directivos o a los empresarios. Esa es la mejor forma de conseguir un proceso de mejora exitoso. Si simplemente las intervenciones encaminadas a la eliminación o reducción de los riesgos psicosociales se encaminan a obligar o imponer a las personas trabajadoras determinados comportamientos o reglas es muy probable que el proceso de cambio no sea fructífero. Si por el contrario la estrategia de cambio se centra en la implicación directa de todas ellas, de forma que hagan suyo el proceso de gestión del riesgo psicosocial, se incrementarían las probabilidades de éxito (INSHT, 2015b).

En este sentido, el modelo PRIMA-EF no solo se centra en la implicación de las personas trabajadoras, sino que va un paso más allá y puntualiza que en la gestión del riesgo psicosocial se necesita una personalización del enfoque aplicado, así como de los métodos y herramientas empleadas. Por ello, a nivel empresarial hay que considerar tanto el tamaño de la empresa, ya que las pequeñas y medianas empresas (PYMES) suelen presentar una falta o escases de recursos, como las características propias del sector y de la población activa que integra la empresa prestando atención a cuestiones como la edad, el género o el trabajo contingente. Así el método elegido para la evaluación de riesgos psicosociales debe tener en cuenta todas estas características y adaptarse a ellas para que sea realmente efectivo. En lo que se refiera a la planificación de actuaciones preventivas o intervenciones psicosociales es importante considerar también estas características tanto en su diseño como en la monitorización de riesgos psicosociales con indicadores por edad y sexo (Leka and Cox, 2008).

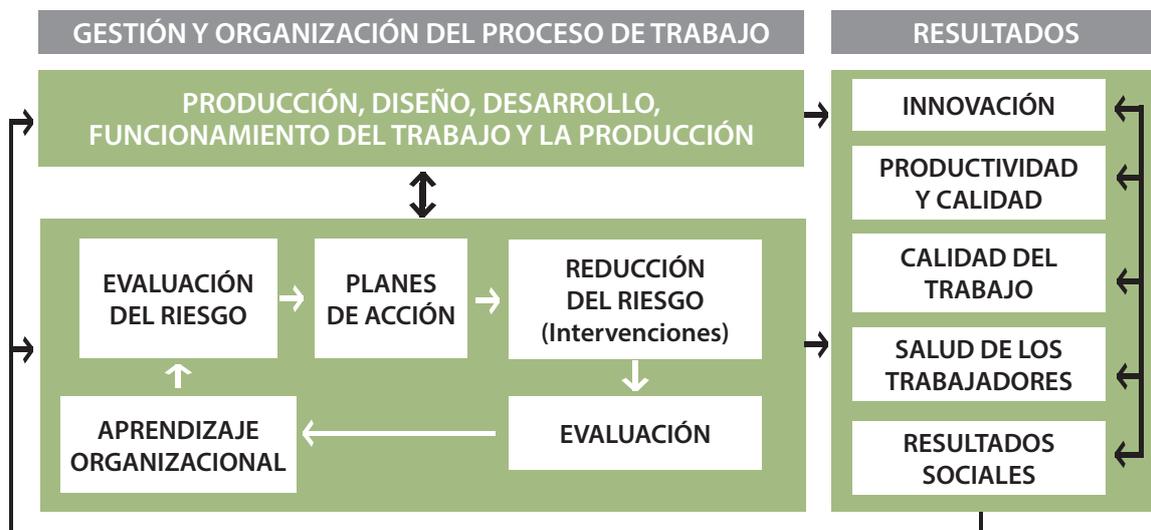


Figura 2. PRIMA-EF. Modelo marco para la gestión de riesgo psicosocial a nivel de empresa (Fuente: INSHT, 2015a)

En la Figura 2 se presenta el modelo PRIMA-EF que se organiza siguiendo el Ciclo de la mejora continua, también conocido como Ciclo Deming (Plan-Do-Check-Act). En la gestión del riesgo psicosocial aparecen cinco elementos clave que son (INSHT, 2015b):

- Centrarse en un colectivo, puesto o tareas concretas.
- Evaluación de los riesgos para entender la naturaleza del problema y las causas subyacentes.
- Diseño e implementación de acciones dirigidas a eliminar/reducir el riesgo.
- Evaluación de las acciones.
- Gestión activa y cuidadosa de todo el proceso.

En base a ellos, el modelo PRIMA-EF se organiza en siete etapas que serían:

1. Evaluación del riesgo
2. Revisión de las prácticas ya existentes
3. Desarrollo de un plan de acción
4. Implementación del plan de acción (reducción del riesgo)
5. Evaluación del plan de acción
6. Aprendizaje organizacional
7. Resultados del proceso de gestión de riesgos

A continuación, se abordan cada una de estas etapas y se realizarán diferentes recomendaciones para llevar a cabo la gestión del riesgo psicosocial desde la perspectiva de género.

3.2.1. EVALUACIÓN DE RIESGOS

3.2.1.1. IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

El paso previo a la realización de la evaluación de riesgos psicosociales es la identificación de estos riesgos. En apartados anteriores, ya se han presentado, en general, los principales riesgos psicosociales y, de forma particular, aquellos riesgos psicosociales que especialmente afectan a las mujeres. Para poder identificar estos riesgos en un caso concreto es esencial definir de forma clara el alcance de la evaluación que pretende llevarse a cabo. Así, será necesario establecer qué puesto de trabajo o tareas concretas pretenden evaluarse. Además, habrá que prestar especial atención a las características que presentan cada uno de las personas trabajadoras que ocupan el puesto o realizan las tareas objeto de estudio. En este sentido, es relevante registrar las características de cada uno de ellas como son: sexo, edad, características personales o estado biológico que puedan afectar a la exposición a los riesgos. Además, será necesario comprobar si ambos, mujeres y hombres, realizan las tareas de la misma forma o incluso si realizan las mismas tareas, teniendo en consideración los riesgos y problemas de salud más comunes entre las mujeres. Esto podría afectar a la posterior evaluación de los riesgos derivados de esas tareas. Si se detectan diferencias será necesario tenerlas en cuenta en la evaluación, lo cual puede conducir a que las mujeres y hombres estén expuestos a diferentes niveles de riesgo o que necesiten implantarse medidas preventivas diferentes para cada uno de ellos.

Además, deberá recopilarse toda la información posible sobre los daños a la salud asociados a los peligros psicosociales. Para ello, podrá usarse información propia de la empresa, como evaluaciones de riesgos, registros de accidentes o enfermedades u otros registros disponibles en la empresa, y también otras fuentes de información externas al respecto. Esta información será útil para facilitar la identificación de los factores riesgos probables. Posteriormente, deberán priorizarse estos factores de riesgo teniendo en consideración la naturaleza del peligro o el daño que causa, la fuerza de la relación entre el peligro y el daño, o el tamaño del grupo afectado (Leka and Cox, 2008).

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo realiza algunas recomendaciones que deben tenerse en cuenta para llevar una adecuada identificación de los riesgos y que se presentan en el siguiente cuadro.

La EU-OSHA recomienda que se integre la perspectiva de género en la IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS con acciones como...

- Evaluar los riesgos prevalentes en los trabajos según la preponderancia (masculina o femenina).
- Examinar los riesgos para la salud y los que afectan a la seguridad.
- Preguntar de forma estructurada a las trabajadoras y trabajadores qué problemas tienen en su trabajo.
- Evitar crearse ideas preconcebidas sobre qué puede ser «trivial».
- Tomar en consideración a toda la mano de obra, por ejemplo, limpiadoras, recepcionistas.
- No olvidar a las personas trabajadoras a tiempo parcial, temporales o contratadas por empresas de trabajo temporal (ETT), ni a las que estén de baja médica en el momento de la evaluación.
- Animar a las mujeres a informar de aquellos aspectos que piensen que pueden afectar a su seguridad y salud en el trabajo (SST), así como de los problemas sanitarios que pueden guardar relación con el trabajo.
- Examinar y preguntar por aspectos más amplios del trabajo y la salud.

(Fuente: EU-OSHA, 2003)

3.2.1.2. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Tradicionalmente, estos riesgos habían sido relegados a un segundo plano y el foco de atención se centraba en riesgos vinculados a la seguridad o la higiene. No obstante, se ha avanzado notablemente en el estudio de los riesgos psicosociales y cada vez más se está trabajando desde las Administraciones y las propias empresas para que las evaluaciones de riesgos en las empresas presten a atención necesaria a los riesgos psicosociales. En lo que se refiere a la integración de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos, en general, y en las de riesgos psicosociales, en particular, aún queda camino por recorrer, ya que todavía no se incluyen de manera generalizada las diferencias entre mujeres y hombres. Así, los únicos riesgos que suelen abordarse en las evaluaciones de riesgos de manera diferenciada son los riesgos vinculados al embarazo y la lactancia, que por supuesto no deben olvidarse, pero tampoco deben ser los únicos riesgos considerados asociados a las mujeres. Por eso, es importante mejorar las evaluaciones de riesgos, y especialmente las de riesgos psicosociales, incluyendo en ellas una visión de género.

- El método PRISMA-EF recuerda que la evaluación de riesgos no es un fin en sí misma, sino que su objetivo es informar, guiar y apoyar la reducción del riesgo. Para ello, establece que la evaluación de riesgos psicosociales debe (Leka and Cox, 2008):
- Estar basada en datos recopilados a través de herramientas como encuestas, individuales o grupales, discusiones y/o métodos de observación.
- Tener en consideración las cuestiones de diversidad y no ignorar el contexto más amplio, como características del sector ocupacional o variaciones socioeconómicas y culturales.
- Reconocer y hacer uso del conocimiento y la experiencia de las personas trabajadoras en relación con sus trabajos.
- Tratar la información a nivel de grupo (no catalogar las opiniones individuales sobre el trabajo) y medir el consenso en los juicios de expertos sobre las condiciones laborales.

En cuanto, al método de evaluación de riesgos psicosociales deberá elegirse aquel que se ajuste mejor a los riesgos psicosociales identificados en el paso anterior y a las características de las personas trabajadoras y los puestos o tareas. Si existen varios métodos disponibles se priorizarán aquellos tengan en consideración la perspectiva de género, en el caso de que existan.

El modelo PRIMA-EF incluye en los riesgos psicosociales el estrés, la violencia, la intimidación y el acoso en el trabajo. En las evaluaciones de éstos será necesario considerar que son fenómenos multifactoriales, por lo que habrá que tener en cuenta todos estos factores que podría influir en ellos como componentes sociales o del entorno de trabajo. A modo de ejemplo, en la evaluación de riesgo de violencia del cliente se debe tener en cuenta el ambiente físico de trabajo que incluiría considerar el diseño del lugar de trabajo o los dispositivos de seguridad como factores facilitadores de los ataques violentos (Leka and Cox, 2008).

Además, se deberán tener en cuenta las recomendaciones de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2003) para incluir los aspectos de género en la evaluación de riesgos y conseguir que la evaluación de riesgos sea más sensible a los géneros, sus diferencias y desigualdades. Todas estas recomendaciones son aplicables de forma directa a las evaluaciones de riesgos psicosociales. Así, los principales aspectos claves que deben considerarse para conseguir que estas evaluaciones de riesgos integren la perspectiva de género son (EU-OSHA, 2003):

- Conseguir un compromiso positivo con los temas de género y lograr que los éstos sean tomados en serio.
- Durante la evaluación de riesgos se debe examinar la situación de trabajo real.
- Involucrar a toda la plantilla, mujeres y hombres, para que participen en todas las etapas.
- Evitar tener prejuicios o hacer suposiciones previas sobre los riesgos que existen y las personas que están expuestas a ellos.

De este modo, es necesario establecer medidas para que las mujeres participen activamente diferentes fases de la evaluación de riesgos psicosociales, proporcionando los recursos necesarios para ello. Además, se debe facilitar que las mujeres puedan expresar su opinión libremente y que puedan proponer medidas o valorar las medidas que sean propuestas. Como se ha mencionado anteriormente, durante la evaluación se deben considerar los riesgos y problemas de salud más comunes entre las mujeres y se deben evitar los tópicos o el sesgo, prestando especial atención a cómo afectan estos riesgos a las mujeres, ya que esto podría afectar al resultado de la evaluación y a las posteriores medidas que se desprendan de ella.

Así, en línea con lo que se ha venido exponiendo anteriormente, es esencial integrar la perspectiva de género durante el desarrollo de las diferentes fases de la evaluación de riesgos psicosociales para conseguir que todos los implicados, ya sean mujeres u hombres, participen activamente en cada una de ellas y, de este modo, exista una representación efectiva todas las personas trabajadoras en la empresa.

Hay otros aspectos de interés que deben tenerse en cuenta durante las evaluaciones de riesgos psicosociales para integrar la perspectiva de género que se resumen en el siguiente cuadro.

La EU-OSHA recomienda que se integre la perspectiva de género en la EVALUACIÓN DE RIESGOS con acciones como...

- Examinar las tareas que verdaderamente se realizan y el auténtico contexto de trabajo.
- No formarse juicios gratuitos sobre la exposición basados en la mera descripción o en la denominación del empleo.
- Tener cuidado de evitar sesgos por géneros a la hora de priorizar riesgos, clasificándolos en altos, medios y bajos.
- Hacer participar a las trabajadoras en la evaluación de riesgos; estudiar el empleo de círculos de salud y métodos de cartografía de riesgos; las ergonomías de participación y las intervenciones frente al estrés pueden ofrecer algunos métodos.
- Asegurarse de que quienes realizan las evaluaciones disponen de suficiente información y formación en asuntos de género relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo.
- Garantizar que los instrumentos y herramientas utilizados en la evaluación incluyen asuntos pertinentes tanto para los hombres como para las mujeres que trabajan y, en caso de que no los incluyan, adaptarlos.
- Comunicar a todos los asesores externos que deberán adoptar un enfoque sensible a los géneros, y comprobar que son capaces de hacerlo.
- Prestar atención a aspectos de género cuando se examinan las implicaciones para la Seguridad y Salud en el Trabajo de cualquier cambio previsto en el puesto de trabajo.

Por ejemplo, incluir en el estrés:

- Interfaz entre el hogar y el trabajo y horarios laborales de mujeres y hombres.
- Carrera profesional.
- Acoso.
- Factores de estrés emocional.
- Interrupciones no previstas y la obligación de realizar varias tareas simultáneamente.

(Fuente: EU-OSHA, 2003)

3.2.2. PLANES DE ACCIÓN Y SU IMPLEMENTACIÓN (REDUCCIÓN DEL RIESGO)

Tras analizar los resultados de la evaluación de riesgos es necesario continuar con la gestión de los riesgos psicosociales. Conforme al modelo PRIMA-EF, como paso previo a la definición del plan de acción, es necesario llevar a cabo una revisión de la gestión del riesgo psicosocial que ya existe, así como de las medidas disponibles. Esta información junto a la obtenida durante la evaluación de riesgos será necesaria para definir el plan de acción (INSHT, 2015b).

Cuando se comprenda suficientemente la naturaleza de los problemas y sus causas, se puede desarrollar un plan de acción razonable y práctico para reducir el riesgo. Por lo tanto, habrá que definir (Leka y Cox, 2008):

- qué está siendo objetivo
- cómo
- quién es responsable
- quién más necesita estar implicado
- cuál será el horario
- qué recursos serán necesarios
- cuáles serán los beneficios esperados (salud y negocios)
- cómo se pueden medir
- cómo se evaluarán el plan de acción y sus efectos

Es fundamental que el personal encargado de desarrollar el plan de acción cuente con la formación suficiente en los riesgos psicosociales y la perspectiva de género. Por ello, es necesario proporcionar la formación adecuada a estas personas para abordar los riesgos psicosociales concretos que se hayan detectado y que, por tanto, sea necesario combatir mediante el plan de acción.

El siguiente paso sería la implantación o puesta en práctica del plan de acción. Este paso es de vital importancia, ya que de él depende la reducción del riesgo psicosocial y la protección efectiva de las personas trabajadoras. Por este motivo es clave contar con la implicación de toda la organización, desde el empresario y los directivos pasando por toda la cadena de mando y sin olvidar a las personas trabajadoras, incluyendo tanto a mujeres como a hombres.

Además, deberá monitorizarse la evolución de la implantación de cada una de las acciones fijadas y establecer medidas correctoras en el caso de que se detecten desviaciones.

Leka y Cox (2008) identifican cuatro factores clave para el éxito de las estrategias de intervención: que exista predisposición organizacional al cambio, que la estrategia de intervención sea realista, que la estrategia de intervención sea comprensible y que exista apoyo a la mejora continua.

También deberán tenerse en cuenta en el proceso de diseño e implantación de los planes de acciones otras recomendaciones que ayuden a integrar la perspectiva de género en dichos planes. Éstas se presentan en el siguiente cuadro.

**La EU-OSHA recomienda que se integre la perspectiva de género en la
PUESTA EN PRÁCTICA DE SOLUCIONES con acciones como...**

- Intentar eliminar los riesgos en su origen, proporcionando un entorno de trabajo seguro y saludable a todas las personas trabajadoras.
- Prestar atención a grupos de población diversos y adaptar el trabajo y las medidas preventivas a todas las personas trabajadoras.
- Hacer participar a las trabajadoras en la toma de decisiones y en la aplicación de soluciones.
- Garantizar que los trabajadores, mujeres y hombres, reciben información y formación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo pertinente para las tareas que desempeñan, así como sus condiciones de trabajo y sus efectos sobre la salud; garantizar la inclusión de los trabajadores a tiempo parcial, temporales y contratados por empresas de trabajo temporal.

(Fuente: EU-OSHA, 2003)

3.2.3. EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Para poder cerrar el ciclo de mejora continua es necesario tener retroalimentación sobre la efectividad del plan de acción no solo en cuanto a los resultados obtenidos sino también en cuanto al proceso de implantación seguido. Así, se podrán detectar debilidades y fortalezas que permitirán establecer un dialogo social en la organización y continuar avanzando en la gestión de los riesgos psicosociales redefiniendo acciones o estableciendo nuevas líneas de mejora. Para llevar a cabo esta evaluación es necesario establecer distintos tipos de indicadores y contar con información desde las diferentes perspectivas que pueden ofrecer los integrantes de la organización como directivos, mandos intermedios y personas trabajadoras, garantizando la representación de las mujeres entre ellos. La información obtenida de esta evaluación no solo servirá para saber si realmente se han reducido los riesgos psicosociales y su daño en la salud, sino que además servirá como base para el aprendizaje organizacional (Leka y Cox, 2008).

Para considerar en este paso la perspectiva de género la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) realiza una serie de recomendaciones que se presentan en el siguiente cuadro.

**La EU-OSHA recomienda que se integre la perspectiva de género en la
VIGILANCIA Y REVISIÓN con acciones como...**

- Garantizar que las trabajadoras participan en los procesos de vigilancia y revisión.
- Conocer la nueva información disponible sobre aspectos de la salud ocupacional relacionada con el género.
- La vigilancia de la salud puede ser parte de la evaluación y de la vigilancia de los riesgos por lo que se debe incluir la vigilancia pertinente de los empleos de hombres y mujeres.
- En esta vigilancia debe evitar hacerse ideas preconcebidas, por ejemplo, basadas en la denominación del trabajo, sobre a quién incluir en las actividades de vigilancia.
- Los registros de accidentes son una parte importante de la evaluación y la vigilancia de los riesgos, por lo que se debe fomentar el registro de aspectos relativos a la salud laboral además del de accidentes.

(Fuente: EU-OSHA, 2003)

Como resultados del proceso de gestión de riesgos psicosociales conforme al modelo PRIMA-EF se pueden obtener los siguientes resultados (INSHT, 2015b):

- Reducir el coste del absentismo, los errores o los accidentes y, por tanto, incrementar la producción.
- Reducir el coste de los tratamientos médicos y las primas de seguros y responsabilidades.
- Mejorar los procesos de trabajo y comunicación, promocionando la eficacia y eficiencia en el trabajo.
- Aumentar el atractivo de la organización de cara a sus empleados y clientes, que la ven como un buen empleador.
- Desarrollar una cultura corporativa orientada al futuro, innovadora y responsable.
- Promoción de la salud y el bienestar en la empresa, y en el ámbito comunitario en sentido amplio.

3.3. BUENAS PRÁCTICAS

Las buenas prácticas en materia de prevención de riesgos laborales que podrían implantar las empresas para impulsar la integración efectiva de la perspectiva de género y alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, deben sustentarse sobre un marco sólido que incorpore todas las cuestiones relevantes a considerar. Para ello, es recomendable tener en consideración del *Decálogo para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género* propuesto por la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades (2015) del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

DECÁLOGO PARA UNA SALUD Y UNA SEGURIDAD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

1. Las desigualdades de género en el mercado de trabajo comportan que la exposición a los riesgos laborales sea diferente para las mujeres y los hombres, y por consiguiente, que la **intervención preventiva en el ámbito de la seguridad y la salud laboral tenga que incorporar la perspectiva de género para ser efectiva.**
2. Las **mujeres ocupadas** tienen mejor estado de salud que las que no lo están. Aun así, **los efectos de la doble carga de trabajo y las peores condiciones laborales y de trabajo** a las que están sometidas **hacen que su estado de salud sea peor** que el de los hombres en la misma situación.
3. Las desigualdades de género también condicionan la exposición a los riesgos laborales de los **hombres**, por ejemplo, **presentan una mayor incidencia de lesiones por accidente de trabajo y sufren en mayor medida los riesgos asociados a largas jornadas de trabajo.**
4. Para mejorar la detección y la identificación de **enfermedades laborales hay que introducir la perspectiva de género** de manera transversal e impulsar estudios e investigaciones específicas.
5. Los **factores de riesgo ergonómico** a los que están expuestas muchas mujeres se ven agravados por el diseño inadecuado de los puestos de trabajo. Para reducir dicha exposición hay que adaptar el puesto de trabajo a cada persona y realizar una correcta organización de las tareas.
6. **Una adecuada organización del tiempo en el trabajo**, que haga compatibles la vida personal y la vida laboral y facilite la corresponsabilidad, contribuye a reducir los riesgos psicosociales y a asegurar la motivación y la productividad en el trabajo.
7. **Las medidas preventivas tienen que ir dirigidas a reducir la exposición a los diferentes tipos de factores de riesgo**, tanto psicosociales como ergonómicos e higiénicos, y no centrarse exclusivamente en los accidentes de trabajo.
8. El **Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Igualdad son dos herramientas básicas** para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la salud laboral, y la coordinación e interrelación entre ambos planes es necesaria para la buena gestión de la prevención.
9. El **compromiso con la igualdad** de oportunidades es una estrategia básica para garantizar el derecho a la salud de todas las personas trabajadoras, en tanto que tiene en cuenta las necesidades de prevención de riesgos laborales de mujeres y hombres.
10. Cuando la prevención de riesgos laborales es efectiva, tanto para las mujeres como para los hombres, **la calidad de la ocupación mejora** y el desarrollo, tanto social como económico, de un país aumenta, ya que todas las personas aportan el máximo de su potencial.

(Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2015)

En el caso de las PYMEs la modalidad preventiva más extendida es la contratación de un servicio de prevención ajeno (SPA). Además, una de las características de este tipo de empresas es la limitación de tiempo y recursos. Esto puede suponer una barrera para la aplicación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Para evitar esto, se proponen a continuación una serie de acciones que podrían ser llevadas a cabo por este tipo de empresas y que ayudarían a integrar la perspectiva de género adecuadamente en sus actividades preventivas (ISTAS, 2019):

- Elegir un SPA que cuente con personal técnico con formación en perspectiva de género e igualdad entre mujeres y hombres.
- Facilitar a su SPA la relación nominal de trabajadores y trabajadoras, el puesto que ocupan y las variaciones que se produzcan en ellos, así como los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles, temporal o permanentemente, los puestos que ocupan y los cambios que se produzcan en ellos, con especial atención a las mujeres embarazadas o en período de lactancia y a los menores. Incluso se podría incluir información sobre la antigüedad en el puesto, el tipo de contrato, la jornada, los turnos de trabajo, la formación que tiene el trabajador o la trabajadora, etc.
- Impulsar que las personas elegidas como representantes de los trabajadores incluyan tanto a mujeres como a hombres en una proporción adecuada.
- Definir su política preventiva integrando en ella la perspectiva de género y empleando un lenguaje adecuado para ello.
- Incluir en el concierto con su SPA, donde se recogen las actividades contratadas, las siguientes cuestiones:
 - Realizar las evaluaciones de riesgos de todas las especialidades preventivas incorporando la perspectiva de género.
 - El diseño del plan de formación incluir acciones de formación específicas encaminadas a prevenir riesgos específicos de las mujeres, incluyendo los riesgos psicosociales. Además, deben incluirse acciones formativas encaminadas a concienciar a la plantilla sobre la importancia de la igualdad y la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
 - Incluir procedimientos sobre cuestiones que afectan de forma directa a las mujeres en el trabajo como el embarazo y lactancia, acoso sexual, etc.
 - El desarrollo de planes de actuación donde se tengan en consideración las diferencias biológicas entre mujeres y hombres o desigualdades de género especialmente en los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por mujeres.
 - Utilizar un lenguaje no sexista en cualquier documento en materia de prevención de riesgos laborales.

Además, existen herramientas que pueden emplearse para valorar el grado de incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales de la empresa y que no suponen un gran consumo de recursos, por lo que pueden ser aplicadas fácilmente en las PYMEs. Como ejemplo, se propone el uso de un cuestionario que ayude a desarrollar indicadores de género en materia de prevención de riesgos laborales. En la Tabla 6 se presenta el cuestionario propuesto para este fin por González Gómez (2011). Cada una de las preguntas deberá ser adaptada a las particularidades de cada empresa.

CUESTIONES PARA LA CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES DE PROCESO	
¿Se ha tomado en cuenta aspectos de género en la evaluación de los puestos?	(Sí/No) (%)
¿Se ha evaluado en cada empresa la presencia de mujeres en los órganos de participación?	(Sí/No) (%)
¿Se ha evaluado en cada empresa la presencia de mujeres en los distintos puestos según responsabilidades?	(Sí/No) (%)
¿Se han valorado si existen tareas diferenciadas para mismos puestos?	(Sí/No) (%)
¿Se han valorado los EPI existentes para mujeres y hombres, y su adecuación a su físico?	(Sí/No) (%)
¿Se han propuesto medidas correctoras y/o preventivas según los riesgos evaluados para unos y otras?	(Sí/No) (%)
¿Se ha tenido en cuenta la perspectiva de género en la planificación de la formación (contenidos, horarios, etc.)	(Sí/No) (%)
¿Se ha tenido en cuenta la perspectiva de género en la planificación de la información (contenidos, material, horarios, etc.)	(Sí/No) (%)
¿Se ha analizado la organización del trabajo con perspectiva de género? – capacidad de decisión, dependencia de compañeros, etc.	(Sí/No) (%)
CUESTIONES PARA LA CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES DE RESULTADOS	
¿Se conocen, en el servicio de prevención, los daños derivados de exposición a los riesgos, de forma diferenciada? ¿Se aplica en los reconocimientos médicos?	(Sí/No) (%)
¿Se ha formado con perspectiva de género en las empresas?	(Sí/No) (%)
¿Se ha informado con perspectiva de género en las empresas?	(Sí/No) (%)
¿Los materiales informativos y de difusión, han sido elaborados con un lenguaje no sexista?	(Sí/No) (%)
¿Los y las trabajadores son conocedores de los riesgos específicos a que están expuestos por ser mujer u hombre?	(Sí/No) (%)
¿Se han tomado medidas preventivas adecuadas a cada trabajador/a teniendo en cuenta los condicionantes de género?	(Sí/No) (%)
¿El servicio de prevención ha propuesto alguna actividad para mejorar algún aspecto que las trabajadoras entienden como de riesgo?	(Sí/No) (%)
CUESTIONES PARA LA CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES DE IMPACTO	
¿Se conocen los daños derivados de exposición a los riesgos, de forma diferenciada?	(Sí/No) (%)
¿Se han visto reducidos los AT de mujeres y de hombres?	(Sí/No) (%)
¿Se han visto reducidas las enfermedades relacionadas con trabajo de mujeres y de hombres?	(Sí/No) (%)
¿Mujeres y hombres participan activamente en la toma de medidas para su propia prevención?	(Sí/No) (%)
¿Ha aumentado la presencia de mujeres en los órganos de participación?	(Sí/No) (%)

Tabla 5. Sugerencias para la construcción de indicadores de la introducción de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales
(Fuente: González Gómez, 2011)

A partir de esta información recopilada mediante este cuestionario se podrán proponer medidas específicas que permitan impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en una empresa. De este modo, el cuestionario constituye una herramienta que servirá para conocer la situación inicial de la empresa en la integración de la perspectiva de género en sus actividades preventivas y para medir los avances realizados y la efectividad de las diferentes acciones implantadas al respecto, favoreciendo de este modo el ciclo de mejora continua.

4. CONCLUSIÓN

En base a todo lo expuesto en el presente capítulo, es necesario que las empresas integren la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, en general, y en lo que se refiere a los riesgos psicosociales, en particular, ya que las mujeres se ven más afectadas por este tipo de riesgos. Para ello, es de especial interés que las empresas, independientemente de su tamaño, comiencen a trabajar para que la visión de género se refleje en la evaluación de riesgos psicosociales y en los planes de acción derivados de ella. Solo así se podrá conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la protección de su salud frente a los riesgos psicosociales. De este modo, se estará contribuyendo a la mejora de la cultura preventiva de las empresas al incluir en ella valores centrados en la igualdad.

5. REFERENCIAS

5.1. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Azpiroz, A., Álvarez, V., Carramiñana, S., Lekue, B., Padilla, A., Pérez, B., Robertson, M., 2017. Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. OSALAN – Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.

Comisión Europea, 2018. The gender pay gap in Spain.

Comisión Europea, 2014. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020, COM(2014) 332 final.

Comisión Europea, 2004. Guía EQUAL sobre integración de la perspectiva de género.

Comisión Europea, 1998. 100 palabras para la igualdad: Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, Comisión Europea, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Consejo de Europa, 1999. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming. Madrid. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Serie documentos 28.

Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, 2015. Herramienta de apoyo no 10: “Salud y riesgos laborales con perspectiva de género”. Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en la Empresas. Dirección General para la Igualdad de Oportunidades. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

EU-OSHA, 2020a. Las mujeres y la seguridad y salud en el trabajo. Agencia Europea para Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/women-and-health-work>.

EU-OSHA, 2020b. ESENER 2019 revela que las mayores preocupaciones que tienen las empresas europeas son los trastornos musculoesqueléticos y los riesgos psicosociales. Agencia Europea para Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/about-eu-osha/press-room/esener-2019-reveals-biggest-concerns-european-workplaces-musculoskeletal>.

EU-OSHA, 2014. New risks and trends in the safety and health of women at work. European risk observatory. A summary of an agency report. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Luxemburgo.

EU-OSHA, 2013. Guía de la campaña: gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Luxemburgo.

EU-OSHA, 2012. Drivers and barriers for psychosocial risk management: an analysis of the findings of the European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER): report. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Luxemburgo.

EU-OSHA, 2003. Factsheet 43 - La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos - Salud y seguridad en el trabajo. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Luxemburgo.

Eurofound, EU-OSHA, 2014. Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) y Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Luxemburgo.

Fagan, C., Burchell, B., 2002. Gender, jobs and working conditions in the European Union. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound).

Fernandes, C., Pereira, A., Fernandes, C., Pereira, A., 2016. Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. Rev. Saúde Pública 50. <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129>

FeST-UGT, 2019. Diferencias de género en los puestos de trabajo. Salud Laboral. Obtenido de <https://saludlaboral.org/diferencias-de-genero-laborales/>.

González Gómez, M.F., 2011. Salud laboral y género: Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Med. Secur. Trab. 57, 89–114. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500007>

INE, 2020. Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres. Instituto Nacional de Estadística. Obtenido de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10927#!tabs-tabla>.

INSHT, 2015a. Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

INSHT, 2015b. NTP 1056: PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

INSST, 2020. ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial?. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido de <https://www.insst.es/-/cuales-son-los-factores-de-riesgo-psicosocial->.

INSST, 2018. El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

ISTAS, 2019. Experiencias en la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO).

Laarieta-Rubín de Celis, I., Fernández de Bobadilla-Güemez, S., Alonso-Almeida, M. del M., Velasco-Balmaseda, E., 2017. Women's occupational health and safety management: An issue for corporate social responsibility. Saf. Sci. 91, 61–70. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.07.019>

Leka, S., Cox, T., 2008. The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF. Institute of Work, Health and Organisation.

Messing, K., Punnett, L., Bond, M., Alexanderson, K., Pyle, J., Zahm, S., Wegman, D., Stock, S.R., de Grosbois, S., 2003. Be the fairest of them all: Challenges and recommendations for the treatment of gender in occupational health research. *Am. J. Ind. Med.* 43, 618–629. <https://doi.org/10.1002/ajim.10225>

Moreno Jiménez, B., Baez Leon, C., 2010. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Universidad Autónoma de Madrid.

Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, 2012. Ficha de prevención 11: Factores psicosociales. Consecuencias y repercusiones.

OIT, 2013a. 10 Keys for gender sensitive OSH practice: guidelines for gender mainstreaming in occupational safety and health. International Labour Organization. Programme on Safety and Health at Work and the Environment, Geneva.

OIT, 2013b. La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género, Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa 3. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

OIT, 1984. FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del comité mixto OIT-OMS de Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984.

RAE, 2020. Definición de conciliación de la vida laboral y familiar. Diccionario panhispánico del español jurídico. Real Academia Española. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar>.

RAE, 2005. Mobbing. Diccionario panhispánico de dudas. Real Academia Española. Obtenido de <https://www.rae.es/dpd/mobbing>.

Reina, L.E., Sánchez, R.M.R., González, B.R., López, R., 2014. Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. *ReiDoCrea Rev. Electrónica Investig. Docencia Creat.* 3, 172–179.

Ritsner, M., Ponizovsky, A., Nechamkin, Y., Modai, I., 2001. Gender differences in psychosocial risk factors for psychological distress among immigrants. *Compr. Psychiatry* 42, 151–160. <https://doi.org/10.1053/comp.2001.19750>

Vallellano Pérez, M.D., 2018. Guía Género y Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC.

5.2. REFERENCIAS LEGISLATIVAS

Constitución Española, 1978.

Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA MEDICINA DEL TRABAJO. VIGILANCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.

INTEGRATION OF THE GENDER
PERSPECTIVE IN WORK
MEDICINE. SURVEILLANCE OF
PSYCHOSOCIAL RISKS.

Inmaculada Gallardo Romero

Médico especialista en Medicina Interna

Médico Interna Residente de Medicina del Trabajo

en el Hospital Regional Universitario de Málaga

Lucía Toral Ruiz

Médico Interna Residente de Medicina del Trabajo

en el Hospital Regional Universitario de Málaga

Resumen

Todas las personas tienen derecho al trabajo y éste debe poder desarrollarse en un entorno seguro y saludable. Pero, para ello, es necesaria la prevención de riesgos psicosociales, los cuales, dadas las características del empleo actual, constituyen en nuestro entorno uno de los principales determinantes de la salud para las personas. Pero el derecho al trabajo es indisoluble del derecho a la igualdad de oportunidades, lo que implica que la perspectiva de género debe ser transversal en toda gestión de empresas y organizaciones. Sin transversalidad de género ni una ajustada prevención de riesgos psicosociales laborales, no puede existir una adecuada seguridad en el trabajo ni entornos laborales saludables.

Diversos estudios han demostrado que los riesgos psicosociales tienen un impacto negativo en la salud física y psicológica de las personas trabajadoras, así como en la eficacia de las organizaciones. Los riesgos psicosociales en el trabajo engloban aquellas condiciones que se encuentran presentes en el contexto laboral (bien sea relacionado con el entorno físico, el ambiente social, el contenido del trabajo o a la organización) y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar y a la salud (física, psíquica o social) de la persona, como al desarrollo del trabajo. Este capítulo tiene entre sus objetivos ofrecer una visión general de los hallazgos empíricos actuales sobre los riesgos psicosociales laborales, focalizándose en las diferencias de género. Los riesgos psicosociales que se relacionan con las mujeres, el no visibilizar algunas formas de violencia, y el desconocimiento de los procesos de cambios en las diferentes etapas del desarrollo de las mujeres, entre otros factores, condiciona que la calidad de vida de éstas se afecte. Este capítulo permite profundizar en algunos de estos aspectos poco visibles en el contexto laboral y abordarlos desde el punto de vista de la Medicina del Trabajo, tratando de justificar la importancia de la perspectiva de género en esta especialidad médica. La incorporación de la perspectiva de género en el actuar de los servicios de prevención contribuye a detectar y corregir los sesgos de género en las actividades preventivas y de vigilancia de la salud. El presente documento pretende apuntar algunas acciones específicas que sirvan de herramientas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en las actividades que se realizan desde los servicios de Salud Laboral.

Palabras clave

Riesgos psicosociales, género, vigilancia de la salud.

Abstract

Everyone has the right to work and this work must be able to be developed in a safe and healthy environment. For this to happen, the prevention of psychosocial risks is necessary, these risks, given the characteristics of the current employment, constitute in our environment one of the main determinants of people's health. But the right to work is indissoluble from the right to equal opportunities, which implies that the gender perspective must be transversal in the management of all business and organizations. Without gender transversality or a tight prevention of the psychosocial occupational risk, there can't be an adequate safety in the workplace or healthy work environments.

Many studies have shown that psychosocial risks have a negative impact on the physical and psychological health of workers, as well as on the effectiveness of the organizations. Psychosocial risks at work include those conditions that are present in the work context (whether they are related to the physical environment, the social environment, the content of work or the organization) and that have the capacity to affect the well-being and health (physical, psychological or social) of the worker, as to the development of work. This chapter has among its objectives to offer an overview of the current empirical findings on psychosocial risks at work, focusing on gender differences. The psychosocial risks that are related to women, not making visible some ways of violence, and the lack of knowledge of the processes of change in the different stages of women's development, among other factors, determine that their quality of life is affected. This chapter allows to go deeply into some of these not so visible aspects in the labor context and to approach them from the point of view of Occupational Medicine, trying to justify the importance of the gender perspective in this medical specialty. The incorporation of a gender perspective in the actions of prevention services contribute to detect and correct gender biases in preventive and health surveillance activities. This document aims to point out some specific actions that serve as practical tools for the incorporation of a gender perspective in the activities carried out by the Occupational Health services.

Key words

Psychosocial risks, gender, health surveillance.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	89
2. RIESGOS PSICOSOCIALES	92
2.1. INTRODUCCIÓN	92
2.2. DEFINICIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	93
2.3. RIESGOS PSICOSOCIALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	97
3. EFECTOS DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA SALUD DE LAS MUJERES	101
4. VIGILANCIA DE LA SALUD	102
4.1. VIGILANCIA DE LA SALUD EN EL EMBARAZO Y LACTANCIA	103
5. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE SALUD EN LAS MUJERES	109
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	114

1. INTRODUCCIÓN

La salud, entendida como la define la Carta Constitucional de la Organización Mundial de la Salud de 1946, es: *“el estado completo de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”* (OMS, 1987). El trabajo es parte indispensable de la vida para la gran mayoría de la población. Así pues, no tener trabajo puede convertirse en un estresor, del mismo modo que puede serlo tener un trabajo con unas malas condiciones laborales.

Las condiciones de trabajo, cuya definición queda recogida en el apartado 7 del artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, incluyen cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. Desde esta perspectiva, determinadas características de la tarea, de la organización o de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, pueden ser claves para la salud de quienes trabajan. La salud laboral, por tanto, no solo debe ocuparse de la evitación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sino que tiene un abordaje mucho más amplio, marcado por tres objetivos específicos (Benavides, Ruiz-Frutos y García, 2001):

1. Mantener y promover la salud y la capacidad de trabajo de las personas trabajadoras.
2. Mejorar las condiciones del trabajo para favorecer la salud y la seguridad.
3. Desarrollar culturas y sistemas organizacionales que favorezcan la salud y la seguridad en el trabajo, promoviendo un clima organizacional positivo, una eficiencia mayor y la optimización de la productividad de la empresa.

El mundo laboral y de las organizaciones se encuentra en un proceso de cambio constante. En los últimos años, el mundo del trabajo ha evolucionado con una rapidez sin precedentes en respuesta a las necesidades empresariales y a las nuevas tecnologías. Paralelamente, en este tiempo, la perspectiva de la prevención de riesgos laborales ha cambiado de igual modo. Antes, las actividades preventivas se focalizaban principalmente en proteger a las personas trabajadoras de los riesgos físicos o biológicos que podían encontrarse en los lugares de trabajo. Desde la promulgación de La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el año 1995, la perspectiva de prevención y promoción de la salud se plantea como herramienta básica para afrontar esa nueva conceptualización de la salud, prestando mayor atención a los factores y riesgos psicosociales. Sirva como ejemplo, que los datos de la VII encuesta nacional de condiciones de trabajo revelan que más de siete de cada diez personas en plantilla tiene algún problema de salud, que vinculan a su actividad laboral. En dicho estudio, cobran especial relevancia los síntomas de agotamiento y estrés, los cuáles padecía una cantidad no despreciable de trabajadores. Sin embargo, este tipo de riesgos denominados riesgos psicosociales, son de mayor dificultad a la hora de su evaluación, por lo que en muchas ocasiones son los grandes olvidados de la prevención.

El mundo laboral y de las organizaciones se encuentra en un proceso de cambio constante. En los últimos años, el mundo del trabajo ha evolucionado con una rapidez sin precedentes en respuesta a las necesidades empresariales y a las nuevas tecnologías. Paralelamente,

en este tiempo, la perspectiva de la prevención de riesgos laborales ha cambiado de igual modo. Antes, las actividades preventivas se focalizaban principalmente en proteger a las personas trabajadoras de los riesgos físicos o biológicos que podían encontrarse en los lugares de trabajo. Desde la promulgación de La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el año 1995, la perspectiva de prevención y promoción de la salud se plantea como herramienta básica para afrontar esa nueva conceptualización de la salud, prestando mayor atención a los factores y riesgos psicosociales. Sirva como ejemplo, que los datos de la VII encuesta nacional de condiciones de trabajo revelan que más de siete de cada diez personas en plantilla tiene algún problema de salud, que vinculan a su actividad laboral. En dicho estudio, cobran especial relevancia los síntomas de agotamiento y estrés, los cuáles padecía una cantidad no despreciable de trabajadores. Sin embargo, este tipo de riesgos denominados riesgos psicosociales, son de mayor dificultad a la hora de su evaluación, por lo que en muchas ocasiones son los grandes olvidados de la prevención.

Los riesgos psicosociales engloban aquellas condiciones que se encuentran presentes en el contexto laboral (bien sea relacionado con el entorno físico, el ambiente social, el contenido del trabajo o a la organización) y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar y a la salud (física, psíquica o social) como al desarrollo del trabajo. Estos riesgos se pueden ver influenciados por algunas características de la población trabajadora como la edad, el sexo o el origen étnico, haciendo que ciertos colectivos sean más proclives a sufrir estos riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Cabe mencionar que las mujeres se encuentran expuestas con mayor frecuencia a los distintos tipos de riesgos psicosociales (Kauppinen et al, 2004).

La existencia de la desigualdad entre géneros se ha comprobado habiendo estadísticas que lo corroboran y no sólo ocurre en la sociedad, si no en el ámbito laboral, siendo la igualdad de género un derecho humano fundamental, recogido por la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General el 10 de diciembre de 1948, que cita *"todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos"* y que *"toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, [...] nacimiento o cualquier otra condición"*.

Llegados a este punto y antes de proseguir, resulta necesario aclarar algunos conceptos para poder comprender adecuadamente la importancia que tiene la integración de la perspectiva de género en el ámbito laboral. Los términos sexo y género, aunque se suelen utilizar de manera indiscriminada, representan conceptos muy diferentes. El sexo hace referencia a la condición biológica, orgánica del ser humano que distingue al macho de la hembra, mientras que el género hace *"referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura"* (definición asumida por la Comisión Europea en 1998). El género también puede ser entendido como perspectiva, adoptando un significado más amplio. La perspectiva de género, según la Comisión Europea (1998), *"toma en consideración y presta atención a las diferencias entre hombres y mujeres en cualquier actividad o ámbito dados de una política"*, por lo que no trata únicamente de analizar los aspectos relativos al género, si no que pretende introducir de manera sistemática, tanto en la estructura, en las políticas y planes, como en las actuaciones, acciones que permitan conseguir una equidad entre hombres y mujeres, así como promover la igualdad entre ellos en el reconocimiento del trabajo

realizado y en el ejercicio de los derechos de los trabajadores. Por ello, toda actuación realizada desde la perspectiva de género aportará un beneficio a la población ya que refleja las verdaderas necesidades de las personas trabajadoras.

A pesar de la existencia de evidencia disponible sobre los múltiples beneficios de la integración de la perspectiva de género, observamos que en el ámbito de salud laboral no se suele tener en cuenta, salvo aquellas situaciones relacionadas con la salud de la mujer, tales como el embarazo y la maternidad que sí ha tenido una atención especial (Cifre, Salanova y Franco, 2011; Garrosa y Gálvez, 2013). Pero la aplicación de la perspectiva de género en el marco de la salud laboral ha de ser más amplio, englobando todas aquellas diferencias que puedan existir entre hombres y mujeres en lo referente a exposición de riesgos, sus posibles consecuencias para la salud y la prevención de estos, debiendo integrarlo en las políticas de seguridad de la empresa formando parte del plan de prevención. De esta manera, los servicios de prevención pueden detectar los posibles sesgos de género existentes y corregirlos mediante la realización de vigilancia de la salud y actividades preventivas.

El objetivo del presente capítulo es exponer los riesgos psicosociales a los que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral y justificar la importancia de la integración de la perspectiva de género en la medicina del trabajo.

2. RIESGOS PSICOSOCIALES

2.1. INTRODUCCIÓN

El riesgo laboral viene definido en el artículo 4 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales como *“la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo”*, es decir, engloba toda aquella circunstancia que pueda suponer un peligro y por ende causar un accidente con todas las consecuencias que ello pueda suponer para el trabajador, teniendo en cuenta tanto daños materiales como físicos y/o psicológicos. Los riesgos laborales se pueden clasificar de numerosas formas. En este capítulo nos vamos a centrar en los psicosociales, que son los que se dan como resultado de unas condiciones psicosociales disfuncionales en el entorno de trabajo. Algunos de los riesgos psicosociales son el estrés, el acoso psicológico, el acoso sexual y el burnout o desgaste profesional.

Resulta necesario distinguir los conceptos *“factor psicosocial”*, *“factor psicosocial de riesgo”* y *“riesgo psicosocial”*, ya que, aunque se emplean indistintamente, tienen significados diferentes. Cuando hablamos de *“factor psicosocial”* hacemos referencia a la estructura organizacional y a las condiciones psicosociales del trabajo, que puede tener un efecto tanto negativo como positivo en la persona. Cuando existe la probabilidad de que dicho efecto sea negativo para la salud, pasamos a denominarlo *“factor psicosocial de riesgo”* y cuando esta probabilidad es alta hablamos de *“riesgo psicosocial”*, pudiendo estos últimos generar graves consecuencias en la salud quienes trabajan.

La investigación sobre los aspectos psicológicos en el entorno laboral ha ido cobrando importancia en las últimas décadas (Johnson y Hall, 1996). El enfoque pasó de centrarse en el estudio individual a profundizar en los efectos que el entorno pudiera tener sobre la salud (Cox, Griffiths y Rial-González, 2000), lo que dio lugar a la investigación psicosocial en el entorno de trabajo y la psicología en la década de 1960.

2.2. DEFINICIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Los riesgos psicosociales constituyen, según la Organización Internacional del Trabajo (1986), las interacciones entre las condiciones organizativas y ambientales que engloban la gestión, la organización y el contenido del trabajo por un lado y las necesidades de las personas trabajadoras, así como sus competencias, por otro, que pueden afectar, tanto negativa como positivamente, a la salud de la plantilla. Afectarán positivamente cuando las condiciones sean adecuadas, facilitando el trabajo y el desarrollo de las competencias personales de cada cual, lo que conllevará a altos niveles de satisfacción laboral y a una mayor productividad. Mientras que cuando las condiciones sean desfavorables y esta situación negativa se prolongue en el tiempo y en el ambiente de la persona empleada, provocarán respuestas negativas en la salud del individuo, pudiendo traducirse en altos niveles de estrés que puedan causar daños físicos o psicológicos (Cox y Griffiths, 2005).

Para facilitar la comprensión, pondremos un ejemplo: a nivel organizacional, si la repartición de tareas está claramente definida y hay una buena comunicación interna, el trabajador realizará su tarea de manera adecuada y se sentirá satisfecho por ello; mientras que cuando la repartición de tareas no está debidamente definida y hay confusión en los roles y una mala comunicación, la persona trabajadora podrá sentirse frustrada en su trabajo, convirtiéndose en un factor de riesgo psicosocial.

A continuación, se exponen en la tabla 1 algunos riesgos psicosociales y su naturaleza. La lista de estos riesgos está en constante actualización, ya que la manera de trabajar está cambiando y con ello surgen nuevos riesgos que han de ser estudiados y definidos para averiguar cómo prevenirlos de manera adecuada (Cox, Ferguson y Farnsworth, 1993). Disponemos en Europa de modelos para realizar la evaluación de riesgos teniendo en cuenta los riesgos psicosociales, que analizan el efecto que estos riesgos tienen sobre la seguridad y la salud y dan medidas preventivas para paliarlos.

En 1986, la OIT publicó un documento titulado *"Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control"* que marcó un antes y un después en el reconocimiento de estos riesgos y de su importancia en el entorno laboral y la salud de la plantilla. En este documento, definen los riesgos psicosociales como las *"interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo"* (OIT, 1986).

Por otro lado, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) lo define como *"aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica y social) del trabajador."*

Por su parte, la EU-OSHA cita que los riesgos psicosociales provienen de *"las de ciencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión"*.

Los riesgos psicosociales y el estrés laboral están estrechamente relacionados. Cuando una persona trabajadora se ve sometida a una presión en el entorno laboral a la que no puede hacer frente con las habilidades y los conocimientos que posee, se frustra profesionalmente lo que le genera estrés y pone en riesgo su capacidad de resistencia (Leka, Griffiths y Cox, 2003). Cuando este estrés laboral se prolonga en el tiempo, da lugar al denominado síndrome de estar quemado o burnout. Este síndrome consiste en un estado de agotamiento tanto mental, como físico y emocional, que se da como consecuencia de haber estado expuesta en el entorno laboral, durante un largo período de tiempo, a situaciones emocionalmente exigentes (Schaufeli y Greenglass, 2001). Por todo ello, los riesgos psicosociales laborales suponen un importante reto para la seguridad y la salud de quienes trabajan (Milczarek et al., 2007).

En el año 2007, la Agencia Europea de seguridad y Salud en el trabajo publicó una clasificación de los riesgos psicosociales e identificó la existencia de 42. A pesar de no existir una clasificación exhaustiva de estos factores de riesgo, a continuación, hemos elaborado una tabla adaptada con los más representativos y frecuentes que se dan en el entorno laboral (Leka, Griffiths y Cox, 2003).

Contenido del trabajo	Falta de variedad o ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o sin sentido, insuficiente uso de habilidades, niveles altos de incertidumbre, trabajo continuado atendiendo personas.
Carga y ritmo de trabajo	Carga de trabajo excesiva o insuficiente, ritmo marcado por máquinas, elevada presión temporal, trabajo continuamente sujeto a plazos.
Horario laboral	Trabajo a turnos, nocturnidad, horarios inflexibles, jornada imprevisible, jornada prolongada, dificultades para la conciliación.
Control	Poca participación en la toma de decisiones, imposibilidad de controlar carga de trabajo, ritmo, etc.
Entorno y equipos	Disponibilidad, adecuación o mantenimiento inadecuados de los equipos; malas condiciones ambientales como falta de espacio, mala iluminación o ruido excesivo.
Estructura y cultura organizativa	Mala comunicación, poco apoyo para resolver problemas y para el desarrollo personal, falta de definición de objetivos de la organización (o falta de acuerdo sobre ellos).
Relaciones interpersonales en el trabajo	Aislamiento social o físico, mala relación con los superiores, conflictos entre personas, falta de apoyo social, violencia laboral, acoso.
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre otros.
Desarrollo profesional	Estancamiento e incertidumbre profesional, promoción excesiva o insuficiente, salarios bajos, inseguridad en el empleo, poco valor social del trabajo.
Conciliación de la vida personal y laboral	Conflicto entre las necesidades laborales y personales, poco apoyo en casa, problemas cuando ambos cónyuges tienen actividad profesional.

Tabla 1. Riesgos psicosociales.
Fuente: Adaptado de Leka, Griffiths y Cox (2003).

La exposición a riesgos psicosociales y físicos puede afectar a la salud física y psicológica. Las evidencias sugieren que estos efectos sobre la salud pueden estar mediados por, al menos, dos procesos: primero, una ruta directa y, segundo, una ruta indirecta mediada por el estrés (véase imagen 1) (Cox, Griffiths y Rial-González, 2000). Estos dos mecanismos ofrecen explicaciones complementarias sobre la asociación entre riesgo y salud y, como en las situaciones más peligrosas, funcionan e interactúan de formas distintas y con alcances distintos (Cox y Cox, 1993; Levi, 1984). Asimismo, Levi (1984) destacó que son posibles interacciones tanto acumulativas como sinérgicas. El resultado de los efectos que interactúan de forma acumulativa es, simplemente, la suma de efectos. En cambio, el resultado de los efectos que interactúan de forma sinérgica es distinto a la suma de efectos. Puede ser mayor, si un conjunto de efectos facilita o amplía a otro, o puede ser menor, cuando un conjunto atenúa o debilita a otro (Cox, Griffiths y Rial-González, 2000).



Imagen 1. Entorno psicosocial de trabajo.
Fuente: Adaptado de Leka, Griffiths y Cox (2003).

La valoración de los riesgos asociados a las dolencias de salud más comunes entre los trabajadores permite entender los patrones de exposición que proporcionan los medios para prevenir estos problemas. Está claro que las relaciones causales de estas enfermedades son complejas y multifactoriales. Entre los factores que cabe tener en cuenta se encuentran exposiciones ambientales y organizativas (Leka et al., 2008). La investigación sobre la relación riesgo-estrés-salud se ha centrado tanto en los riesgos físicos (Jones, 1999; Kasl, 1992; Levi, 1981; Warr, 1992) como en los riesgos psicosociales (Cox et al., 2000; Leka et al., 2008; Levi, 1984; NIOSH, 2002). Los efectos psicológicos de los riesgos físicos no solo reflejan su acción directa sobre el cerebro y lo desagradables que son, sino también la conciencia de los trabajadores, la sospecha o el miedo de estar expuestos a daños. Esto último es lo que puede dar lugar al estrés. Como, por ejemplo, el propuesto por Cox et al. (2000): la exposición a riesgos químicos puede tener un efecto psicológico sobre la persona empleada a través de sus efectos directos en el cerebro, su olor desagradable y el miedo a que dicha exposición pueda ser perjudicial y afecte a su salud.

Se supone que el estrés es el resultado de un conjunto complejo de fenómenos dinámicos, y no solo una consecuencia de un único acto externo, que afecta a una persona. La base

teórica del estrés puede ser interaccional –centrarse en las características estructurales de la interacción de la persona con su entorno de trabajo– o transaccional –centrarse en los procesos cognitivos y reacciones emocionales que rigen las interacciones entre persona y entorno—(NIOSH, 2002). En los últimos 20 años la descripción del entorno psicosocial de trabajo y su relación con la salud ha sido dominada por dos modelos. Quizás el modelo interaccional más influyente haya sido la hipótesis de “demanda-control” de la tensión laboral, como proponen Tabanelli et al. (2009) Esto implica dos dimensiones ortogonales: por un lado, las demandas del trabajo, que incluyen el ritmo de trabajo y las exigencias contradictorias; por otro lado, el control, que incluye el margen de autonomía y el desarrollo de habilidades (variedad y contenido del trabajo y posibilidad de usar las propias capacidades). Se plantea la hipótesis de que un control alto y unas exigencias del trabajo entre bajas y moderadas son buenos para la salud de los trabajadores, mientras que la combinación de exigencias del trabajo altas y bajo control puede afectar negativamente a la salud. Otro modelo interaccional bien conocido es el paradigma del desequilibrio entre esfuerzo y recompensa (Karasek y Theorell, 1990). En este modelo de estrés laboral, el desequilibrio entre un gran esfuerzo y una recompensa pobre en el trabajo es el elemento fundamental en el desarrollo de enfermedades relacionadas con el estrés: las recompensas incluyen dinero, perspectivas de promoción, seguridad en el trabajo y estima, mientras que los efectos del estrés se ven ampliados por un patrón de resistencia personal ligado al compromiso excesivo (Siegrist, 1996; Siegrist, 2008).

La imagen 2, basada en estos dos modelos, muestra el estrés como consecuencia de la falta de encaje entre las exigencias y necesidades individuales y las exigencias del entorno. Varios estudios que investigaban sobre el estrés relacionado con el trabajo han encontrado vínculos entre estrés e incidencia de enfermedad coronaria, crisis emocionales, hábitos poco saludables, insatisfacción laboral, accidentes, absentismo, pérdida de productividad, problemas familiares y determinadas formas de cáncer (Stansfeld, Fuhrer, Shipley y Marmot, 1999).

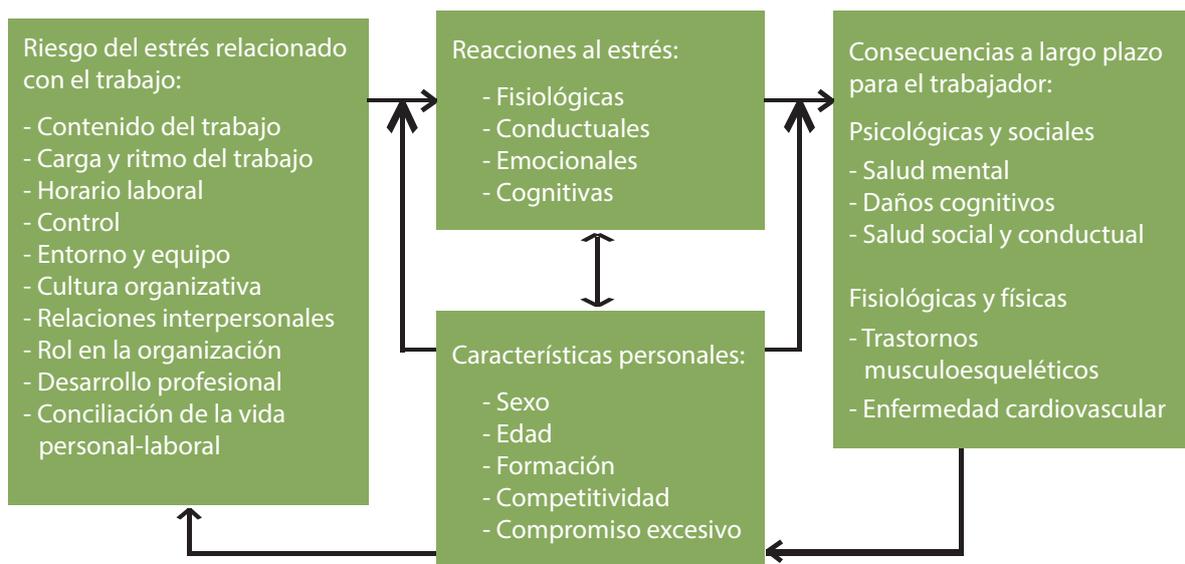


Imagen 2. Riesgos de estrés relacionados con el trabajo.
Fuente: adaptado de Kompier y Marcelissen (1990).

2.3. RIESGOS PSICOSOCIALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La seguridad y la salud laboral para las mujeres trabajadoras constituyen un derecho fundamental. Se ha visto que la incidencia en mujeres de los factores psicosociales es mayor, pudiendo ser causantes de severos daños para la salud de las trabajadoras y ocasionando un deterioro de su bienestar (Kompier y Marcelissen, 1990). Es por ello que la integración de la perspectiva de género en el análisis de la salud de las trabajadoras se hace necesario.

La segregación del mercado laboral sigue estando latente en nuestro entorno. Observamos que los trabajos dirigidos al cuidado personal, como puede ser el ámbito sanitario y el educativo, suelen estar ocupados por mujeres, que además de estar más expuestas a los riesgos psicosociales desempeñan tareas en las que estos riesgos tienen así mismo una mayor incidencia, exponiendo a la mujer a un riesgo mayor.

Abordar estos riesgos psicosociales desde una perspectiva de género no es fácil porque son numerosos y complejos. A continuación, se exponen los más significativos que pueden desencadenar efectos negativos sobre la salud de las mujeres en el entorno laboral:

- En el artículo 7.1 de la Ley Orgánica (LO) 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, viene definido el acoso sexual como *"cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"*.
- El siguiente artículo, el 7.2 de la LO 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres recoge el concepto del acoso por razón de sexo como *"cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"*.

Hablamos de situaciones a las que se enfrentan fundamentalmente las mujeres trabajadoras y que atentan contra los derechos fundamentales del ser humano. Se considera un tipo de violencia, pudiendo suponer un daño grave para la salud de las trabajadoras que la sufren, causando trastornos de salud y psicológicos (Wilkins y Beaudet, 1998).

- Otro riesgo psicosocial que se da en todas las categorías profesionales es la discriminación por razón de sexo. El género femenino es el que más se ve involucrado con este riesgo.
- También son las trabajadoras las que suelen tener mayores dificultades para conciliar la vida personal con la laboral, solicitando mayor número de permisos, reducciones de jornada y excedencias en el trabajo normalmente para encargarse del cuidado de algún familiar.
- Similar al riesgo anterior, tenemos la doble presencia o la doble jornada laboral, fenómeno que trata de las mujeres que trabajan tanto en su lugar de trabajo como en su casa, no gozando de ningún descanso ya que, al abandonar su puesto de trabajo, llegan a su casa donde les esperan más responsabilidades tales como realizar el trabajo doméstico, ayudar a sus familiares, encargarse del cuidado y la educación de sus hijos.

Diversos estudios (Barling et al., 1996; Estevan et al., 2014) muestran que, cuando la familia es numerosa, con el aumento del requerimiento de cuidados, aumenta el trabajo en casa que tiene que realizar la mujer, enfrentándose a un mayor nivel de estrés con el consiguiente deterioro de su estado de salud al no poder conciliar de manera adecuada la vida familiar con la laboral. Esto supone una sobrecarga tanto física como mental de las mujeres que sumerge a la mujer trabajadora en un conflicto de roles, entre ama de casa y trabajadora remunerada, lo que suele acompañarse de un sentimiento de culpabilidad por no ser capaces de atender todas las responsabilidades que, por tradición, le han sido asignadas.

- La precariedad laboral suele afectar más a las mujeres, como se ha demostrado en los estudios de Torns et al. (2002) y Santiago (2000), ya que suelen tener sueldos menores para un mismo puesto de trabajo, menor representación en los altos puestos de las empresas, ya sean públicas o privadas, con el consiguiente menor acceso a su formación y a la promoción dentro de la empresa. Esto también supone que las mujeres gocen de menor reconocimiento en su trabajo, lo que merma su autoestima pudiendo generar insatisfacción profesional, desmotivación, ansiedad y agotamiento crónico, entre otras.

Determinadas condiciones físicas de entorno laboral (Álvarez, 2010) también pueden afectar a nivel psicosocial en las trabajadoras:

- Los espacios de trabajo deben ser del tamaño adecuado. Si son tan reducidos que obligan a la trabajadora a realizar su tarea en la misma postura durante toda una jornada, impidiendo que realice los cambios oportunos en la postura corporal, podrá ser origen de sobreesfuerzo y carga lo que conllevará trastornos musculoesqueléticos.
- Debe haber un ambiente con confort térmico, lo que significa que hay un equilibrio entre la producción del calor corporal y su pérdida, manteniendo la temperatura del cuerpo sobre los 37°C. De no existir ese equilibrio, hablaríamos de disconfort térmico lo que podrá dificultar la concentración de la trabajadora en el desempeño de sus tareas causándole estrés.
- El ruido se podría definir como aquel sonido que produce una sensación desagradable en el ser humano. Esto dificulta la comunicación en el entorno laboral y además puede alterar la capacidad de concentración.
- La iluminación es importante que esté adecuadamente regulada, ya que permite visualizar los posibles riesgos que haya en el puesto de trabajo. La falta o el exceso de luz puede causar falta de rendimiento en el trabajo, insatisfacción y estrés, además de trastornos visuales y alteración del estado anímico.

Los riesgos psicosociales también pueden derivar de la organización del trabajo (Párraga, 2003):

- El trabajo a turnos o el trabajo nocturno ocasiona un desajuste de horarios que pueden provocar alteraciones en la alimentación, realizando menos comidas diarias y de menor calidad, alteraciones en el ciclo sueño-vigilia ocasionando severos trastornos de salud en el trabajador, e incluso problemas en el ámbito familiar al no coincidir con el resto de miembros de la familia. El trabajo en horario nocturno, desde las 22:00 horas a las 6:00 de la mañana, es el más nocivo para los trabajadores y suele darse

más en las trabajadoras, por la “*doble carga de trabajo*” sobre la que hemos hablado en un punto anterior. Cuando el trabajo nocturno se prolonga en el tiempo ocasiona un desajuste en el ser humano, que biológicamente no está preparado para trabajar en horario de noche, produciéndose un mayor cansancio físico y psicológico, ocasionando problemas tales como insomnio e irritabilidad.

- La carga de trabajo debe ser acorde a las habilidades y los conocimientos de cada trabajador. Si el trabajador está expuesto a una mayor carga de trabajo (sobrecarga) de la que es capaz de afrontar, lo pagará realizando un sobreesfuerzo, que puede ser mental o físico. El lado opuesto es igualmente nocivo, ya que la infracarga pone a la persona trabajadora ante la frustración que supone que tus aptitudes no sean valoradas en tu trabajo y te asignen tareas inferiores a sus posibilidades.
- Es importante disponer de autonomía en tu puesto de trabajo. Que la empresa permita que la trabajadora tome decisiones con respecto a la organización del trabajo y al tiempo que emplea en él, organizando sus objetivos y sus esquemas, con su orden, su horario y sus pausas hace que la trabajadora tenga el control sobre su tarea y la realice con mayor eficiencia. Por el contrario, el no poder tomar tus propias decisiones y el limitarte a obedecer órdenes aumenta la insatisfacción laboral con el consiguiente estrés.
- Similar al punto anterior, tenemos la programación del trabajo. La persona trabajadora se sentirá más valorado por la empresa si se le permite opinar sobre la planificación de su tiempo de trabajo, ya sea el trabajo en solitario o en grupo.
- El estilo de mando tiene un papel crucial en el bienestar de la persona empleada, ya que independientemente de que coexistan en el tiempo varios riesgos psicosociales, el estilo de mando es el subfactor que más potencia los síntomas relacionados con el estrés en los trabajadores. A continuación, resumimos los tipos ateniéndonos a la definición clásica:
 - a) En el autoritario la comunicación circula en sentido vertical única y exclusivamente. El trabajador no puede participar en la toma de decisiones.
 - b) El paternalista, por su parte, va más allá de la relación laboral, anteponiendo los intereses personales del trabajador a las demandas por parte de la organización, pero
 - c) El *laissez – faire* termina siendo desorganizado, ya que los altos cargos delegan en los trabajadores la toma de decisiones para las que no tienen la suficiente formación, lo que termina creando enfrentamientos entre los trabajadores que los altos cargos no intentan solucionar, lo que genera mayor estrés.
 - d) En el sistema democrático la comunicación circula tanto en sentido ascendente como descendente, lo que permite la participación de la plantilla. Se valora tanto la tarea a realizar como la persona que realiza dicha tarea, permitiendo que el trabajador disponga de autonomía para tomar decisiones sobre la organización de su tarea.

Si el trabajo se desarrolla en un entorno con más personas, es fundamental que haya una buena relación entre los trabajadores que permita crear un adecuado clima laboral para que estén todos cómodos y puedan desarrollar su trabajo de manera adecuada. Cuando

hay algún tipo de conflicto entre los trabajadores que no se resuelve y se cronifica en el tiempo, termina creando un ambiente nocivo en el lugar de trabajo que genera estrés y frustración. Las causas de los conflictos son muy variadas y depende de la relación a nivel jerárquico dentro de la empresa que tengan esas dos personas. Si la problemática es con un superior, puede deberse a exceso de supervisión, no llegar a un acuerdo con los días de vacaciones, la existencia de favoritismos hacia algunos trabajadores o la no participación en el conflicto entre dos personas iguales. En este último caso, los motivos pueden deberse a la falta de compañerismo o la excesiva competitividad.

La definición de rol en el puesto de trabajo es de vital importancia también. El rol hace alusión a la función o funciones que desempeña cada trabajador según su categoría. Cada rol tiene unos riesgos asociados, dependiendo del puesto de trabajo y la tarea que realice la persona. Ésta debe conocer cuál es su rol para evitar estar expuesto a un mayor riesgo psicosocial. Esto se da cuando por ejemplo recibe órdenes contradictorias con respecto al trabajo que le ha sido encomendado, lo que se denomina conflicto de rol (si tu superior te ordena realizar una tarea determinada que no está dentro de tus competencias, crea en ti una contradicción generando estrés). Otra situación que se puede dar es la ambigüedad de rol. Esta sucede cuando la persona trabajadora no sabe qué tareas tiene asignadas porque nadie le ha informado o, por el contrario, tiene unas tareas asignadas que no corresponden con su formación, lo que genera frustración. Cuando se te encomiendan tareas que requieren una formación inferior a la que tienes te sientes infravalorado y con el paso del tiempo esto causa desmotivación e insatisfacción.

3. EFECTOS DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA SALUD DE LAS MUJERES

Como hemos comentado anteriormente, la exposición a factores de riesgo psicosocial se asocia a la aparición o al empeoramiento de patologías en los trabajadores (Gil-Monte, 2012; Harrington, 2001). No obstante, es difícil cuantificar este dato ya que al no estar reconocidas estas problemáticas como enfermedad profesional, no consta en los registros oficiales.

Las consecuencias de estos riesgos sobre la salud de las trabajadoras se pueden dividir según el origen de dicha consecuencia en 3 grupos (Kuoppala et al., 2008):

a) A nivel físico:

- Neurológicas tales como cefaleas.
- Patologías del sistema musculo-esquelético, principalmente en la columna vertebral.
- Intestinales, sobre todo molestias gastrointestinales.
- Fatiga crónica.
- Arritmias, más frecuentemente taquicardia sinusal.
- Hipertensión. Se ha visto también que puede aumentar el riesgo de padecer Diabetes Mellitus Tipo 2 en mujeres (Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones, 2019).
- Asma.
- Dermatitis atópica o urticaria.

b) A nivel psicológico:

- Falta de concentración.
- Ansiedad, estrés y si se prolonga en el tiempo puede tener como consecuencia el síndrome de burn-out.
- Falta de motivación y baja autoestima.
- Frustración, irritabilidad.
- Sensación de aislamiento.
- Comportamientos inadecuados y desproporcionados. Estos pueden ser agresivos, impulsivos, incluso paranoides.

c) Sobre la empresa:

- Bajo rendimiento y baja productividad.
- No cumplimiento de los objetivos.
- Mayor número de accidentes y de bajas laborales
- Absentismo, incluso abandono del puesto de trabajo.
- Incumplimiento de la normativa e infracciones.

4. VIGILANCIA DE LA SALUD

La vigilancia de la salud es un instrumento que emplea la Medicina del Trabajo para intentar proteger la salud y prevenir los daños que pueden ocasionarse en el bienestar físico, mental y social de la persona trabajadora como consecuencia del propio trabajo.

Por una parte, la vigilancia de la salud tiene unos objetivos individuales, que consisten en el estudio de una persona empleada en concreto, intentando detectar precozmente aquellas condiciones de trabajo que pueden influir en él negativamente, identificando si se trata de una persona especialmente sensible, precisando, por lo tanto, una adaptación de su puesto de trabajo. Por otro lado, unos objetivos colectivos, en los que se centra, no en un individuo en concreto, sino en el global de la plantilla, lo que nos ayuda a identificar nuevos riesgos, planificar la prevención y evaluar las medidas de prevención aplicadas.

Se lleva a cabo por profesionales de la medicina y la enfermería del trabajo, a través de un seguimiento continuado de las personas, lo que nos llevaría a detectar una mejoría o deterioro de la situación, permitiéndonos en el último caso, poder tomar medidas para subsanarlo. Según los riesgos a los que estén expuestos, se establecen una serie de protocolos que definen la periodicidad, exploraciones y pruebas a realizar en cada caso.

Es evidente que existen diferencias entre hombres y mujeres con distintas implicaciones para la salud, tanto sociales como biológicas, pero en la práctica clínica habitual, en los protocolos por los que se rigen la mayoría de los servicios de prevención a día de hoy, no se tienen en cuenta dichas diferencias, y consideramos que no es un aspecto que debiese pasarse por alto. Se producen, por ejemplo, diferentes lesiones a nivel musculoesquelético ante exposición de un mismo riesgo ergonómico, pudiendo estar relacionado con diferencias antropométricas entre hombres y mujeres, o diferente vulnerabilidad a algunos químicos, plaguicidas por ejemplo, por la diferencia en este caso en los niveles de colinesterasa, menores en las mujeres, y más aún en aquellas que están tomando anticonceptivos orales, u otras consecuencias por diferencias en la función endocrina o distribución de la grasa corporal. Sería importante, por todo ello, indagar en cómo influyen las diferencias sociales, tanto laborales como extralaborales, y fisiológicas existentes entre ambos sexos, sobre su salud física y psicológica.

Pero para poder aplicar protocolos que incluyan la perspectiva de género, debemos contar con datos desagregados por sexos, y no siempre contamos con ellos, por lo que deberíamos revisar los ya existentes con el fin de profundizar en este tema. Debemos conocer exactamente aquellas patologías que sólo se presenten en mujeres y sólo en hombres, o que son más prevalentes en uno u otro sexo, la probable distinta vulnerabilidad biológica entre ellos, si una misma enfermedad cursa de forma distinta en unos u otros, requiriendo por ello, distintas necesidades o unas necesidades específicas con la consiguiente diferente atención.

Los reconocimientos médicos deben incluir, no sólo una anamnesis general, exploración física y pruebas complementarias en función de los riesgos, debemos indagar en profundidad en la historia laboral; definir a la perfección la tarea que realiza exactamente

la trabajadora, no el quedarnos simplemente con el puesto/categoría que posee, el tipo de contrato que tiene, la jornada laboral, si es completa o parcial, si se han tomado medidas de conciliación, los riesgos a los que está expuesta, definiéndolos detalladamente, y las medidas de prevención adoptadas... Además tendremos en cuenta los roles de género en las actividades extralaborales. Todo ello va a influir en la salud de la trabajadora y puede cambiar nuestra actitud.

4.1. VIGILANCIA DE LA SALUD EN EL EMBARAZO Y LACTANCIA.

Es evidente que el embarazo es una situación fisiológica de la mujer, no una enfermedad que, aunque conlleva numerosos cambios físicos, psicológicos y sociales, evoluciona satisfactoriamente en la mayoría de los casos, con la llegada de un hijo sano. Pero esto ocurre, como hemos dicho, en la gran parte de los embarazos, puesto que en determinadas situaciones la gestante, por diferentes motivos, laborales entre otros, adquiere una vulnerabilidad especial que influye en la mala, o no tan buena, evolución de un embarazo normal. Es ahí, en esos factores laborales que pueden afectar a la normoevolución de la gestación, donde nosotros, como médicos del trabajo, debemos hacer hincapié, detectarlos, y disponer y aplicar protocolos claros para lograr la protección tanto de la madre como la del hijo (Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones, 2019).

Como norma general, una mujer embarazada con un curso normal de su gestación debe seguir unas revisiones por parte del médico de atención primaria, matrona u obstetra, con la siguiente periodicidad:

- Desde la confirmación del embarazo hasta la semana 36, cada 4-6 semanas
- Desde la semana 37 hasta la semana 40, cada 1-2 semanas
- A partir de la semana 40, 1-3 veces por semana hasta la finalización del mismo.

Más detalladamente, el seguimiento de un embarazo normal se llevaría de la siguiente manera desde la confirmación de la propia gestación:

- **Semana 6-10:** Se realiza una anamnesis detallada, valorando la situación basal de la mujer, estado vacunal y gineco-obstétrico. Exploración básica con toma de constantes (importante la tensión arterial (TA)) y medición del Índice de Masa Corporal (IMC). Se solicitará analítica del primer trimestre, se dará la opción de realizarse diagnóstico prenatal de anomalías congénitas y se indicará la profilaxis con ácido fólico y yoduro potásico. A las embarazadas identificadas como población de riesgo por sus antecedentes, se le realiza una prueba de cribado de diabetes gestacional (O'Sullivan, 50 gr glucosa), si es positivo se les realizará una Sobrecarga Oral de Glucosa (SOG), con 100 gr de glucosa, como prueba diagnóstica de diabetes gestacional. Es esta primera visita médica es importante incidir en la dieta saludable, y recomendar buenos estilos de vida y programas de vacunación.

En todas las visitas restantes, se realizará de nuevo una historia clínica de actualización y se realizará una exploración clínica con peso y toma de TA, se valorará la necesidad de cuidados adicionales y se reforzarán los consejos sobre hábitos de vida saludables.

- **Semana 11-13:** Cribado combinado del primer trimestre (analítica + ecografía). Si el resultado fuese positivo, se derivaría a unidad específica (consulta de embarazo de riesgo).
- **Semana 16-18:** Valoración de resultados de las pruebas complementarias realizadas. Exploración clínica con TA, peso y altura uterina. Si no se ha realizado, se les propone de nuevo el test para detección de anomalías congénitas (hasta la semana 17) mediante Cuádruple test.
- **Semana 19-21:** Exploración ecográfica del 2º trimestre para el cribado de malformaciones estructurales.
- **Semana 24-26:** Exploración clínica con peso, TA, altura uterina y auscultación fetal. Solicitud de analítica de sangre. Cribado de diabetes gestacional (O'Sullivan) entre la semana 24 y 28, salvo en las diagnosticadas en el primer trimestre, y aquellas en las que el cribado fue positivo, pero negativo la SOG, realizándose directamente en ellas la SOG diagnóstica. Recomendación de vacuna frente a tétanos, difteria y tos ferina Tdpa.
- **Semana 28-30:** De nuevo exploración física con peso, TA, altura uterina y auscultación fetal. Valoración de resultados de pruebas de laboratorio, y ante sospecha de macrosomía o hidramnios, realización de SOG con 100 gr. Sensibilización con gammaglobulina anti-D en gestantes Rh (-) no sensibilizadas (Coombs indirecto negativo). Estudio ecográfico adicional en embarazadas con diabetes gestacional para valoración del crecimiento fetal y la cantidad de líquido amniótico.
- **Semana 33-35:** Ecografía del tercer trimestre.
- **Semana 35-37:** Exploración clínica con peso, TA, altura uterina y auscultación fetal. Solicitud de analítica del tercer trimestre.
- **Semana 39:** En gestantes nulíparas, exploración clínica con peso, TA, altura uterina, estática fetal y auscultación fetal.
- **Semana 40:** En gestantes nulíparas y múltiparas, exploración y cardiotocografía (lo que se conoce como "monitores") para control del bienestar fetal. Información de opciones en cuanto a analgesia para el parto.
- **Semana 41:** Exploración física, ofertando maniobra de Hamilton (técnica realizada para la inducción del parto), ecografía para valoración del líquido amniótico y cardiotocografía para el control del bienestar fetal.

La Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO) clasifica los factores de riesgo que pueden condicionar una mala evolución en el embarazo en cuatro apartados, considerando "embarazo de riesgo clínico o embarazo de riesgo" aquél en el que se da alguno de ellos:

1. **Factores sociodemográficos de la madre**, como son la edad igual o menor a 15 años o mayor o igual a 35 años, un IMC con valores extremos (tanto la delgadez con valores por debajo de 18.5, como la obesidad cuando supera 30), consumo de hábitos tóxicos (tabaquismo, alcoholismo y drogadicción) y bajo nivel socio económico (falta de atención sanitaria y alimentación inadecuada).

La existencia de alguno de estos factores en la mujer embarazada conlleva una mayor frecuencia de revisiones o pruebas complementarias en el seguimiento de la gestación, así como un adecuado consejo higiénico y dietético.

A día de hoy, la mujer embarazada es más añosa, considerando la Federación Internacional de Ginecólogos y Obstetras (FIGO) y la SEGO, como he comentado previamente, una edad avanzada durante la gestación aquella mayor de 35 años, lo que conlleva un riesgo obstétrico alto, y por lo tanto, mayor probabilidad de complicaciones materno-perinatales entre las que se encuentran trastornos hipertensivos gestacionales, la diabetes gestacional, la restricción del crecimiento intrauterino, prematuridad, puntuación baja de Apgar (test que evalúa la viabilidad de un recién nacido en los primeros minutos de vida), nacimientos por cesárea, alteraciones cromosómicas, muerte perinatal y bajo peso al nacer. Además de este retraso en la edad de la maternidad, la mujer actualmente ejerce cualquier tipo de profesión, y ambos cambios sociales llevan al médico del trabajo, por supuesto con la colaboración de más especialistas, ginecólogos y médicos de atención primaria entre otros, a intentar mejorar la atención de la mujer trabajadora durante su gestación, dado la mayor vulnerabilidad a los riesgos derivados de su trabajo y por lo tanto, al convertirse en una trabajadora “especialmente sensible”, y así se recoge en distintas legislaciones internacionales. La mujer embarazada ha de ser susceptible de especial vigilancia y control para disminuir la morbimortalidad perinatal y materna.

- 2. Antecedentes reproductivos** como incompetencia cervical, esterilidad en tratamiento de al menos dos años, antecedentes de parto pretérmino, nacidos con crecimiento intrauterino retardado (CIUR), con defecto congénito o con lesión residual neurológica, malformación o cirugía uterina previa (excluyéndose la polipectomía y el legrado), antecedente de muerte perinatal y abortos de repetición.

La presencia de alguna de estas circunstancias puede condicionar una actitud más cauta a la hora de llevar el embarazo, por miedo a repetirse dichos factores, y se aconseja un seguimiento obstétrico más estrecho.

- 3. Patologías médicas**, previas o que se diagnostican durante el embarazo, hasta el momento silentes, o condicionadas por el propio estado de gestación. Entre ellas están los estados hipertensivos del embarazo (EHE), entre los que se encuentran la HTA crónica, preclampsia-eclampsia, HTA crónica con preclampsia sobreañadida, hipertensión gestacional e hipertensión transitoria. Se trata de una de las complicaciones con mayor repercusión en la salud materna y fetal, siendo una de las cuatro primeras causas de mortalidad en la embarazada y una de las primeras causas de prematuridad.

Una vez diagnosticada HTA en el embarazo, debe identificarse el tipo y gravedad de la misma, además de descartarse patologías asociadas. Si la evolución es favorable, el embarazo puede transcurrir con normalidad hasta la semana 40, siendo incluso factible el continuar la actividad laboral, eso sí, se debe hacer un seguimiento más estrecho de lo habitual en la embarazada, cada dos semanas hasta la semana 30 y después semanalmente.

Por diferentes razones (hormonales, volumétricas, nutritivas...), las modificaciones cardiovasculares adaptativas funcionales del organismo materno al embarazo

(cardiomegalia o aumento del gasto cardíaco, insuficiencia venosa...), suponen un riesgo en la gestante con una cardiopatía, de hecho, determinadas cardiopatías desaconsejan el mismo. Desde el punto de vista laboral, sólo será cuestionable la situación de trabajadoras con diagnóstico previo de cardiopatía o con sintomatología desencadenada por el embarazo y que tengan trabajos de alta demanda física, o en ciertas situaciones en las que, por determinadas posturas estáticas prolongadas o exposición de miembros a altas temperaturas, pueda favorecerse o agravarse un síndrome varicoso, por ejemplo.

La diabetes gestacional aparece en un 5-12% de las embarazadas, convirtiéndose en una situación de riesgo materno-fetal considerable, asociándose una mayor incidencia de abortos espontáneos y complicaciones obstétricas, CIUR, sufrimiento fetal, muerte intraútero, traumatismo obstétrico, malformaciones congénitas y persistencia de diabetes tras el embarazo. El seguimiento clínico de la embarazada con diabetes conlleva un seguimiento y analíticas más frecuentemente de lo habitual, además de ecografías también más frecuentes a partir de la semana 28-29, por si fuese necesario finalizar la gestación.

A nivel respiratorio, el embarazo supone un aumento de rendimiento y exigencia, lo que conlleva, sobre todo en etapas tardías de la gestación, un aumento de la fatiga respiratoria y un empeoramiento clínico en caso de padecer patología respiratoria de base, principalmente asma bronquial. El asma, además, conlleva un aumento de la morbimortalidad fetal.

A nivel hematológico la embarazada suele padecer con mayor frecuencia anemia, principalmente ferropénica, aunque también de otras etiologías, con la consecuente astenia o alteraciones gastrointestinales ocasionadas por su tratamiento sustitutivo, que puede influir en mayor o menor grado, de forma limitante en su actividad laboral. Además, conocidos son la hipercoagulabilidad y tendencia a la plaquetopenia, que pueden favorecer fenómenos tromboembólicos y sangrados.

Por alteraciones estructurales y modificaciones del eje de carga en la mujer embarazada -evidente aumento del volumen abdominal-, muchos son los síntomas músculo-esqueléticos que sufre la gestante tales como dolores costales, lumbalgias/lumbociatalgias, contracturas gemelares bruscas de predominio nocturno, parestesias y calambres en extremidades, dolores pélvicos, etc. En determinadas situaciones, trabajos con bipedestación prolongada, por ejemplo, es difícil discernir la implicación entre las características de dichos trabajos, o la propia idiosincrasia del organismo de la mujer, por lo que habrá de valorarse de forma individualizada.

4. Patología obstétrica en el embarazo actual, como embarazo ectópico, estados hipertensivos del embarazo (preclampsia y eclampsia), amenaza de aborto, embarazo múltiple, hiperémesis gravídica, placenta previa, CIUR o complicaciones tromboembólicas.

En cuanto al seguimiento del embarazo en caso de preclampsia, si está a término, ha de terminarse la gestación, mientras que, si es pretérmino, sobre todo por debajo de la semana 34, se aconseja tratamiento conservador, incluyendo reposo relativo, siendo incompatible con la actividad laboral dicha patología. En caso de criterios de gravedad, la gestante precisará ingreso hospitalario hasta finalizar el embarazo.

En el caso de la placenta previa, se tiende a realizar un manejo conservador expectante de las pacientes sintomáticas antes de término y buen estado hemodinámico, hasta alcanzar la madurez fetal. Entre las recomendaciones de dicho manejo se considera importante el reposo relativo (hospitalario o ambulatorio), lo que conlleva la interrupción laboral.

Dada la relevancia clínica en el caso de la trombosis venosa profunda y el tromboembolismo pulmonar, la gestante requeriría, además de inicio de medicación anticoagulante, un ingreso hospitalario, siendo incompatible, como es evidente, dichos cuadros clínicos con la continuidad de la actividad profesional, generalmente hasta la finalización del embarazo.

Como norma general, la SEGO recomienda interrumpir la actividad laboral durante el embarazo en caso de antecedentes de dos nacidos pretérmino con peso inferior a 2000 gr, antecedentes de pérdidas fetales (>12 semanas), incompetencia cervical o cerclaje cervical, antecedentes de anomalías uterinas con pérdidas fetales, enfermedad cardíaca dentro de la clasificación III y IV de la NYHA, pacientes con Síndrome de Marfan, hipertensión pulmonar o arterial y/o con función renal alterada, polihidramnios, herpes gestacional, anemia severa (Hemoglobina < o = 8 gr/dl), preeclampsia, rotura prematura de membranas, amenaza de aborto, amenaza de parto pretérmino y hemorragia genital.

Otro tema a destacar en este apartado, y que debemos tener en cuenta a la hora de valorar de forma global a la embarazada, dada su posible relación con determinadas complicaciones obstétricas como el aborto espontáneo, el bajo peso al nacer o la prematuridad, es el estrés que puede sufrir ésta durante dicho estado; estrés que puede ser originado por el propio embarazo (preocupación médica ante el miedo de una evolución desfavorable del mismo, al aumento de peso y cambio de su figura, miedo a asumir responsabilidades económicas y familiares...) , o por causas externas, a destacar las laborales, como la sobrecarga de trabajo, trabajo a turnos, trabajo en cadena o jornadas laborales extensas. Ante un estado de estrés, se producen una serie de circunstancias que pueden influir de forma negativa en el embarazo; se produce, entre otras, un aumento de la actividad uterina, un deterioro de la circulación útero-placentaria, un aumento de catecolaminas con el consiguiente aumento de la tensión arterial, ya comentado anteriormente la implicación que puede tener esto en las complicaciones materno-fetales, además de la irritabilidad uterina, que ocasionan cambios cervicales, también comentados, y disminución de la función placentaria. Además, el padecer estrés suele ir de la mano, en muchas ocasiones, de hábitos no saludables, y esto también ocurre por supuesto en la mujer embarazada, haciendo que consuma determinadas sustancias como café, tabaco, alcohol, etc., que por sí solas pueden provocar alteraciones reproductivas.

Nuestro objetivo como médicos del trabajo es, una vez valorados los requerimientos del puesto de trabajo (en base al tipo de trabajo, condiciones y horario, tareas a realizar, estado físico de la mujer, características ambientales y materiales que se manipulan), la situación clínica, la edad gestacional y los riesgos a los que está expuesta la embarazada, analizar si esos riesgos pueden ser asumidos por la trabajadora, siendo por tanto compatible con la continuidad de su actividad laboral, o debe interrumpirla hasta la finalización de la gestación si la empresa en la que trabaja no puede garantizar la adaptación o reubicación de la trabajadora en un puesto que garantice su protección, dado que la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales así lo establece.

Pero la vigilancia de la salud de una embarazada no consiste en hacer seguimiento del embarazo, de ello se encargan, como acabamos de comentar, en Atención Primaria y en el servicio de Ginecología correspondiente. Para garantizar un adecuado control global del embarazo, lo ideal sería que tuviésemos la oportunidad, por supuesto con el consentimiento de la trabajadora, de estar en comunicación constante ambas partes, así garantizaríamos una mejor atención de la embarazada, que es de lo que se trata; podríamos, por un lado, detectar de forma precoz cualquier alteración que pudiera estar relacionada con las condiciones de trabajo y actuar en consecuencia y, por otro, ajustar las condiciones de trabajo a la situación específica de la trabajadora para permitir un desempeño óptimo del mismo y conseguir el máximo bienestar y salud para ella y su bebé.

Como todo reconocimiento médico, salvo los casos recogidos en el artículo 22 de la LPRL, son de carácter voluntario, y se deberán proponer en diferentes momentos a lo largo de la gestación, generalmente al principio, donde además de realizar una anamnesis detallada y exploración clínica básica, informariamos sobre aspectos relevantes del embarazo y su actividad laboral, y realizaríamos recomendaciones en cuanto a hábitos saludables más dirigidos a la gestación; también se llevarían a cabo a petición de la trabajadora, por aparición de síntomas o de alteraciones detectadas durante las revisiones programadas, caso en el que valoraríamos la continuidad o no de la trabajadora en su actividad laboral. Pero como comentamos anteriormente, la periodicidad del seguimiento del embarazo, ya sea por Atención Primaria/Ginecología o por nuestra parte, no sólo va a depender de los riesgos de origen laboral, muchos son los factores individuales y ligados a la gestación o entorno social que van a suponer una intensificación de la vigilancia médica por suponer una mayor susceptibilidad a un factor de riesgo laboral determinado o por ser en sí mismo, un factor de riesgo. El contenido del reconocimiento variará en función del momento en que se produzca.

No podemos hablar de embarazo, sin mencionar si quiera la lactancia materna, que no es más que otra etapa más del ciclo biológico de la mujer en relación con su condición de madre. Es bien sabido que la lactancia materna es la forma más adecuada para que una madre alimente a su hijo, aporta los principios inmediatos y la energía necesaria para la subsistencia y crecimiento del lactante, además contiene otras muchas sustancias que actúan como mediadores entre la madre y el niño, estableciendo una comunicación fisiológica entre ambos. Además de los innumerables beneficios que obtiene el recién nacido (protección inmunológica, efectos antiinfecciosos, etc.), en la madre la lactancia natural facilita la involución uterina, disminuyendo el sangrado y, por tanto, acelerando la recuperación en el postparto. Además, se ha descrito un menor riesgo de padecer cáncer de mama en la mujer premenopáusica, cáncer de ovario y fracturas de cuello de fémur en edades avanzadas.

La lactancia materna no es fácil, sobre todo en mujeres primíparas, y ningún factor es más importante para el mantenimiento de la misma, que la madre se encuentre en una situación mental feliz y relajada; las preocupaciones, la tristeza, la fatiga o estrés emocional pueden favorecer la hipogalactia (se inhibe la producción de oxitocina en la hipófisis, bloqueando el reflejo de expulsión de la leche, esencial para que el niño pueda extraerla eficazmente), contribuyendo a la eliminación de la producción láctea.

Se deduce, por todo lo anteriormente comentado, que el lugar de trabajo puede y debe ser un escenario complementario a las actuaciones de los servicios de salud en lo relativo

a la información y educación para la salud, y puede jugar un papel determinante en la creación de entornos de trabajo promotores de salud para las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

5. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE SALUD EN LAS MUJERES

Según estudios, resulta preocupante que en pleno s. XXI, con la incorporación (ya consagrada) de las mujeres al mundo laboral, la mayor esperanza de vida de las mujeres no vaya acompañada de una percepción de buena salud.

Desde una perspectiva estrictamente médica, cuidar y prevenir cualquier alteración que pueda afectar el bienestar físico y psicológico de las mujeres, determina unos protocolos de actuación preventiva que condicionan a la mujer de forma diferencial al hombre. Los profesionales de atención primaria son los encargados de afrontar, en un primer momento, y de forma considerable, la prevención y promoción de la salud de las mujeres, debiendo tener en cuenta, no sólo las patologías que se asocian a la misma, sino también los cambios en las condiciones de vida a los que se ven sometidas: doble rol de madre y profesional, menor disponibilidad de tiempo que influye en su actividad de ocio, cuidado personal, hábitos alimentarios, etc.

Se están aplicando protocolos de promoción de salud y prevención de las enfermedades de las mujeres desde atención primaria, con cierta homogeneidad de criterios asistenciales, aunque la realidad es que no existen suficientes medios, ni tiempo suficiente por parte del personal sanitario para aplicarse adecuadamente. Es por ello que no sólo deberían encargarse de esta parcela tan importante de la medicina desde atención primaria, sino que fuese un objetivo común de un equipo interdisciplinar en el que participasen los especialistas y medicina laboral (Azpiroz et al., 2017).

Son multitud los factores que van a influir en su salud, a continuación, citaremos algunas de las recomendaciones que, bajo nuestro criterio, consideramos indispensables para mantener y mejorar la salud (promoción de salud) y para prevenir enfermedades (prevención):

- 1. Ejercicio:** El ejercicio regular, mínimo 3-4 veces por semana, y adaptado a la situación clínica y edad de la mujer, mejora el equilibrio entre peso-actitud dinámica-bajo porcentaje de grasa corporal. Previene el desgaste excesivo del sistema osteomuscular, así como riesgos cardiovasculares importantes como el sedentarismo, la obesidad, la dislipemia y la hipertensión, contribuyendo al mantenimiento de la calidad de vida y grado de independencia, sobre todo entre las mujeres de más edad. Debemos recomendar a las pacientes que realicen ejercicio físico periódicamente, ofreciéndoles incluso pautas concretas de circuitos de ejercicios adaptados a cada una de ellas, que puedan realizar hasta en sus propios domicilios para mayor motivación.
- 2. Alimentación:** Debemos recomendar una dieta equilibrada, si puede ser bajo supervisión de personal habituado a ello, y no a criterio propio, de familiares o incluso de medios de comunicación, entre otras fuentes, para evitar deriven en conductas

peligrosas, que puedan desencadenar patologías tan graves como la bulimia y la anorexia, más susceptibles de padecerlas la mujer. Es importante incidir en el control de dislipemia y obesidad, tan relacionados con la dieta, entre otros factores. Solemos realizar controles analíticos anuales con perfil lipídico.

- 3. Hábitos tóxicos:** Es un mensaje extendido en la población que *“fumar, ingerir alcohol y drogas perjudica la salud”*, por lo que debemos insistir en el abandono de los mismos, ofreciéndoles apoyo psicológico o médico a través de consultas especializadas y/o tratamiento farmacológico para intentar conseguirlo.
- 4. Revisión ginecológica como medida de prevención:** Destinado al diagnóstico precoz de lesiones precursoras y/o cáncer de cuello uterino, se recomienda el cribado de cáncer de cérvix mediante citología anual en mujeres comprendidas entre 25 y 65 años, espaciándose cada 3 años, tras dos citologías consecutivas normales. En mujeres mayores de 65 años, tras dos citologías normales, se puede finalizar el control citológico.
- 5. Mamografía como prueba de cribado en el cáncer de mama:** Por todos es conocida la alta prevalencia y relevancia clínica del cáncer de mama, por lo que alcanza gran importancia este cribado que tiene como objetivo la detección de tumores de mama en estadios precoces para obtener una disminución de la mortalidad por dicha patología y una mejora de la calidad de vida mediante la aplicación de tratamientos menos agresivos que permitan la conservación de la mama. Se deben realizar mamografías cada 1-2 años a mujeres con edades comprendidas entre los 50 y 69 años (recientemente se está incorporando a los programas de screening las mujeres en edades comprendidas entre 45-40 y 65-69 años), comenzando en edades más precoces si existen factores de riesgo (antecedentes familiares de cáncer de mama, por ejemplo). Añadimos en este apartado, la importancia de la autoexploración mamaria que puede resultar de ayuda para la detección precoz de este cáncer.
- 6. Vacunaciones como actividad preventiva:** Debemos transmitir la importancia de la vacunación, dado que a nivel personal la finalidad va a ser doble, por una parte, protegerse a ella misma de sufrir una determinada enfermedad, y por otra, en el caso de algunas vacunas, proteger a personas que convivan con ella, en particular niños y ancianos, o incluso en el caso de estar embarazada, al futuro niño. Además de las recomendadas en la población general adulta (gripe, varicela, neumococo, tétanos y difteria, triple vírica), existen otras vacunas que se recomendarán según presenten determinados factores de riesgo para padecer ciertas infecciones (hepatitis A y B, meningococo B y ACWY...), o según la profesión que ejerza, es el caso de los profesionales sanitarios. Recordamos también, aunque forma parte del calendario infantil, la importancia de la vacunación sistemática del Virus del papiloma Humano (VPH) a las personas de sexo femenino de 12 años, además de la recomendación en determinados grupos de riesgo en mujeres de más edad (VIH, que padezcan lesiones preneoplásicas de cérvix, trasplantadas de órganos sólidos, etc.).
- 7. Prevención de las enfermedades de transmisión sexual y del embarazo no deseado:** Es fundamental garantizar una educación sexual adecuada desde el momento en que una mujer empieza a ser sexualmente activa. Antes, por supuesto, también debe ser abordada desde todos los frentes de intervención posibles de forma natural (familiares, desde el colegio, etc.).

8. Prevención de la osteoporosis: La osteoporosis es una enfermedad caracterizada por una masa ósea reducida, motivo por el cual se incrementa de forma considerable el riesgo de fractura, de muñeca (fractura de Colles), vertebrales y cadera, las más típicas. Estas fracturas aumentan exponencialmente con la edad y son más frecuentes en el género femenino. Debemos fomentar hábitos saludables, sobre todo dieta rica en lácteos, pescados, verdura, fruta y frutos secos, y ejercicio físico regular. Solemos solicitar analíticas con niveles de calcio y vitamina D, indicando tratamiento médico si fuese necesario. A partir de la menopausia, realizamos una densitometría (Gold estándar para el diagnóstico de osteoporosis), que se repetiría bianualmente si es normal.

El cáncer sigue siendo una de las principales causas de morbimortalidad del mundo. En España, en los últimos años se observa un incremento global en la incidencia de cáncer en las mujeres, siendo los de mama y colorrectal los más frecuentemente diagnosticados, siguiéndoles a mucha distancia, el de pulmón, cuerpo uterino, vejiga, linfoma no Hodgkin y tiroides. Consideramos importante destacar que el cáncer de pulmón pasó de ser el cuarto tumor más diagnosticado en mujeres en 2015, al tercero más incidente en 2019, debido probablemente al aumento del consumo de tabaco en mujeres a partir de 1970. Otros son los factores que influyen en el aumento del número absoluto de cánceres diagnosticados en España, tales como el aumento poblacional, así como, el envejecimiento de la misma, la exposición a factores de riesgo (tabaco, alcohol, obesidad, sedentarismo, contaminación, etc.) y en algunos tipos de cáncer como el colorrectal, mama y cérvix (también próstata en los varones), el aumento de la detección precoz con la implantación de pruebas de screening.

Dada la relevancia del cáncer en las mujeres, creemos conveniente incidir sobre determinadas recomendaciones para adoptar formas de vida más sanas que pueden conducir, no sólo a prevenir muertes por cáncer, sino también a una mejora en otros aspectos de la salud en general.

- 1. Evitar el consumo de tabaco.** Fumar es la principal causa de muerte prematura. Según datos publicados, entre el 25 y el 30% de todas las mujeres que padecen cáncer en países desarrollados están relacionados con el tabaco. Estos cánceres tabaco-dependientes (de pulmón el más representativo, aunque de muchas otras localizaciones también), suelen relacionarse con patrones de tabaquismo de varias décadas anteriores, si se abandona este hábito tabáquico, el aumento en el riesgo del cáncer inducido por fumar desaparece, ya notable en el plazo de 5 años, siendo más marcado con el paso del tiempo.
- 2. Evitar la obesidad.** La obesidad es uno de los factores de riesgo más importantes para el desarrollo de enfermedades crónicas como la diabetes, la enfermedad cardiovascular y el cáncer. Entorno al 40% de las mujeres padece sobrepeso u obesidad, aumentando la prevalencia con la edad y al reducirse la clase social. Existe una asociación evidente con el cáncer de colon, mama en mujeres postmenopáusicas, endometrio, riñón y adenocarcinoma de esófago.
- 3. Es importante realizar ejercicio físico diariamente.** Hay evidencia consistente sobre que la actividad física regular en la mujer está asociada con una reducción en el riesgo de cáncer de colon, mama y endometrio.

4. Es conveniente consumir diariamente verduras y frutas. Se debe limitar el consumo de aquellos alimentos que contienen grasa de origen animal. Aunque ha habido cierta discrepancia de resultados en los estudios realizados a lo largo de los años sobre este tema, sí se ha obtenido que el consumo elevado de frutas y verduras ejerce un efecto protector sobre una gran variedad de cánceres, en particular, esófago, estómago, colon, recto y páncreas. Parece una asociación más evidente para los cánceres epiteliales, sobre todo los del tracto digestivo y respiratorio, no existiendo prácticamente dicha asociación con los cánceres hormono-dependientes. El riesgo de cáncer colorrectal podría también reducirse con una ingesta elevada en fibra.

Las frutas y verduras se deben tomar con cada comida siempre que sea posible, y sustituyen el consumo de alimentos entre las comidas. Por regla general, recomendamos como mínimo 400 gramos al día, dos piezas de fruta y 200 gramos de verduras.

5. Moderar el consumo de alcohol. El consumo de alcohol aumenta el riesgo de cánceres de la cavidad bucal, faringe, laringe, carcinoma de células escamosas de esófago, hígado, colorrectal y mama. Aunque no hay un umbral claramente establecido por debajo del cual no haya efectos perjudiciales, lo que sí es claro que los riesgos tienden a aumentar con la cantidad de etanol ingerida, y que favorece el efecto carcinógeno de otros factores de riesgo como, por ejemplo, el tabaco.

Hay evidencias que muestran que una ingesta diaria de alcohol de hasta 10 gr/día se asocia a un cierto aumento en el riesgo de cáncer de mama, mientras que la ingesta asociada a un riesgo significativo de cáncer en otras localizaciones -antes comentadas-, es probablemente más alta, de unos 20-30 gr/día; motivo por el cual, no se deberían exceder estas dosis y así lo intentamos trasladar a nuestras pacientes.

6. Moderar la exposición al sol. La exposición al sol es reconocida como la principal causa ambiental de los cánceres de piel (espinocelular, basocelular y melanoma). Por lo tanto, debemos controlar la exposición al sol para reducir la exposición acumulada a lo largo de la vida y evitar las exposiciones extremas al sol.

La mejor protección frente al sol es no estar expuesto a él, al menos, evitar la exposición en el periodo de tiempo en el que la radiación UV es mayor, de 11 de la mañana a 3 de la tarde. Hay poca evidencia sobre el efecto preventivo de las cremas solares en el caso de los melanomas y carcinomas basocelulares, sí pudiendo ejercer efecto protector frente al carcinoma espinocelular.

7. Exigir que se apliquen y se sigan las regulaciones internacionales y nacionales para prevenir la exposición a sustancias cancerígenas conocidas.

La prevención de la exposición a carcinógenos ambientales y ocupacionales ha permitido la identificación de un gran número de carcinógenos, tanto naturales como artificiales, además de una reducción importante en el desarrollo de ciertos cánceres como son los de pulmón, vejiga, mesotelioma, laringe, leucemia, angiosarcoma hepático, cavidad nasal y piel (no melanoma).

8. A partir de los 25 años se pueden beneficiar de participar en el programa de cribado de cáncer de cérvix.

El screening de cáncer de cérvix ha de ofrecérsele a todas las mujeres mayores de 25 años, limitándose dicho beneficio a partir de los 60 años, probablemente por la menor incidencia de lesiones cervicales de alto grado en mujeres de dicha edad.

9. A partir de los 50 años se pueden beneficiar de participar en el **programa de cribado de cáncer de mama.**

Ya comentamos con anterioridad la importancia en el diagnóstico del cáncer de mama de la mamografía; reducimos con ella la mortalidad y mejoramos la calidad de vida por tratamientos menos agresivos de aquellas mujeres comprendidas entre los 50 y 69 años con este tipo de cáncer.

10. A partir de los 50 años se pueden beneficiar de participar en el **cribado del cáncer colorrectal (también los hombres).**

La identificación de una lesión premaligna bien diferenciada, el pólipo adenomatoso, junto a la buena supervivencia asociada al cáncer colorrectal diagnosticado en estadios precoces, hacen que el screening de esta patología se considere importante puesto que evitarían el 60% de las muertes por dicho cáncer, y así lo hacemos constar en nuestra práctica clínica diaria: Aconsejamos la realización de una sangre oculta en heces (SOH) en todas las personas a partir de los 50 años, realizando una colonoscopia en aquellas personas que resultase positiva o en aquellas con factores de riesgo para dicha enfermedad (antecedentes familiares, colitis ulcerosa, Crohn, etc.)

11. Es recomendable **vacunarse frente al virus de la hepatitis B y VPH a los 12 años.**

Determinados cánceres humanos se atribuyen a infecciones crónicas por virus, bacterias o parásitos, por lo que programas de vacunación universal frente a los causantes de estos cánceres, serían una herramienta importante contra él. Así, recomendamos la vacunación frente al virus de la hepatitis B (VHB), cuya infección crónica se relaciona directamente con el hepatocarcinoma, y contra el virus del papiloma humano (VPH), que ocasiona cáncer de cérvix.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, J. M. S. (2010). Mujer y mercado de trabajo español. ¿Un cambio estructural?. *Cim. economía: Revista económica de Castilla-La Mancha*, (17), 43-55.
- Azpiroz, A., Álvarez, V., Carramiñana, S., Lekue, B., Padilla, A., Pérez, B. y Robertson, M. (2017). Pautas para la integración de la perspectiva de género. Vasco: Osalan. Recuperado de http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/es_def/adjuntos/pautas_integracion_prl.pdf
- Barling, J., Dekker, I., Loughlin, C. A., Kelloway, E. K., Fullagar, C., y Johnson, D. (1996). Prediction and replication of the organizational and personal consequences of workplace sexual harassment. *Journal of Managerial Psychology*.
- Benavides, F. G., Ruíz-Frutos, C., y García, A. M. (2001). Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales.
- 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*, nº 82, pp. 28-36.
- Cooper, C. L., y Cartwright, S. (1994). Healthy mind; healthy organization—A proactive approach to occupational stress. *Human relations*, 47(4), 455-471.
- Cox, T., y Cox, S. (1993). Psychosocial and organizational hazards: Monitoring and control. *Occasional series in occupational health*, 5.
- Cox, T., Ferguson, E., y Farnsworth, W. F. (1993). Nurses' knowledge of HIV and AIDS and their perceptions of the associated risk of infection at work. *In Paper to: VI European Congress on Work and Organizational Psychology*, Alicante.
- Cox, T., Griffiths, A., y Rial-González, E. (2000). *Research on work-related stress*. European Communities.
- Cox, T., y Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress: theory and practice.
- Estevan Reina, L., Rodríguez Sánchez, R. M., Romero González, B., Rodríguez López, Á., y Romo Sola, M. (2014). Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Garrosa Hernández, E., y Gálvez Herrer, M. (2013). Género y salud laboral. *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, 67-82.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241.
- Harrington, J. M. (2001). Health effects of shift work and extended hours of work. *Occupational and Environmental medicine*, 58(1), 68-72.
- ILO, W. (1986). Psychosocial factors at work: recognition and control. *Occupational Safety and Health Series*, 56.
- Johnson, J. V., y Hall, E. M. (1996). Dialectic between conceptual and causal inquiry in psychosocial work-environment research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(4), 362.

- Jones, D. (1999). The cognitive psychology of auditory distraction: The 1997 BPS Broadbent Lecture. *British Journal of Psychology*, 90(2), 167-187.
- Karasek, R., y Theorell, T. Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life. 1990. *Nueva York: Basic Books*.
- Kasl, S. V. (1992). Surveillance of psychological disorders in the workplace.
- Kauppinen, K., Kumpulainen, R., Houtman, I., y Copsey, S. (2004). Gender issues in safety and health at work. *Psychology & Health*, 19, 93-94.
- Kompier, M. A. J., y Marcelissen, F. H. G. (1990). Handbook of work stress: A systematic approach for organizational practice. *Amsterdam: NIA*.
- Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J., & Vainio, H. (2008). Leadership, job well-being, and health effects—a systematic review and a meta-analysis. *Journal of occupational and environmental medicine*, 50(8), 904-915.
- Leka, S., Griffiths, A., y Cox, T. (2003). Work Organization and Stress. Protecting Workers' Health Series, No. 3. *WHO Library Cataloguing*.
- Leka, S., Griffiths, A., Cox, T., y World Health Organization. (2003). *Work organisation and stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. World Health Organization.
- Leka, S., Hassard, J., Jain, A., Makrinov, N., Cox, T., Kortum, E., Ertel, M., Hallsten, L., Iavicoli, S., Lindstrom, K. y Zwetsloot, G. (2008). Towards the development of a psychosocial risk management framework. SALSA report. Nottingham (UK): I-WHO publications.
- Levi, L. (1981). *Preventing work stress*. Addison Wesley Pub. Co..
- Levi, L. (1984). Stress in industry: Causes, effects and prevention. *Occupational Safety and Health*.
- Milczarek, M., Brun, E., Houtman, I., Goudswaard, A., Evers, M., Bovenkamp, M., Roskam, N., Op de Beeck, R., Pahnkin, K., Berthet, M. y Morvan, E. (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health.
- Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones (2019). *Guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo*. Instituto Nacional de la Seguridad Social. Madrid. Recuperado de: http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/e91e61c5-7559-4ce9-9440-a4bfe80e1df2/RIESGO+EMBARAZO_on-line.pdf?MOD=AJPERES&CVID
- NIOSH, N. (2002). *The changing organization of work and the safety and health of working people*. Technical Report 2002-116, National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH).
- Organización Mundial de la Salud. (Octubre de 2006). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. 45. Ginebra. Recuperado de http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf.
- Párraga, M. (2003). Diseño correcto de la estación de trabajo. *Industrial Data*, 6(1), 95-98.
- Santiago, G. T. (2010). Mujer, familia y trabajo afectivo: una cara de la informalidad laboral. *Rascunhos Culturais*, 1(2), 43
- Schaufeli, W. B., y Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & health*, 16(5), 501-510.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27.

Siegrist, J. (2008). Job control and reward. In *The Oxford handbook of organizational well being*.

Stansfeld, S. A., Fuhrer, R., Shipley, M. J., y Marmot, M. G. (1999). Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective results from the Whitehall II Study. *Occupational and environmental medicine*, 56(5), 302-307.

Tabanelli, M. C., Depolo, M., Cooke, R. M., Sarchielli, G., Bonfiglioli, R., Mattioli, S., y Violante, F. S. (2008). Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. *International archives of occupational and environmental health*, 82(1), 1-12.

Torns, T., Carrasquer, P., Borràs Català, V., y Roca de Torres, C. (2002). El estudio de la doble presencia: una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar.

Warr, P. B. (1992). Job features and excessive stress. *Prevention of Mental Ill Health at Work*. London: HMSO.

Wilkins, K., y Beaudet, M. P. (1998). Work stress and health. *Health reports*, 10(3), 47-62.

4. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU EVALUACIÓN EN ACTIVIDADES “FEMINIZADAS”.

PSYCHOSOCIAL RISKS AND
THEIR ASSESSMENT IN
“FEMINIZED” INDUSTRIES
FROM A GENDER
PERSPECTIVE.

Juan Antonio Torrecilla García.

Profesor Asociado en La Escuela de Ingenierías Industriales,

Universidad de Málaga.

Resumen

A lo largo de la historia económica, y desde una perspectiva de género, se puede observar que “tradicionalmente” han existido y existen sectores de actividades denominados como femeninos o feminizados y masculinos o masculinizados. Dentro de esta perspectiva, estamos ante la evidencia del desempeño de ciertos puestos de trabajo de forma mayoritariamente por mujeres o por hombres, propiciando y facilitando las discriminaciones y las desigualdades entre sexos.

Por otro lado, en numerosas investigaciones se aprecia la percepción de la existencia de determinados riesgos laborales, que afectan de forma muy especial a las mujeres ocupadas. Como lo son, los múltiples riesgos psicosociales ligados a las actividades feminizadas, tales como: confección de prendas de vestir, comercio al por menor, servicios de alojamientos, educación y servicios. Por ello, es importante en la gestión de los riesgos laborales, el tener presente que en el control de tales riesgos deben tomarse en cuenta de forma especial tanto la valoración de los riesgos de tipo psicológicos, como los fisiológicos en las mujeres. En este sentido, la cultura preventiva o de seguridad es una de las mejores herramientas preventivas que poseen las pequeñas y medianas empresas, para minimizar o hacer desaparecer los riesgos psicosociales que causan daños a las mujeres. En consecuencia, se persiguen como objetivos en el presente trabajo: en primer lugar, analizar la segregación sectorial por razón de género, detallando y determinando el conjunto de actividades que toman la consideración de feminizadas. En segundo lugar, estudiar los principales riesgos psicosociales, los daños y las potenciales medidas preventivas asociadas a cada sector de actividad. Lo cual es importante en la gestión de los riesgos psicosociales para la mejora de la cultura preventiva en las pequeñas y medianas empresas.

Por consiguiente, se concluye que es prioritario focalizar la atención en la creación y desarrollo de una cultura de seguridad. De tal forma, que permitan a las organizaciones feminizadas, visibilizar los riesgos psicosociales y los daños que amenazan la salud de las mujeres, siguiendo una perspectiva de género. Y que, además, ayuden a diseñar políticas de prevención acorde con la realidad del día a día que acontece en las pequeñas y medianas empresas feminizadas.

Palabras clave

Género, riesgos psicosociales, pymes

Abstract

Throughout economic history, and from a gender perspective, there can be observed traditionally denominated industries of activities called feminine or feminized and masculine or masculinized. Accordingly, there is clear evidence of certain jobs performed mostly by women or by men, fostering this way discrimination and gender inequalities within the industries.

On the other hand, numerous studies show the evidence that certain occupational hazards affect mainly women employed in some industries. They belong to the heterogeneous category of psychosocial risks linked to feminized activities. These activities include jobs such as clothing production, retail, hospitality services, education and services. Therefore, the management of occupational risks becomes of special relevance to bear with the control of such risks in the workplace and to provide an assessment of both psychological and physiological risks to female employees. In this vein, effective risk management or safety culture is one of the best preventive tools available in case of small and medium-sized enterprises in order to minimize or eliminate psychosocial risks that cause harm to female employees. Subsequently, the objectives of this work are as follow: firstly, to analyze gender-based industry segregation, detailing and identifying the set of activities considered as feminized; secondly, to study the main psychosocial risks and harms associated to these activities, as well as analyzing potential preventive measures. This scope acquires special relevance when managing psychosocial risks in order to improve the preventive culture in small and medium-sized enterprises of feminized activities.

Hence, the creation and development of a safety culture should be prioritized in feminized industries in the way the psychosocial risks and associated harms threatening women's health would be more visible and approached from the gender perspective. It should also help to design effective prevention policies that match the average work activities in feminized small and medium-sized enterprises.

Key words

Gender, psychosocial risks, SMEs

ÍNDICE

1. TAXONOMÍA DE ACTIVIDADES FEMINIZADAS	121
2. ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES Y POTENCIALES MEDIDAS PREVENTIVAS EN LOS SECTORES DE ACTIVIDADES FEMINIZADAS	130
2.1. PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES, DAÑOS Y POTENCIALES MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL SECTOR DE ACTIVIDAD CONFECCIÓN DE PRENDAS DE VESTIR.	132
2.2. PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES, DAÑOS Y POTENCIALES MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL SECTOR DE ACTIVIDAD COMERCIO AL POR MENOR.	134
2.3. PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES, DAÑOS Y POTENCIALES MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL SECTOR DE ACTIVIDAD I HOSTELERÍA: SERVICIOS DE ALOJAMIENTO.	136
2.4. PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES, DAÑOS Y POTENCIALES MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL SECTOR DE ACTIVIDAD EDUCACIÓN.	138
2.5. PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES, DAÑOS Y POTENCIALES MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL SECTOR SERVICIOS.	140
3. GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA MEJORA DE LA CULTURA PREVENTIVA EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.	142
3.1. CASO DE BUENAS PRÁCTICAS.	142
4. CONCLUSIONES	144
5. REFERENCIAS	145
5.1. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	145
5.2. REFERENCIAS NORMATIVAS	146

1. TAXONOMÍA DE ACTIVIDADES FEMINIZADAS

En la sociedad actual las personas consideran al trabajo como el eje que vertebra su día a día. Constituyendo, en la mentalidad colectiva, una actividad que justifica la centralidad alrededor de la cual deben girar las demás esferas de la vida. En consecuencia, esta consideración del trabajo está muy arraigada y conlleva implicaciones positivas y negativas para el conjunto de las personas que tienen la necesidad de desempeñar dicho rol.

Por otro lado, las estructuras económicas, que definen nuestra economía actual, exigen que para poder participar en la sociedad de consumo, debemos de alcanzar una fuente o corriente de ingresos que nos permita satisfacer nuestras necesidades personales. Por consiguiente, dichas necesidades empujan, en mayor o menor medida, a mujeres y a hombres a buscar y desempeñar una función en el llamado mercado de trabajo, constituyéndose en lo que se denomina de forma genérica en la literatura académica, como la oferta de trabajo de dicho mercado.

Al mismo tiempo observamos que el mercado de trabajo está construido, por el lado de la demanda, por una multitud de ofertas de trabajo que son un reflejo de los puestos de empleos a cubrir por las diferentes empresas y organizaciones. A este respecto hay que tener en cuenta que a lo largo de la historia económica, los perfiles requeridos, de edad, sexo, conocimientos, habilidades, actitudes, etc., de los empleos demandados han evolucionado para adaptarse a las necesidades particulares de cada organización y cada época. Es por ello, que podemos estudiar dicho fenómeno desde múltiples ángulos, en una primera aproximación si nos centramos en indagar siguiendo una perspectiva de género, se puede observar que "tradicionalmente" han existido y existen empleos denominados dentro de las categorías femeninos o feminizados y masculinos o masculinizados (Cáceres et al., 2004). Dentro de esta perspectiva, estamos ante la evidencia del desempeño de ciertos puestos de trabajo de forma mayoritariamente por mujeres o por hombres, y que afecta a todos los territorios, propiciando y facilitando las discriminaciones y las desigualdades entre sexos (López et al., 2019).

Además, dentro de este orden de ideas, resaltar las aportaciones de López et al. (2019)¹ donde se manifiestan que existen evidencias, dentro del periodo temporal desde el año 2002 hasta el 2017, que la división del trabajo por sexo es más marcada en España en los años de crecimiento económico, mientras que decrece en periodos de crisis económica, observándose además que tal tendencia en los años señalados no se aprecia en la media del conjunto de los veintiocho países que configuran la Unión Europea. Al igual que poseen, estos últimos, un menor nivel de segregación de sexo respecto a España. En este sentido España ha pasado en dicho periodo de ocupar una posición intermedia hasta alcanzar la sexta posición dentro del ranking con mayor grado de segregación por razón del género en la Unión Europea.

¹Los autores utilizan para su estudio datos secundarios procedentes de: la Oficina Estadística de la Unión Europea (Eurostat), y en concreto Labour Force Survey que es la Encuesta de Población Activa de la Unión Europea (EPA LFS); y del Instituto Nacional de Estadística de España (INE), y en particular a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA).

Para seguir profundizando en el objetivo de este epígrafe, de establecer o definir una taxonomía de actividades feminizadas, que recoja de forma objetiva qué sectores de actividad pueden ser considerados feminizados, masculinizados o integrados, necesitamos establecer un criterio que en mayor o menor grado nos permita objetivamente realizar dicha delimitación en base al género y al sector productivo. Es por ello, que basándonos en la literatura académica, seguiremos los criterios contemplados en la investigación llevada a cabo por los autores Cáceres et al. (2004). Dichos autores proponen aproximarse al estudio del fenómeno de la segregación laboral por género en los múltiples sectores de actividad basándose en las siguientes pautas:

- a) Utilizar para el análisis del mercado de trabajo en España: los datos que periódicamente publica con carácter trimestral el Instituto Nacional de Estadística (En adelante INE), y que los obtiene mediante la Encuesta de Población Activa (En adelante EPA) realizada sobre 160.000 personas del mercado laboral de toda España.
- b) Para continuar con dicho estudio, construir tres variables a partir de los datos obtenidos de la EPA (2020), denominadas: Indicador de Participación, Indicador de Representación e Indicador de Concentración. Al respecto en la Tabla 1 se recogen esquemáticamente la definición, significado e interpretación de tales indicadores.
- c) Para poder discriminar cuáles sectores de actividades desarrolladas por las personas son consideradas feminizadas, masculinizadas o integradas, se define como variable de agrupación la denominada como “Indicador de Representación”, y el umbral que marcará la frontera para determinar cada una de las categorías será el valor 1,25². En consecuencia, se obtendrá:
 - Será considerada sector de actividad feminizado cuando el valor alcanzado sea mayor a 1,25. Pues se interpreta que dicho sector de actividad está desempeñado por un porcentaje de mujeres que supera al menos en un 25% al porcentaje de mujeres empleadas en el total de la economía. En otras palabras, cuando se supere el 57,375% de participación en un sector de actividad, por parte de las mujeres, se considerará como feminizado.
 - Tendrá la consideración de sector de actividad masculinizado cuando el valor alcanzado sea mayor a 1,25. Pues se interpreta que dicho sector de actividad está desempeñado por un porcentaje de hombres que supera al menos en un 25% al porcentaje de hombres empleados en el total de la economía. Es decir, cuando la representación masculina en un sector de actividad sea superior al 67,625%.
 - Por último, alcanzarán la categoría de sector de actividades integradas, cuando los valores estén comprendidos entre 1 y 1,25. Es decir, en términos de género son sectores de actividades donde la representación de las mujeres y de los hombres serán considerados más o menos equitativo.

²Este criterio se contempla como más idóneo, pues tiene en cuenta la menor proporción de mujeres trabajadoras que participan en el total de la economía, frente a la mayor participación masculina. De ahí que se considere más apropiado para entender y comprender la realidad empresarial, que el establecido por la Disposición Adicional 1ª de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

INTERPRETACIÓN DE LAS VARIABLES EMPLEADAS EN LA INVESTIGACIÓN: INDICADOR DE PARTICIPACIÓN, INDICADOR DE REPRESENTACIÓN E INDICADOR DE CONCENTRACIÓN	
INDICADOR DE PARTICIPACIÓN	
DEFINICIÓN	$\frac{\text{mujeres ocupadas en el sector } i}{\text{total de personas trabajando en el sector } i} \times 100$
SIGNIFICADO	Es el tanto por ciento de mujeres ocupadas que existen en el sector de actividad i, respecto al 100% de personas trabajando en dicho sector.
INTERPRETACIÓN	Expresa la participación de las mujeres ocupadas en cada uno de los sectores de actividad.
INDICADOR DE REPRESENTACIÓN	
DEFINICIÓN	$\frac{\% \text{ de mujeres ocupadas en el sector } i}{\% \text{ de mujeres ocupadas en el empleo total}}$
SIGNIFICADO	Es el cociente del tanto por ciento de mujeres ocupadas que existen en el sector de actividad i, respecto al % de mujeres trabajando en el empleo total.
INTERPRETACIÓN	Explica el grado de representación de las mujeres en el sector de actividad i. Si el cociente es >1, se considera que las mujeres están sobre-representadas en el sector i, pues supera la representación de las mujeres ocupadas en el empleo total de la economía. Si toma el valor < 1, se interpreta que las mujeres ocupadas en el sector de actividad i están infra-representadas, es decir, la representación de las mujeres ocupadas en el sector i es inferior respecto al total de mujeres ocupadas en la economía nacional.
INDICADOR DE CONCENTRACIÓN	
DEFINICIÓN	$\frac{\text{mujeres ocupadas en el sector } i}{\text{mujeres ocupadas en el empleo total}} \times 100$
SIGNIFICADO	Es el tanto por ciento de mujeres ocupadas que existen en el sector de actividad i, respecto al total de mujeres trabajando en la economía.
INTERPRETACIÓN	Expresa la concentración de las mujeres ocupadas en cada uno de los sectores de actividad.

Tabla 1. Interpretación de las variables empleadas en la investigación: Indicador de participación, indicador de representación e Indicador de concentración.
(Fuente: Elaboración propia a partir de Cáceres et al., 2004)

A continuación, y a partir de los datos obtenidos de la EPA (2020), procedemos a tabular el cálculo de las tres variables. De tal forma que los resultados obtenidos son recogidos: en la Tabla 2, si tenemos en cuenta las ocupadas/os por sexo y sector de actividad, según los 21 secciones de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 2009 (En adelante CNAE-09), del 4º trimestre del 2019; o en la Tabla 3, si tenemos en cuenta las ocupadas/dos por sexo y sector de actividad, según los 88 subgrupos principales (2 dígitos) del CNAE-09, correspondiente al 4º trimestre del 2019.

OCUPADAS/DOS POR SEXO Y SECTOR DE ACTIVIDAD, SEGÚN LOS 21 SECCIONES DEL CNAE-09, 4º TRIMESTRE DEL 2019						
SECTORES DE ACTIVIDADES (CNAE-09; 1 DIGITO)	MUJERES			HOMBRES		
	PARTICIPACIÓN ¹	REPRESENTACIÓN ²	CONCENTRACIÓN ³	PARTICIPACIÓN ¹	REPRESENTACIÓN ²	CONCENTRACIÓN ³
TOTAL	45,9%	1,00	100,0%	54,1%	1,00	100,0%
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	86,4%	1,88	5,5%	13,6%	0,25	0,7%
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	78,9%	1,72	0,02%	21,1%	0,39	0,004%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	76,6%	1,67	14,6%	23,4%	0,43	3,8%
P Educación	67,4%	1,47	10,1%	32,6%	0,60	4,2%
S Otros servicios	66,6%	1,45	3,6%	33,4%	0,62	1,5%
L Actividades inmobiliarias	54,3%	1,18	0,9%	45,6%	0,84	0,6%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	53,6%	1,17	6,2%	46,4%	0,86	4,5%
K Actividades financieras y de seguros	53,5%	1,17	2,5%	46,5%	0,86	1,9%
I Hostelería	53,3%	1,16	9,8%	46,7%	0,86	7,3%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	50,1%	1,09	5,7%	49,9%	0,92	4,8%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	49,3%	1,08	16,9%	50,7%	0,94	14,7%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	44,3%	0,97	6,6%	55,7%	1,03	7,0%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	40,2%	0,88	1,8%	59,8%	1,10	2,3%
J Información y comunicaciones	32,1%	0,70	2,1%	67,9%	1,25	3,8%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	29,6%	0,65	0,3%	70,4%	1,30	0,6%
C Industria manufacturera	27,8%	0,61	7,6%	72,2%	1,33	16,7%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	22,3%	0,49	0,4%	77,7%	1,44	1,0%
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	22,1%	0,48	1,9%	77,9%	1,44	5,7%
H Transporte y almacenamiento	20,4%	0,45	2,3%	79,6%	1,47	7,7%
B Industrias extractivas	14,6%	0,32	0,1%	85,4%	1,58	0,3%
F Construcción	8,4%	0,18	1,2%	91,6%	1,69	10,9%

Tabla 2. Ocupadas/dos por sexo y sector de actividad, según los 21 secciones del CNAE-09, 4º trimestre del 2019.

(Fuente: Elaboración propia a partir de EPA, 2020; y Cáceres et al., 2004)

Leyenda: (1) **Participación** de las mujeres (hombres) en cada sector: tanto por ciento de mujeres (hombres) en cada sector; (2) **Representación** de las mujeres (hombres) en cada sector: tanto por ciento de mujeres (hombres) en cada sector dividido por el tanto por ciento de mujeres (hombres) en el empleo total (>1 sobre-representadas, < 1 infra-representadas); (3) **Concentración** de las mujeres (hombres) en cada sector: número de mujeres (hombres) en cada sector respecto del total de ocupadas (ocupados), en tanto por ciento.

Se califican a los sectores como feminizados o masculinizados, cuando la variable Representación tome el valor mayor a 1,25.

OCUPADAS/DOS POR SEXO Y SECTOR DE ACTIVIDAD, SEGÚN LOS 88 SUBGRUPOS PRINCIPALES (2 DÍGITOS) DEL CNAE-09, 4º TRIMESTRE DEL 2019.						
SECTORES DE ACTIVIDADES (CNAE-09; 2 DIGITOS)	MUJERES			HOMBRES		
	PARTICIPACIÓN ¹	REPRESENTACIÓN ²	CONCENTRACIÓN ³	PARTICIPACIÓN ¹	REPRESENTACIÓN ²	CONCENTRACIÓN ³
TOTAL	45,9%	1,00	100,0%	54,1%	1,00	100,0%
97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	86,4%	1,88	5,5%	13,6%	0,25	0,7%
88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	85,5%	1,86	2,3%	14,5%	0,27	0,3%
87 Asistencia en establecimientos residenciales	83,9%	1,83	3,1%	16,1%	0,30	0,5%
99 Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	78,9%	1,72	0,02%	21,1%	0,39	0,004%
96 Otros servicios personales	74,4%	1,62	2,6%	25,6%	0,47	0,8%
86 Actividades sanitarias	72,6%	1,58	9,2%	27,4%	0,51	3,0%
82 Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	68,1%	1,48	0,9%	31,9%	0,59	0,4%
14 Confección de prendas de vestir	67,8%	1,48	0,4%	32,4%	0,60	0,2%
85 Educación	67,4%	1,47	10,1%	32,6%	0,60	4,2%
75 Actividades veterinarias	66,5%	1,45	0,2%	33,5%	0,62	0,1%
94 Actividades asociativas	63,2%	1,38	0,8%	36,8%	0,68	0,4%
78 Actividades relacionadas con el empleo	62,8%	1,37	0,3%	37,2%	0,69	0,1%
81 Servicios a edificios y actividades de jardinería	61,8%	1,35	4,0%	38,2%	0,71	2,1%
79 Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	61,5%	1,34	0,5%	38,5%	0,71	0,3%
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	60,4%	1,32	12,9%	39,6%	0,73	7,2%
69 Actividades jurídicas y de contabilidad	58,8%	1,28	2,4%	41,2%	0,76	1,4%
55 Servicios de alojamiento	58,5%	1,28	2,5%	41,5%	0,77	1,5%
65 Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	56,3%	1,23	0,8%	43,7%	0,81	0,5%
91 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	56,2%	1,23	0,3%	43,8%	0,81	0,2%
68 Actividades inmobiliarias	54,3%	1,18	0,9%	45,6%	0,84	0,6%
13 Industria textil	53,7%	1,17	0,3%	46,3%	0,86	0,2%
64 Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	53,6%	1,17	1,5%	46,4%	0,86	1,1%
72 Investigación y desarrollo	52,9%	1,15	0,4%	47,2%	0,87	0,3%
70 Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	51,8%	1,13	0,7%	48,2%	0,89	0,6%
56 Servicios de comidas y bebidas	51,7%	1,13	7,4%	48,3%	0,89	5,8%
21 Fabricación de productos farmacéuticos	51,0%	1,11	0,4%	49,0%	0,91	0,4%
73 Publicidad y estudios de mercado	50,8%	1,11	0,5%	49,2%	0,91	0,4%
32 Otras industrias manufactureras	50,1%	1,09	0,3%	50,1%	0,93	0,3%

Tabla 3. Ocupadas/dos por sexo y sector de actividad, según los 88 subgrupos Principales (2 dígitos) del CNAE-09, 4º trimestre del 2019.

(Fuente: Elaboración propia a partir de EPA, 2020; y Cáceres et al., 2004)

**OCUPADAS/DOS POR SEXO Y SECTOR DE ACTIVIDAD, SEGÚN LOS 88 SUBGRUPOS PRINCIPALES
(2 DÍGITOS) DEL CNAE-09, 4º TRIMESTRE DEL 2019.**

SECTORES DE ACTIVIDADES (CNAE-09; 2 DIGITOS)	MUJERES			HOMBRES		
	PARTICIPACIÓN ¹	REPRESENTACIÓN ²	CONCENTRACIÓN ³	PARTICIPACIÓN ¹	REPRESENTACIÓN ²	CONCENTRACIÓN ³
74 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	49,8%	1,09	0,6%	50,2%	0,93	0,5%
58 Edición	47,8%	1,04	0,3%	52,4%	0,97	0,3%
15 Industria del cuero y del calzado	45,6%	0,99	0,3%	54,3%	1,00	0,3%
92 Actividades de juegos de azar y apuestas	45,6%	0,99	0,3%	54,4%	1,01	0,3%
66 Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	45,4%	0,99	0,3%	54,6%	1,01	0,3%
84 Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	44,3%	0,97	6,6%	55,7%	1,03	7,0%
51 Transporte aéreo	42,2%	0,92	0,3%	57,8%	1,07	0,3%
60 Actividades de programación y emisión de radio y televisión	42,1%	0,92	0,2%	57,9%	1,07	0,2%
59 Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	41,9%	0,91	0,1%	58,1%	1,07	0,2%
06 Extracción de crudo de petróleo y gas natural	41,7%	0,91	0,0%	58,3%	1,08	0,0%
12 Industria del tabaco	40,0%	0,87	0,0%	60,0%	1,11	0,0%
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	38,7%	0,84	0,2%	61,1%	1,13	0,3%
93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	38,3%	0,84	1,0%	61,7%	1,14	1,3%
10 Industria de la alimentación	37,2%	0,81	1,9%	62,8%	1,16	2,7%
46 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	36,5%	0,79	3,3%	63,5%	1,17	4,9%
53 Actividades postales y de correos	34,1%	0,74	0,4%	65,9%	1,22	0,7%
63 Servicios de información	33,7%	0,73	0,0%	66,3%	1,23	0,1%
71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	33,1%	0,72	0,9%	66,9%	1,24	1,5%
90 Actividades de creación, artísticas y espectáculos	32,9%	0,72	0,3%	67,1%	1,24	0,5%
11 Fabricación de bebidas	32,3%	0,70	0,2%	67,7%	1,25	0,4%
61 Telecomunicaciones	32,0%	0,70	0,4%	68,0%	1,26	0,8%
50 Transporte marítimo y por vías navegables interiores	31,8%	0,69	0,1%	68,2%	1,26	0,1%
22 Fabricación de productos de caucho y plásticos	30,2%	0,66	0,4%	69,8%	1,29	0,7%
18 Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	30,0%	0,65	0,3%	70,0%	1,29	0,6%
35 Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	29,6%	0,65	0,3%	70,4%	1,30	0,6%
39 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	29,5%	0,64	0,0%	70,5%	1,30	0,1%
20 Industria química	28,5%	0,62	0,4%	71,5%	1,32	0,8%
62 Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	27,7%	0,60	1,1%	72,3%	1,34	2,3%
52 Almacenamiento y actividades anexas al transporte	26,9%	0,59	0,7%	73,1%	1,35	1,6%
77 Actividades de alquiler	26,9%	0,59	0,2%	73,1%	1,35	0,3%
36 Captación, depuración y distribución de agua	25,8%	0,56	0,1%	74,2%	1,37	0,4%
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	25,6%	0,56	0,6%	74,4%	1,38	1,5%

OCUPADAS/DOS POR SEXO Y SECTOR DE ACTIVIDAD, SEGÚN LOS 88 SUBGRUPOS PRINCIPALES (2 DÍGITOS) DEL CNAE-09, 4º TRIMESTRE DEL 2019.						
SECTORES DE ACTIVIDADES (CNAE-09; 2 DIGITOS)	MUJERES			HOMBRES		
	PARTICIPACIÓN ¹	REPRESENTACIÓN ²	CONCENTRACIÓN ³	PARTICIPACIÓN ¹	REPRESENTACIÓN ²	CONCENTRACIÓN ³
95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	24,9%	0,54	0,1%	75,1%	1,39	0,3%
19 Coquerías y refino de petróleo	24,0%	0,52	0,0%	76,0%	1,40	0,1%
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	23,8%	0,52	0,2%	76,3%	1,41	0,5%
01 Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	23,2%	0,51	1,8%	76,8%	1,42	5,1%
38 Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	20,3%	0,44	0,2%	79,7%	1,47	0,6%
17 Industria del papel	20,0%	0,44	0,1%	80,0%	1,48	0,3%
30 Fabricación de otro material de transporte	19,0%	0,41	0,2%	81,0%	1,50	0,6%
23 Fabricación de otros productos minerales no metálicos	18,3%	0,40	0,2%	81,7%	1,51	0,8%
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	17,6%	0,38	0,7%	82,4%	1,52	2,6%
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	16,6%	0,36	0,3%	83,3%	1,54	1,2%
80 Actividades de seguridad e investigación	16,4%	0,36	0,3%	83,6%	1,54	1,3%
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	14,7%	0,32	0,4%	85,3%	1,58	1,9%
16 Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	13,6%	0,30	0,1%	86,4%	1,60	0,5%
08 Otras industrias extractivas	13,4%	0,29	0,0%	86,2%	1,59	0,2%
03 Pesca y acuicultura	13,2%	0,29	0,1%	86,8%	1,60	0,3%
49 Transporte terrestre y por tubería	13,1%	0,29	0,9%	86,9%	1,61	5,0%
42 Ingeniería civil	12,9%	0,28	0,2%	87,2%	1,61	0,9%
31 Fabricación de muebles	12,4%	0,27	0,1%	87,6%	1,62	0,8%
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	11,0%	0,24	0,1%	89,0%	1,64	0,7%
05 Extracción de antracita, hulla y lignito	10,5%	0,23	0,0%	89,5%	1,65	0,0%
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	10,3%	0,23	0,1%	89,7%	1,66	0,9%
37 Recogida y tratamiento de aguas residuales	9,9%	0,21	0,0%	88,7%	1,64	0,1%
41 Construcción de edificios	8,6%	0,19	0,5%	91,4%	1,69	4,3%
43 Actividades de construcción especializada	7,5%	0,16	0,5%	92,5%	1,71	5,7%
02 Silvicultura y explotación forestal	6,9%	0,15	0,0%	93,1%	1,72	0,2%
07 Extracción de minerales metálicos	6,7%	0,15	0,0%	93,3%	1,72	0,0%
09 Actividades de apoyo a las industrias extractivas	---	---	---	100,0%	1,85	0,0%
98 Actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	---	---	---	---	---	---

Leyenda: (1) **Participación** de las mujeres (hombres) en cada sector: tanto por ciento de mujeres (hombres) en cada sector; (2) **Representación** de la mujer (hombre) en cada sector: tanto por ciento de mujeres (hombres) en cada sector dividido por el tanto por ciento de mujeres (hombres) en el empleo total (>1 sobre-representadas, < 1 infra-representadas); (3) **Concentración** de las mujeres (hombres) en cada sector: número de mujeres (hombres) en cada sector respecto del total de ocupadas (ocupados), en tanto por ciento.

Se califican a los sectores como feminizados o masculinizados, cuando la variable Representación tome el valor mayor a 1,25.

Del estudio y análisis de las Tabla 2 y 3 se pueden obtener los siguientes resultados:

1. En la Tabla 2, las secciones de actividades T, U, Q, P y S se pueden considerar como femeninos o feminizados³. Las cuales suponen 5 de las 21 secciones de actividades que conforman el total de la economía española. Es decir, que en este nivel de agregación de las actividades económicas, la sobrerrepresentación femenina alcanza el 23,8% sobre el conjunto de la economía. Además, se observa que dichas secciones de actividades pertenecen todas al sector terciario o de servicios. Por otro lado, 7 secciones de actividades son masculinizadas (D, C, E, A, H, B y F) y 9 secciones son integradas (desde la L hasta la J), lo que representan respectivamente el 33,33% y el 42,87% sobre el conjunto de las actividades económicas.
2. En la Tabla 3, donde la información está más desagregada, puesto que pasamos de 21 secciones de actividades a los 88 subsectores⁴ de actividades en los cuales se dividen las diferentes secciones. Se concluye que existen 17 subsectores de actividades feminizados⁵, 39 subsectores de actividades masculinizados⁶ y 31 subsector de actividades integradas⁷. Por otro lado, se observa la existencia de subsectores de actividades feminizadas incluidas dentro de las secciones de actividades catalogadas como masculinizadas⁸ o integradas⁹. Puesto que las secciones de actividades, en algunos casos, no visibilizan la existencia de subsectores de actividades feminizados. Es por ello, que se hace necesario este mayor nivel de análisis de los sectores de actividades que conforman la economía.

³ Sector de Actividad según CNAE-09 y teniendo en cuenta 1 dígito.

⁴ Sector de Actividad según CNAE-09 y teniendo en cuenta sólo 2 dígitos.

⁵ Los subsectores de actividades feminizadas van desde el "97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico" (doncellas, cocineras/os, mayordomos, lavaderos/as, jardineras/os, porteras/os, conserjes, gobernantas, niños/as, etc.), hasta el "55 Servicios de alojamiento" (alojamiento para turistas, estudiantes, trabajadores, etc. En hoteles, camping y similares).

⁶ Los subsectores de actividades masculinizadas van desde el "61 Telecomunicaciones" (transmisión de contenidos sin participar en su creación, por cable, inalámbricas y satélite), hasta el "09 Actividades de apoyo a las industrias extractivas".

⁷ Los subsectores de actividades integradas van desde el "65 Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria", hasta el "11 Fabricación de bebidas".

⁸ Como ocurre con la actividad feminizada "14 Confección de prendas de vestir (todo tipo de confección)", dentro de la sección de actividad masculinizada "C Industria manufacturera".

⁹ Y, como también ocurre con las actividades femeninas: "47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas (en tiendas, grandes almacenes, puestos, venta por correo, a domicilio, ambulantes, etc.)", dentro de la sección de actividad integrada "G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas"; "55 Servicios de alojamiento (alojamiento para turistas, estudiantes, trabajadores, etc. En hoteles, camping y similares)", dentro de la sección de actividad integrada "I Hostelería"; "69 Actividades jurídicas y de contabilidad (abogacía, notaría, pasantía, contabilidad, teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal)", dentro de la sección de actividad integrada "M Actividades profesionales, científicas y técnicas"; "78 Actividades relacionadas con el empleo (agencias de colocación, empresas de trabajo temporal y provisión de recursos humanos), 79 Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos, 81 Servicios a edificios y actividades de jardinería (limpieza y jardinería), y 82 Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas", dentro de la sección de actividad integrada "N Actividades administrativas y servicios auxiliares".

3. Del total de los 88 subsectores de actividad que se han analizados, sólo uno, el "98 Actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio", no se ha podido porque no aparecen sus datos en la EPA para el periodo de tiempo considerado, el cuarto trimestre del 2019. Por otra parte llama la atención que 17 sectores tienen la consideración de feminizados frente a los 39 sectores de actividad masculinizados, representa respectivamente el 19,54% y el 44,82% del conjunto de 87 actividades con datos disponibles. Lo que implica una alta concentración de la presencia de mujeres en un número reducido de sectores respecto a los masculinizados que suponen más del doble, estando estos últimos más distribuidos y presentes en el conjunto de sectores que conforman la economía del país. Al mismo tiempo si tenemos en cuenta cómo se distribuye la fuerza laboral de mujeres en cada uno de los sectores uno a uno en el total de la economía, la concentración es aún más acentuada porque en los 17 sectores mencionados hay ocupadas el 57,7% del 100% de las trabajadoras. Asimismo dicho fenómeno es especialmente relevante cuando se aprecia que los tres sectores de actividad "47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas, 85 Educación y 86 Actividades sanitarias" absorben el 12,9%, 10,1% y el 9,2% respectivamente, sumando entre los tres el 32,2% de concentración del empleo femenino, mientras que las 14 restantes actividades feminizadas constituyen el 25,5%. A modo de resumen, y sobre la base de los índices expuestos se observa una polarización de la participación de las mujeres en la economía, fundamentada por el reducido números de sectores de actividad donde se concentran, 14 de 87, y, además, dentro de estos no se distribuyen uniformemente, concentrándose de forma prioritaria en 3 de los 14 sectores llegando a alcanzar estos tres últimos la cifra del 32,2% respecto al total existente de mujeres trabajadoras, lo que representa una de cada tres mujeres ocupadas. Visto desde la perspectiva de género, y a diferencia de lo anterior, el contraste es muy marcado. Puesto que los resultados señalan que la participación de los hombres ocupados es más uniforme en la economía. Por una parte, concentrándose en un número mayor de sectores de actividad, abarcando casi uno de cada dos. Y, por otra parte, la fuerza de trabajo masculina que se concentra en dichos sectores de actividad supone casi nuevamente uno de cada dos ocupados, llegando al 44,7% del total de empleados por la economía, con un promedio de concentración de hombres del 1,1% por unidad de sector de actividad masculinizada.

2. ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES Y POTENCIALES MEDIDAS PREVENTIVAS EN LOS SECTORES DE ACTIVIDADES FEMINIZADAS

Siguiendo a Rubio-Romero (2004), se entiende por riesgo laboral la probabilidad de padecer cualquier tipo de daño en el entorno laboral, el cual se puede corresponder con una lesión, una patología o una enfermedad. De ahí que se pueda considerar la posibilidad que las trabajadoras de cada sector de actividad tengan que afrontar riesgos diferentes, pues el entorno o contexto laboral cambia de una actividad a otra.

Asimismo, según BIE (2014), se entiende como factores de riesgo psicosociales el conjunto de aspectos de las condiciones laborales en el desempeño de un puesto de trabajo que dañan la salud de las empleadas y empleados, generando afecciones tanto en el plano psicológico como a nivel fisiológico, "como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión" (EU-OSHA, 2020).

Por otra parte, una definición más amplia es la propuesta por la Organización Internacional del Trabajo (En adelante OIT) "Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades de la persona, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y el rendimiento y la satisfacción en el trabajo" (OIT, 1984:12). Como complemento a la definición queda recogida de forma gráfica y esquemática en la Figura 1.

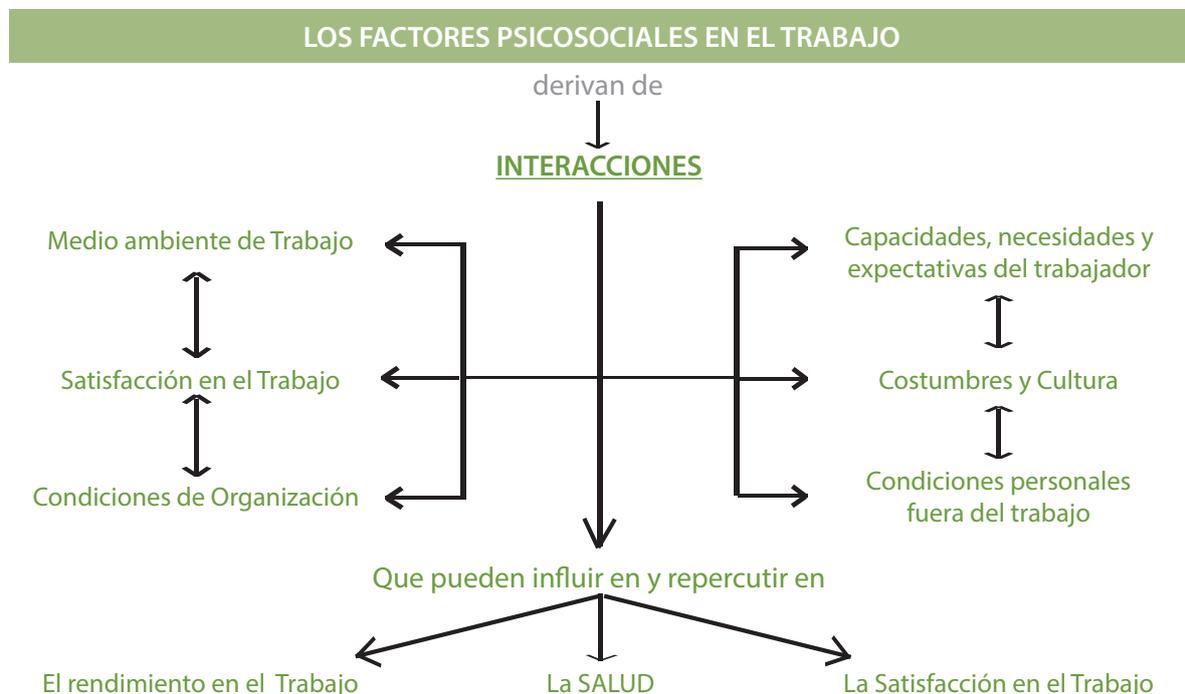


Figura 1. Los factores psicosociales en el trabajo (Fuente: OIT, 1984:13)

De igual manera el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (En adelante INSHT) considera que *“Los factores psicosociales se definen como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador”*, (INSHT, 2020).

Al mismo tiempo, hay que tener en cuenta que cuando se acomete el estudio de los factores psicosociales, se pueden definir y alcanzar diferentes clasificaciones, dependiendo del método de evaluación de los riesgos psicosociales elegido, ya que cada método empleado puede basarse en un enfoque teórico diferente (Gómez et al., 2014).

De igual manera, y siguiendo el trabajo de Rivas (2008), hay que enfatizar que en numerosas investigaciones se aprecia la percepción de la existencia de determinados riesgos que afectan de forma muy especial a las mujeres. Así, por ejemplo, cabe resaltar, de entre ellos, los siguientes:

- El acoso laboral de género o sexual: los cuales entran dentro de los nombrados riesgos psicosociales, y que se consideran consecuencia de cómo las organizaciones organizan y estructuran el trabajo. Las principales afecciones son enfermedades mentales como las depresiones, el estrés, etc. siendo estas más acusadas su aparición en sectores de actividades tales como sanitarios, educación, servicios sociales, etc. Es decir, en aquellos sectores de actividad considerados tradicionalmente como femeninos.
- La considerada doble presencia o doble jornada: que es un tipo de riesgo al cual se exponen las mujeres cuando a las tareas laborales se le suman, además, la realidad de tener que asumir las tareas de cuidados en el entorno familiar, desencadenando una mayor probabilidad de padecer el llamado burnout o Síndrome del Quemado. Es decir, la aparición de una enfermedad de tipo psicológico en las trabajadoras por la obligación de asumir un contexto de doble jornada de trabajo, propiciando un estado de permanente ansiedad y estrés continuado en el tiempo. De ahí que, muchas trabajadoras padezcan una sintomatología caracterizada por agotamiento mental, emocional y físico, que a su vez repercute, además, sobre su nivel de autoestima, llegando a sufrir cuadros de importantes depresiones, provocando un desinterés y rechazo hacia las tareas del día a día, tanto del entorno laboral como del familiar.
- Los riesgos laborales propiciados por situaciones tales como: niveles inferiores de sueldos, reducida concurrencia en la toma de decisiones como consecuencia de la menor participación en los órganos de gobierno de las organizaciones, inestabilidad y precariedad en el empleo, etc.
- Por último, los múltiples riesgos laborales ligados a las conocidas como actividades feminizadas: textil y confección, servicios, educación, hostelería, comercio y sanidad.

Por todo lo anteriormente expuesto, hace hincapié dicha autora, en la importancia que alcanza, en la gestión de los riesgos laborales, el tener presente que en el control de tales riesgos deben tomarse en cuenta de forma especial tanto la valoración de los riesgos de tipo psicológicos, como los fisiológicos en las trabajadoras. Por ello, se deben diseñar planes de prevención de cara a minimizar o anular su gravedad, en función del sector de actividad, (Vallellano, 2018). Al mismo tiempo, González (2011), añade que el diseño de la prevención sin tener en cuenta la discriminación de género, constituye en sí un riesgo para la salud y seguridad laboral.

En consecuencia, tras el primer epígrafe de este capítulo en el cuál hemos tratado la segregación sectorial por razón de género, detallando y determinado el conjunto de actividades que toman la consideración de femeninas o feminizadas. Se sugiere tratar y analizar a continuación, en los siguientes subepígrafes, el estudio de los principales riesgos psicosociales asociados a cada sector de actividad.

2.1. PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES, DAÑOS Y POTENCIALES MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL SECTOR DE ACTIVIDAD “CONFECCIÓN DE PRENDAS DE VESTIR”

El subsector de actividad “14 Confección de prendas de vestir” comprende: *“todo tipo de confección (confeccionada en serie o a medida), en todos los materiales (cuero, tejidos, punto, etc.), de todo tipo de prendas (exteriores, ropa interior para hombre, mujer y niño, ropa de trabajo, ropa de calle e informal, etc.) y accesorios. No se hace distinción entre prendas para adultos y para menores, o entre prendas modernas y tradicionales. La división 14 comprende también la industria peletera (pieles y prendas de vestir)”*, (INE, 2012).

Al respecto de este sector hay que destacar que se trata de una actividad feminizada, donde las condiciones de trabajo conllevan un alto grado de riesgo psicosocial que tienen que afrontar las trabajadoras.

En efecto, si seguimos el estudio de González (2006), se destacan numerosas características que configuran dicho entorno laboral:

1. Segregación en la asignación y en el desempeño de funciones, donde las ocupadas participan en los puestos menos cualificados y con menor iniciativa en el trabajo. En consecuencia, existe una mayor presencia de mujeres en el proceso de producción especialmente en tareas manuales e intensivas en trabajo, presionadas por una continuada vigilancia para alcanzar ritmos de trabajos muy acelerados y no acordados previamente con ellas.
2. La continuada deslocalización del sector acentúa de forma muy marcada la presión sobre los ritmos de trabajo, con la consiguiente pérdida del control sobre la actividad, ante el miedo de no ser productivas, tener que minimizar los tiempos de manipulación, asumir los ritmos marcados por los pedidos, etc. Todo lo anterior obliga a las operarias a prestar atención de forma permanente sin descanso, a la vez, de tomar decisiones rápidas e incluso algunas difíciles, a lo que hay que sumar la falta de la posibilidad de exteriorizar los sentimientos.
3. En este sentido, hay que añadir la precariedad laboral, exceso de horas extras, cambios de turnos y/o puesto sin apenas aviso y consulta a las trabajadoras, reducida remuneración respecto a los hombres, tratos injustos, etc. Y, además, situaciones de acoso, continuidad de la jornada laboral en el hogar o doble presencia. En otras palabras se evidencia una descompensación de la balanza esfuerzo-recompensa desencadenado en las trabajadoras: fatiga, agotamiento físico y psíquico, angustia, desgana, estrés, varices, dolores de espalda, etc. En resumen, estamos ante un sector femenino con un alto grado de riesgo psicosocial que posibilita la aparición múltiples patologías psíquicas y físicas.

Las potenciales medidas preventivas de mayor eficacia, sobre los múltiples riesgos psicosociales descritos, son aquellas que actúan directamente sobre la raíz minimizando sus efectos, (Neffa, 2015), y favoreciendo la igualdad de oportunidades en las organizaciones consideradas feminizadas, (BIE, 2016). En este sentido se expone en la Tabla 4 una batería de acciones encaminadas a alcanzar dicho objetivo.

PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES, DAÑOS Y POTENCIALES MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL SECTOR DE ACTIVIDAD CONFECCIÓN DE PRENDAS DE VESTIR
RIESGOS PSICOSOCIALES
Las exigencias de horas extras sin previo aviso o no remuneradas; Los sueldos bajos; Los niveles de seguridad e higiene mínimas; La precariedad laboral; La falta de contrato o trabajo eventual; Los ritmos de trabajo muy acelerados; La falta o nulo control sobre las tareas; La obligación de ocultar los sentimientos; La atención alta y constante sobre la tarea; Las exigencias de afrontar decisiones complicadas y gestionarlas rápidamente; La obligación de aceptar turnos de trabajo rotatorios; El asumir tareas repetitivas y monótonas durante toda la jornada de trabajo; La ausencia de sincronía entre tareas a realizar y responsabilidades a asumir; La ausencia de capacidad para poder controlar las condiciones de trabajo; La dificultad para conciliar la vida familiar con el horario laboral; La falta de apoyo por parte de las compañeras; El desdén, y el escaso aprecio y afecto recibidos por los mandos y/o del resto de la plantilla; Los cambio de puestos o servicios sin contar con las trabajadoras; Las situaciones de falta de equidad en el trato; El acoso sexual, etc.
DAÑOS
Con cierto grado de frecuencia se padecen, entre otros: Angustia; Tendinitis; Fatiga; Varices; Dolores de espalda; Depresión; Cansancio, Ansiedad; Insomnio; Rabia, etc.
POTENCIALES MEDIDAS PREVENTIVAS
Diseñar un plan de evaluación desde la perspectiva de género de todos los posibles riesgos; Programar acciones que fomenten la colaboración entre empleadas y con la dirección; Enseñar a gestionar las tareas para tener control sobre ellas y alcanzar autonomía; Realizar un inventario de las diferentes competencias de cada una de las trabajadoras, y tenerlas en cuenta para ofrecerles la oportunidad de aplicarlas; Realizar talleres para fomentar el respeto entre las personas; Tomar medidas que impliquen la equidad en el trato; Realizar reuniones para que las trabajadoras tengan opinión sobre la organización del trabajo; Programar la ejecución de las tareas que permitan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; Asignar las tareas teniendo en cuenta el tiempo disponible en la jornada laboral; Asignar funciones y tareas desde una perspectiva de género; Proponer y hacer público un programa de promoción que tenga en cuenta la igualdad de género; Hacer públicas las tablas salariales de toda la plantilla, fijando retribuciones igualitarias entre sexos, etc.

Tabla 4. Principales riesgos psicosociales, daños y potenciales medidas preventivas en el sector de actividad Confección de prendas de vestir.

(Fuente: Elaboración propia a partir de BIE, 2014 y 2016; y González, 2006)

2.2. PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES, DAÑOS Y POTENCIALES MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL SECTOR DE ACTIVIDAD “COMERCIO AL POR MENOR”

La actividad económica “47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas” *“comprende la reventa (venta sin transformación) de bienes nuevos y usados principalmente al público en general para su consumo o utilización personal o doméstica, en tiendas, grandes almacenes, puestos, empresas de venta por correo, vendedores a domicilio, vendedores ambulantes, economatos, etc.”*, (INE, 2012). De productos alimenticios, bebidas, tabaco, combustibles para la automoción, para las tecnologías de la información y las comunicaciones, textiles, ferretería, pintura, vidrio, alfombras, moquetas, revestimientos de paredes y suelos, electrodomésticos, etc.

En primer lugar, hay que resaltar la importancia del sector feminizado del comercio minorista, excepto de vehículos de motor y motocicletas, dentro de la economía, pues supone el 12,8% del tejido empresarial español, (INE, 2020). Al mismo tiempo, como se puede observar en la Tabla 5, las trabajadoras están expuestas a un entorno de trabajo con altos niveles de riesgos psicosociales, (UGT, 2009). En este sentido, hay que poner de relieve que aun siendo un potente sector generador de empleo, alcanza altos niveles de rotación de las ocupadas. Como consecuencia del acelerado ritmo de trabajo en dilatadas y agotadoras jornadas laborales, donde en los periodos de máxima venta los días se suceden sin apenas descanso de forma consecutiva, impidiendo la conciliación familiar. Al mismo tiempo dicha situación se acentúa por la mayor exigencia en la polivalencia del desempeño de tareas, en un contexto de plantillas cada vez más reducidas, propiciando un incremento de la carga física y psíquica, e induciendo la aparición en las empleadas de cuadros de estrés y síndrome del quemado. Mientras que al mismo tiempo los Sueldos suelen ser bajos.

Además, la prestación del servicio conlleva el riesgo de sufrir la violencia generada por terceros, como posibles víctimas de atracos y robos. Sentimiento de inseguridad que se agrava en aquellos puntos de ventas periféricos y aislados del casco urbano con horarios de apertura flexibles y dilatados. Aumentando ya de por sí el nivel de estrés y el síndrome del quemado descritos en el punto anterior. Sin duda, situaciones nada alentadoras que elevan el nivel de los riesgos psicosociales aparejados al desempeño de la actividad. Por ello se hace necesario acometer medidas que minimicen los efectos adversos de los múltiples riesgos psicosociales que han de soportar las trabajadoras del sector. En este sentido, para preservar su seguridad y salud se han de tomar medidas por parte de la administración y empresas dirigidas para alcanzar tales fines. En consecuencia, en la Tabla 5 se recogen algunas de las posibles medidas preventivas que ayudarían en la dirección adecuada.

PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES, DAÑOS Y POTENCIALES MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL SECTOR DE ACTIVIDAD COMERCIO AL POR MENOR
RIESGOS PSICOSOCIALES
Padecer el síndrome del quemado, El estrés; La posible violencia ejercida por delincuentes; Los actos de violencia física y psicológica por parte del resto de la plantilla; Las situaciones de acoso laboral, sexual o discriminatorio; Los salarios precarios; La falta de descansos diarios y a lo largo de la semana; La falta de participación para controlar las condiciones de trabajo; El exceso de horas de trabajo diarias y a un ritmo muy rápido; Impedimentos para conciliar la vida familiar, laboral y personal; La carga mental; Los gritos frecuentes, etc.
DAÑOS
El insomnio; El agotamiento físico y emocional; La irascibilidad; la desgana para afrontar los problemas; las adicciones; La ansiedad; Los dolores de cabeza; Las depresiones; Los trastornos cardiacos, musculo-esqueléticas, respiratorios, endocrinos, gastrointestinales, dermatológicos y sexuales; El miedo; La inseguridad; La merma de la capacidad de concentración y razonamiento; La pérdida de peso; El distanciamiento en relaciones interpersonales; La aparición de conflictos con las compañeras; La frustración; La desorientación; La baja autoestima, etc.
POTENCIALES MEDIDAS PREVENTIVAS
Priorizar las tareas y prever imprevistos para organizar los descansos en la jornada y en la semana y, así evitar aglomeraciones; Instalar medidas de seguridad para luchar contra la delincuencia y la violencia dentro de la empresa; Participar en cursos para desarrollar habilidades sociales y gestionar emociones; Diseñar las funciones en acorde con las responsabilidades exigidas; Ceder capacidad de decisión para afrontar exigencias de clientes y de compañeras, también para gestionar tareas y ritmos de trabajo; Participación en cursos que otorguen competencias profesionales; Tomar medidas que impliquen la equidad en el trato; Realizar reuniones para que las trabajadoras tengan opinión sobre la organización del trabajo; Programar la ejecución de las tareas que permitan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; Facilitar la participación en talleres de técnicas de relajación, etc.

Tabla 5. Principales riesgos psicosociales, daños y potenciales medidas preventivas en el sector de actividad Comercio al por menor.

(Fuente: Elaboración propia a partir de UGT, 2009)

2.3. PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES, DAÑOS Y POTENCIALES MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL SECTOR DE ACTIVIDAD I HOSTELERÍA “SERVICIOS DE ALOJAMIENTO”

La descripción de las actividades del sector I Hostelería, subsector “55 Servicios de alojamiento”, “...comprende la prestación de alojamiento para estancias cortas a turistas y viajeros. Comprende también la provisión de alojamiento para estancias largas a estudiantes, trabajadores y similares. Algunas unidades ofrecen sólo alojamiento, mientras que otras ofrecen, además de alojamiento, comidas y/o servicios recreativos.”, (INE, 2012). En hoteles, camping y similares, se excluyen los apartamentos.

Se trata de un sector que representa según el INE (2018) el 11,7% del Producto Interior Bruto (En adelante PIB) de España, y acoge el 23,1% de las pernoctaciones en hoteles y establecimientos similares de toda la Unión Europea (En adelante UE), (INE, 2019). Por consiguiente, estamos ante un sector clave y feminizado de la economía española. Sin embargo, las ocupadas en dicha actividad están expuesta a múltiples riesgos psicosociales que pueden afectar a su salud física, psíquica o social (INSST, 2019), tal y como se desprende del análisis de la Tabla 6. Al mismo tiempo, Tal exposición a dichos riesgos alcanza una especial influencia sobre la salud y seguridad laboral de las trabajadoras, dado que se trata de una actividad muy intensiva en mano de obra, difícilmente sustituible por tecnología. Asimismo, al tratarse de una actividad estacional favorece la contratación eventual y masiva de trabajadoras, de baja cualificación y con una gran proporción de mujeres inmigrantes.

De ahí, que el escenario descrito en el punto anterior, propicie posibles situaciones, donde las trabajadoras tengan que someterse a jornadas cansinas e interminables, originando un desgaste psíquico y físico. Como consecuencia de: un exceso de carga y ritmo de trabajo; de numerosas horas extras; y sometidas a turnos rotatorios a lo largo de numerosos días, incluso fines de semanas, sin apenas descanso para poder recuperarse. Por lo tanto, la probabilidad de dañar la salud psicosocial de las ocupadas es muy alta. Situación que se agrava si el entorno laboral entra en conflicto con las responsabilidades familiares, impidiendo una efectiva conciliación.

En cuanto a las potenciales medidas preventivas para minimizar el riesgo psicosocial al que están expuestas las trabajadoras, son múltiples y algunas focalizadas en ocupaciones concretas dentro de la citada actividad, es por ello, que se han propuesto las principales y de forma genérica para los diferentes puestos en la Tabla 6.

PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES, DAÑOS Y POTENCIALES MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL SECTOR DE ACTIVIDAD I HOSTELERÍA: SERVICIOS DE ALOJAMIENTO
RIESGOS PSICOSOCIALES
La reducida satisfacción salarial y laboral; La falta o nulo control sobre las tareas; Los altos ritmos de trabajo; Los impedimentos para la conciliación familiar, personal y laboral; La obligación de aceptar turnos de trabajo rotatorios; La falta de expectativas profesionales; Las exigencias de horas extras sin previo aviso o no remuneradas; La continua ausencia de reconocimiento de su trabajo; El asumir tareas repetitivas y monótonas durante toda la jornada de trabajo; La ausencia de capacidad de liderazgo de los jefes; El escaso apoyo por parte de las compañeras y la dificultad para relacionarse; La ausencia de capacidad para poder controlar las condiciones de trabajo; La amenaza del síndrome del quemado; Los turnos rotatorios y hasta altas horas de la noche; La presencia de clientes violentos, etc.
DAÑOS
La ansiedad; La depresión; El insomnio; las enfermedades cardiovasculares; Los trastornos digestivos; El cansancio físico y mental; Los dolores de cabeza; La pérdida de apetito; La abulia; La tristeza; La irascibilidad, etc.
POTENCIALES MEDIDAS PREVENTIVAS
La participación de las mujeres en la organización del trabajo (turnos, horarios y tareas); La rotación y alternancia en las tareas, funciones y responsabilidades; El reconocimiento por parte de la empresa del bien hacer de las trabajadoras; La realización de talleres en habilidades sociales que potencien el respeto y el apoyo; El establecimiento de una política de contratación que aporte estabilidad y conciliación familiar; Definir una sistema de remuneración que incentive el afán de mejora mediante la participación en cursos y el trabajo en equipo, etc.

Tabla 6. Principales riesgos psicosociales, daños y potenciales medidas preventivas en el sector de actividad I Hostelería: servicios de alojamiento.

(Fuente: Elaboración propia a partir de INSST (2019) y Taboada et al. (2009))

2.4. PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES, DAÑOS Y POTENCIALES MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL SECTOR DE ACTIVIDAD “EDUCACIÓN”

Respecto al sector de actividad “85 Educación”, *“Esta sección comprende la educación de cualquier nivel o para cualquier profesión, tanto la educación pública como la privada. Se puede impartir de forma oral o escrita, tanto en aulas como por radio, televisión, Internet o correspondencia.”*, (INE, 2012).

Ante todo, resaltar que es un sector feminizado donde la merma de la salud como consecuencia de los riesgos psicosociales es asumida, de forma generalizada, como parte inherente o natural del hacer diario, sin contemplar la aplicación de medidas preventivas. A diferencia de la preocupación mostrada por muchas docentes sobre la salud y bienestar de su alumnado, (UGT, 2008). Tal situación y otros escenarios se pueden apreciar de forma descriptiva en la Tabla 7. Por otra parte, es relevante la insatisfacción laboral que muestran numerosas profesoras como resultado de la presión negativa que ejercen los riesgos psicosociales sobre su bienestar y salud. Así, dicho estado de ánimo se agrava por el esfuerzo añadido que supone tener que gestionar de forma continuada las emociones propias y las ajenas (alumnado, madres, padres, dirección, etc.).

Al mismo tiempo, hay que destacar, por ejemplo, que las docentes perciben una disminución de su autoridad y un incremento de la falta de disciplina del alumnado, que en ocasiones viene acompañado por una ausencia de apoyo por parte de la dirección del centro o/y de los padres y madres. En consecuencia, la presión psíquica y social percibida por las profesoras es muy alta, afectando de diferentes formas a su salud laboral.

Frente al entorno laboral que se ha de asumir en el ejercicio de la enseñanza, cabe la oportunidad acometer medidas de tipo preventivo que ayuden a proteger a este colectivo de los múltiples riesgos psicosociales a los que se encuentran en su día a día. Unos ejemplos de dichas medidas preventivas están recogidos en la Tabla 7, aunque no de forma exhaustiva, pero sí representativas.

PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES, DAÑOS Y POTENCIALES MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL SECTOR DE ACTIVIDAD EDUCACIÓN
RIESGOS PSICOSOCIALES
El exceso de alumnado en un aula; La imposibilidad de satisfacer las demandas de todo el alumnado; Las exigencias y demandas del centro educativo; La competitividad entre compañeras; La escasez de recursos didácticos y materiales; La sobrecarga mental; La ambigüedad y conflicto de rol como docente: papel de madres, profesoras y psicólogas; Muchas veces el escaso reconocimiento social e institucional; Ausencia de capacidad para poder controlar las condiciones de trabajo; Falta de apoyo y refuerzo por parte de asociaciones de madres y padres, equipos directivos e instituciones; Los episodios de indisciplina y agresiones del alumnado; El síndrome de burnout; El acoso sexual y laboral; El estrés, etc.
DAÑOS
El consumo frecuente de medicamentos; La ansiedad y depresión; Las alteraciones gastrointestinales; Los dolores de cabeza; Las agresiones y conductas violentas físicas o verbales; El cansancio y agotamiento físico y psicológico; El abandono del trabajo por salud; El insomnio; La insatisfacción laboral; La pérdida de voz, etc.
POTENCIALES MEDIDAS PREVENTIVAS
Participar en acciones formativas sobre el manejo de emociones y resolución de conflictos; La dotación de mayores recursos humanos, materiales y financieros para la diversidad educativa y cultural; El análisis y estudios de indicadores como el absentismo, interinidades, rotación, traslados, percepción y nivel de satisfacción personal y laboral de las propias mujeres; Establecer un programa de cuidado de la salud basado en reconocimientos médicos periódicos; Acciones de formación dirigidas al alumnado sobre gestión de emociones y habilidades sociales; Diseñar campañas de revalorice la figura de docente hacia los padres, madres, alumnado y sociedad en general; Creación de talleres centrados en el uso y cuidado de la voz; Definir ratios adecuados del alumnado por curso, etc.

Tabla 7. Principales riesgos psicosociales, daños y potenciales medidas preventivas en el sector de actividad Educación.

(Fuente: Elaboración propia a partir de Taboada et al., 2009; UGT, 2008; UGT, 2009)

2.5. PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES, DAÑOS Y POTENCIALES MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL SECTOR “SERVICIOS”

Abordamos de forma genérica en este epígrafe el estudio de todos los restantes subsectores de actividades feminizadas. Con el objetivo último de facilitar el estudio de dicho fenómeno. Puesto que tienen como factor en común (González, 2006; UGT, 2008; UGT, 2009): pertenecer todas al sector servicios; y el contacto y las exigencias continuadas de los clientes o usuarios. En consecuencia, se procede a analizar de forma agrupada las siguientes actividades feminizadas, que se corresponden con los dos dígitos del CNAE-09 incluidos en la Tabla 3: 69, 75, 78, 79, 81, 82, 86, 87, 88, 94, 96, 97 y 99.

Cabe considerar, por otra parte, desde una perspectiva general, que los principales riesgos psicosociales están afectando a un número cada vez más creciente de trabajadoras. Como resultado de los cambios continuos que se están produciendo en los últimos años en el entorno laboral. En este sentido, estos nuevos escenarios laborales se caracterizan, entre otras, por: la aparición de nuevas y diferentes formas de organización del trabajo, las cuales giran alrededor de la competitividad, de la flexibilidad y una, cada vez, más solicitada polivalencia; a lo anterior se suma la tendencia generalizada de minimizar el tamaño de la plantilla, lo que paralelamente conlleva a incrementos del ritmo del trabajo; y, por último, la tendencia de muchas empresas por dejar de realizar directamente determinadas tareas, recurriendo a la subcontratación o a la externalización de dichas actividades.

Al mismo tiempo, por parte de las trabajadoras, se aprecia un mayor peso otorgado al trabajo, como: elemento que favorece la independencia y la autonomía; afecta a la autoestima; y potencia el sentimiento de pertenencia e integración en la sociedad, (UGT, 2008). En consecuencia, dentro de este marco descrito, para evitar los daños que pudieran sufrir las trabajadoras, adquieren especial importancia el diseño e implementación de medidas preventivas en el sector servicios, tal y como se recogen en la Tabla 8 de forma concisa, pero extensa en cuanto al número de propuestas.

PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES, DAÑOS Y POTENCIALES MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL SECTOR SERVICIOS
RIESGOS PSICOSOCIALES
La carga mental; El estrés; La imprevisibilidad de las tareas; Las tareas rutinarias y monótonas; La falta de apoyo y reconocimiento de la dirección y compañeras; Los salarios bajos; La precariedad laboral; La violencia y el acoso sexual; Las jornadas laborales agotadoras; Ausencia de capacidad para poder controlar las condiciones de trabajo; La falta de apoyo por parte de las compañeras; La ausencia de expectativas profesionales; El burnout; La doble presencia; Las continuas demandas requeridas de forma simultáneas; Los cambios de turnos sin previo aviso; La escasa calidad del liderazgo; Los ritmos de trabajo muy altos; La ausencia de sincronía entre tareas a realizar y responsabilidades a asumir; La exigencia de esconder emociones, etc.
DAÑOS
La pérdida de la atención; La ansiedad; La depresión; Los dolores óseos y de cabeza; El insomnio; La irascibilidad; La angustia; La hipertensión; El colesterol elevado; Las cardiopatías; La frustración; Las alteraciones digestivas; La diabetes; El elevado consumo de medicamentos; La falta de capacidad para concentrarse; Los conflictos interpersonales; Pérdida de apetito; La alteración del entorno familiar y social, etc.
POTENCIALES MEDIDAS PREVENTIVAS
Reuniones para que participen las trabajadoras en la organización de turnos, descansos, duración de la jornada según contrato, horarios, etc.; Diseñar las tareas laborales o su combinación, de tal forma que no suponga una carga excesiva de esfuerzo de forma continuada a lo largo de toda la jornada; Trazar un programa claro que comunique los requisitos para promocionar; Proponer a las trabajadoras un mayor grado de autonomía para la gestión de las tareas y el orden para acometerlas; Perfilar acciones formativas que permitan la adquisición de competencias en la gestión de emociones propias y ajenas, con el objetivo de alcanzar una mesura entre la indiferencia y la implicación de las trabajadoras; Establecer mecanismos que aseguren la igualdad de trato, sin discriminación; Hacer efectiva la conciliación familiar y laboral, etc.

Tabla 8. Principales riesgos psicosociales, daños y potenciales medidas preventivas en el sector servicios.

(Fuente: Elaboración propia a partir de González, 2006; INSST, 2019; Taboada et al., 2009)

3. GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA LA MEJORA DE LA CULTURA PREVENTIVA EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las pequeñas y medianas empresas (en adelante pymes), al igual que el resto de empresas están obligadas a cumplir la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. La cual recoge en su Exposición de Motivos, apartado 5, que *“La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales”*. Por consiguiente, las políticas de las empresas deben focalizarse en mejorar las condiciones de trabajo, con el fin de evitar los accidentes laborales. En este sentido la cultura preventiva o de seguridad de las empresas, es una de las mejores herramientas preventivas para minimizar o hacer desaparecer los riesgos psicosociales, que causan daños sobre las trabajadoras.

Al mismo tiempo, y más específicamente, la implicación de la dirección de las organizaciones y de las propias trabajadoras, se constituye en el elemento principal para el diseño, desarrollo y consolidación de una cultura de seguridad. A fin de que, en las profesiones feminizadas, los riesgos de género, como lo son la violencia de género y la doble jornada, se atenúen de forma considerable y no amenacen la salud de las trabajadoras, (González, 2006).

3.1. CASO DE BUENAS PRÁCTICAS

En el presente epígrafe vamos a presentar un caso de buenas prácticas llevadas a cabo por una pequeña empresa feminizada malagueña del sector servicios, con CNAE “8220.- Actividades de los centros de llamadas” (call center), especializada en la comercialización telefónica de actividades formativas para terceros. Y, más concretamente, el trabajo en los puestos operativos consiste en la venta telefónica de los productos formativos de las empresas clientes, tanto a otras empresas e instituciones, como a los particulares. Por otra parte, esta empresa creada en 2015 y gerenciada por su fundadora, con amplia experiencia en el sector formativo y en la atención al público, emplea actualmente 32 personas, de las cuales 30 son mujeres.

Debe señalarse que en base a la experiencia previa de la gerente y al realizar la evaluación de riesgos psicosociales, se constató que las teleoperadoras se encontraban en una situación desfavorable debido:

- A su limitada autonomía en la realización de su trabajo diario, pues el protocolo a seguir en el proceso de la llamada es muy concreto y específico.
- A la rutina de realizar la misma tarea durante toda su jornada laboral.
- A la exposición del trato inoportuno, agresivo o insultante de algunos de los receptores de las llamadas.
- A la exposición de las alteraciones emocionales positivas o negativas de determinados clientes asiduos.

Asimismo, la situación descrita se veía acentuada especialmente cuando se trataba de comercializar acciones formativas relacionadas con determinados oficios. Pues a la dificultad de presentar adecuadamente el producto por teléfono, se añadían algunas veces las insinuaciones sexuales realizadas hacia las teleoperadoras.

De ahí que la empresa ha ido paulatinamente introduciendo algunas acciones para disminuir el estrés y los riesgos psicosociales a los cuales estaban expuestas las trabajadoras. En este sentido, y en colaboración con las propias trabajadoras, se desarrollaron una serie de medidas preventivas, que llevaron a la implantación de unas nuevas actuaciones consensuadas de tipo organizativo e individual.

En primer lugar, el equipo de supervisoras de cada turno, en función de los paquetes de cursos a comercializar establecía rangos de "estrés" para las teleoperadoras. En consecuencia, en la organización de cada turno, se procedía de tal forma que ninguna de las teleoperadoras tuviera que atender de forma continuada las llamadas conflictivas durante más de 2 horas seguidas, dentro de una jornada de trabajo de 6 a 8 horas. Por lo tanto, se hacía una rotación de las asignaciones de los paquetes de acciones formativas a vender.

En segundo lugar, otra medida introducida, y muy favorable desde el punto de vista de la cohesión del equipo por su claro impacto sobre la limitación del alcance de los riesgos psicosociales, han sido las reuniones semanales para tratar "las llamadas problemáticas". Es decir, en estas reuniones las trabajadoras de cada turno tenían voz libre para "desahogarse", pero también para transmitir con qué enfoque de atención debería utilizarse en dichas situaciones, de cara a gestionar las emociones propias y las de los clientes.

En tercer lugar, otra práctica llevada a cabo por esta empresa es la elaboración de un manual de atención al cliente en forma de videoblog. En este sentido, se ha confirmado que en la labor de las teleoperadoras, incluso con dilatada experiencia, los manuales escritos sólo son parcialmente eficaces. Puesto que la entonación, la forma de pronunciar, las pausas durante la llamada, etc., son elementos que pueden tener gran impacto sobre el resultado de las ventas. Por lo tanto, desconocer estos aspectos producen estrés a las trabajadoras, especialmente a las de nueva incorporación. Por ello, el tener a su disposición grabaciones de otras compañeras, no solamente mejora el nivel de capacitación y disminuye la necesidad de intervención de las supervisoras, sino que también cada trabajadora alcanza un mayor grado de confianza en el desarrollo de su labor.

En cuarto lugar, la empresa, en son de cuidar de sus trabajadoras, lleva a cabo desde su creación una política de contratos muy flexible permitiendo a las teleoperadoras conciliar su actividad profesional y familiar. Así, a petición de las trabajadoras la jornada semanal de 36 horas puede distribuirse de múltiples maneras. Por ejemplo 6 h. en 6 días, pero también 4 h. durante 2 días, más 6 h. en otros 2 días, más 8 h. en los restantes 2 días. O sea, facilitando la compaginación de las cargas familiares de manera más eficaz, y, por lo tanto, disminuyendo el estrés de las trabajadoras.

Por último, otra acción preventiva llevada a cabo por la empresa son las actividades de distensión organizadas por la empresa semanalmente y mensualmente. Es decir, cada semana la empresa elige a una de las trabajadoras con el objetivo de liderar las pausas para el ejercicio físico, intentando no solamente indicar el ejercicio sino también "hacer reír" a las compañeras. Así, cada 2 horas, y durante 1-2 minutos, las trabajadoras deben

realizar un breve ejercicio de estiramientos o relajación. Por otro lado, mensualmente se organiza para las trabajadoras, fuera del horario de trabajo, una sesión de actividades “lúdicas” para la relajación. Con la intención de alcanzar este fin, se contratan instructores de yoga, baile, autodefensa, etc. Ahora bien, estas actividades no solamente crean mejor ambiente de trabajo sino también sirven para mejorar la autoestima de las trabajadoras, y en cierto grado, el empoderamiento para el desempeño de las tareas.

En síntesis, gracias a estas medidas se han alcanzado importantes mejoras en la organización de trabajo, en la cohesión del equipo, en la mejora de las relaciones personales, así como en la disminución de las bajas por enfermedad. No obstante, estas acciones no sólo han repercutido en la salud y seguridad laboral de las propias trabajadoras, sino que además han contribuido a mejorar la calidad de la atención que reciben las personas destinatarias de las llamadas.

4. CONCLUSIONES

Los riesgos psicosociales están presentes de forma significativa en todas las actividades feminizadas amenazando la salud de las trabajadoras. Sin embargo, con diferencias entre los sectores. Por consiguiente, es necesario poner en el punto de mira en determinadas situaciones, como se observa en el sector de actividades educativas, donde los riesgos psicosociales son asumidos como algo natural e inherente al ejercicio de la profesión, sin que las trabajadoras prioricen la necesidad de su prevención. Por ello, la seguridad y salud laboral de las mujeres exige que los múltiples riesgos psicosociales, presentes en toda actividad laboral, hayan de ser estudiados y acometidos de forma integral y minuciosa, y, por lo tanto, desde una perspectiva de género, que permita detectar como inciden de forma específica en la salud de las mujeres. Asimismo, lo anterior pone de relieve que en determinadas organizaciones no existe una verdadera cultura preventiva desarrollada y eficiente que afronte dichos riesgos psicosociales como riesgos a considerar en los planes de prevención. De ahí la gran importancia de la implicación de la dirección y de todas las trabajadoras para acometer el reto de detectar, evaluar y diseñar medidas a contemplar en los planes de prevención desde una visión de género, que tengan en cuenta de forma especial las características del entorno laboral en las actividades feminizadas, y sus efectos sobre la salud de las mujeres.

En consecuencia, es prioritario focalizar la atención en la creación y desarrollo de una cultura de seguridad. A fin de que permitan a las organizaciones feminizadas, visibilizar los riesgos psicosociales y los daños que amenazan la salud de las mujeres, siguiendo siempre una perspectiva de género. Y, que también ayuden a diseñar políticas de prevención acorde con la realidad del día a día que acontece en las pymes feminizadas.

5. REFERENCIAS

5.1. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BIE (2014). Seguridad y salud en el trabajo para mujeres y hombres. Boletín Igualdad en la Empresa, 16.
- BIE (2016). Medidas y planes de igualdad en empresas feminizadas o masculinizadas. Boletín Igualdad en la Empresa, 31.
- Cáceres, J., Escot, L., Fernández, J. y Briones, J. (2004). La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español. Documentos de Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, 06.
- EPA (2020). Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- EU-OSHA (2020). Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Gómez, M., Gómez, R., De Andrés, R., Alastruey, J.C., Serrano, F. y Ayarza, I. (2014). Guía de prevención de riesgos psicosociales. Dirigida al delegado o delegada de prevención. OSALAN, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.
- González, F.J. (2006). Riesgos ergonómicos y psicosociales en los sectores feminizados de Andalucía. UGT Andalucía. Jaén.
- González, M.F. (2011). Salud laboral y género: Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(1), 89-114. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500007>
- INE (2012). CNAE-2009. Instituto Nacional de Estadística. http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccnc/J_MNC/notasex_cnae_09.pdf
- INE (2018). España en cifras 2018. Instituto Nacional de Estadística. https://www.ine.es/prodyser/espaa_cifras/2018/files/assets/common/downloads/publication.pdf
- INE (2019). España en cifras 2019. Instituto Nacional de Estadística. https://www.ine.es/prodyser/espaa_cifras/2019/58/
- INE (2020). Estadística Estructural de Empresas: Sector Comercio-Definitivos 2017. Instituto Nacional de Estadística. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176902&menu=ultiDatos&idp=1254735576550
- INSHT (2020). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial->
- INSST (2019). Guía para la gestión y evaluación de los riesgos ergonómicos y psicosociales en el sector hotelero. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/599872/Gu%C3%ADa+para+la+gesti%C3%B3n+y+evaluaci%C3%B3n+de+los+riesgos+ergon%C3%B3micos+y+psicosociales+en+el+sector+hotelero+-+A%C3%B1o+2019/6cd96d70-1aca-4438-ba9e-62c460bdf249>

López, M., Nicolás, C., Riquelme, P. J., y Vives, N. (2019). Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea (2002-2017). *Revista Prisma Social*, 26, 159-182.

Neffa, J. (2015). *Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Una Contribución a su Estudio*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET/ Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Nordeste / Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata / Departamento de Economía y Administración de la Universidad Nacional de Moreno / Centro de Innovación para los Trabajadores CITRA CONICET-UMET. Buenos Aires.

OIT (1984). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Organización Internacional del Trabajo, Serie seguridad, higiene y medicina del trabajo, 56.

QuirónPrevención (2020). ¿Cuáles son los principales riesgos psicosociales en el trabajo? <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/cuales-principales-riesgos-psicosociales-trabajo>

Red DIE (2020). Academia Técnica Universitaria, S.L. Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa". Ministerio de Igualdad. <http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/fichaATU.htm>

Rivas, M.P. (2008). Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 74, 227-286.

Rubio-Romero, J.C. (2004). *Métodos de evaluación de riesgos laborales*. Díaz de Santos. Madrid.

Taboada, L., Niño, A. y Castells, L. (2009). Asociación de Mujeres de las Islas Baleares para la Salud (ADIBS). Conselleria de treball i formació, Govern Illes Balears. <https://docplayer.es/26381449-Autoras-leonor-taboada-spinardi-angeles-nino-lopez-lena-castells-torrens-palma-2009.html>

UGT (2008). *Guía prevención de riesgos psicosociales en el sector Enseñanza Secundaria*. Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.

UGT (2009). *Guía prevención de riesgos psicosociales en el sector comercio al por menor*. Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. <http://observatorioriesgospsicosociales.com/>

Vallellano, M.D. (2018). *Guía en el trabajo Género y Riesgos Psicosociales*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC.

5.2. REFERENCIAS LEGISLATIVAS

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

5. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU EVALUACIÓN EN RELACIÓN AL “ACOSO, LABORAL GENÉRICO O LABORAL SEXUAL”

GENDER PERSPECTIVE ON
PSYCHOSOCIAL RISKS AND
THEIR ASSESSMENT IN
RELATION TO “HARASSMENT
AT WORK, GENERIC OR
SEXUAL”

José Luque Morales

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Jefe de Unidad Especializada de Seguridad y Salud Laboral

Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Málaga

Resumen

Hay que realizar las evaluaciones de riesgos psicosociales desde una perspectiva de género. Pero, si queremos que esas evaluaciones tengan auténtica trascendencia real mejorando las condiciones de trabajo de trabajadores y trabajadoras desde el punto de vista psicosocial, lo primero que debemos hacer es mejorar las evaluaciones de riesgos psicosociales que se vienen realizando por la mayoría de las empresas, mejora que se produciría utilizando procedimientos de evaluación que combinen técnicas cuantitativas y cualitativas, concluyendo las evaluaciones con la implantación de medidas preventivas concretas (no genéricas), y exigiendo más especialización en riesgos psicosociales a los técnicos que realizan las evaluaciones. Existen estudios que evidencian diferencias entre trabajadores y trabajadoras en la respuesta a determinados factores psicosociales, diferencias que deben ser consideradas en las evaluaciones de riesgos psicosociales. Otros estudios han comprobado respecto al síndrome de “burnout” que las trabajadoras experimentan mayor agotamiento emocional, mientras que los trabajadores experimentan mayor despersonalización. Pero es el riesgo psicosocial de acoso el sufrido con más frecuencia por las trabajadoras, sobre todo en las modalidades de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dándose también la circunstancia de que los daños en la salud son también más graves, por lo que es bastante necesaria la mejora en la gestión preventiva de este riesgo de acoso en sus diferentes modalidades, acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, tanto en lo que se refiere a su evaluación como en lo que se refiere a la implantación de medidas preventivas. La evaluación del riesgo de acoso debe ir precedida o complementada de una evaluación de riesgos psicosociales que nos aporte información sobre factores organizativos y de las relaciones interpersonales; también pueden ser necesarios cuestionarios que nos permitan obtener información sobre comportamientos de acoso que están ocurriendo en el lugar de trabajo; cuestionarios que, a su vez, deben ser combinados con técnicas cualitativas, siendo importante valorar aspectos como la existencia en el lugar de trabajo de personas trabajadoras pertenecientes a colectivos particularmente proclives a ser sus integrantes víctimas de acoso, o la prestación de servicios de trabajadoras en un contexto de género masculino. Realizada la evaluación, se deben concretar medidas preventivas dirigidas a evitar el acoso, existiendo medidas preventivas propias del riesgo de acoso como los códigos de buenas prácticas, y la formación e información de los trabajadores. Además, para los casos en que el acoso ocurra, la empresa debe tener prevista una medida reactiva o procedimiento de actuación frente al mismo. El compromiso de la empresa con la prevención del riesgo de acoso se pone de manifiesto cuando reacciona de forma inmediata ante el primer indicio de acoso, cuando reacciona frente al acoso que se produce, no sólo en el trabajo, sino también en relación con el trabajo, incluido el ocurrido mediante el uso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, con independencia de que los medios sean propiedad de la empresa o de los trabajadores, y cuando reacciona adoptando medidas de intento de solución de conflictos interpersonales.

Palabras clave

Riesgos psicosociales, Género, Acoso, Prevención

Abstract

Psychosocial risk assessments must be developed applying a gender perspective. However, if we want these assessments to have real significance by improving the working conditions of workers from a psychosocial point of view, the first thing we must do is to improve the psychosocial risks assessments that are being carried out by most companies. This improvement would take place by using assessment procedures that combine quantitative and qualitative techniques, concluding the assessments with the implementation of specific (not generic) preventive measures, and demanding more specialisation in psychosocial risks from the technicians who carry out the assessments.

There are studies that show differences between male and female workers in the response to certain psychosocial factors. These differences should be considered in psychosocial risk assessments. Other studies have found that, with respect to burnout syndrome, female workers experience greater emotional exhaustion, while workers experience greater feelings of depersonalization. However, the psychosocial risk of harassment is the one most frequently suffered by women workers, especially in the forms of sexual and gender-based harassment, both in terms of assessment and the implementation of preventive measures. There is also the fact that the damage to health is also more serious, so it is quite necessary to improve the preventive management of this risk of harassment in its different forms, moral harassment, sexual harassment and harassment based on sex, both in terms of its assessment and implementation of preventive measures.

Harassment risk assessment must be preceded or complemented by a psychosocial risk assessment that provides information on organisational factors and interpersonal relationships. Questionnaires may also be needed to obtain information on harassing behaviour that is occurring in the workplace. These questionnaires should be combined with qualitative techniques, and it is important to assess aspects such as the existence in the workplace of workers belonging to groups that are particularly prone to harassment, or the provision of services by women workers in a male context.

Once the assessment has been carried out, preventive measures aimed at avoiding harassment must be specified. There are preventive measures that are specific to the risk of harassment, such as codes of good practice, and training and information for workers. In addition, in cases where harassment occurs, the company must have a reactive measure or procedure for taking action against it.

The company's commitment to preventing the risk of harassment is evident when it reacts immediately to the first sign of harassment, when it reacts to harassment that occurs, not only at work, but also in relation to work, including that which occurs through the use of new information and communication technologies, regardless of whether the media are owned by the company or by the workers, and when it reacts by adopting measures to try to resolve conflicts between workers.

Key words

Psychosocial risks, Gender, Harassment, Prevention

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	151
2. GÉNERO Y RIESGOS PSICOSOCIALES	154
3. GESTIÓN PREVENTIVA DEL ACOSO	155
3.1. ACOSO MORAL	155
3.2. ACOSO SEXUAL	156
3.3. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	157
3.4. FUNDAMENTACIÓN LEGAL DEL TRATAMIENTO PREVENTIVO DEL ACOSO	157
4. EVALUACIÓN DEL RIESGO	161
4.1. ANTECEDENTES DEL ACOSO	161
4.2. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN	163
5. MEDIDAS PREVENTIVAS	164
6. MEDIDAS REACTIVAS: PROCEDIMIENTO CONTRA EL ACOSO	165
6.1. ¿EN QUÉ MOMENTO HAY QUE INTERVENIR?	165
6.2. ¿HASTA DÓNDE SE EXTIENDE EL ÁMBITO DE INTERVENCIÓN?	167
6.3. ¿ES ACOSO O SÓLO UN CONFLICTO?	169
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	171

1. INTRODUCCIÓN

En España, las evaluaciones de riesgos psicosociales se comenzaron a realizar por las empresas en un alto porcentaje a partir de requerimientos formulados por los inspectores de trabajo en base a la “Guía de actuación inspectora en factores psicosociales” del año 2006. A partir de aquí, el camino recorrido no ha sido fácil si atendemos a las dudas planteadas sobre todo en cuanto a la corrección de los métodos de evaluación. Al respecto nos puede servir de ejemplo la sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, 91/2014, de 14 de mayo de 2014, en la que se planteaba si era adecuado o no el cuestionario reducido de 41 ítems elaborado por la entidad bancaria Caixabank a partir del cuestionario FPSICO 2.0 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La simple lectura de la sentencia nos muestra las discrepancias entre diferentes organismos oficiales. Así, el Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo considera que el cuestionario era adecuado; el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la Comunidad de Madrid también considera que el cuestionario era adecuado, aunque propone dos líneas de actuación a realizar en la empresa, una de mejora para carga mental y otra de seguimiento de satisfacción del resto de factores; y, por último, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo emite informe manifestando que el cuestionario no era adecuado para realizar una evaluación de riesgos psicosociales, pues, entre otros aspectos, las propiedades psicométricas del FPSICO 2.0 sólo se garantizan aplicando el cuestionario en su totalidad.

Pero, aunque han surgido dudas a lo largo del camino recorrido hasta ahora, también debemos reconocer que hemos avanzado bastante con las importantes aportaciones desde el ámbito científico-técnico del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, actualmente Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, INSST), con las actuaciones de la Inspección de Trabajo formulando requerimientos y asesorando a las empresas para la realización de las evaluaciones de riesgos psicosociales, y con la presión de los sindicatos para integrar los riesgos psicosociales en el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales de las empresas, sin olvidarnos por supuesto de las muy importantes contribuciones del ámbito universitario, tanto de la rama del Derecho del Trabajo como de la Psicología, actuando como una especie de locomotora que alumbró el camino que seguimos los demás.

Recientemente, bajo el impulso de las políticas de igualdad, se ha incorporado un nuevo aspecto al tema de la gestión de los riesgos psicosociales. Se dice ahora que se deben realizar las evaluaciones de riesgos psicosociales desde una perspectiva de género, y ya se comienzan a ver evaluaciones en las que efectivamente se presta atención a esta variable. Pero estas nuevas evaluaciones continúan arrastrando deficiencias que ya venían de antes, lo que significa que poco avanzaremos si no corregimos esas deficiencias, es decir, es necesario corregir esas deficiencias para que las evaluaciones tengan verdaderamente una trascendencia real en el sentido de que contribuyan a modificar las condiciones de trabajo, también desde una perspectiva de género. Se trata de deficiencias que el autor de este artículo ha podido ir observando a lo largo de su experiencia de años realizando actuaciones inspectoras en empresas de diferentes sectores económicos con motivo de

denuncia o de campañas organizadas desde la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y que, claramente interrelacionadas unas con otras, son las siguientes: 1ª realizar el procedimiento de evaluación utilizando exclusivamente técnicas cuantitativas (cuestionarios), 2ª ausencia de planificaciones preventivas, y 3ª baja capacidad profesional de los técnicos que realizan las evaluaciones.

- 1ª En cuanto a la primera deficiencia hay que comenzar diciendo que la utilización exclusiva de cuestionarios es un recurso fácil ya que, con la ayuda de una aplicación informática, se pasan los cuestionarios al personal y, a continuación, se genera un gran volumen de folios con sus correspondientes gráficos, colores y valores numéricos, que, a su vez, permite justificar ante la empresa que la evaluación ha sido realizada. Pero la evaluación no se debe limitar a los resultados de un cuestionario, sino que debe combinar técnicas cuantitativas y cualitativas, pues los cuestionarios suelen ser demasiado generales para ayudar a determinar medidas preventivas concretas, siendo necesario el debate en grupos de discusión para una mejor interpretación de los resultados de los cuestionarios (Artazcoz, y Molinero, 2004). Esto es lo que se denomina triangulación de datos, que consiste en un procedimiento de evaluación que obtiene datos de técnicas cuantitativas y cualitativas para analizarlos y compararlos entre sí en la fase de conclusiones (Lara Ruiz, 2015, pp. 26-28).

Una técnica cualitativa bastante ignorada hasta ahora en las evaluaciones de riesgos psicosociales son los grupos de discusión que, correctamente constituidos y bien dirigidos, pueden aportar información valiosa; y, además, atendiendo la perspectiva de género, deben ser un importante instrumento de participación de las trabajadoras en el proceso de evaluación y en la concreción de las medidas correctoras a introducir en las condiciones de trabajo.

Otra técnica cualitativa en las evaluaciones de riesgos psicosociales, también bastante ignorada hasta ahora, es la observación de las condiciones de trabajo, que permite al técnico que realiza la evaluación ver directamente y recoger datos referidos a la forma en que se desarrolla el proceso productivo o se presta el servicio a los clientes, y, desde una perspectiva de género, le permite ver cómo se desarrolla el trabajo de las mujeres: carga de trabajo, relaciones jerárquicas, etc.

- 2ª En cuanto a la ausencia de planificaciones preventivas, es una deficiencia generalizada en las evaluaciones de riesgos psicosociales. Hay que señalar al respecto que también existe un cierto temor o reticencia por parte de las empresas en relación al tema psicosocial, posiblemente porque piensen que va a verse perturbada su organización del trabajo, o que se le van a imponer obligaciones que pueden mermar su capacidad productiva. Y quizás por esto también los servicios de prevención (que no quieren perder al cliente que les paga) se limitan a finalizar su trabajo de evaluación con unas conclusiones o recomendaciones genéricas del tipo “adaptar la carga de trabajo...”, “prestar apoyo social...”, etc., sin elaborar una planificación preventiva tal como la exige el art. 16.2.b) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), esto es, “incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución”.

La ausencia de planificación preventiva, de implantación real de medidas correctoras, es especialmente grave en el sector sanitario, con un alto porcentaje de mujeres

trabajadoras, en el sector de residencias de la tercera edad, especialmente en el grupo de auxiliares de clínica, casi al 100 por 100 integrado por mujeres, y en el sector de ayuda a domicilio, también casi al 100 por 100 integrado por mujeres. Se trata de tres casos de colectivos especialmente expuestos al riesgo de “burnout”, que realizan una labor muy relevante socialmente, y en los que en gran medida la ausencia de medidas preventivas viene motivada por la escasez de recursos financieros o personales.

- 3^a En cuanto a la baja capacidad profesional de los técnicos que realizan las evaluaciones de riesgos psicosociales, puede venir motivada por la falta de especialización. Es cierto que, conforme a los arts. 34, y 37.1.b) del Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, un técnico con nivel superior en prevención de riesgos laborales y la especialidad de ergonomía y psicología aplicada puede realizar una evaluación de riesgos psicosociales. Pero, además de la titulación habilitante, se necesita práctica y especialización profesional. Por lo tanto, sería conveniente que cada servicio de prevención ajeno dispusiese de un técnico que, además de tener el título de técnico con nivel superior en prevención de riesgos laborales y la especialidad de ergonomía y psicología, fuese el que habitualmente realizase las evaluaciones de psicosociales encomendadas al servicio de prevención ajeno. Así, el técnico mejoraría la capacitación que se le presume por su titulación con la práctica profesional continuada; y mejoraría aún más con la asistencia a cursos sobre temas psicosociales impartidos por el INSST u otros organismos con competencias en la materia, integrándose por supuesto en el contenido de estos cursos la perspectiva de género. Esta conjunción de práctica profesional y aprendizaje teórico facilitaría una adecuada capacitación profesional. La práctica permite conocer las peculiaridades de las diferentes actividades empresariales (organización del trabajo, diseño de tareas, trabajo en equipos, relaciones interpersonales, posibles focos de violencia, etc.), y el aprendizaje teórico permite encontrar la explicación de lo que ocurre, los posibles aspectos de mejora, etc.

2. GÉNERO Y RIESGOS PSICOSOCIALES

Se han realizado ya estudios (aunque posiblemente serían necesarios más) sobre factores psicosociales y género. Estos estudios van dirigidos a demostrar que los factores psicosociales no afectan igual a trabajadores que a trabajadoras, y así se aportan datos que demuestran, por ejemplo, que el factor psicosocial carga de trabajo afecta en mayor medida al sexo femenino, mientras que el sexo masculino reacciona de forma más elevada al estrés de rol, o que las trabajadoras recurren más al apoyo social (Cifre, Salanova, y Franco, 2011). Se trata de estudios realizados a partir de muestras de trabajadores y trabajadoras pertenecientes a diferentes sectores económicos, y los datos que aportan deben ser tenidos en cuenta a la hora de realizar las evaluaciones de riesgos psicosociales.

Por otra parte, la diferente respuesta de hombres y mujeres ante los factores psicosociales debe ser puesta en relación a un contexto social amplio en el que hombres y mujeres tienen asignado un rol diferente: las mujeres son relacionadas preferentemente con tareas de cuidado de la familia, mientras que los hombres son relacionados con tareas dirigidas a la consecución de metas. Estos diferentes roles son asumidos a través de un proceso de aprendizaje social que conduce a la aceptación del rol que la sociedad te impone, y que conlleva la aceptación de condiciones de trabajo inferiores (contratos a tiempo parcial, salarios más bajos, dificultades en la promoción profesional, etc.) con la consiguiente carga de riesgo psicosocial (Garrosa, y Gálvez, 2013, pp. 67-72).

Entre los riesgos psicosociales debemos mencionar el síndrome de "burnout", respecto al cual se han realizado pocos estudios para comprobar cómo influye la variable género en su desarrollo. Ya existen estudios que han mostrado una mayor experiencia de agotamiento emocional en las mujeres, mientras que la despersonalización es experimentada en mayor medida por los hombres; y otros que muestran diferencias entre hombres y mujeres en la percepción del apoyo social (Garrosa, y Gálvez, 2013, pp. 73-74). Pero son necesarios más estudios que detallen la aparición del síndrome en función de los factores psicosociales concurrentes en el ambiente de trabajo, diferenciando entre hombres y mujeres, y que describan cómo evoluciona el síndrome diferenciando entre ambos sexos. Son importantes estos estudios, en primer lugar, porque son muchos los casos de "burnout" entre profesiones hoy muy importantes en nuestra sociedad como son las profesiones de ayuda (sanitarios, docentes, auxiliares de la tercera edad, etc.), y, en segundo lugar, porque, si atendemos a los casos que llegan a la jurisprudencia, podemos afirmar que son más mujeres que hombres quienes llegan al ocaso de su carrera profesional con un deterioro psíquico importante a causa del "burnout".

Por último, un riesgo psicosocial que sufren especialmente las mujeres es el riesgo de acoso. Esta afirmación nadie la cuestiona en relación al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En cuanto al acoso moral, hay estudios que han concluido que las trabajadoras tienen mayor probabilidad de sufrir acoso, y otros han concluido que las trabajadoras padecen más el acoso (Escartín, Salin, y Rodríguez-Carballeira, 2013, p. 213). Pues bien, al riesgo de acoso nos vamos a referir en lo sucesivo comenzando por la gestión del riesgo en general y, a continuación, tratar los temas de evaluación y medidas preventivas, incidiendo siempre en posibles aspectos de mejora.

3. GESTIÓN PREVENTIVA DEL ACOSO

Las empresas están obligadas a actuar preventivamente frente al acoso en sus tres modalidades de acoso moral, acoso sexual, y acoso por razón de sexo.

3.1. ACOSO MORAL

Desde un enfoque preventivo, esto es, en base a su consideración de riesgo laboral, la NTP 854 ofrece la siguiente definición de acoso moral o acoso psicológico en el trabajo:

"Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud" (Fidalgo, Gallego, Ferrer, Nogareda, Pérez, y García, 2009).

Siguiendo la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 17 de mayo de 2018, rec. 1691/2018, las conductas lesivas de acoso, susceptibles de causar un daño, se pueden agrupar en cinco bloques diferenciados:

1. Impedir la comunicación adecuada de la víctima en su entorno laboral, con conductas tales como cambio de puesto de trabajo, aislamiento del trabajador respecto del resto de la plantilla, supresión de teléfono, fax u ordenador que viniera utilizando habitualmente.
2. Impedir o dificultar a la víctima el establecimiento de contactos sociales, con conductas como no hablar con la persona, recomendar o prohibir al resto de la plantilla hablar con la, marginarla en los lugares comunes de la empresa, asignarle un puesto de trabajo que en la práctica representa un aislamiento total, no invitarla a actividades sociales organizadas por la empresa, etc.
3. Desacreditar la reputación personal de la víctima, con conductas como ridiculizar a la persona trabajadora, hacer circular rumores sobre su vida privada, atribuirle problemas psicológicos o supuestas enfermedades mentales, imitar sus gestos, atacar sus creencias políticas o religiosas, burlarse de su origen o nacionalidad, criticar su forma de vestir, su aseo personal, etc.
4. Desacreditar la reputación profesional de la víctima, encomendándole trabajos inútiles o de imposible realización, descalificando habitualmente el trabajo que realiza, impidiendo o limitando su promoción profesional mediante la marginación de su asistencia a cursos o seminarios; asignándole trabajos de escaso valor y propios de categorías profesionales inferiores, etc.
5. Conductas que producen efectos nocivos sobre la salud física o psíquica de la víctima, como amenazas, ataques verbales, agresiones sexuales, encomienda de trabajos especialmente penosos o peligrosos, etc.

Son conductas reiteradas, que se repiten a lo largo del tiempo. Y, en cuanto a la intencionalidad, la reciente sentencia del Tribunal Constitucional 56/2019, de 6 de mayo, ha señalado que, *“con carácter general, la protección constitucional de los derechos fundamentales no puede quedar supeditada a “la indagación de factores psicológicos y subjetivos de arduo control”, pudiendo bastar “la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico y el resultado lesivo prohibido por la norma (SSTC 11/1998 ...)”*.

3.2. ACOSO SEXUAL

El art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI), define el acoso sexual como *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

A diferencia de la Directiva 2002/73/CE, no se exige que se trate de una conducta no deseada respecto a la que la víctima ha de manifestar expresamente su oposición o no deseabilidad; y, a diferencia del acoso moral, no es necesaria la reiteración, bastando una sola conducta para que se considere la existencia de acoso sexual. Tampoco hay que detenerse en averiguar la intencionalidad del acosador, pues basta con que la conducta *“produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona”* (Olarte, 2020).

“En el ámbito laboral, las conductas de acoso sexual se clasifican en dos tipos, el chantaje sexual –generalmente ejercido por un superior jerárquico o persona cuya decisión pueda tener efectos sobre el empleo (acceso o continuidad en el mismo) y/o las condiciones de trabajo de la persona acosada (salarios, retribuciones, promoción...)- y el acoso ambiental que se refiere a conductas de contenido sexual que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona –o personas- que es objeto de la misma y se relaciona con conductas machistas. El chantaje sexual puede ser explícito o implícito y repercutir, bien en un perjuicio profesional directo, bien en un no progreso comparativo con quienes aceptan el chantaje, fomentando así el mismo. En el acoso ambiental no se precisa la existencia de una relación jerárquica, pudiendo tener su origen en compañeros o compañeras de trabajo o en terceros –clientes, usuarios, proveedores-, y no tiene por qué generar una consecuencia negativa sobre el acceso o permanencia en el empleo ni en las condiciones de trabajo, sino que lo relevante y definitorio es que origina un entorno laboral general negativo que repercute en la salud, la motivación, el rendimiento y el absentismo y la productividad” (Olarte, 2020, p. 68).

Las conductas de acoso sexual se agrupan en tres categorías:

- Contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual), que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces con el cuerpo hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual, que puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, comentarios insinuantes, o comentarios obscenos.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual, que puede incluir la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos (Pérez, y Sancho, 1999).

3.3. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El art. 7.2 LOI define el acoso por razón de sexo como *"cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"*.

Aquí no se trata de comportamientos de naturaleza sexual, sino *"en función del sexo de una persona"* (hombre o mujer); y tampoco hay que indagar sobre la intencionalidad del acosador.

Conductas propias de acoso por razón de sexo son todos aquellos comentarios de carácter despectivo hacia la mujer por el hecho de ser mujer (por ejemplo, "donde mejor estás es en la cocina", "todas las mujeres sois iguales, etc.). También encaja aquí el acoso sufrido frecuentemente por las mujeres tras comunicar su embarazo a la empresa o solicitar a la misma los beneficios que le corresponden legalmente por la maternidad.

3.4. FUNDAMENTACIÓN LEGAL DEL TRATAMIENTO PREVENTIVO DEL ACOSO

Si aceptamos que el acoso es un riesgo del que pueden derivar daños para el trabajador (ansiedad, depresión, estrés postraumático, etc.), tenemos que aceptar también que el empresario debe adoptar medidas frente al mismo conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales. Son aquí perfectamente aplicables los argumentos expuestos en la sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, 29/2007, de 12 de marzo de 2007, aunque ésta se pronuncie sobre el supuesto del riesgo de atraco en entidades bancarias. Dice la sentencia (F.J. Tercero y Cuarto):

"El fundamental artículo 4.2 de la LPRL nos define qué se debe entender por riesgo laboral: «se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo».

Se entiende, asimismo, como «prevención» «el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo» (art. 4.1).

Y «se considerarán como «daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo» (art. 4.3).

Igualmente, se entenderá como «condición de trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador» (art. 4.7).

Sentadas estas premisas jurídico-conceptuales tenemos que partir, para efectuar un análisis de la situación debatida lo más correcto posible, del hecho incuestionable de que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Este derecho supone un correlativo deber del empresario de protección de sus trabajadores frente a los riesgos laborales adoptando cuantas medidas de prevención sean necesarias, las cuales están enumeradas en el art. 15 de LPRL. Para ello, y según impone el art. 16, el empresario debe efectuar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, teniendo en cuenta (...) la naturaleza de la actividad..."

La LOI, en su art. 48, ya contempla medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, estableciendo lo siguiente:

"1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos."

En este artículo se apuntan las medidas que, con carácter general, proceden para hacer frente al acoso sexual y por razón de sexo, pero que también son válidas frente al acoso moral, y estas medidas son: 1º "promover condiciones de trabajo" frente al acoso; 2º implantar "procedimientos para su prevención" y "para dar cauce a las denuncias o reclamaciones", atribuyendo así a los procedimientos internos de investigación del acoso una doble naturaleza preventiva (por su carácter disuasorio) y reactiva (como respuesta que debe dar la empresa ante una conducta muy grave); 3º elaborar y difundir "códigos de buenas prácticas", negociados con los representantes de los trabajadores; 4º realizar "campañas informativas"; 5º realizar "acciones de formación"; 6º contribuir los representantes de los trabajadores a prevenir el acoso mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras, e informando a la empresa de comportamientos que pudieran propiciarlos.

Aunque abarcando un ámbito más amplio (violencia y acoso en general), similares medidas se recogen en el Convenio nº 190 (2019) OIT (aún pendiente de ratificación por España), complementado por la Recomendación nº 206. El art. 9 del Convenio relaciona las medidas que deberán adoptar los empresarios "para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género", que son las siguientes:

"a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;

b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;

c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y

d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.”

Como dijimos anteriormente, similares medidas contemplan el art. 48 LOI y el art. 9 del Convenio, pero se aprecia también que el art. 9 del Convenio introduce dos elementos que no aparecen en el art. 48 LOI, muy posiblemente porque la LOI no es una norma propiamente de prevención de riesgos laborales, predominando en ella un enfoque antidiscriminatorio. Me estoy refiriendo a la vinculación de la violencia y el acoso con los riesgos psicosociales (en el apdo. b), y a la evaluación de los riesgos de violencia y acoso (apdo. c). El art. 48 LOI obliga a las empresas a “*promover condiciones de trabajo*” para evitar el acoso sexual y por razón de sexo, pero para promover esas condiciones de trabajo es necesario identificar y evaluar el riesgo previamente, y, por otra parte, como veremos más adelante, el riesgo de acoso está estrechamente asociado a los factores psicosociales, esto es, a los factores organizativos y de las relaciones interpersonales, por lo que las evaluaciones de psicosociales constituyen también un elemento importante para la prevención del acoso. Esta idea es recogida por el “Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado”, aprobado y publicado por Resolución de 5 de marzo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública (BOE de 1 de junio), que en su art. V.5.1 dice lo siguiente: “*Es generalmente admitido que una organización inadecuada del trabajo, si bien no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso, suele ser el “caldo de cultivo” que favorece la aparición de estas conductas. De ahí que la primera y fundamental vía para la prevención del acoso laboral sea un adecuado diseño de dicha organización, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales, en general. Diseño que debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales*”. Este Protocolo tiene un acusado carácter preventivo que se evidencia no sólo al llamar la atención sobre la importancia de los factores psicosociales para la prevención del acoso moral, sino también al apostar decididamente por incluir la prevención del acoso en el plan de prevención de riesgos laborales. Así dice: “*el Protocolo deberá integrarse en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General del Estado*” (apdo. Segundo b) de la Resolución que aprueba el Protocolo); y dice también: “*Protocolo que se plantea, en todo caso, desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas*” (apdo. I.1.2 del Protocolo).

En cambio, este carácter preventivo no es tan contundente en el “Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados a ella”, aprobado y publicado por Resolución de 28 de julio de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública (BOE de 8 de agosto). Se señala su finalidad preventiva, pero no se dice nada de su integración en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General del Estado (en adelante, AGE), ni se relaciona en ningún caso con los factores

psicosociales. Sólo en el penúltimo párrafo de su apdo. III.3.1, hace referencia a la *“conveniencia de hacer un estudio de riesgos psicosociales, que permitan conocer sobre una base científica cuáles son aquellos colectivos o grupos de personas trabajadoras más susceptibles de sufrir acoso en cada centro de trabajo”*. Pensamos que esta omisión constituye una laguna importante en el Protocolo frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En fin, conforme a lo hasta aquí expuesto, podemos agrupar las medidas frente al acoso en tres bloques:

- 1º Evaluación del riesgo de acoso, que debe estar precedida de una evaluación general de factores psicosociales.
- 2º Medidas preventivas, que a su vez podemos diferenciar en dos grupos:
 - a) Medidas preventivas a implantar conforme a los resultados de la evaluación.
 - b) Medidas preventivas específicas frente al riesgo de acoso: código de buenas prácticas, y formación e información de los trabajadores.
- 3º Medidas reactivas: procedimiento interno de investigación de denuncias.

4. EVALUACIÓN DEL RIESGO

Evaluar el riesgo de acoso requiere obtener información acerca de posibles antecedentes del mismo, decidir la metodología de evaluación más adecuada, y, una vez finalizada la evaluación, decidir e implantar las medidas preventivas conforme a los resultados de la misma.

4.1. ANTECEDENTES DEL ACOSO

Las teorías explicativas del acoso laboral se han clasificado en tres grupos:

- a) un primer grupo que explica el acoso en base a rasgos o características de personalidad tanto de la víctima como del acosador, pero en contra de estas teorías se ha argumentado que queda por determinar si las características encontradas son antecedentes o consecuentes del proceso de acoso;
- b) un segundo grupo que explica el acoso en base a la organización, destacando variables como la carga de trabajo, el control, el rol, etc.; y
- c) un tercer grupo que destaca las características de la interacción humana en las organizaciones, incidiendo en el conflicto interpersonal como el desencadenante principal del acoso (Escartín-Solanelles, Arrieta-Salas, y Rodríguez-Carballeira, 2009-2010).

Aun reconociendo que en el acoso pueden concurrir como antecedentes del mismo factores individuales y organizacionales, desde un punto de vista preventivo debemos destacar la importancia de los factores organizacionales y de las relaciones interpersonales, esto es, los factores psicosociales, ya que interviniendo sobre los mismos podemos evitar o reducir la probabilidad de que ocurra. De ahí la importancia de las evaluaciones de riesgos psicosociales para prevenir el acoso.

También en el acoso sexual han sido estudiadas variables individuales y organizacionales que aumentan la probabilidad de su aparición. Como variables individuales se han valorado, no características de personalidad de la víctima o del acosador/a como en el acoso laboral, sino factores como el sexo, la edad, el puesto de trabajo ocupado, etc. Así, diferentes investigaciones han concluido que las víctimas suelen ser mujeres, siendo menos común el acoso sexual en hombres, y, más concretamente, suelen ser mujeres jóvenes y con puestos de trabajo precarios o temporales, con bajo nivel educativo, pertenecientes a grupos minoritarios (inmigrantes, discapacitadas, otras etnias, lesbianas), y con bajo poder o estatus. El acosador suele ser un hombre, superior jerárquico o compañero de trabajo, y en el sector servicios también puede ser un cliente. Como variables organizacionales, se ha comprobado que el acoso sexual suele presentarse en un contexto de género masculino, es decir, mayor número de hombres que de mujeres, en puestos en los que no están claramente definidas las funciones, en organizaciones donde las diferencias de poder entre hombres y mujeres son importantes, o en organizaciones con contratos precarios o, incluso, con trabajadoras sin contrato laboral (Garrosa, Díaz-Gracia, y Del Barrio Álvarez, 2013, pp. 231-233).

La Recomendación 206 OIT en su punto 8 dice lo siguiente:

“En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo... se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:

- a) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda;*
- b) impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público; y*
- c) se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.”*

Vemos, por tanto, que también la Recomendación 206 considera la importancia de los factores psicosociales en la aparición del acoso al traer a colación *“las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos...”* así como *“el abuso de las relaciones de poder...”*. También el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la AGE tiene en cuenta, en el anteriormente comentado art. V.5.1, la importancia de los factores organizativos y las evaluaciones de riesgos psicosociales para la prevención del acoso moral.

Por tanto, una adecuada gestión del riesgo de acoso, en sus diferentes modalidades, requiere la evaluación del propio riesgo de acoso, complementada con una adecuada evaluación de factores de riesgo psicosocial, siendo factores importantes a valorar la organización del trabajo y las relaciones de poder, pues normalmente el acoso ocurre en el contexto de una relación de poder, ostentado por quien tiene asignada la potestad de organizar el proceso productivo o de servicio y ordenar o mandar sobre sus subordinados. Precisamente ambos elementos, relación de poder y organización, son puestos de relieve por la sentencia del Tribunal Supremo, Sala Segunda, de 28 noviembre 2014, rec. 1005/2014, referida a un supuesto de acoso sexual por parte de *“un empleado de confianza de Mercadona, hasta el punto de que ostentaba el puesto de coordinador de planta..., y como tal era el máximo responsable de esa tienda y todo lo que ocurría pasaba por su decisión personal, cambios de sección o establecimiento, bajas, control de ventas y... no existían –o al menos no se han podido constatar- controles o mecanismos que sirvieran de contrapeso a tal omnímodo poder. Es decir, decidía sin contar con nadie, de manera que es evidente que tal falta de supervisión de su actuación es atribuible a la empresa y en consecuencia debe responder de todos los excesos que en el ejercicio de sus funciones realice el procesado, como aquí ocurrió pues existe una verdadera culpa in vigilando”*. Apunta muy bien la sentencia los elementos que favorecieron el acoso sexual: omnímodo poder del coordinador responsable de tienda, y falta de supervisión de sus actuaciones. Queda claro, por tanto, que Mercadona en ningún momento promovió *“condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”* (utilizando la terminología del art. 48.1 LOI). Si así lo hubiese hecho, habría implantado controles sobre el poder organizativo del responsable de tienda, o habría limitado esos poderes. Pero no lo hizo, sino que, al otorgarle tanto poder organizativo, se centró exclusivamente en su capacidad de producción, en el resultado económico de la tienda, olvidando la prevención, y así ocurrió el lamentable caso de acoso sexual.

4.2. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

Pero evaluar el acoso requiere ir más allá de los factores psicosociales. Requiere también tener en cuenta datos sobre sectores o colectivos más expuestos a las distintas modalidades de acoso. Es el poder público quien debe elaborar estos datos. El art. 8 del Convenio 190 OIT, en su apdo. b), obliga a los Estados a *“identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso”*; y la Recomendación 206, en su punto 22, señala que los Estados *“deberían recopilar datos y publicar estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica...”*.

También existen cuestionarios para evaluar el riesgo de acoso, cuya aplicación es aconsejable en empresas con plantillas amplias pues permiten obtener información rápida. No obstante, la crítica más frecuente al uso de cuestionarios es la subjetividad de los mismos, son los propios sujetos que contestan al cuestionario quienes dan sus respuestas en función de su percepción de lo que ocurre en la empresa o lo que les ocurre a ellos, pero además pueden variar sus respuestas en función de otros condicionantes como, por ejemplo, el hecho de que quieran perjudicar o no a la dirección de la empresa. Como dijimos anteriormente sobre las evaluaciones de riesgos psicosociales, también para la evaluación del riesgo de acoso se deben combinar técnicas cuantitativas y cualitativas. Se requiere diferenciar por modalidades de acoso, identificar si en la empresa evaluada existen personas pertenecientes a colectivos de riesgo, tener en cuenta los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales identificando condiciones de trabajo que favorecen el acoso, obtener información de los trabajadores sobre comportamientos de acoso vividos o presenciados, y concluir calificando el riesgo desde el punto de vista de su gravedad, valorando *“conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo”* (art. 4.2 LPRL). Esta evaluación deberá ser realizada por un técnico con nivel superior en prevención de riesgos laborales y la especialidad de ergonomía y psicología, y con formación en temas de acoso. Actualmente, las empresas no sólo no evalúan el riesgo de acoso, sino que piensan que esta evaluación se reduce a la aplicación de un cuestionario, y piensan además que este cuestionario sólo procede aplicarlo cuando se han apreciado indicios de acoso. Piensan también que han cumplido con la implantación del protocolo de actuación frente al acoso, con la declaración de no tolerancia frente al acoso, con la información y formación de los trabajadores sobre acoso, y con el establecimiento del procedimiento a seguir en caso de denuncia por acoso. Pero así se quedan en simples formalismos, aportan toda la documentación que se les requiera, pero el compromiso real es escaso, falta de compromiso que se muestra también con las reticencias que muestran cuando se produce un caso de acoso, haciendo caso omiso a los primeros indicios o dudando de la denuncia que se presenta, tema al que nos vamos a referir más adelante.

Si la empresa no evalúa el riesgo de acoso incurre en infracción por incumplimiento de los establecido en el art. 16.2.a) LPRL: *“El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y*

de los trabajadores que deban desempeñarlos". Infracción que el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, califica como grave en el apdo. 1.b) de su art. 12: Son infracciones graves: ... "No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones...".

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para hacer frente al riesgo de acoso, el empresario deberá adoptar aquellas medidas preventivas que resulten necesarias conforme a los resultados de la evaluación (art. 16.2.b) LPRL). Habrá que estar, por tanto, a los resultados de la evaluación y adoptar las medidas que procedan en cuanto a la organización del trabajo o las relaciones interpersonales (por ej.: determinación de la carga o el ritmo de trabajo, delimitación clara de tareas, control en las relaciones de poder, etc.).

Existen también medidas preventivas típicas del riesgo de acoso, en cuanto crean conciencia o sensibilización contra el mismo, son la declaración de principios o elaboración de un código de buenas prácticas en el que la empresa manifiesta su rechazo y tolerancia cero contra el acoso, y la información y formación de los trabajadores sobre el riesgo de acoso y medidas implantadas en la empresa frente al mismo. A las mismas se refiere el Convenio 190 OIT en diferentes puntos de su articulado haciendo mención de "actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización..." (art. 4.2.g), de "una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso" (art. 9.a), o de "proporcionar a los trabajadores... información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes..." (art. 9.d). También recoge estas medidas el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la AGE en sus arts. I.1.2 (política contra el acoso), y V.5.2 (estrategias de sensibilización y formación); y el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la AGE, en sus arts. I.1.2 (principios de actuación), II.2.3 (compromiso de rechazo a todo tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo), III (medidas de prevención). De lo establecido en ambos Protocolos, destacamos aquí la forma en que están articuladas las obligaciones de formación e información:

Formación. Se distingue entre:

- Formación dirigida a las personas trabajadoras en general.
- Formación dirigida a las personas trabajadoras con funciones de mando.
- Formación dirigida a las personas trabajadoras con funciones de gestión y prevención del acoso.
- Formación dirigida a representantes sindicales.

Información. Para su difusión se contemplan los siguientes medios:

- Intranets.
- Documentos divulgativos.

- Manuales de acogida.
- Sesiones informativas.
- Manuales de acogida.

Si la empresa no aplica las medidas preventivas que resulten necesarias conforme al resultado de la evaluación, incurre en infracción por incumplimiento de lo establecido en el art. 16.2.b) LPRL: *"Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución"*. Infracción que la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social califica como grave en el apdo. 1.b) de su art. 12: Son infracciones graves: "... no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones...".

6. MEDIDAS REACTIVAS: PROCEDIMIENTO CONTRA EL ACOSO

Pero las medidas preventivas podrían no ser suficientes frente al acoso. Por ello, deben ser completadas con medidas reactivas, esto es, aun habiéndose dotado de medidas preventivas, el acoso puede ocurrir y entonces la empresa debe reaccionar frente al mismo, lo que podrá hacer si tiene establecido el procedimiento a seguir en tal caso. Este procedimiento viene recogido en todos los protocolos frente al acoso, pero no vamos a ocuparnos del procedimiento en sí, sino de la actitud de la empresa en los casos en que es necesario activar el procedimiento porque esa actitud nos revelará el compromiso real de la misma contra el acoso. Este compromiso queda evidenciado en la respuesta que da la empresa a las tres cuestiones siguientes: 1. ¿En qué momento hay que intervenir? 2. ¿Hasta dónde se extiende el ámbito de intervención? 3. ¿Es acoso o sólo un conflicto?

6.1. ¿EN QUÉ MOMENTO HAY QUE INTERVENIR?

A esta cuestión se ha dado una doble respuesta por la doctrina judicial: por una parte, una respuesta rigurosa y tradicional mantiene que sólo cuando la empresa tiene un conocimiento pleno del acoso por la denuncia de la víctima está obligada a intervenir; y, por otra parte, otra respuesta, atemperando la anterior, defiende que no es necesario un conocimiento pleno por denuncia, sino que es suficiente una sospecha fundada o la existencia de algún indicio que alerte a la empresa para que ésta venga obligada a intervenir (Molina Navarrete, 2019, pp. 242-245). Es esta segunda respuesta la más adecuada desde un enfoque preventivo porque garantiza una eliminación inmediata del riesgo. Debemos tener en cuenta que el acoso es un proceso que, con comportamientos reiterados, se mantiene a lo largo del tiempo, por lo que actúa como un estresor crónico e intenso, y cuanto más tiempo se mantenga más daño causa a la víctima.

Bastante ilustrativa al respecto es la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 16 de marzo de 2018, rec. 5398/2017, en la que se expone claramente la respuesta tardía de El Corte Inglés ante un caso de acoso sexual. El jefe de personal del centro comercial ya tuvo conocimiento de los malos modos del acosador (jefe de planta de electrodomésticos), pues en el mes de abril de 2016 mantuvo una reunión con la trabajadora acosada en la que ésta le transmitió la existencia de una situación de tensión en su departamento, y que el jefe de planta le había dirigido comentarios, “bromas” y “frases de mal gusto”, tales como “no me vengas con esos labios o no me vengas con esos pantalones”, que su actitud era prepotente y que le profería voces delante de los clientes. De la conversación mantenida el jefe de personal dio cuenta al responsable del centro comercial, pero ambos se limitaron a apercibir verbalmente al jefe de planta respecto de sus malos modos con el personal, pero no se le advirtió sobre las bromas y comentarios que había referido la acosada. A pesar de este antecedente, en agosto de 2016, la dirección del centro en consenso con el jefe de personal nombra al jefe de planta (acosador) jefe de la planta tercera, manteniendo su jefatura de la planta sótano. En noviembre de 2016, el jefe de personal volvió a apercibir al jefe de planta tras una “bronca” que tuvo con la acosada. El 11 de noviembre de 2016 la trabajadora acosada inició baja médica con diagnóstico de *“trastorno depresivo grave. Episodios recurrentes”*. En diciembre 2016, un representante sindical trasladó al jefe de personal una queja relativa a una posible conducta de acoso sexual por parte del jefe de personal hacia otra trabajadora del centro comercial. Todo esto estaba ocurriendo en el centro comercial sin que ni el jefe de personal ni el responsable comercial del centro adoptaran medidas al respecto. Así, hasta que la trabajadora acosada decidió presentar denuncia por acoso moral y sexual ante la Comisión Instructora para el Tratamiento e Investigación de Situaciones de Acoso que, tras la investigación realizada, concluyó en informe de 31 de enero de 2017 que no se había producido acoso moral por parte del jefe de planta, pero sí la situación de acoso sexual denunciada, y, a raíz de este informe, El Corte Inglés procedió al despido disciplinario del jefe de planta. En base a lo expuesto, la sentencia considera que la empresa ha incumplió la obligación de garantizar la seguridad y salud de la trabajadora, impuesta por el art. 14 LPRL, y señala *“la inactividad empresarial, tanto de cara a prever dicho riesgo (de acoso sexual), como a actuar ante tal problema una vez que pudo y debió tener conocimiento del mismo”* pues – continúa la sentencia– *“tenía conocimiento al menos indiciario de la situación de acoso que estaba sufriendo la actora por parte de su superior jerárquico... al menos desde abril de 2016”*, pero sus actuaciones se limitaron a apercibir al acosador sobre los malos modos con el personal. Pero queremos incidir en algo que ya comentamos anteriormente, y es que la sentencia acusa a la empresa de inactividad por no prever el riesgo y por no actuar ante el acoso una vez que tuvo conocimiento del mismo. Es decir, no actuó ante el acoso, pero tampoco había desarrollado con anterioridad ninguna actividad preventiva para eliminar o reducir el riesgo de acoso: no evaluó el riesgo (art. 16 LPRL), ni promovió condiciones de trabajo para evitar el acoso sexual (art. 48.1 LOI). Ignoró por completo las relaciones de poder, y tanto fue así que incluso, teniendo ya conocimiento indiciario del acoso, otorgó más poder al acosador nombrándole jefe de la planta tercera y manteniéndole la jefatura de la planta sótano. Tuvo en cuenta la capacidad de venta del acosador, pero ignoró su capacidad de relación con los trabajadores y trabajadoras de su plantilla.

Lo ocurrido en el caso de la sentencia comentada nos permite enlazar con estudios realizados en el ámbito de la psicología acerca de la severidad percibida del acoso en función del género. Se trata de estudios que han evidenciado una diferente percepción

del acoso según se trate de hombres o mujeres: los hombres suelen percibir de forma menos severa las conductas de acoso que las mujeres, es decir, tienden a quitarles importancia, lo cual conlleva que, ante una situación de acoso, se abstengan de actuar. Es lo que ocurrió en el caso de la sentencia, pues tanto el jefe de personal como el responsable del centro comercial (ambos hombres) conocieron con bastante antelación los comportamientos inadecuados del jefe de planta, pero les restaron importancia, se abstuvieron de actuar. Pues bien, los resultados de los estudios tienen evidentes implicaciones prácticas en un doble sentido: primero, la importancia de la formación de los directivos de las empresas para mejorar su sensibilidad respecto a las conductas de acoso; y segundo, la importancia de que en la composición de las comisiones de investigación del acoso en las empresas exista un equilibrio adecuado entre hombres y mujeres para evitar la trivialización del acoso (Escartín, Salín, y Rodríguez-Carballeira, 2013).

6.2. ¿HASTA DÓNDE SE EXTIENDE EL ÁMBITO DE INTERVENCIÓN?

La empresa está obligada a proteger al trabajador frente al riesgo de acoso y violencia. Ahora bien, existen actos violentos que ocurren en lugares o momentos respecto a los cuales la empresa puede oponer que quedan fuera de su ámbito de dirección y control. Al respecto se ha pronunciado el Convenio 190 OIT estableciendo en su art. 3 que el mismo

"se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;*
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;*
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;*
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;*
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador; y*
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo".*

Vemos, por tanto, que la protección de la empresa debe abarcar un ámbito bastante amplio pues se extiende no sólo a la violencia y el acoso que ocurren durante el trabajo, sino también "en relación con el trabajo o como resultado del mismo", y, a título de ejemplo, pero con gran amplitud, se mencionan los locales de aseo, los eventos o actividades sociales, etc.

Pero donde realmente se plantea hasta dónde llega el control de la empresa es en la violencia y acoso realizados mediante las tecnologías de la información y de la comunicación: internet, redes sociales, correo electrónico, telefonía móvil... Se trata de una nueva forma de violencia, denominada ciberacoso, altamente impactante, y que se ha ido extendiendo a la par que se han ido desarrollando las citadas tecnologías. Ejemplos

de ciberacoso laboral son los siguientes: distribuir o colgar en Internet una imagen comprometida de contenido sexual –real o truncada mediante fotomontajes- o datos susceptibles de perjudicar a la víctima; dar de alta a la víctima en un espacio web de internet donde se le puede estigmatizar y ridiculizar; crear un perfil o espacio falso en nombre de la víctima en el que ésta comparte intimidades, realiza demandas y ofertas sexuales explícitas, etc.; usurpar la identidad de la víctima y, en su nombre, hacer comentarios ofensivos en chats u otras plataformas digitales, de tal modo que despierte reacciones adversas hacia ella; dar de alta en determinados sitios la dirección de correo electrónico de la persona acosada para convertirla en blanco de spam, contactos con desconocidos, etc.; entrar o acceder al correo electrónico de la víctima accediendo a todos sus mensajes; emitir y dejar correr falsos rumores sobre la víctima; enviar mensajes ofensivos y hostigadores a través de correo electrónico, sms, whatsapps, o redes sociales o espacio de internet que frecuenta habitualmente la víctima; realizar a través del teléfono móvil llamadas silenciosas, o con amenazas, insultos, con expresiones de alto contenido sexual, colgando repetidamente la comunicación cuando contestan, llamar en horas inoportunas o intempestivas, etc.; realizar presión continuada mediante whatsapp, por ejemplo, para que la víctima acceda a una petición; etc. (De Vicente Pachés, 2018, pp. 130-147).

“El ciberacoso es ejercido en significativa mayor medida por hombres, y aun siendo las víctimas en buena medida personas de ambos sexos, mayoritariamente son las mujeres quienes más lo sufren. Mientras que los varones principalmente son insultados o sufren coacciones o amenazas y reportan unos mayores niveles de exposición a la violencia física, las mujeres padecen agresiones de naturaleza sexual, esto es, un mayor número de casos de acoso o ciberacoso sexual laboral” (De Vicente Pachés, 2018, p. 24).

Pues bien, conforme al referido apdo. d) del Convenio 190, la protección de la empresa se extiende a las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación. *“La amplitud del supuesto es manifiesta. Pasan a un segundo plano el lugar en el que se puedan realizar esas comunicaciones y el tiempo de desarrollo de las mismas, importando solo que exista algún vínculo o punto de conexión relevante “con el trabajo”. Por lo tanto, queda claro que también incluye las modalidades que se realicen en grupo entre personas empleadas de una misma empresa, al margen de la titularidad (empresarial o privada) de los medios de comunicación y que, como venimos analizando, dan lugar a conductas típicas de acoso en red o ciberacoso en el trabajo (cyberbullying at work, sextorsion, cibergrooming, cyberstalking workplace, network mobbing, etc.). No son las denominaciones ni las formas concretas de la violencia y el acoso en red las que presentan relevancia alguna, en el espíritu y en la letra del Convenio OIT, sino el efecto potencial –ni siquiera actual-: cualquier forma de comunicación tecnológica que pueda poner en riesgo la salud, la dignidad y/o integridad de las personas trabajadoras... obligando a la empresa a una necesaria intervención preventivo-correctora y, en su caso, sancionadora, al margen de que se lleven a cabo por redes digitales o dispositivos móviles propiedad de las personas empleadas”* (Molina Navarrete, 2019, pp. 419-420).

6.3. ¿ES ACOSO O SÓLO UN CONFLICTO?

En las relaciones laborales, al igual que en otros ámbitos de la vida cotidiana (familiares, vecinales, etc.) son frecuentes los conflictos. Son muchos los casos que, denunciados por acoso, terminan siendo considerados como un conflicto entre partes sobre el que poco se puede hacer. Así, la empresa elude su responsabilidad, y muestra una evidente falta de compromiso con la gestión del riesgo. Pero esta idea no tiene hoy aceptación pues son muchos los casos de conflicto que llegan a la vía judicial por daños a la salud (ansiedad, depresión, etc.), demandando generalmente un cambio de contingencia en el proceso de incapacidad temporal originado por el conflicto, respecto a los cuales la sentencia estima que la patología debe ser considerada accidente de trabajo. Además, ya el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la AGE hace referencia a los conflictos recogiendo la posibilidad de que, tras una indagación previa en el procedimiento de investigación del acoso, se concluya que se trata de un conflicto interpersonal, para cuyo caso contempla aplicar medidas de activación de los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales (art. III.3.1.3.C.c.1); y también el Protocolo, dentro de las estrategias de sensibilización y formación frente al acoso, menciona las de establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos, y proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen (art. V.5.2). Y, más recientemente, el Convenio 190 OIT obliga a los Estados a *"garantizar un fácil acceso... a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo..."* (art. 10.b).

Vemos, por tanto, que el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales de la empresa debe incluir el riesgo de acoso en sus diferentes modalidades y también los posibles conflictos interpersonales. No vale decir "que se apañen entre ellos (los trabajadores) que ya son mayores de edad"; y muy atrás ha quedado, por supuesto, la doctrina sentada en la sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 15 de diciembre de 2008, rec. 178/2008, cuando, refiriéndose a un caso de acoso sexual, afirmó que *"en modo alguno puede abarcar la prevención un ámbito tan cambiante e impredecible como es el campo de las relaciones humanas entre los trabajadores que coinciden, incluso por azar, en el desempeño de su cometido laboral"*.

Es evidente que la gravedad del acoso supera a la del conflicto, pero también en relación a éste debe actuar la empresa. Si la empresa no actúa, incurriría en infracción por incumplimiento de lo establecido en el art.14. LPRL: *"En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores..."*. Infracción que la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social califica como grave en el apdo. 16 de su art. 12: *"Son infracciones graves: ... "Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados..."*

Son muchas las situaciones que ocurren en los lugares de trabajo de enfrentamientos interpersonales, pero con orígenes muy diversos. Son, por ejemplo, bastante frecuentes las discrepancias sobre cómo organizar el trabajo, pero también ocurren otras en las que el origen del problema viene motivado en gran parte por una patología psicológica de una persona con tendencia a percibir de forma distorsionada todo lo que ocurre en la relación con sus colegas, u otras en que el enfrentamiento interpersonal se originó en un ámbito externo al trabajo y terminó extendiéndose al mismo. Son, pues, situaciones dispares que requieren soluciones también dispares. Ya hemos visto que, tanto el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la AGE como el Convenio 190 OIT, hacen referencia a mecanismos o procedimientos de solución de conflicto, que pueden ayudar a solucionar el problema aunque, si nos atenemos a lo que verdaderamente ocurre en el mundo real, tales mecanismos o procedimientos pueden resultar ineficaces en bastantes casos, pero existen otras posibles medidas como la movilidad, cuya aplicación deviene necesaria cuando se observa día tras día que la salud de las partes en conflicto está en claro riesgo. Movilidad que viene prevista, por ejemplo, en el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la AGE: *“Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso (de investigación del acoso), y previa audiencia a las mismas, la unidad tramitadora podrá proponer motivadamente la posible movilidad de éstas, con el fin de evitarles mayores perjuicios”* (art. III.3.11, último párrafo). También contempla la movilidad como medida el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la AGE: *“la Asesoría Confidencial podrá proponer, en cualquier fase de este protocolo, debidamente motivada la posible movilidad de éstas, y cuantas otras medidas cautelares estime adecuadas, así como su revisión, con el fin de evitarles mayores perjuicios”* (art. IV.1, último párrafo). En cuanto al carácter de esta medida, ya se pronunció la sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, de 18 de diciembre de 2013, rec. 2566/2012, afirmando que no estamos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, pues no concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y, por tanto, no está obligada la empresa a seguir el procedimiento establecido en este artículo, y tampoco se trata de una medida amparada por el *ius variandi* empresarial, sino de una medida de prevención de riesgos laborales de obligado cumplimiento para la empresa.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Artazcoz L., y Molinero E.: Evaluación de los factores de riesgo psicosocial combinando metodología cuantitativa y cualitativa. Arch Prev Riesgos Labor 2004; 7 (4), pp. 134-142.

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, nº 82, pp. 28-36.

De Vicente Pachés, F. (2018): Ciberacoso en el trabajo. Atelier. Barcelona.

Escartín-Solanelles, J., Arrieta-Salas, C., y Rodríguez-Carballeira, A. (2009-2010): “Mobbing” o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio. Actualidades en Psicología, 23-24, pp. 1-19.

Escartín, J., Salin, D., y Rodríguez-Carballeira, A. (2013): El acoso laboral o mobbing: similitudes y diferencias de género en su severidad percibida. Revista de Psicología Social, 28 (2), pp. 211-224.

Garrosa Hernández, E., Díaz-Gracia, L., y Del Barrio Álvarez, E. (2013): Acoso sexual. En Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Moreno-Jiménez, B., Garrosa Hernández, E. (Coord.). Pirámide. Madrid.

Garrosa Hernández, E., y Gálvez Herrer, M. (2013): Género y salud laboral. En Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Moreno-Jiménez, B., Garrosa Hernández, E. (Coord.). Pirámide. Madrid.

Fidalgo Vega, M., Gallego Fernández, Y., Ferrer Puig, R., Nogareda Cuixart, C., Pérez Zambrana, G., y García Maciá, R. (2009): “Acoso psicológico en el trabajo: definición”. Notas Técnicas de Prevención. NTP. 854-2009. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid.

Lara Ruiz, A. (coord.) (2015): Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid.

Molina Navarrete, C. (2019): El ciberacoso en el trabajo. Cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas. Wolters Kluwer. Madrid.

Olarte Encabo, S. (2020): Prevención del riesgo laboral de acoso sexual y acoso sexista. En Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales. Correa Carrasco, M., y Quintero Lima, M. G. (Coord.). Universidad Carlos III. Madrid.

Pérez Bilbao, J., y Sancho Figueroa, T. (1999): “Acoso sexual en el trabajo”. Notas Técnicas de Prevención. NTP. 507-1999. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid.

6. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU EVALUACIÓN EN RELACIÓN CON LA DOBLE PRESENCIA Y LA CONCILIACIÓN

GENDER PERSPECTIVE IN PSYCHOSOCIAL RISKS AND ITS EVALUATION IN DOUBLE PRESENCE AND CONCILIATION

Dra. Ventura Pérez Mira

Coordinadora Técnica de la Cátedra de Prevención de Riesgos Laborales

Dr. Fernando Vidal Barrero

Director de la Cátedra de Prevención de Riesgos Laborales

Universidad de Sevilla

Resumen

El presente documento se centra en el estudio de la importancia de aplicar la perspectiva de género en la gestión preventiva de las organizaciones, para de esta forma, evitar los riesgos psicosociales, centrándose en el análisis de la doble presencia y en la aplicación de programas de conciliación que permitan mejorar la cultura preventiva, prestando especial atención a las Pequeñas y Medianas Empresas.

En el desarrollo de la investigación, se ha realizado un estudio del estado del arte en materia de doble presencia, conciliación e igualdad. Por una parte, ha permitido conocer el marco normativo de aplicación en este ámbito que muestra cómo viene avalada la importancia de integrar la perspectiva de género en las organizaciones, tanto desde la legislación, como por estrategias gubernamentales a nivel comunitario, nacional y autonómico.

Por otra parte, ha permitido conocer estadísticas que reflejan el estado actual de la situación, viendo la necesidad de seguir reforzando las medidas con acciones positivas desde la perspectiva de género. Para ello, se ha realizado una búsqueda bibliográfica para conocer los indicadores que permitan identificar la existencia en las empresas de la doble presencia, como pueda ser el exceso de carga de trabajo, entre otros.

Se han analizado las herramientas disponibles para la evaluación de la doble presencia, tanto instrumentos de evaluación de riesgo psicosociales globales, como específicos centrados sólo en doble presencia e igualdad y se han propuesto una serie de medidas preventivas desde dos puntos de vista, las reguladas mediante legislación y las procedentes de textos técnicos que representan buenas prácticas aplicadas.

También se ha recogido la necesidad de la implantación del sistema de gestión de la prevención desde la perspectiva de género, describiendo las herramientas disponibles para llevarlo a cabo mediante instrumentos como el Plan de Prevención y el Plan de Igualdad, poniendo en relieve las dificultades de las Pequeñas y Medianas Empresas para implantarlos. Además, se han recogido una serie de distintivos que se otorgan para reconocer la labor de las organizaciones comprometidas con la integración de la perspectiva de género e igualdad en su sistema de gestión.

Finalmente, se muestra un listado de casos de éxito en empresas a nivel nacional y autonómico, destacando la meritoria labor de una serie de Pequeñas y Medianas Empresas en Andalucía.

Palabras clave

Conciliación, doble presencia, factor psicosocial, Pequeña y Mediana Empresa, perspectiva de género

Abstract

This document focuses on the study of the importance of applying the gender perspective in the preventive management of organizations, in order to avoid psychosocial risks, focusing on the analysis of the double presence and on the implementation of conciliation programs that allow for the improvement of the preventive culture, paying special attention to Small and Medium Enterprises.

In the research development, a study of the state of the art in the area of dual presence, conciliation and equality has been carried out. It has provided information on the regulatory framework applicable in this area, which shows how the importance of integrating the gender perspective into organizations is endorsed, both by legislation and by government strategies at the community, national and regional levels.

Additionally, it has provided information on statistics that reflect the current status, seeing the need to continue strengthening measures with positive actions from a gender perspective. To this end, a bibliographic search has been carried out to find out about the indicators that make it possible to identify the existence of double presence in companies, such as excess workload, among others.

The tools available for assessing dual presence have been analyzed, both global psychosocial risk assessment instruments and specific ones focused only on dual presence and equality, and a series of preventive measures have been proposed from two points of view, those regulated by legislation and those coming from technical texts representing good applied practices.

The need to implement the prevention management system from a gender perspective has also been included, describing the tools available to carry it out by means of instruments such as the Prevention Plan and the Equality Plan, highlighting the difficulties of Small and Medium Enterprises in implementing them. In addition, a series of awards have been collected to recognize the work of organizations committed to the integration of the gender and equality perspective in their management system.

Finally, a list of successful cases in companies at national and regional level is shown, highlighting the meritorious work of a series of Small and Medium Enterprises in Andalusia.

Key words

Conciliation, double presence, psychosocial factor, Small and Medium Enterprise, gender perspective.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	177
2. OBJETIVO Y JUSTIFICACIÓN	179
3. METODOLOGÍA	183
4. MARCO NORMATIVO	184
4.1. LEGISLACIÓN	184
4.2. ESTRATEGIAS Y PLANES DE ACCIÓN	187
4.3. NOTAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN	190
5. PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y GÉNERO	191
5.1. IDENTIFICACIÓN	191
5.2. EVALUACIÓN	192
5.3. BUENAS PRÁCTICAS	194
5.3.1. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN REGULADAS POR EL MARCO JURÍDICO	195
5.3.2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PROCEDENTES DE ESTUDIOS	198
5.3.3. PROMOCIÓN DE LA SALUD DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	201
6. CONCLUSIONES	203
7. REFERENCIAS	204
7.1. REFERENCIAS TÉCNICAS	204
7.2. REFERENCIAS LEGISLATIVAS	209

1. INTRODUCCIÓN

Como consecuencia de los cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, donde se necesitan cada vez menos aptitudes físicas y más desarrollo de competencias organizativas, cognitivas y emocionales, la exposición a factores organizacionales o psicosociales se ha extendido, entendidos estos como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo, susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) del personal, como al desarrollo del trabajo” (OIT & OMS, 1984, pág. 12). Dentro de los factores psicosociales, se encuentra la doble presencia, definida como el “hecho de que recaigan sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico-familiar y a las demandas del trabajo asalariado” (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, s.f., pág. 1). Supone un riesgo para la salud que aparece por el aumento de la carga de trabajo (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, s.f.), y por la dificultad de responder a ambas demandas de forma simultánea, pues se perciben incompatibles (Greenhaus & Beutell, 2010). Por ello, es necesario su identificación, evaluación y control, con el fin de evitar los riesgos psicosociales asociados a la salud y a la seguridad de las personas trabajadoras (Ruíz López, Pullas Tapia, Parra Parra, & Zamora Sánchez, 2017).

La importancia para considerar la doble presencia o el conflicto trabajo-familia como un factor de riesgo psicosocial laboral relevante y con importantes repercusiones, se basa en que, tanto la vida laboral como la familiar ocupan elementos centrales de la identidad de la persona actual, y prácticamente la totalidad del tiempo disponible. De este modo, se conforman los referentes más determinantes de la vida personal en todas sus manifestaciones, por lo que la interacción entre ambos tiene un valor crítico central (Moreno Jiménez & Báez León, 2010).

Ante este escenario, las organizaciones han reconocido el valor de las personas como recursos humanos (Becker, 1964), considerando la organización como un sistema de producción e intercambio de experiencias y conocimientos (Senge, 1997). Por tanto, aparece como contraprestación, el concepto de conciliación que implica “ajustar partes opuestas, en este caso, la vida personal, familiar y laboral” (Cuadrado Zurinaga, 2011, pág. 16).

Para poder evitar la doble presencia en las empresas, es prioritaria la integración de la perspectiva de género en todos sus aspectos organizativos, teniendo en consideración las diferentes necesidades de mujeres y hombres (Alcaniz, 2012). Para su correcta aplicación, es necesario saber por qué se habla de perspectiva de género y no de perspectiva de sexo, ya que cada término conforma modelos organizativos y sociales diferentes.

El concepto de género comenzó a utilizarse en el siglo XX relacionándose con el sexo biológico, tras la aparición de la Comisión Jurídica y Social de la Mujer, en 1946 para proteger los derechos de las mujeres y lograr la igualdad. A partir de este momento, se genera un cambio de paradigma y la perspectiva de género comenzó a cobrar importancia (Vallellano Pérez, 2018). De este modo, el sexo “se refiere a las características biológicas

que definen a un ser humano como hombre o mujer” (Organización Mundial de la Salud, 2018, pág. 3) y está determinado por características genéticas y anatómicas. Por otra parte, se entiende por género “el constructo analítico que se fundamenta en la organización social de los sexos” (Udry, 1994, pág. 561). A esta definición se añade el aspecto de relación, los aspectos de poder, cultura, moral y la identidad subjetiva del individuo (Scott, 1988). Por tanto, “el género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres” (Organización Mundial de la Salud, 2018). Por tanto, las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, guardando relación con el sexo biológico, aunque no se corresponde forzosamente. Igualmente, es producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas, convirtiéndose en un concepto que cambia con el tiempo y el lugar. Con todo esto, las normas y códigos que han constituido el mundo occidental han creado unos roles para mujeres y hombres, que consisten en la “genderización de comportamientos e identidades en los espacios y prácticas sociales” (Alcaniz, 2012, pág. 1) como “el conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y a mujeres a través de un proceso de construcción social que tiene varias características” (Benería, 1987, pág. 46), y no tienen por qué coincidir con las del sexo biológico.

El género ha ido evolucionando junto a los cambios laborales, sociales y tecnológicos que han tenido lugar a partir del siglo XVIII con el transcurso de las revoluciones industriales. Concretamente el cambio en el sistema de género tradicional, comenzó en los años treinta del siglo XX en Europa (Alcaniz, 2012), con la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral, que ha supuesto la reorganización de los roles (Moreno Jiménez & Báez León, 2010). En esta reorganización se requiere la colaboración en tareas familiares a los hombres (Paterna & Martínez, 2006). Es a finales del siglo XX y principios del XXI, cuando los hombres comienzan a asumir tareas domésticas consideradas tradicionalmente propias de las mujeres. Esta corresponsabilidad implica un nuevo ajuste social del género, (Cuadrado Zurinaga, 2011). Para conseguirlo, se están llevando a cabo grandes esfuerzos para integrar el mainstreaming de género, conocido como la “consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación” (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, pág. 8).

Por tanto, la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral, erradicando así los problemas derivados de la doble presencia, se revela como uno de los grandes retos del mundo empresarial (Benito Osorio, 2010). Las nuevas generaciones han impulsado y solicitado la mayoría de los cambios en la cultura laboral, con el fin de conseguir un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar que repercute directamente en el bienestar social y la satisfacción laboral permitiendo a las empresas aumentar su eficiencia y mejorar la calidad de vida de las personas (Mora Eguiarte, 2017).

2. OBJETIVO Y JUSTIFICACIÓN

El objetivo principal de esta investigación es conocer la importancia de aplicar la perspectiva de género en el sistema de gestión preventiva de las organizaciones, al prevenir los riesgos psicosociales evitando la doble presencia mediante programas de conciliación que permitan la mejora de la cultura preventiva, con especial atención al caso de las Pequeñas y Medianas Empresas (en adelante PYMEs), mediante la implantación de buenas prácticas.

La justificación para la realización de dicha investigación se recoge en este apartado, donde se muestran datos de la situación estadística de la doble presencia y la conciliación en empresas a nivel nacional y en PYMEs a nivel autonómico, contemplando la necesidad de trabajar en dichos factores tras su análisis.

Cuando se habla de gestión de riesgos desde el punto de vista de la perspectiva de género, es importante conocer el punto de partida valorando las diferencias físicas, psicológicas y sociales existentes entre mujeres y hombres, por lo que la exposición a las mismas condiciones de trabajo se materializa y percibe de forma distinta entre ellos. Además, debido a la división del trabajo por sexo que ha ocasionado una segregación laboral horizontal, se concentra el empleo femenino y masculino en sectores de actividad diferentes (Rodríguez Muñoz, 2017), por lo que los tipos de riesgos a los que generalmente se ven expuestos mujeres y hombres, también lo son.

Según datos de la Encuesta de Condiciones de Trabajo según Género en España, se consideran actividades feminizadas: comercio, educación, hostelería, salud y otros servicios, donde se concentra el 60% de empleo femenino, mientras que las actividades relacionadas con agricultura, construcción, defensa, industria y transporte, son mayormente desarrolladas por hombres (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018).

Por ello, los accidentes laborales son más comunes entre los hombres, mientras que las mujeres suelen padecer trastornos musculoesqueléticos ya que en general, las tareas desempeñadas por mujeres suelen ser rápidas y repetitivas. Además, presentan una mayor exposición a factores psicosociales de riesgo (Rodríguez Muñoz, 2017), ya que desempeñan puestos con poco margen de autonomía y decisión, de forma que, se exponen a una baja influencia, bajas posibilidades de desarrollo y a un bajo sentido del trabajo (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, s.f.). A su vez, se da una alta temporalidad de contratos, dificultades para el desarrollo de la carrera profesional, exposición a la doble presencia, discriminación sexual o por razón de género, por lo que la inseguridad y baja estima derivada, genera una mayor exposición a riesgos psicosociales (Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022); (Conde Ruíz & Marra de Artíñano, 2016), especialmente al estrés laboral mostrando un 48,7% frente al 31,5% de los hombres (Cinfa, 2017)

Por otra parte, se añade el hecho de que la incorporación que se ha producido de las mujeres al mercado laboral, no se ha visto acompañada en la misma proporción por la de

los hombres al trabajo doméstico (Ruíz López, Pullas Tapia, Parra Parra, & Zamora Sánchez, 2017). En tareas domésticas, cuidado y educación de hijos, las mujeres dedican de media 13 horas más que los hombres (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018). Estos datos concuerdan con el reparto de tareas domésticas que muestra la II Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo, centrada en PYMEs, donde el 48.4% de las trabajadoras indican realizar la mayor parte del trabajo en casa frente al 4% de los hombres (Gómez Velarde, 2012).

Respecto a la interrupción de la actividad laboral por el cuidado de hijos, se puede ver en la siguiente gráfica los datos de la Encuesta de Población Activa de 2018, donde los hombres presentan un porcentaje mayoritario hasta un período de seis meses (89%), mientras que la inactividad laboral de las mujeres se presenta en períodos más largos (48%), lo cual supone salir del mercado de trabajo con las dificultades añadidas que conlleva la incorporación (Instituto Nacional de Estadística, 2019).

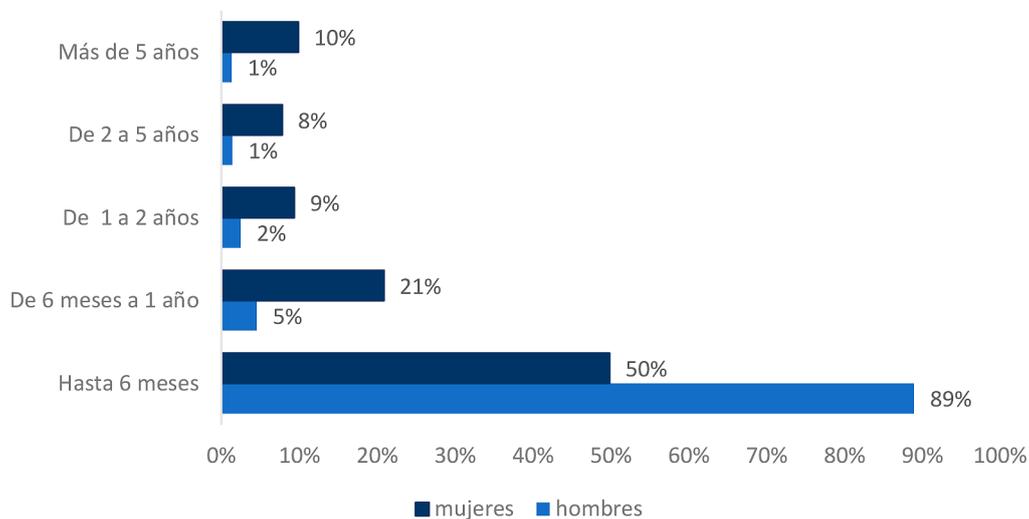


Gráfico 1
Períodos de interrupción del trabajo de mujeres y hombres por cuidado de hijos
(Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2019)

Respecto a la doble presencia, un 20% de las personas muestra preocupación por el trabajo cuando no está trabajando, el 28% se encuentran demasiado cansados tras la jornada laboral para encargarse de tareas domésticas, un 19% se quejan de la falta de tiempo para dedicarlo a su familia y al 6% le resulta difícil concentrarse en el trabajo por responsabilidades familiares (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018). Al preguntar por la preocupación sobre la necesidad de estar en la empresa y en casa a la vez, destaca un 82% de los hombres que casi nunca muestra preocupación, frente a un 54% de mujeres, tal como se muestra en la siguiente gráfica:

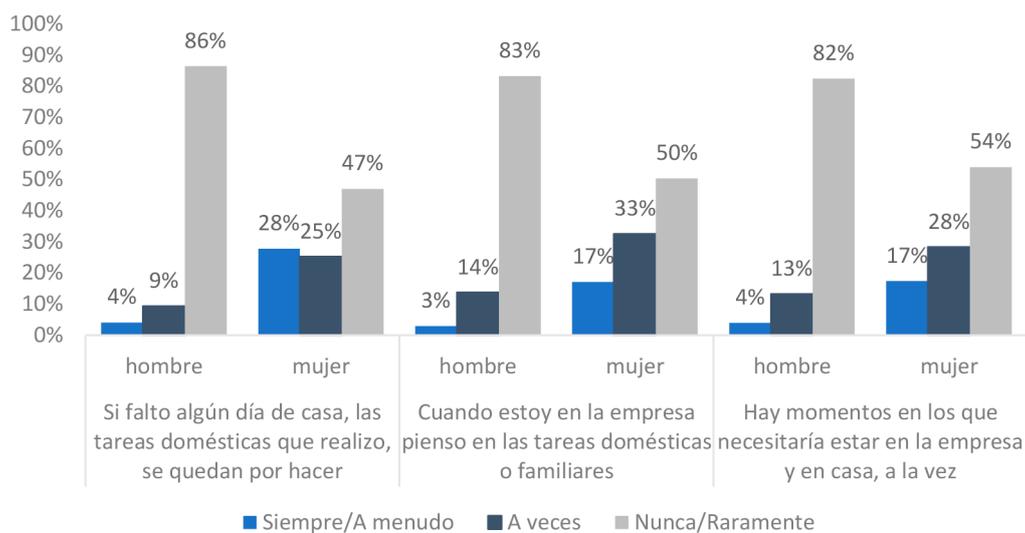


Gráfico 2
Percepción de la importancia de la doble presencia según sexo
(Fuente: Gómez Velarde, 2012)

En relación con la conciliación, para la facilidad de conseguir días libres para atender asuntos personales, a un importante porcentaje, 32%, le resulta muy difícil (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018). Según el estudio Felicidad en el lugar de trabajo, el 37% de quienes trabajan dan mayor importancia al horario que al salario (Observatorio de RRHH, 2019), por lo que la conciliación se muestra como principal beneficio y motivación de las personas trabajadoras (Mora Eguiarte, 2017). En el contexto autonómico, la II Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo realizada en 2012, centrada en PYMEs, refleja que entre el grupo de los encuestados que indican buenos niveles de conciliación, predominan las mujeres de menos de 25 años o mayores de 45, que trabajan a tiempo parcial en el sector público con contrato indefinido, por lo que las mayores dificultades para conciliar lo presentan las mujeres de 25 a 45 años (Gómez Velarde, 2012).

En el ámbito autonómico, según resultados de la II Encuesta sobre Gestión Preventiva en las Encuestas Andaluzas, centrada en PYMEs, cabe destacar la falta de medidas preventivas para evitar problemas de origen psicosocial ya que la frecuencia con la que se detectan en determinados sectores, caracterizados por una mayor presencia de trabajadoras (educación, 23,3%; administración pública, 16,1%; sanidad y servicios sociales, 14,2%, y comercio, 12,2%), es superior en un 10%, respecto a otros (Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022).

Ante este panorama, los países industrializados, han incrementado los esfuerzos en materia de seguridad y salud laboral para prevenir los problemas relacionados con la doble presencia, aunque el desempeño en PYMEs ha mejorado en menor medida (MacEachen, y otros, 2010), dado que, las personas empleadas están expuestas a más riesgos que los de las empresas similares de mayor tamaño, ya que registran el 82% del total de lesiones profesionales que se producen en la Unión Europea (en adelante UE) (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2017). Este hecho se relaciona con mayores dificultades de implantación y gestión en materia preventiva en este tipo de empresas (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales y Dirección General de Relaciones Laborales, 2017). Esto es debido a que las PYMEs disponen de menores recursos financieros

y humanos, situación de incertidumbre económica que les hace ser reacios a invertir recursos en seguridad y salud debido a su falta de sensibilización por prejuicios o percibirlo como un gasto, por lo que, las políticas preventivas y la evaluación del rendimiento de la seguridad y salud laboral deben adaptarse al tamaño del negocio (Masi, Cagno, & Micheli, 2014); (MacEachen, y otros, 2010); (Agumba & Haupt, 2012).

Por otra parte, también se produce exposición a riesgos diferentes derivados de la existente segregación vertical, ya que se da una presencia desigual de mujeres y hombres en la jerarquía empresarial, con menor representación femenina en puestos directivos. Afortunadamente, a partir del siglo XX la mujer ha ido tomando mayor relevancia en el mundo laboral, gracias a los profundos cambios sociales, culturales y económicos producidos (Castaño, Iglesias, Mañas, & Sánchez-Herrero, 1999). En este sentido, España cuenta con un 34% de mujeres directivas, siendo el segundo país tras Polonia en el ranking mundial de igualdad efectiva y la primera de Europa en directivas y mujeres CEO. A nivel nacional, Andalucía queda en cuarto lugar con un 26% (Grant Thornton, 2020).

Por lo tanto, la situación está cambiando, presentando un gran auge en los últimos años, tanto para la inclusión de las mujeres en sectores no feminizados, como en puestos directivos. Esta nueva realidad se da gracias a las acciones positivas definidas como “medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida” (Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres, pág. 11) y por la integración de la cultura preventiva en las empresas, entendida como “el conjunto de actitudes y creencias positivas, compartidas por todos en la empresa sobre salud, riesgos, accidentes, enfermedades y medidas preventivas. Es la actitud proactiva, en las empresas, en las familias, en las comunidades, etc., que debe ser un compromiso por la seguridad y la promoción de la salud a todos los niveles” (López Pérez, 2015, pág. 3).

Sin embargo, a pesar de la evidencia de la necesidad de proteger la salud laboral desde la perspectiva de género e inculcar cultura preventiva, este planteamiento se ha abordado escasamente en las empresas y en menor medida en las PYMEs, por lo que hay que seguir impulsando su implantación en las organizaciones, tanto desde una regulación normativa, como desde la realización de acciones proactivas por parte de empresas comprometidas en este ámbito que supongan buenas prácticas para otras que comiencen a abordarlos.

3. METODOLOGÍA

El estudio del estado del arte se ha realizado en base a evidencias científicas y metodologías contrastadas mediante una búsqueda bibliográfica avanzada, que engloba dos procedimientos.

El primer procedimiento de búsqueda se ha centrado en documentos científicos, para lo que se han utilizado plataformas de acceso a bases de datos, donde se recogen las referencias de las principales publicaciones científicas de diferentes disciplinas, en este caso, Fama, Scopus, Web Of Science, y Google Académico, de las que se han extraído textos científicos, artículos de revistas y otros tipos de documentos académicos.

El segundo procedimiento consiste en una búsqueda por webs de acceso abierto, de donde se han extraído documentos oficiales no publicados en la documentación científica, como normativa reguladora y estrategias gubernamentales, estadísticas de interés, instrumentos de evaluación y estudios relevantes que promuevan buenas prácticas para minimizar o reducir los efectos. Estos documentos se han extraído principalmente de las páginas web oficiales del Instituto Andaluz de la Mujer (en adelante IAM), del Instituto Nacional de Estadística, del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante INSST), del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (en adelante ISTAS), de la Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), entre otros.

Para ambas búsquedas, las palabras claves han sido:

PALABRAS CLAVE EN ESPAÑOL	PALABRAS CLAVE EN INGLÉS
Buenas prácticas para las PYME	Small and Medium Enterprises good practices
Conciliación	Conciliation
Cultura preventiva	Safety culture
Doble presencia	Double presence
Evaluación	Assessment
Igualdad	Equality
Factor psicosocial	Psychosocial factor
Medidas de prevención	Safety management
Métodos de evaluación	Risk evaluation
Perspectiva de género	Gender perspective
Riesgos psicosociales	Psychosocial risks

Tabla 1
Palabras clave de búsqueda
(Fuente: Elaboración propia)

Un análisis posterior ha permitido contrastar los resultados de las dos búsquedas mencionadas, con la finalidad de conocer el estado del arte de la doble presencia como factor psicosocial de riesgo en las organizaciones y su evaluación desde la perspectiva de género aportando medidas de conciliación, con el objeto de mejorar la cultura preventiva a través de la implantación de buenas prácticas en PYMEs.

4. MARCO NORMATIVO

En este apartado se muestra un extracto de la legislación y textos técnicos de apoyo donde se recogen aspectos para proteger y promover la conciliación, así como evitar o minimizar la doble presencia como factor psicosocial de riesgo en las empresas. Para ello, se ha realizado un análisis en profundidad, tanto desde el punto de vista preventivo, como de igualdad, diferenciando entre, normativa de obligado cumplimiento y textos cuya aplicación es recomendable con carácter voluntario, como estrategias gubernamentales y planes de acción o Notas Técnicas de Prevención (en adelante NTP).

4.1. LEGISLACIÓN

Seguidamente, se muestra un listado no exhaustivo de la normativa de aplicación de obligado cumplimiento más actualizada o representativa en al ámbito comunitario, nacional y autonómico¹.

MARCO NORMATIVO EUROPEO	
Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 6 de mayo de 2009, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma	Esta Resolución legislativa deroga a la Directiva 86/613/CEE, presentando un marco para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en la que se incluye el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 4), el fomento de la actividad empresarial por parte de la mujer (art. 5) y la designación de un organismo de promoción de la igualdad a nivel nacional (art. 12).Con
Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)	Se reconoce la igualdad entre mujeres y hombres como valor fundamental de la UE, para ello se plantea la reducción de desigualdades, la promoción de una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar y la erradicación de cualquier forma de violencia de género.
Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores	Deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, presentando la extensión de permisos por paternidad a todos los Estados miembros, para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, así como, la igualdad en reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres. Igualmente, establece los requisitos mínimos para los permisos de maternidad y paternidad, a la vez que, recoge el permiso de cuidadores y fórmulas de trabajo flexible.

Tabla 2
Marco normativo europeo
(Fuente: Detallada en la tabla)

¹ Para consultar el listado completo y obtener más información se recomienda visitar la siguiente página web que muestra un compendio de Normativa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/agriculturaganaderiapescaydesarrollosostenible/consejeria/sobre-consejeria/unidad-igualdad-genero/normativa-materia-de-igualdad.html>

En el ámbito nacional, se encuentran recogidas en la siguiente tabla, normas legislativas de obligado cumplimiento que regulan la materia de estudio. Se parte de la Constitución Española, norma reguladora del estado de mayor rango, en la que desde 1978 se reconocen derechos y deberes fundamentales.

MARCO NORMATIVO NACIONAL	
Constitución Española de 1978	Se recoge el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, apelando a la libertad (art. 9.2), a la igualdad (art. 14) y al trabajo sin discriminación (art. 35).
Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales	En el marco jurídico de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante PRL) se recoge la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres (art. 5.4), considerando la perspectiva de género, para detectar y prevenir cualquier situación de daño laboral.
Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios Prevención	Estructura las modalidades de gestión preventiva en las organizaciones e integra el conjunto de actividades a llevar a cabo para implantar la PRL regulada en la Ley 31/1995.
Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras	Se establece para configurar un sistema que incluya un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que alcance la conciliación entre la vida laboral y familiar, al igual que la corresponsabilidad y reparto de tareas.
Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes del mercado de trabajo para el incremento de empleo	Esta ley modifica, en parte, la anterior Ley 39/1999, promoviendo la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas, mediante la ampliación de los permisos de maternidad y paternidad y el derecho a la reducción de jornada.
Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	Incluye el principio de transversalidad de género en el ámbito de la salud laboral, por el que se especifica la igualdad de trato y de oportunidades, la presencia equilibrada de mujeres y hombres, el establecimiento de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, además de los criterios de orientación de las políticas.
Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación	Se presenta como un avance en igualdad entre mujeres y hombres y remarca la importancia de la conciliación de los trabajadores. Para ello, reforma algunos aspectos del Estatuto de los Trabajadores regulado por Real Decreto Legislativo 2/2015 y de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Tabla 3
Marco normativo nacional
(Fuente: Detallada en la tabla)

Por último, en el marco normativo andaluz se recoge la siguiente normativa de interés:

MARCO NORMATIVO AUTONÓMICO	
Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía	Presenta como objetivo la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, para ello, se persigue eliminar la discriminación por razón de sexo, el reconocimiento y la protección de la maternidad, el fomento de la corresponsabilidad, la igualdad de trato y de oportunidades, así como el fomento de una participación equilibrada entre mujeres y hombres, entre otras.
Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía	Establece la creación de Unidades de Igualdad como instrumento de apoyo a las Consejerías y agencias administrativas. El objetivo es impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas.
Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía	Entre las modificaciones efectuadas con tal de profundizar en políticas de igualdad, destaca la educación en materia de corresponsabilidad, la igualdad de género en el papel de la mujer en la ciencia y políticas de promoción, entre otros.

Tabla 4
Marco normativo andaluz
(Fuente: Detallada en la tabla)

4.2. ESTRATEGIAS Y PLANES DE ACCIÓN

Como complemento a la normativa de obligado cumplimiento, se muestran a continuación, diferentes estrategias gubernamentales europeas, nacionales y autonómicas desarrolladas en los últimos años. Son programas transversales cuyo objetivo es aumentar el impacto y conocimiento de instrumentos específicos a materializar, respaldando su adopción mediante diferentes retos. (Consejo de Europa, 2018).

ESTRATEGIAS EUROPEAS	
Marco estratégico de la UE en materia de Salud y Seguridad en el trabajo 2014-2020	Estrategia impulsada por la Comisión Europea, destaca la ampliación de la gestión de prevención de los Estados miembros, reforzando la capacidad de las PYMEs para la puesta en marcha de medidas eficaces en materia de PRL. La mejora de la prevención de enfermedades derivadas del trabajo, teniendo en cuenta los riesgos existentes, nuevos y emergentes. Igualmente, se tienen en cuenta los riesgos específicos a los que las mujeres se exponen, además de, promover la igualdad (Comisión Europea, 2014).
Strategic Plan 2016-2020: Employment, Social Affairs and Inclusion	La Comisión Europea recoge la inclusión laboral y la protección social, muestra conciencia sobre la poca presencia femenina en el mundo laboral y personas con barreras específicas, considerando esencial asegurar una participación en el mercado laboral más duradera y estable. Para lograrlo se pretenden mejorar políticas sociales para lograr una UE más fuerte (Comisión Europea, 2016).
Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025	La Comisión Europea recoge la necesidad de poner fin a la violencia y estereotipos, la mejora de una economía con igualdad de género, la igualdad en los puestos de mando, la integración de la perspectiva de género en las políticas de la UE y la extensión de la igualdad de género en el mundo. Entre estas medidas se contempla la necesidad de mejorar la conciliación de la vida laboral y personal (Comisión Europea, 2020)

Tabla 5
Estrategias Europeas
(Fuente: Detallada en la tabla)

En el ámbito nacional, se recogen las siguientes estrategias gubernamentales.

ESTRATEGIAS NACIONALES	
Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020	En la Estrategia impulsada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y elaborada por el INSST, destaca promover la seguridad y salud de las mujeres. Fomentando la identificación y el intercambio de buenas prácticas, impulsando la integración de aspectos de género en la actividad preventiva. Da especial relevancia a las PYMEs, promoviendo la integración de la prevención, mediante directrices para facilitar la gestión preventiva. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2015).
Strategic Plan 2016-2020: Employment, Social Affairs and Inclusion	La Comisión Europea recoge la inclusión laboral y la protección social, muestra conciencia sobre la poca presencia femenina en el mundo laboral y personas con barreras específicas, considerando esencial asegurar una participación en el mercado laboral más duradera y estable. Para lograrlo se pretenden mejorar políticas sociales para lograr una UE más fuerte (Comisión Europea, 2016).
Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025	La Comisión Europea recoge la necesidad de poner fin a la violencia y estereotipos, la mejora de una economía con igualdad de género, la igualdad en los puestos de mando, la integración de la perspectiva de género en las políticas de la UE y la extensión de la igualdad de género en el mundo. Entre estas medidas se contempla la necesidad de mejorar la conciliación de la vida laboral y personal (Comisión Europea, 2020)

Tabla 6
Estrategias nacionales
(Fuente: Detallada en la tabla)

Por último, se presentan las estrategias autonómicas andaluzas:

ESTRATEGIAS AUTONÓMICAS	
Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022	La Estrategia incorpora la perspectiva de género como un valor esencial de las políticas de prevención de seguridad y salud en el trabajo, así como la equidad para atender a los segmentos de población trabajadora con necesidades específicas. Dentro del objetivo II, mejorar la gestión preventiva en las empresas andaluzas, especialmente orientado a las PYMEs, dado que representan el 99% del tejido empresarial andaluz, cabe destacar el eje II: Impulsar la integración de la perspectiva de género en la gestión de la seguridad y salud laboral en las empresas andaluzas, donde se definen, entre otros, diferentes acciones para integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva de las empresas andaluzas, sensibilizando a la sociedad sobre su importancia (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales y Dirección General de Relaciones Laborales, 2017).
Plan Estratégico para la igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026	Estrategia desarrollada por el IAM para la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, que busca la igualdad de género mediante la desaparición de estereotipos sociales y culturales, superando desigualdades para llegar a una sociedad equitativa y justa. Se define el principio de igualdad, la disminución de las brechas de género, la promoción de la igualdad en el acceso al poder y la elaboración de nuevos pactos para una convivencia democrática e igualitaria (Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, 2018).
Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021	Esta estrategia impulsada por la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía propone lograr la igualdad de género mediante la educación. Para ello se plantea la eliminación de sesgos de género, educación y sensibilización en materia de igualdad de género, así como, evitar la violencia de género. A su vez, presenta la integración de la perspectiva de género en toda la comunidad educativa (Consejería de Educación, 2016).

Tabla 7
Estrategias autonómicas andaluzas
(Fuente: Detallada en la tabla)

4.3. NOTAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN

Seguidamente, se recogen una serie de NTPs, elaboradas por el INSST, con el objetivo de convertirse en un manual de consulta, que facilite herramientas técnicas. Estos documentos ayudan al cumplimiento de obligaciones legales, facilitando la aplicación técnica de las mismas, siendo su contenido multidisciplinar (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).

Cabe destacar, que para la materia objeto de estudio, no se ha encontrado una NTP centrada en evitar o minimizar la doble presencia como factor psicosocial de riesgo, ya sea mediante medidas de conciliación o mediante un compendio de dichas medidas desde la perspectiva de género. Si bien, se han recogido aquellas que se han considerado afines en algún modo al tema en cuestión. Se muestra, a continuación, el resultado de la búsqueda².

- NTP 413 (Nogareda Cuixart & Nogareda Cuixart, 1996). Carga de trabajo y embarazo. Presenta medidas preventivas de aplicación en las empresas para mujeres embarazadas.
- NTP 507 (Pérez Bilbao & Sancho Figueroa, 1999). Acoso sexual en el trabajo. Se definen los tipos de acoso y un protocolo de prevención y actuación.
- NTP 657 (Vega Martínez, 2004). Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (I): exposición y efectos diferenciales. Se muestra una lista comparativa entre mujeres y hombres de riesgos y factores de riesgos comunes a los que se exponen, en la que se incluye la exposición extralaboral.
- NTP 658 (Vega Martínez, 2004). Los trastornos musculoesqueléticos de las mujeres (II): recomendaciones preventivas. En relación con la NTP 657, se define una actividad preventiva específica para las mujeres.
- NTP 664 (Solé Gómez, 2004). Lactancia materna y vuelta al trabajo. Ofrece medidas destinadas a las empresas para favorecer la reincorporación de las mujeres al trabajo tras el parto, que continúa en período de lactancia.
- NTP 703 (Moncada i Lluís, Llorens Serrano, Kristensen, & Vega Martínez, 2000). El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. Consiste en un cuestionario que incluye la doble presencia en una sección que se centra en las exigencias del trabajo doméstico y familiar.
- NTP 926 (Pérez Bilbao & Nogareda Cuixart, 2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. Describe el método FPSICO, en el que se recoge el tiempo de trabajo, incluyendo la compatibilidad de la vida laboral y la social.
- NTP 992 (Moreno Saenz, 2013). Embarazo y lactancia natural: procedimiento para la prevención de riesgos en las empresas. Se presenta un procedimiento de gestión preventiva a las empresas proyectado a trabajadoras en período de lactancia o embarazo.

² Se pueden consultar otras NTPs de interés que tratan aspectos más específicos sobre riesgos químicos en el embarazo, la protección de la salud reproductiva por parte del personal sanitario y la violencia laboral. Estas NTPs son la 414 (Moreno Sáenz, 1996), 542 (Guardino Solá & Santolaya Martínez, 2000), 612 (Solé Gómez, 2003), 891 (Mejías García, Carbonell Vayá, Gimeno Navarro, & Fidalgo Vega, 2011), 892 (Mejías García, Carbonell Vayá, Gimeno Navarro, & Fidalgo Vega, 2011) y 915 (Solé Gómez, 2011).

5. PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y GÉNERO

La legislación española recoge en su ordenamiento jurídico la necesidad de evaluar los riesgos laborales en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de PRL y en los artículos del 3 al 7 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Por tanto, es prioritario identificar aquellas condiciones de trabajo que tengan la potencialidad de generar un riesgo laboral. Se incluyen, entre otras, las derivadas de la organización y ordenación del trabajo, tal como se establece en la definición de condición de trabajo en el artículo 4.7.d de la Ley 31/1995. Es decir, regula la necesidad de evaluar todos los riesgos, incluidos los derivados de condiciones organizacionales inadecuadas, también denominados factores psicosociales.

Además, en el artículo 2 de la Ley 31/1995 de PRL, se establece la obligación de adscribir las personas a puestos de trabajo compatibles con sus características personales y psicofísicas, ya que como se ha indicado en el apartado 2, las mujeres y los hombres presentan diferentes características, además de verse expuestos a tipologías de riesgos diferentes.

Seguidamente, se dan las pautas oportunas para poder identificar, evaluar e implantar medidas preventivas, de tal forma que se minimicen o erradiquen los problemas derivados de la doble presencia en las organizaciones, inculcando una cultura preventiva y de igualdad. Cabe destacar, que el último de los apartados se centra en identificar buenas prácticas aplicables a PYMEs, así como PYMEs premiadas o reconocidas en este ámbito como casos de éxito.

5.1. IDENTIFICACIÓN

El conflicto trabajo familia supone la dificultad de mantener el equilibrio entre las demandas laborales y familiares, y la incapacidad para atender a ambas de forma síncrona. La doble presencia se manifiesta habitualmente con la aparición de problemas en la organización del tiempo y en el propio equilibrio personal (Moreno Jiménez & Báez León, 2010).

Los efectos de este desequilibrio se relacionan negativamente con el rendimiento laboral, con una baja satisfacción familiar y profesional, bajos niveles de compromiso con la organización, mayor hostilidad en casa, así como, consecuencias físicas y psicológicas, como hipertensión, depresión y síntomas somáticos (Frone, Yardley, & Markel, 1997); (Frone, Russell, & Cooper, 1997); (Kossek & Ozeki, 1998); (Major, Klein, & Ehrhart, 2002); (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005).

Además, se ha demostrado que las personas que experimentan un alto nivel de conflicto entre el trabajo y la familia muestran mayores deseos de abandonar la empresa (Anderson, Coffey, & Byerly, 2002). Estas intenciones de abandono surgen al considerar el trabajo como un obstáculo y una fuente de desequilibrio. En cambio, el absentismo surge como consecuencia de tener que atender las responsabilidades familiares, incluso en horario de trabajo (Burke & Greenglass, 1999).

No todos los individuos tienen la misma resistencia a los factores de riesgo psicosocial. Aquellos que presentan un marcado nivel de aspiración, expectativas, autoestima y resiliencia suelen ser más eficientes, responsables y activos. Por el contrario, las personas inseguras, dependientes, depresivas suelen tener más riesgo de sufrir algún tipo de patología psicológica como ansiedad o depresión (Salgado, 2005).

En este sentido, la doble presencia se asocia con cuatro dimensiones psicofísicas, que pueden modularse positivamente mediante el refuerzo de otros factores psicosociales (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, s.f.). En la siguiente tabla se puede ver la correlación entre dichas dimensiones y los factores reguladores:

DIMENSIÓN	DESCRIPCIÓN	FACTORES REGULADORES
Salud mental	Se manifiesta como ausencias, malas relaciones con los compañeros y clientes, entre otros.	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo social - Calidad de liderazgo - Carga de trabajo - Conflicto de rol - Definición de rol - Expresar sentimientos en el trabajo - Previsibilidad - Sentido del trabajo - Sentimiento de grupo
Vitalidad	La vitalidad se define como la alegría de vivir, considerándose como un bien en sí mismo.	
Síntomas cognitivos del estrés	Sus síntomas derivan de procesos cognitivos que pueden desembocar en mayor riesgo de accidentes y tomar decisiones poco adecuadas.	
Síntomas conductuales del estrés	Se manifiesta en los seres humanos de formas muy diversas y complejas, como irritabilidad, agotamiento o dificultad para dormir.	

Tabla 8
Dimensiones asociadas a la doble presencia
(Fuente: Moncada, Llorens, & Kristensen, 2002)

5.2. EVALUACIÓN

Una vez identificadas las variables que manifiestan la doble presencia y los factores psicosociales reguladores, el siguiente paso consiste en evaluar el nivel de exposición. La evaluación de los factores psicosociales no solo permite determinar aspectos negativos, si no también situaciones de trabajo saludables que pueden ser transferidas a otras situaciones que no lo sean y suponer una fuente de satisfacción (Nogareda & Almodóvar Molina, 2005). Para ello, se emplean los instrumentos de evaluación, que son determinantes en la detección de deficiencias en los sistemas organizativos en las empresas. Independientemente del método seleccionado, es importante añadir en las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales (en adelante ERP) la unidad de análisis sexo, para diferenciar los niveles de exposición obtenidos en los diferentes factores psicosociales y poder implantar medidas preventivas desde la perspectiva de género.

Tal y como se ha indicado, la doble presencia está modulada por otros factores, por lo que, se ha realizado una búsqueda de instrumentos de evaluación de diferente tipología. Se

incluyen instrumentos de ERP genéricos que evalúan diferentes factores psicosociales de riesgo, incluyendo entre ellos la doble presencia; instrumentos de evaluación específicos centrados en la doble presencia e instrumentos de diagnóstico de igualdad en la empresa. En las siguientes tablas se han recogido las herramientas de evaluación que se han considerado más relevantes, sin constituir una lista exhaustiva.

HERRAMIENTA	DESCRIPCIÓN
F-PSICO 4.0. Factores Psicosociales. Método de evaluación	Herramienta del INSST para empresas basada en el método FPSICO. Evalúa 9 factores psicosociales. Dentro del factor tiempo de trabajo, aborda someramente la doble presencia en los ítems 3 y 6 del cuestionario, preguntando sobre la facilidad de conciliación laboral y familiar y sobre la accesibilidad a la elección de días libres (Ferrer Puig, Guilera Ferré, & Però Cebollero, 2018).
Método ISTAS21 (CoPsoQ). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo (versión media)	Método del ISTAS que evalúa 20 factores psicosociales, siendo uno de ellos la doble presencia. Concretamente, se centra en el número de tareas domésticas que se realizan, en la necesidad de estar en casa y en el trabajo a la vez, si existen preocupaciones sobre tareas domésticas durante la jornada laboral y si las tareas quedan sin hacer por cualquier ausencia en casa (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2002).
Método CoPsoQ PSQCAT. Para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales (versión corta)	ISTAS representa la versión corta del instrumento anterior para empresas con una plantilla inferior a 25 personas. Se centra en la necesidad de estar en casa y el trabajo a la vez y en el sentimiento de que el trabajo ocupa demasiado tiempo para atender tareas domésticas y familiares (Foz Altarriba, y otros, 2014).

Tabla 9

Herramientas generales para la evaluación de la doble presencia
(Fuente: Detallada en la tabla)

Tras la búsqueda realizada, es destacable la escasez de instrumentos de evaluación centrados sólo en la doble presencia, que se recogen en la siguiente tabla:

HERRAMIENTA	DESCRIPCIÓN
Cuestionario Doble Presencia en el Servicio Andaluz de Salud	El Servicio Andaluz de Salud presenta un cuestionario de 22 preguntas en el que se mide la exposición a la doble presencia y el trabajo remunerado entre mujeres y hombres, y su influencia sobre la salud (Servicio Andaluz de Salud, s.f.).
Cuestionario IFREI (IESE FAMILY-RESPONSIBLE EMPLOYER INDEX)	IESE Business School, Universidad de Navarra ofrece un cuestionario de 78 preguntas en las que se evalúa las medidas de conciliación trabajo-familia adoptadas en la empresa y su influencia sobre el personal (IESE Business School, Universidad de Navarra, 2010).

Tabla 10

Herramientas específicas para la evaluación de la doble presencia
(Fuente: Detallada en la tabla)

Por último, se presentan una serie de herramientas que evalúan el nivel de integración de la igualdad en la empresa. También, se muestran otras que ayudan a obtener indicadores que permiten conocer el estado real de la empresa en materia de igualdad, para el posterior diseño del Plan de Igualdad.

HERRAMIENTA	DESCRIPCIÓN
Herramienta Empresarial de Género (WEP)	Instrumento que ofrece el Pacto Mundial Red Española de 18 preguntas destinado a empresas para evaluar la aplicación del Plan de Igualdad, encaminado a establecer mejores prácticas en igualdad de género (Pacto Mundial, 2017).
Sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género	Sistema del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad que se emplea para el análisis de las retribuciones salariales, analizando cada puesto de trabajo y diseñando un sistema de retribución equitativo (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2015).
Metodología para la elaboración de diagnóstico y plan para la igualdad en empresas y entidades privadas	El Instituto Vasco de la Mujer (Emakunde) plantea un método para el diagnóstico previo, para conocer la situación real de la empresa, detectando oportunidades de mejora y diseñar y poner en marcha de un Plan de Igualdad. (Emakunde, 2011).
Método Anact para promover y garantizar la igualdad entre las mujeres y los hombres en la empresa	El método de L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) sirve para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, conformando una herramienta de diagnóstico de igualdad profesional (L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, 2016).

Tabla 11
Herramientas específicas para la evaluación de la igualdad
(Fuente: Detallada en la tabla)

5.3. BUENAS PRÁCTICAS

Una vez identificada y evaluada la doble presencia como factor psicosocial de riesgo, la siguiente fase sería analizar las causas origen de las condiciones de trabajo inadecuadas detectadas e implantar las medidas preventivas o de control para favorecer la conciliación en las organizaciones.

No existe una lista de medidas preventivas universales para minimizar o erradicar la doble presencia en las empresas, ya que depende de multitud de variables como, el sector de actividad, perfil de plantilla, estilos de liderazgo, indicadores de productividad y compromiso con la igualdad, entre otros. Sin embargo, sí se pueden conocer qué buenas prácticas se están llevando a cabo, entendidas estas como aquellas que “proveen un conjunto de ejemplos probados y soluciones que pueden ayudar a resolver los problemas de gestión” (Tocornal, 2011, pág. 18). En concreto, “toda documentación que informa, ilustra y sugiere formas de actuación que mejoran las prácticas habituales de las empresas. La información puede venir dada en forma de guías procedentes de organizaciones, institutos técnicos y autoridades. También puede tratarse de estudio de casos que demuestren una intervención real en el trabajo y de checklist y estándares” (Di Martino, Hoel, & Cooper, 2003, pág. 71).

En este apartado, se muestran medidas preventivas de conciliación a implantar que permitan erradicar o minimizar los efectos de la doble presencia en las organizaciones, basadas en las buenas prácticas aplicadas desde dos puntos de vista. El primero recoge, aquellas que han sido reguladas por un marco jurídico y el segundo, las derivadas de la implantación práctica en otras empresas, conocidas a través de casos de estudio.

5.3.1. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN REGULADAS POR EL MARCO JURÍDICO

Esta sección se ha estructurado en tres apartados. En los dos primeros, dada su importancia, se describen dos herramientas para minimizar o erradicar la doble presencia y los riesgos laborales, especialmente los psicosociales. Se trata del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Igualdad en la Empresa. Su implantación y coordinación garantizan la incorporación de la perspectiva de género para realizar una buena gestión preventiva y, por tanto, la mejora de la seguridad y salud laboral. En el tercero, se recogen medidas de conciliación que derivan de otras normativas.

Es importante destacar que, aunque la legislación dé pautas de trabajo en las organizaciones, facilite herramientas o imponga criterios obligatorios a cumplir, si no existe concienciación y respeto hacia los criterios de PRL e igualdad de género, todo se queda en una mera gestión documental. Es prioritario, por tanto, asegurar que las empresas y todo el personal que las constituye esté alineado en estos valores, inculcando una potente cultura preventiva.

En la actualidad, este tema es aún poco reconocido por quienes emplean o quienes dirigen empresas, por lo que el sistema de gestión de los riesgos psicosociales suele ser poco representativo, lo cual perjudica a la salud y al bienestar del talento humano de la organización (Ruíz López, Pullas Tapia, Parra Parra, & Zamora Sánchez, 2017).

Para garantizar la satisfacción laboral de las personas trabajadoras y, por tanto, una mejora del rendimiento empresarial, se debe realizar un cambio en la organización que permita la conciliación, integrando la perspectiva de género a todos los niveles, producto de un cambio cultural y político. La inclusión de la perspectiva de género en la gestión de las empresas conlleva beneficios organizacionales a largo plazo (Albert, Escot, Fernández Cornejo, & Palo, 2010), ya que, su implantación supone un importante crecimiento empresarial al minimizar la desigualdad de género en términos de capital humano perdido y favorecer la participación en todas las tareas, áreas, procesos y niveles jerárquicos.

En definitiva, promover entornos laborales saludables en igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras, mediante la inclusión de la perspectiva de género en la política empresarial, ayuda a conseguir empresas modernas y rentables, a la vez que posibilita el desarrollo profesional de todas las personas trabajadoras, así como el desarrollo social, económico y democrático de los países. (Vallellano Pérez, 2018).

I. PLAN DE PREVENCIÓN

Es la herramienta fundamental que da soporte al Sistema de Gestión de la Prevención en la empresa y establece la política preventiva. La integración de la actividad preventiva (art. 1) se realiza a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que debe darse a conocer a toda la plantilla, así como, comprender a todos los

niveles jerárquicos de la empresa. En él se debe describir la dimensión y características de la empresa, las políticas, objetivos y metas en materia preventiva, los procesos técnicos, la organización del trabajo, además de los recursos de los que va a disponer al efecto (art. 2). Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención), por lo que todos estos documentos deberían diseñarse integrando la perspectiva de género.

Para la correcta implantación y aplicación, los representantes de la plantilla deben ser consultados e informados, por lo que sería recomendable constituir grupos de trabajo formados por representantes de la empresa y del personal en condiciones de igualdad desde la perspectiva de género.

II. PLAN DE IGUALDAD

Es una herramienta para eliminar barreras que impidan la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas, estructurando la organización y gestión de la igualdad de oportunidades real y efectiva desde diferentes ámbitos, como el acceso, participación y permanencia en la empresa. Sus objetivos consisten en la actuación contra desequilibrios entre mujeres y hombres en la organización, la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades, promover la conciliación laboral y personal desde la perspectiva de género y la prevención del acoso sexual o por razón de sexo. Su implantación en las empresas viene recogida en la Ley de Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Los requisitos a tener en cuenta para establecer el plan de igualdad consisten en contar con representación de la empresa y representantes de la plantilla formando comisiones de igualdad. En dichas comisiones se negocian y consensuan las medidas, se establecen plazos de actuación, modalidades de seguimiento y evaluación, entre otras.

Además, algunas Comunidades Autónomas tienen un servicio de ayuda para la elaboración de planes de igualdad, como el Programa Generando Cambios, destinado a PYMEs y promovido por la Dirección General de la Mujer, Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid (Vallellano Pérez, 2018). Por su parte, Andalucía cuenta con EQUIPA, IGUALEM e IgualSAS, como servicios de asesoramiento en igualdad de oportunidades.

III. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DERIVADAS DE LEGISLACIÓN

Los cambios para conseguir la conciliación entre la vida laboral y familiar se deben lograr a través de tres aspectos: acuerdos en relación con las bajas por maternidad y paternidad, acuerdos laborales, e infraestructuras para el apoyo al cuidado (Moreno Jiménez & Báez León, 2010). Las principales medidas reguladas en España a destacar son las siguientes:

MEDIDA DE CONCILIACIÓN	DESCRIPCIÓN	MARCO JURÍDICO REGULADOR
Permisos de paternidad	Constituye un derecho retribuido, en el que los padres cobran el 100% de su base reguladora durante el permiso. En 2020 tiene una duración de 12 semanas, según establece el Real Decreto-ley 6/2019, llegando a 16 semanas de duración en 2021.	Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
Permisos de maternidad	La baja por maternidad tiene una duración de 16 semanas, cobrándose el 100% de la base reguladora. La duración puede ser ampliada en caso de parto múltiple o nacimiento, acogida o adopción de hijos con discapacidad.	
Lactancia	Es aplicable a padres y madres con un hijo menor de nueve meses de edad, por el que se les permite ausentarse una hora de trabajo por cada ocho horas de trabajo. Estas horas se ven modificadas en caso de parto múltiples, pudiendo ser acumuladas.	
Excedencias	Es una interrupción laboral sin retribución salarial, el trabajador tiene derecho a que le guarden el puesto de trabajo durante, al menos, un año. Para el cuidado de hijos tendrá una duración máxima de tres años por hijo y para el cuidado de un familiar dos años como máximo.	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
Reducción de jornada	Consiste en la reducción de la jornada acompañada de una reducción salarial. La reducción de la jornada se fija entre un octavo y un medio de la jornada. Es aplicable para el cuidado de hijos menores de 12 años, familiares dependientes de hasta segundo grado de consanguinidad y menores de 18 años hospitalizados o con enfermedad grave.	

Tabla 12
Medidas de conciliación reguladas por el marco jurídico
(Fuente: Detallada en la tabla)

5.3.2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PROCEDENTES DE ESTUDIOS

Seguidamente se muestran una serie de estudios técnicos que recogen un listado no exhaustivo de buenas prácticas aplicadas en materia de conciliación, entre las que destacan:

ESTUDIO	MEDIDAS
Medidas de conciliación propuestas en el estudio realizado por el dpto. de Bienestar y Familia de la Generalitat de Catalunya, Propostes d'intervenció per a la conciliació d'horaris familiars, escolars i laborals (Cardús & Pérez Sánchez, 2003)	Adecuación de los horarios escolares, con especial atención a los horarios extraescolares y vacacionales.
	Cambio de la cultura empresarial en la que prime la eficiencia por encima de la productividad.
	Creación de juegos de rol orientados al aprendizaje de cómo compartir el trabajo doméstico-familiar entre los miembros de la familia.
	Creación de servicios de atención a la vida diaria para el cuidado de hijos.
	Promoción de políticas empresariales que tengan en cuenta las responsabilidades familiares de su plantilla y sus correspondientes necesidades de conciliación.
Medidas de conciliación preferidas por los representantes de las personas trabajadoras, según la encuesta Working time and work-life balance in European companies (Riedmann, Bielenski, Szczurowska, & Wagner, 2006).	Introducción del trabajo acumulado flexible (working-time accounts), permite la acumulación de horas para posteriormente disfrutar de más tiempo libre cuando el trabajador lo necesite.
	Posibilidad de retiro por fases o el retiro anticipado.
	Reducción de horas de trabajo semanales.
Estudio realizado por la Universidad Carlos III de Madrid sobre riesgos psicosociales en el entorno laboral desde una perspectiva de género (Rodríguez Muñoz, 2017).	Establecer la jornada laboral intensiva ya que las personas se sienten más comprometidos con la empresa, son igualmente productivos en menos horas, y se reduce el absentismo, suponiendo un ahorro en costes para las empresas, además muchas de las dificultades de conciliación desaparecerían, haciendo innecesarias otras medidas complementarias
	Implantar horarios flexibles, o el teletrabajo
	Mejorar el apoyo social de jefes y superiores. En este estudio, se manifiesta que los jefes que se muestran comprensivos hacia los problemas familiares del personal reducen su conflicto trabajo-familia

Tabla 13
Medidas de conciliación procedentes de estudios
(Fuente: Detallada en la tabla)

ESTUDIO	MEDIDAS
Medidas de conciliación propuestas desde el sindicato Unión General de Trabajadores (UGT), en el estudio realizado sobre el género y los riesgos psicosociales en el trabajo (Vallellano Pérez, 2018)	Adaptar las jornadas de trabajo. La distribución de horas semanales, elección de turnos por parte de los trabajadores, turnos de trabajo coincidentes con horarios escolares, jornadas intensivas en periodos concretos.
	Ampliar el tiempo libre, a través de un banco de tiempo que permita intercambiar sueldo por tiempo libre.
	Contar de manera permanente con un espacio físico en la empresa, o compartido por varias empresas, con ubicación cercana para la atención profesional de menores (ludotecas, guarderías) y personas dependientes (centros de día).
	Crear una bolsa de trabajo con profesionales de asistencia y cuidado de personas.
	Dirigir las medidas a toda la plantilla, incidiendo en la demanda de éstas por parte de los hombres.
	Elaborar un catálogo de las medidas de conciliación en la empresa y darlo a conocer a toda la plantilla.
	Evaluar las necesidades de conciliación de toda la plantilla teniendo en cuenta la información de las personas trabajadoras.
	Flexibilizar la elección de las vacaciones.
	Flexibilizar los horarios y las pausas, dando margen de tiempo a la entrada y salida del trabajo y en los descansos, pudiendo ser recuperados con posterioridad.
	Garantizar el derecho a todos los beneficios sociales durante las bajas por riesgo de embarazo, maternidad o paternidad, o por cuidado de menores o personas dependientes.
	Ofrecer la posibilidad de acumular las horas de lactancia para su disfrute de forma flexible.
	Planificar el tiempo de trabajo evitando las horas extraordinarias o las reuniones fuera del horario laboral.
	Plantear un mínimo de horas semanales presenciales y no presenciales con el teletrabajo.
Posibilidad de ampliar los días libres renunciando al sueldo (permisos no retribuidos).	
Recoger en el convenio colectivo o acuerdos, entre empresa y personas trabajadoras, todas las medidas acordadas.	

Además, aplicando el concepto de benchmarking como “el proceso sistemático y continuo para evaluar los productos, servicios y procesos de trabajo de las organizaciones que son reconocidas como representantes de las mejores prácticas, con el propósito de realizar mejoras organizacionales” (Spendolini, 1994, pág. 11), se muestra en la siguiente tabla las medidas adoptadas más frecuentes y las menos aplicadas del estudio sobre políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador, realizado a directivos de recursos humanos de empresas de la Comunidad de Madrid (Albert, Escot, Fernández Cornejo, & Palo, 2010).

MEDIDAS MÁS ADOPTADAS	MEDIDAS MENOS ADOPTADAS
Distribución flexible de las vacaciones.	Ayudas económicas para el pago de servicios para el cuidado de personas dependientes.
Excedencia para el cuidado de personas dependientes.	Convenios o acuerdos con guarderías, colegios y centros de mayores, entre otros, cercanos al centro de trabajo para la reserva de plazas y matriculación.
Flexibilizar el abandonar el lugar de trabajo por una emergencia familiar.	Guarderías para hijos del personal dentro de la empresa.
Flexibilidad en días de permiso.	Pago de los servicios de guardería o canguro durante los viajes de trabajo u horas extra.
Mantener las ventajas laborales después de un permiso largo.	Semana laboral comprimida.

Tabla 14
Medidas de conciliación más y menos aplicadas desde la empresa
(Fuente: Albert, Escot, Fernández Cornejo, & Palo, 2010)

Tras la literatura consultada, es destacable indicar que la mayor accesibilidad a medidas conciliadoras se suele dar en empresas de mayor tamaño y en determinados sectores como banca y finanzas, alimentación y farmacéutica/ cosmética.

5.3.3. PROMOCIÓN DE LA SALUD DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En este apartado se recogen los tipos de reconocimientos que pueden alcanzar las empresas. Estos muestran el nivel de compromiso y de cultura preventiva, al integrar la perspectiva de género, la conciliación y la igualdad en sus modelos de gestión. Además, se facilita un listado con casos de éxito en PYMEs a nivel nacional y autonómico, al haber obtenido diferentes menciones o premios.

I. DISTINTIVOS

Existen distintivos que reconocen a las empresas su nivel de compromiso en materia de igualdad. Estos distintivos se presentan en la siguiente tabla:

DISTINTIVO	ORGANISMO PROMOTOR	ACTUACIONES
Empresa Familiarmente Responsable (EFR)	Fundación Más Familia avalada por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social	Reconoce las organizaciones que se implican en una nueva cultura de trabajo, mediante un modelo de gestión que facilite el equilibrio laboral y personal (Fundación Más Familia, 2020).
Igualdad en la empresa	Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades	-Disminución de la segregación vertical y horizontal por géneros -Eliminación de la brecha salarial -Equilibrio entre la vida laboral y personal -Erradicación del acoso sexual laboral
Igualdad de Género	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)	-Uso de un lenguaje inclusivo y no sexista (Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, 2020); (PNUD, 2020)
Responsabilidad Social Corporativa (RSC) o Responsabilidad Social Empresarial (RSE)	Ministerio de Empleo y Seguridad Social	Certificación a través de la Norma ISO 26000 de Responsabilidad Social, (ISO, 2010). Destaca la mejora social, económica y ambiental, a través de la gestión de prácticas y estrategias más allá del cumplimiento legal de normativas (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2020).

Tabla 15
Distintivos empresariales
(Fuente: Detallada en la tabla)

II. CASOS DE ÉXITO EN PYMES

Seguidamente, se presentan una serie de empresas premiadas recientemente por la aplicación de buenas prácticas en medidas de conciliación.

La Red de empresas con distintivo Igualdad en la Empresa consiste en una iniciativa impulsada por el Instituto de la Mujer para el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, por la que las empresas galardonadas comparten buenas prácticas en materia de igualdad. Esta red está conformada por 148 empresas de diferentes tamaños, en la que las PYMEs ocupan un 33.8% (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2019).

Se destacan una serie de PYMEs que han sido reconocidas mediante el distintivo Igualdad en la Empresa:

EMPRESA Y CATEGORÍA	MEDIDAS ADOPTADAS
Asociación Alanna: Formación y sensibilización en corresponsabilidad	Tras observar que las mujeres utilizan en mayor proporción que los hombres medidas de conciliación, se organizan talleres sobre corresponsabilidad para toda la plantilla (Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades, 2015).
Comisiones Obreras Región de Murcia (CCOO): Sensibilización en corresponsabilidad	Para fomentar la corresponsabilidad y que los hombres soliciten permisos que anteriormente no disfrutaban para el cuidado de hijos; han recopilado todos los derechos de conciliación recogidos en el Estatuto de Trabajadores y en el convenio colectivo, para la edición de un folleto para la difusión de las mismas. (Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades, 2015).
Ernst & Young Abogados S.L.P.: La gestión del tiempo personal	Han analizado las necesidades de toda la plantilla, poniendo a disposición y en conocimiento todos los servicios y oportunidades disponibles. A su vez, han seguido un proceso de evaluación y han facilitado el acceso a los diferentes servicios (Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades, 2015).
Ricardo Luz y Asociados S.L.: Flexibilidad espacial	Tras la detección de la necesidad de conciliación de la plantilla para el cuidado de familiares y el trabajo, se implanta el sistema de teletrabajo. De esta forma, se ha mejorado la calidad de vida de las personas (Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades, 2015).

Tabla 16
PYMEs con Distintivo Igualdad en la Empresa
(Fuente: Detallada en la tabla)

En Andalucía, para la celebración del día 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, el IAM viene concediendo los Premios Meridiana que tiene la finalidad de distinguir la labor desarrollada por personas, colectivos o instituciones que hayan contribuido y destacado en la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

PREMIOS MERIDIANA EN ANDALUCÍA	
2018	Almazaras de la Subbética S.C.A.
2017	Asociación de Mujeres Zaharilla Castreña Servicios Asistenciales, S.L.
2015	Huerto Alegre, Sociedad Cooperativa Andaluza CERES Almería

Tabla 17
PYMEs premiadas por buenas prácticas en igualdad en Andalucía
(Fuente: Instituto Andaluz de la Mujer, 2020)

6. CONCLUSIONES

En este estudio, se ha partido de la concepción de que, debido a la evolución del trabajo, actualmente se necesitan cada vez menos aptitudes físicas y más desarrollo de competencias organizativas, cognitivas y emocionales, lo cual hace que se vean principalmente afectados los factores psicosociales. Dentro de estos factores psicosociales se encuentra la doble presencia que aparece cuando existe una dificultad de responder de forma simultánea a las necesidades personales y laborales. Esta doble presencia comienza a aparecer con la incorporación laboral de la mujer que se ha visto favorecida por la industrialización, modificando los roles tradicionales del sexo que han supuesto cambios culturales y han modificado los estereotipos de género.

Mujeres y hombres no se ven expuestos a los mismos riesgos, ya que las primeras ocupan puestos de trabajo que se consideran feminizados, por lo que, suelen padecer más trastornos musculoesqueléticos y exposición a factores psicosociales, especialmente el estrés laboral. La igualdad en puestos de trabajo, responsabilidad y actividades desempeñadas por mujeres y hombres puede promover la corresponsabilidad y la desaparición de roles y estereotipos, así como una mayor representación femenina, disminuyendo los efectos de la segregación horizontal y vertical. Para minimizar o erradicar la doble presencia como factor psicosocial de riesgo, se aplican medidas de conciliación en las empresas, bien reguladas por normativa de obligado cumplimiento, como aplicadas de forma proactiva. Sin embargo, la población sigue encontrando dificultades para la conciliación laboral y familiar, ya que las estadísticas muestran que especialmente las mujeres continúan haciéndose cargo en mayor proporción que los hombres de tareas domésticas y cuidado de hijos o familiares, además de presentar una mayor preocupación por asuntos familiares cuando se encuentra en el trabajo y viceversa.

Actualmente, tras la evolución de las políticas de los estados, las diferentes normas legislativas de igualdad y de riesgos laborales, se reconocen la importancia de los efectos del trabajo sobre la salud, señalando la importancia y la protección diferenciada entre mujeres y hombres, por lo que la perspectiva de género se convierte en una herramienta clave. El bienestar social y la satisfacción laboral permite a las empresas aumentar su eficiencia y mejorar la calidad de vida de las personas. La conciliación de la vida personal y profesional afecta a toda la sociedad, por lo que es uno de los aspectos más valorados por las personas trabajadoras, incluso sobre el salario. Por lo tanto, entre las medidas de conciliación desarrolladas como buenas prácticas a aplicar destacan la adaptación de horarios laborales, la flexibilidad y la disminución de la jornada, como factores clave para evitar la doble presencia y favorecer la conciliación.

El estudio realizado refleja la mayor dificultad de las PYMEs para llevar a cabo la gestión de la PRL desde la perspectiva de género, por lo que es fundamental, la concienciación e integración de una potente cultura preventiva en este ámbito tanto a empresas como al personal. Las empresas, a su vez, deben tener en cuenta los beneficios que la gestión preventiva desde la perspectiva de género ofrece a largo plazo, poniendo a disposición de la plantilla programas flexibles y eficaces que garanticen la conciliación entre la vida familiar y profesional.

7. REFERENCIAS

7.1. REFERENCIAS TÉCNICAS

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2017). La Seguridad y la salud laborales son buenas para usted y para su empresa. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/publications/occupational-safety-and-health-good-you-and-good-business>

Agumba, J., & Haupt, T. (2012). Identificación de indicadores de mejora del rendimiento de salud y seguridad para pequeñas y medianas empresas de construcción: un estudio de consenso de Delphi. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3(3), 547-557.

Albert, R., Escot, L., Fernández Cornejo, J., & Palo, M. (2010). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa. Cuadernos de Trabajo CT02/2010. Madrid: Escuela Universitaria de Estadística.

Alcaniz, M. (2012). Conciliación de la vida laboral y familiar. ¿Cuestión de género o cuestión de mujeres? Buenos Aires: Mnemosyne.

Anderson, S., Coffey, B., & Byerly, R. (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal Management*, 28, págs. 787-780.

Becker, G. (1964). *Human Capital*. Princeton: Princeton University Press.

Benería, L. (1987). "¿Patriarcado o Sistema Económico? Una discusión sobre dualismos metodológicos. *Mujeres: ciencia y práctica política*, 39-54.

Benito Osorio, D. (2010). La conciliación de la vida familiar y laboral: un reto acuciante en la gestión empresarial. *Estudios Gerenciales*, 26, 65-78.

Burke, R., & Greenglass, E. (1999). Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burn-out among nursing staff. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, págs. 327-336.

Cardús, S., & Pérez Sánchez, C. (2003). *Propostes d'intervenció per a la conciliació d'horaris familiars, escolars i laborals*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

Castaño, C., Iglesias, C., Mañas, E., & Sánchez-Herrero, M. (1999). Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información. Madrid: Consejo Económico y Social.

Cinfa. (2017). VII Estudio Cinfasalud: "Percepción y Hábitos de la Población Española en torno al Estrés". Olloki: Cinfa. Obtenido de Cada vez más españoles sufren ansiedad, según estudio: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=7365

Comisión Europea. (2014). Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo. Bruselas: Comisión Europea.

Comisión Europea. (2016). Strategic Plan 2016-2020: Employment, Social Affairs and Inclusion. Bruselas: Comisión Europea.

Comisión Europea. (2020). Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025. Bruselas: Comisión Europea.

- Conde Ruíz, J., & Marra de Artiñano, I. (2016). *Gender Gaps in the Spanish Labor Market*. Madrid: FEDEA.
- Consejería de Educación. (2016). *II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021*. Sevilla: Junta de Andalucía.
- Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. (2018). Acuerdo de 5 de junio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Formulación del II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía. Obtenido de <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/112/2>
- Consejo de Europa. (2018). *Estratega de Igualdad de Género 2018-2023*. Madrid: Ministerio de asuntos exteriores de Cooperación.
- Cuadrado Zurinaga, M. (2011). *Manual conciliación de vida laboral y familiar: formación para el empleo*. Madrid: CEP S.L.
- Di Martino, V., Hoel, H., & Cooper, C. (2003). Preventing violence and harassment in the workplace. Recuperado el 31 de marzo de 2020, de <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/109/en/1/ef02109en.pdf>
- Emakunde. (2011). *Metodología para la elaboración de diagnóstico y plan para la igualdad en empresas y entidades privadas*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde.
- Ferrer Puig, R., Guilera Ferré, G., & Però Cebollero, M. (2018). AIP.29.1.18-F-PSICO. Factores Psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.0. Obtenido de <https://www.insst.es/-/aip-29-1-18-f-psico-factores-psicosociales-metodo-de-evaluacion-version-4-0-ano-2018>
- Foz Altarriba, A., Molinero Ruiz, E., Pujol Franco, L., Moreno Saenz, N., Llorens Serrano, C., & Moncada Lluís, S. (2014). *Cuestionario para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo. Versión corta para empresas de menos de 25 trabajadores y trabajadoras*. Barcelona: Gobierno de Cataluña.
- Foz Altarriba, A., Molinero Ruiz, E., Pujol Franco, L., Moreno Saenz, N., Llorens Serrano, C., & Moncada Lluís, S. (2015). *Anexo I. Cuestionario para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo. Versión corta para empresas de menos de 25 trabajadores y trabajadoras*. Barcelona: Gobierno de Cataluña.
- Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. (1997). Relation of work-family conflict to healthoutcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), págs. 325-335.
- Frone, M., Yardley, J., & Markel, K. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behaviour*, 50, págs. 145-167.
- Fundación Más Familia. (2020). *Conciliación*. Obtenido de <https://www.masfamilia.org/conciliacion/>
- Gómez Velarde, A. (2012). *II Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo*. Sevilla: Junta de Andalucía.
- Grant Thornton. (4 de marzo de 2020). *Women in Business 2020*. Barcelona: Grant Thornton. Obtenido de <https://www.economista.es/empresas-finanzas/noticias/10395063/03/20/Espana-ya-tiene-un-34-de-mujeres-directivas-la-cifra-mas-alta-en-16-anos.html>
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (2010). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, págs. 76-88.
- IESE Business School, Universidad de Navarra. (2010). IFREI. Obtenido de <https://ifrei.iese.edu/>

Instituto Andaluz de la Mujer. (2020). PACTO ANDALUZ POR LA IGUALDAD DE GÉNERO. Obtenido de <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/2013-09-25-10-31-11/pacto-andaluz-por-la-igualdad-de-genero>

Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales y Dirección General de Relaciones Laborales. (2017). Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022. Sevilla: Junta de Andalucía. Consejería de Empleo Empresa y Comercio. Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades. (2015). Guía de buenas prácticas en acciones positivas en acciones positivas o promociones de igualdad. Madrid: Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades.

Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades. (2015). Guía de buenas prácticas en el cambio de cultura organizacional. Madrid: Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades.

Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades. (2018). Plan Estratégico de igualdad de oportunidades 2018-2021. Madrid: Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades.

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2019). Bienvenida a la red de empresas con distintivo "igualdad en la empresa" (red DIE). Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad. (2020). Convocatorias del distintivo "Igualdad en la Empresa". Obtenido de <http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/convocaDIE/home.htm>

Instituto Nacional de Estadística. (6 de junio de 2019). Nota de Prensa. Encuesta de Población Activa (EPA). Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2015). Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2018). Condiciones de trabajo según género en España 2015. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2020). Presentación NTP. Obtenido de https://www.insst.es/web/portal-insst/presentacion_ntp

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (s.f.). ¿Qué es la doble presencia? Obtenido de <https://istas.ccoo.es/descargas/doble%20presencia.pdf>

ISO. (2010). ISO 26000:2010. Obtenido de <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail. (2016). L'outil pour réaliser son diagnostic égalité professionnelle. Obtenido de <https://www.anact.fr/outils/diagnostic-egalite-professionnelle>

López Pérez, M. (2015). ¿Cómo genera cultura preventiva? Barcelona: Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral.

MacEachen, E., Kosny, A., Scott-Dixon, K., Facey, M., Chambers, L., Breslin, C., . . . Mahood, Q. (2010). Comprensiones y procesos de salud en el lugar de trabajo en pequeñas empresas: una revisión sistemática de la literatura cualitativa. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(2), 180-198.

Major, V., Klein, K., & Ehrhart, M. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87, págs. 427-436.

Masi, D., Cagno, E., & Micheli, G. (2014). Desarrollo, implementación y evaluación de intervenciones de SST en PYME: un estudio piloto exploratorio. *Revista Internacional de Seguridad Ocupacional y Ergonomía*, 20(3), 385-405.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2020). El portal de la Responsabilidad Social. Obtenido de <http://www.mitramiss.gob.es/es/rse/index.htm>

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2015). Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (s.f.). Herramienta de apoyo nº 10. Salud y riesgos laborales con perspectiva de género. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Moncada i Lluís, S., Llorens Serrano, C., Kristensen, T., & Vega Martínez, S. (2000). El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. Notas Técnicas de Prevención. NTP 703. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. (2002). Método istas 21 (CoPsoQ). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

Mora Eguiarte, D. (2017). Horarios flexibles como estrategia para mejorar la productividad y reducir la rotación. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), 55-60.

Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Moreno Saenz, N. (2013). Embarazo y lactancia natural: procedimiento para la prevención de riesgos en las empresas. Notas Técnicas de Prevención. NTP 992. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Nogareda Cuixart, S., & Nogareda Cuixart, C. (1996). Carga de trabajo y embarazo. Notas Técnicas de Prevención. NTP 413. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Nogareda, C., & Almodóvar Molina, A. (2005). El proceso de evaluación de los factores psicosociales. Notas Técnicas de Prevención. NTP 702. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Observatorio de RRHH. (2019). La conciliación, más importante que el sueldo o el éxito para el 37% de los trabajadores. Obtenido de <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/la-conciliacion-mas-importante-que-el-sueldo-o-el-exito-para-el-37-de-los-trabajadores.html>

OIT & OMS . (1984). Factores psicosociales en el trabajo: Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Mundial de la Salud. (23 de agosto de 2018). Género y Salud. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

Organización Mundial de la Salud. (2018). La salud sexual y su relación con la salud reproductiva: un enfoque operativo. Ginebra: Human Reproduction Programme.

Pacto Mundial. (2017). Sobre la Herramienta Empresarial de Género WEP. Obtenido de <https://weps-gapanalysis.org/about-the-tool/>

Paterna, C., & Martínez, C. (2006). Fathers and Gender Traditionalism: Perception of Inequality and Life Roles. *The Spanish Journal of Psychology*, 9(2), págs. 171-181.

Pérez Bilbao, J., & Nogareda Cuixart, C. (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación. Notas Técnicas de Prevención. NTP 926. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Pérez Bilbao, J., & Sancho Figueroa, T. (1999). Acoso sexual en el trabajo. Notas Técnicas de Prevención. NTP 507. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

PNUD. (2020). Sello de Igualdad de Género – Programa de certificación para instituciones públicas y privadas. Obtenido de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/ourwork/our-projects-and-initiatives/sello-de-igualdad-de-genero--programa-de-certificacion-para-inst.html>

Riedmann, A., Bielenski, h., Szczurowska, T., & Wagner, A. (2006). Working time and work-life balance in European companies. Luxemburgo: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Rodríguez Muñoz, A. (2017). Riesgos psicosociales en el entorno laboral: una perspectiva de género. En E. Blázquez Agudo, Informe sobre salud laboral (págs. 16-25). Madrid: Universidad Carlos III.

Ruiz López, P., Pullas Tapia, P., Parra Parra, C., & Zamora Sánchez, R. (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Revista de Comunicación de la SEECI(44), 33-51.

Salgado, J. (2005). Personalidad y deseabilidad social en contextos organizacionales: implicaciones para la práctica de la psicología del trabajo y las organizaciones. Papeles de Psicólogo, 92(26), 115-117.

Scott, J. (1988). Gender and the politics of history. Nueva York: Columbia University.

Senge, P. (1997). La quinta disciplina. Barcelona: Granica.

Servicio Andaluz de Salud. (s.f.). Cuestionario Doble Presencia en el Servicio Andaluz de Salud. Obtenido de <https://www.easp.edu.es/cuestionarios/index.php/148625/lang/es/newtest/Y>

Solé Gómez, M. (2004). lactancia materna y vuelta al trabajo. Notas Técnicas de Prevención. NTP 664. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Spendolini, M. (1994). Benchmarking. Colombia: Norma.

Tocornal, X. (2011). Evaluación Buenas Prácticas. Chile: Universidad de Chile.

Udry, J. (1994). The nature of gender. Demography, 31, 561-573.

Vallellano Pérez, M. (2018). Guía Género y Riesgos Psicosociales en el trabajo. Madrid: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC.

Vega Martínez, S. (2004). Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (I): exposición y efectos diferenciales. Notas Técnicas de Prevención. NTP 657. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Vega Martínez, S. (2004). Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (II): recomendaciones preventivas. Notas Técnicas de Prevención. NTP 658. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

7.2. REFERENCIAS LEGISLATIVAS

Constitución Española, 1978.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes del mercado de trabajo para el incremento de empleo.

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 6 de mayo de 2009, sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE.

Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.

Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

7. PRECARIEDAD LABORAL,
BAJA PARTICIPACIÓN Y
BRECHA SALARIAL DESDE
UNA PERSPECTIVA DE
GÉNERO. LAS PYMES
NECESITAN SABER Y HACER

PRECARIUSNESS, LOW
PARTICIPATION AND PAY
GAP FROM A GENDER
PERSPECTIVE. SMEs NEED TO
KNOW AND DO

Dr. Manuel Suárez Cebador

Profesor de Organización de Empresas

Departamento de Economía y Administración de Empresas

Universidad de Málaga

Resumen

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral surgen como consecuencia del contenido y características del propio trabajo, de la gestión y organización del mismo, y de factores personales. La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo reconoce estos riesgos como emergentes y constituyen en sí mismos una prioridad clave para Europa en las nuevas estrategias de seguridad y salud laboral. Dentro de este tipo de riesgos, en el presente capítulo se analizan distintos factores como la precariedad laboral, la inseguridad de las personas trabajadoras por la posible pérdida de empleo o por el empeoramiento de sus condiciones laborales, las barreras de participación para acceder a un empleo acorde con sus necesidades o para desarrollarse profesionalmente y la brecha salarial en trabajos equivalentes. El análisis se realiza desde una perspectiva de género verificándose que el colectivo de mujeres trabajadoras se ve sometido en mayor medida que los hombres a estos factores de riesgo. Ciertamente, durante las últimas décadas se han experimentado mejoras en la reducción de desigualdades de género, aunque para alcanzar el anhelado equilibrio resulta necesario incrementar esfuerzos y compromisos por parte de instituciones, de empresas, de trabajadores y de la sociedad en general. Dentro del tejido empresarial, las pequeñas y medianas empresas tienen una importante repercusión a nivel laboral, económico y social, de manera que el favorecimiento de acciones en este colectivo empresarial provocaría un impacto muy positivo en la igualdad de género en cuanto al ámbito laboral se refiere. Para asegurar el éxito en los resultados de los planes de mejora de cara a reducir tanto los riesgos psicosociales que nos ocupan, como cualquier otro riesgo laboral, resulta esencial que las empresas desarrollen una cultura preventiva basada en el convencimiento de la necesidad de tomar medidas para proteger de forma eficaz a sus equipos humanos, con especial atención al colectivo de mujeres que desarrollan su actividad laboral en condiciones de desigualdad. Una cultura preventiva sólida permitiría aplicar planes de igualdad de género conforme a un ciclo de mejora continua que se iniciaría con un diagnóstico de la situación de la empresa para conocer debilidades y fortalezas. Posteriormente, se establecerían unos objetivos realistas bien definidos para elaborar un plan de mejora con indicadores e hitos temporales. Este plan tendría que darse a conocer formando e informando a todas las partes implicadas para conseguir una alineación con los objetivos y finalmente establecer mecanismos de medición y control de los avances conforme a los indicadores e hitos propuestos. Uno de los factores clave sobre los que incidir en los planes de mejora radica en facilitar el desarrollo profesional de mujeres hacia puestos de responsabilidad y toma de decisiones, lo que provocaría una ruptura de barreras y estereotipos sociales y culturales a nivel profesional. Esto redundaría en disminuir otras brechas de desigualdad laboral en salarios, contratos, jornadas, horarios, conciliación, ocupaciones, formación o promoción, propiciando una mayor presencia de mujeres en la masa crítica que facilitaría su ascenso, encontrándonos ante una espiral virtuosa hacia la igualdad de género.

Palabras clave

Precariedad, inseguridad laboral, techo de cristal, brecha de género, transversalización

Abstract

Psychosocial risks in the workplace arise as a consequence of the content and characteristics of the job itself, its management and organization, and worker's personal factors. The European Agency for Safety and Health at Work recognizes these risks as emerging and themselves constitute a key priority for Europe in the new strategies for safety and health at work. Within this type of risk, this chapter analyzes different factors such as precariousness, job insecurity of workers due to the possible loss of employment or worsening working conditions, participation barriers to access a suitable job with the needs of the worker or to develop professionally and the wage gap in equivalent jobs. This analysis is carried out from a gender perspective, verifying that the group of working women suffer these risk factors more than men. Certainly, in recent decades there are improvements in the reduction of gender inequalities, although to achieve the desired balance it is necessary to increase efforts and commitments of institutions, companies, workers and society in general. Within business, small and medium-sized companies have a significant impact on employment, economy and society, so that the promotion of actions in this business group would have a very positive impact on gender equality in terms of workplace. To ensure success in the results of improvement plans in order to reduce both psychosocial risks that concern us, as well as any other occupational risk, it is essential that companies develop a preventive culture based on the conviction of the need to take measures to effectively protect its human teams, with special attention to the group of women who carry out their work activities in conditions of inequality. A solid preventive culture would allow gender equality plans to be applied in accordance with a continuous improvement cycle that would begin with a diagnosis of the company's situation to find out weaknesses and strengths. Subsequently, well-defined realistic objectives would be established to prepare an improvement plan with indicators and time milestones. This plan should be made known by training and informing all the parties involved in order to achieve alignment with the objectives and finally establish mechanisms for measuring and monitoring progress in accordance with the proposed indicators and milestones. One of the key factors on which to influence improvement plans lies in support professional development of women towards positions of responsibility and decision-making, which would cause a breakdown of barriers and social and cultural stereotypes at professional level. This would result in reducing other gaps of labor inequality in wages, contracts, daywork, schedule, conciliation, occupations, training or promotion, fostering a greater presence of women in the critical mass that would facilitate their promotion, finding us a virtuous spiral towards equality of gender.

Key words

Precariousness, job insecurity, glass ceiling, gender gap, mainstreaming

ÍNDICE

1. PRECARIEDAD E INSEGURIDAD LABORAL	215
1.1. ORIGEN Y REALIDAD DE LA PRECARIEDAD LABORAL	215
1.2. INSEGURIDAD LABORAL PERCIBIDA	217
2. BAJA PARTICIPACIÓN Y TECHO DE CRISTAL	221
2.1. DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES TRABAJADORA	221
2.2. SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL EN LA CARRERA PROFESIONAL DE LAS MUJERES	223
2.3. SITUACIÓN ACTUAL DEL TECHO DE CRISTAL EN EL ÁMBITO LABORAL	226
2.4. BARRERAS Y CAUSAS ASOCIADAS A LA EXISTENCIA DEL TECHO DE CRISTAL	228
3. BAJOS SALARIOS Y BRECHA SALARIAL DE GÉNERO	229
3.1. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EL MUNDO, EN EUROPA Y EN ESPAÑA	229
3.2. LA PREVALENCIA DE LAS MUJERES EN LOS SALARIOS BAJOS DE PYMES ESPAÑOLAS	230
3.3. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO	231
3.4. INFLUENCIAS DE LA DESIGUALDAD EN LA PARTICIPACIÓN SOBRE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO	232
4. PYMES, CULTURA PREVENTIVA E INSTRUMENTOS PARA ELIMINAR O REDUCIR LA PRECARIEDAD LABORAL, LA BAJA PARTICIPACIÓN Y LA BRECHA SALARIAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	234
4.1. REPERCUSIÓN DE LAS PYMES A NIVEL LABORAL, ECONÓMICO Y SOCIAL	234
4.2. DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL AL IMPULSO DE LA CULTURA PREVENTIVA	235
4.3. PLANTEAMIENTO Y APLICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS	236
4.4. ESPIRAL VIRTUOSA HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO	238
4.5. CASOS DE ÉXITO EN EMPRESAS DE REFERENCIA	240
5. CONCLUSIONES	241
6. REFERENCIAS	241

1. PRECARIEDAD E INSEGURIDAD LABORAL

1.1. ORIGEN Y REALIDAD DE LA PRECARIEDAD LABORAL

El término precariedad surgió originalmente a mediados de los años cincuenta (Day, 1952), sin embargo, según la literatura científica, no se toma verdadera conciencia del mismo hasta finales del siglo pasado (Standing, 2013; EU, 2016). Es entonces cuando la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, concreta la precariedad laboral como una relación laboral donde falta seguridad en el empleo (OIT, 1998), relacionando más recientemente (OIT, 2011) los factores característicos de las condiciones precarias del empleo:

- Salario bajo.
- Escasa protección frente al despido.
- Falta de acceso a la protección social y a los beneficios de un empleo estándar de tiempo completo.
- Limitación de trabajadores de ejercer sus derechos.

En Europa, para evaluar el riesgo de precariedad laboral, se analizan las condiciones de trabajo basándose en indicadores más precisos y clasificados en función de su objetividad o subjetividad.

OBJETIVOS	OBJETIVOS SUBJETIVOS	SUBJETIVOS
1. Representación de trabajadores/as	4. Demanda física (cansancio, dolor, cargas, repetición)	6. Desarrollo profesional
2. Formación (pagada por empresa)	5. Demanda psico-social (estrés)	7. Seguridad laboral (pérdida de trabajo)
3. Bajo salario		8. Satisfacción salario
		9. Satisfacción condiciones de trabajo
		10. Salud general

Tabla 1
Indicadores de precariedad laboral
(Fuente: Elaboración propia a partir de EWCS 2010-2015, (Eurofound,2017))

Así, el panorama actual de la precariedad laboral en la Unión Europea conforme a los resultados promedio de la encuesta Europea de Condiciones de trabajo 2010-2015 (Eurofound, 2017) y según el tipo de empleo se describe en la siguiente tabla 2.

Tipo de empleo	Precariedad	Riesgos	Mejora	Empeora
A) Contratos indefinidos a tiempo completo	riesgo bajo	bajos salarios, estrés y salud, desarrollo	formación, perspectivas profesionales, seguridad laboral	-
B) Contratos indefinidos a tiempo parcial	riesgo bajo	bajos salarios, seguridad social, desarrollo profesional	estrés	capacitación
C) Trabajo marginal a tiempo parcial (<20 horas/semana)	riesgo medio	bajos salarios, seguridad social, desarrollo profesional	ligera disminución de salarios bajos	-
D) Empleo a plazo fijo (>20 horas /semana)	riesgo medio	bajos salarios, seguridad social, derechos laborales	-	seguridad laboral
E) Trabajo de agenda temporal	riesgo alto	bajos salarios, derechos laborales y colectivos, desarrollo	-	salario, estrés, seguridad laboral
F) Trabajadores/as independientes	riesgo medio	bajos salarios, seguridad social, desarrollo profesional	estrés, ligera disminución de salarios bajos	seguridad laboral
G) Trabajadores/as independientes con	riesgo bajo	-	desarrollo profesional	-

Tabla 2

Precariedad laboral en Europa según tipo de empleo

(Fuente: Elaboración propia a partir de EWCS 2010-2015, (Eurofound,2017))

Respecto a la evaluación de la precariedad laboral en España, en la tabla 3 se representa la desviación de cada uno de los indicadores respecto a la media de la UE-27, donde los valores más altos indican mejores condiciones de trabajo y los valores más bajos (negativos) indican peores condiciones de trabajo y riesgo de precariedad.

INDICADORES DE CALIDAD	REGIÓN	OBJETIVOS						OBJETIVOS/SUBJETIVOS					SUBJETIVOS								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15					
A) Contratos indefinidos a tiempo completo	ESPAÑA	0,09	0,20	0,03	0,01	0,01	0,09	####	####	0,00	####	0,04	0,02	####	0,06	0,17	####	-0,05	####	0,02	####
	UE-27	0,07	0,12	0,06	0,10	0,17	0,15	0,01	0,01	###	-0,09	0,04	0,06	0,06	0,15	0,04	####	####	-0,01	0,00	0,04
B) Contratos indefinidos a tiempo parcial	ESPAÑA	0,07	0,07	0,11	###	0,00	###	0,32	####	###	0,07	0,18	###	####	###	0,29	0,04	0,13	0,12	0,12	0,04
	UE-27	0,03	###	0,19	0,01	0,08	0,01	0,24	0,13	###	0,06	###	###	###	0,18	0,15	###	0,02	0,04	0,04	0,02
C) Trabajo marginal a tiempo parcial (<20h)	ESPAÑA	###	###	###	###	0,06	###	-0,02	####	0,25	0,17	###	###	####	###	0,02	####	-0,01	####	0,16	0,05
	UE-27	###	###	###	###	###	###	0,15	0,13	0,19	0,21	###	###	-0,02	###	###	###	0,11	0,08	0,08	0,09
D) Empleo a plazo fijo (>20h horas/semana)	ESPAÑA	###	###	###	###	###	###	-0,23	####	0,15	0,05	###	###	####	###	0,00	####	-0,32	####	0,04	0,10
	UE-27	###	###	###	###	###	###	-0,08	####	0,02	0,04	0,01	###	-0,67	###	###	####	-0,12	####	0,04	0,09
F) Trabajadores/as independientes	ESPAÑA					###	###	####	-0,40	0,14	0,13	###	###	####	###	###	###	-0,26	0,04	0,00	0,00
	UE-27					###	###	-0,15	####	0,06	0,14	###	###	0,18	0,00	###	-0,05	0,06	0,04	###	
G) Trabajadores/as independientes con	ESPAÑA					0,02	0,10	####	0,06	####	0,28	0,05	0,04	0,43	0,15	###	####				
	UE-27					0,09	0,07	0,05	0,06	###	-0,20	0,33	0,39	0,33	0,26	0,27	0,21	0,29	0,32	0,02	####

* 1. Representación de trabajadores
2. Formación (pagada por empresa)
3. Bajo salario
4. Demanda física (cansancio, dolor, cargas, repetición)
5. Demanda psico-social (estrés)
6. Desarrollo profesional
7. Seguridad laboral (pérdida de trabajo)
8. Satisfacción salarial
9. Satisfacción de condiciones de trabajo
10. Salud general

Tabla 3

Precariedad laboral según indicadores de calidad y tipo de empleo
(Fuente: Elaboración propia a partir de EWCS 2010-2015, (Eurofound, 2017))

Como resultados destacables, de la situación de precariedad laboral en España respecto de la Unión Europea (Vives et al., 2011; Marx et al., 2014; Eurofound, 2017) se establece lo siguiente:

- Los niveles de trabajo a tiempo parcial involuntario duplican el promedio de la UE.
- Existe un mayor nivel de contratos fijos respecto a la media de la UE.
- La tasa de transición de contratos temporales a permanentes está por debajo del 20%.
- El nivel de satisfacción respecto a la seguridad laboral es inferior a la media de la UE.
- El nivel de pobreza en el trabajo es alto entre el 13-14%.
- La precariedad laboral sufrida en mayor medida por mujeres es responsable del 11% de la mala salud mental de la población asalariada en España.

1.2. INSEGURIDAD LABORAL PERCIBIDA

La inseguridad laboral, como riesgo psicosocial, se produce ante la falta de certeza en la continuidad del trabajo o en el empeoramiento de las condiciones del mismo. Esta falta de control por parte de los propios trabajadores produce situaciones de incertidumbre, confusión e incluso despierta un sentimiento de amenaza que genera como resultado un nivel de estrés que en función de su intensidad puede desencadenar secuelas más o menos graves (Dickerson and Green, 2012).

La inseguridad subjetiva (De Witte and Näswall, 2003) o inseguridad percibida por la persona que trabaja puede tener origen en la calidad del trabajo, en las características intrínsecas del mismo, en la empleabilidad referida a su capacidad de encontrar un nuevo empleo y en sus propias sensaciones frente a su actual trabajo.

La tabla 4 describe algunos aspectos más concretos de las distintas fuentes de inseguridad laboral.

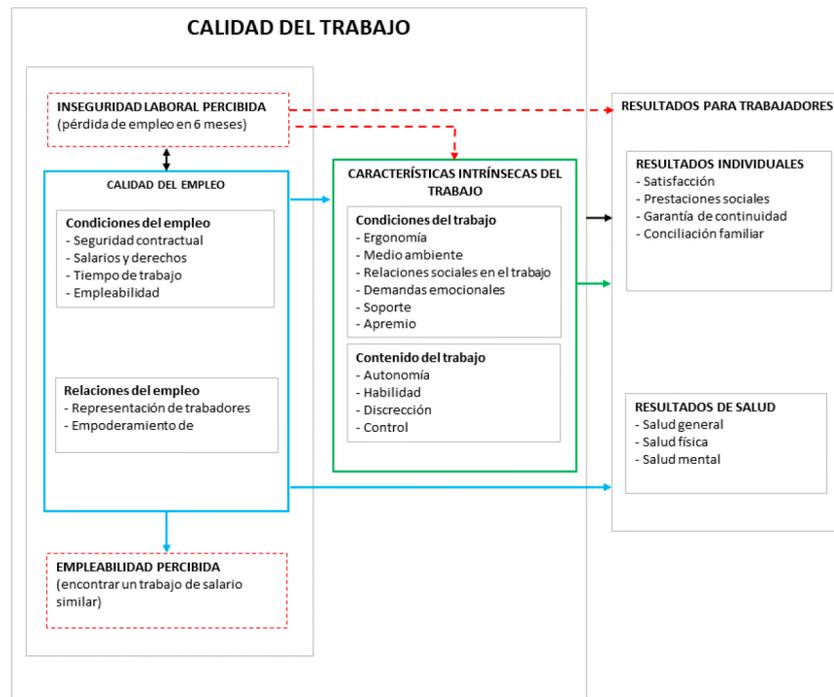


Tabla 4
Fuentes de inseguridad laboral
(Fuente: Elaboración propia a partir de Eurofound (2013))

En distintos estudios de la literatura científica (Stephens, 2004; Campbell et al, 2007; Green, 2011; Dickerson and Green, 2012), se pone de manifiesto que la inseguridad laboral se puede medir a partir de la percepción de las personas trabajadoras en cuanto a la posibilidad de perder su empleo en un plazo de 6 meses y de acuerdo a esta consideración, la prevalencia de los niveles de inseguridad percibida por el personal de distintos países europeos con una media del 17% en la UE-27 se representa en el gráfico 1 (Eurofound, 2013). Pero esta situación resulta ser más crítica y preocupante en otros países, entre los que se encuentra España cuya prevalencia de inseguridad laboral alcanza el 25% lo que significa que uno de cada cuatro personas estaría expuesta a este riesgo psicosocial.

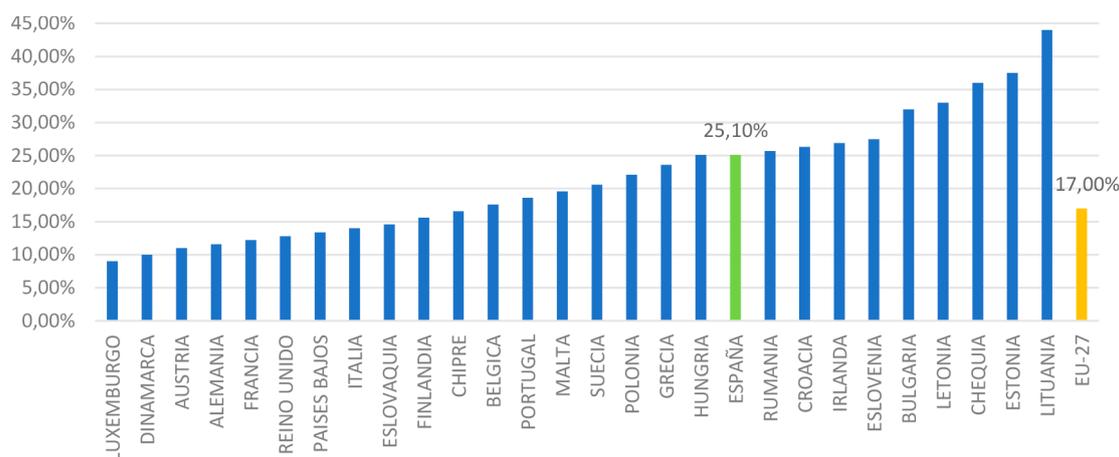


Gráfico 1
Inseguridad laboral percibida en países de la UE-27
(Fuente: Elaboración propia a partir de Eurofound (2013))

Respecto a los distintos factores asociados al mayor o menor nivel de inseguridad, resulta previsible que la solidez de la relación contractual es un factor de peso (De Cuyper and De Witte, 2007; Heponiemi et al., 2010). De hecho, de acuerdo al estudio realizado por Chung (2016) en 23 países europeos, se pone de manifiesto que la temporalidad en el contrato laboral genera considerables diferencias en la prevalencia de la inseguridad percibida por quienes trabajan. En el gráfico 2 se pueden apreciar dichas diferencias entre las que destaca el caso de España donde casi se duplica la inseguridad percibida en función de si el contrato es temporal (62%) o es permanente (32%).

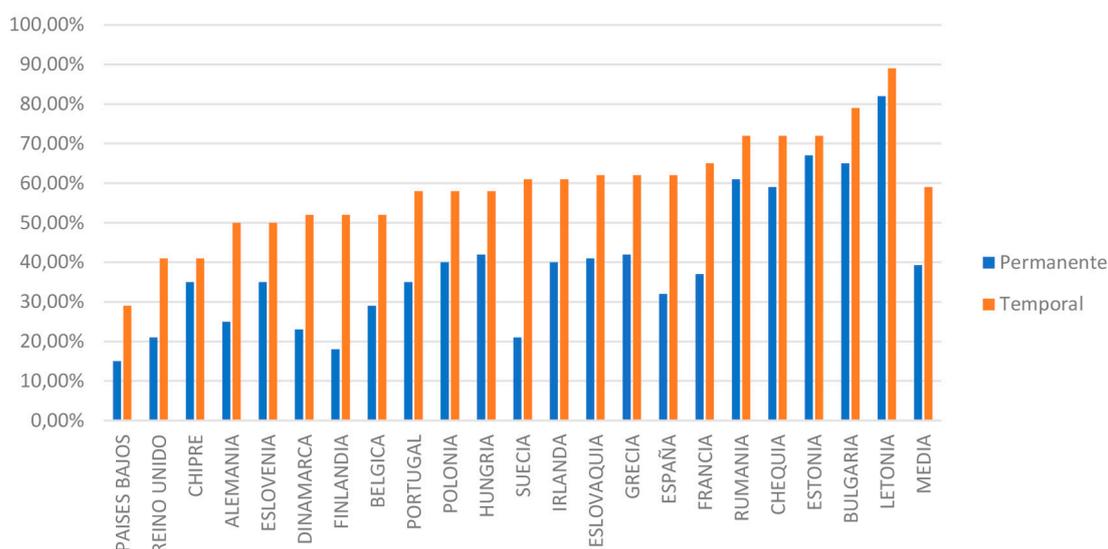


Gráfico 2
Inseguridad laboral percibida en países de la UE-27 según tipo de contrato
(Fuente: Elaboración propia a partir de Chung (2016))

Respecto a la perspectiva de género en cuanto a inseguridad laboral se refiere, parece claro que dado que la temporalidad contractual afecta mayoritariamente a las mujeres, esto podría suponer que la inseguridad laboral percibida por la pérdida del empleo entre las mujeres podría ser mayor. Sin embargo, atendiendo a los resultados de la Encuesta de Riesgos Psicosociales 2016 (ISTAS, 2016), en términos de las dimensiones psicosociales definidas en Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) (Burr et al., 2019), se pone de manifiesto que esta suposición no es tan clara (ver tabla 5).

INSEGURIDAD COGNITIVA		
PÉRDIDA DE EMPLEO	Mujeres	Hombres
Muy poco o nada probable	50,8%	44,9%
Poco probable	24,2%	27,0%
Relativamente probable	15,0%	14,7%
Bastante probable	6,3%	8,5%
Muy probable	3,7%	4,9%

Tabla 5
Grado de Inseguridad cognitiva en España según género
(Fuente: Iistas (2016))

No obstante, teniendo en cuenta que en la inseguridad laboral percibida se reconocen dos componentes distintos uno cognitivo que se refiere a la probabilidad percibida de que el hecho se produzca y otro afectivo correspondiente a la valoración emocional o preocupación que provoca el hecho (De Witte, 2005;; Sverke et al., 2006; Huang et al., 2012), los resultados clasificados en función de distintas variables asociadas a la inseguridad percibida muestran que efectivamente las mujeres están expuestas en mayor medida a un riesgo psicosocial derivado fundamentalmente de una inseguridad afectiva (ver tabla 6).

INSEGURIDAD	PERCEPCIÓN	PERDER EMPLEO		ENCONTRAR OTRO TRABAJO		EMPEORAR LAS TAREAS		EMPEORAR LOS HORARIOS		EMPEORAR EL SALARIO		EMPEORAR LUGAR DE TRABAJO	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
COGNITIVA	Muy poco o nada probable	50,8%	45,0%	17,7%	19,2%	61,1%	53,8%	54,5%	49,6%	52,2%	49,7%	60,0%	58,9%
	Poco probable	24,2%	27,0%	28,6%	25,8%	20,5%	26,7%	19,8%	26,7%	26,5%	29,5%	19,1%	21,6%
	Relativamente probable	15,0%	14,7%	35,7%	31,9%	10,5%	10,8%	14,4%	12,0%	11,7%	11,6%	12,7%	9,0%
	Bastante probable	6,3%	8,5%	13,0%	17,1%	5,2%	6,4%	7,1%	8,3%	7,0%	5,8%	4,6%	7,3%
	Muy probable	3,7%	4,9%	5,0%	6,0%	2,7%	2,3%	4,2%	3,4%	2,6%	3,3%	3,6%	3,3%
AFECTIVA	En ninguna medida	27,7%	24,3%	18,5%	18,8%	39,5%	38,4%	39,7%	41,3%	20,5%	20,8%	42,1%	42,5%
	En alguna medida	14,4%	17,3%	13,7%	12,3%	18,9%	22,3%	18,7%	22,5%	16,1%	16,5%	15,7%	18,6%
	En cierta medida	14,8%	17,3%	19,3%	19,2%	18,4%	17,4%	16,3%	15,5%	13,6%	17,9%	14,2%	17,2%
	En buena medida	13,6%	15,1%	23,5%	28,7%	11,7%	13,0%	11,5%	11,6%	17,7%	15,1%	14,5%	10,6%
	En gran medida	29,5%	25,9%	25,1%	21,0%	11,6%	9,0%	13,8%	9,0%	32,1%	29,7%	13,6%	11,2%

Tabla 6
Grado de Inseguridad cognitiva y afectiva en España según género y tipo de inseguridad
(Fuente: Iistas (2016))

2. BAJA PARTICIPACIÓN Y TECHO DE CRISTAL

2.1. DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA

En España, la participación de las mujeres respecto al nivel de empleo se representa en el gráfico 3 mediante la tasa de actividad calculada a partir del cociente entre la población activa y la población en edad de trabajar.

De este gráfico se desprende que en nuestro país, década a década se ha experimentado una evolución positiva en el incremento de participación femenina en el ámbito laboral, reduciéndose la brecha de participación entre mujeres y hombres. Las proyecciones para los próximos años mantienen esta tendencia cuya proyección se aproxima a un equilibrio en la próxima década.

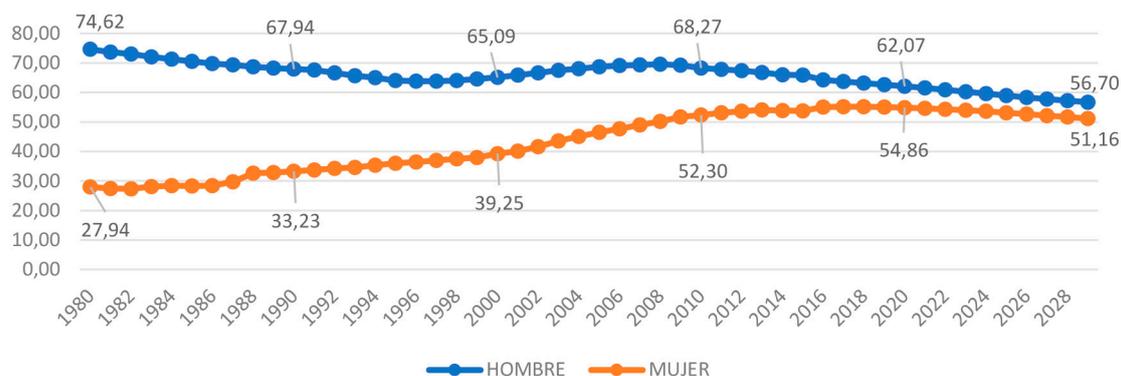


Gráfico 3
Evolución de la tasa de actividad en España 1980-2029(%)
(Fuente: INE, 2020)

No obstante, la realidad en cuanto a la participación de las mujeres en el ámbito laboral muestra otros datos no tan esperanzadores. Nos referimos a la calidad del empleo del colectivo de mujeres en relación al tipo de contrato o a los puestos ocupados.

Respecto al tipo de contrato, si analizamos la evolución durante la década 2009-2018 (ver gráfico 4), el número de contratos temporales entre hombres y mujeres muestra cierto equilibrio. Sin embargo, en el porcentaje de contratos indefinidos de hombres frente a mujeres existe una diferencia sustancial en su valor medio próximo al 5% (INE, 2020).

Por otro lado, si realizamos este mismo análisis respecto al tipo de jornada, la desigualdad en la participación laboral resulta mucho más significativa (ver gráfico 5). Como media en el periodo de análisis, casi la mitad de los contratos (51,13%) son indefinidos y están en manos de los hombres, frente a poco más de un tercio (34,31%) que ostentan las mujeres. Sin embargo, cuando hablamos de contratos a tiempo parcial (14,56% del total), casi dos de cada 3 (74,42%) los ocupan las mujeres frente alrededor de 1 de cada 4 (25,58%) que ocupan los hombres (INE, 2020).

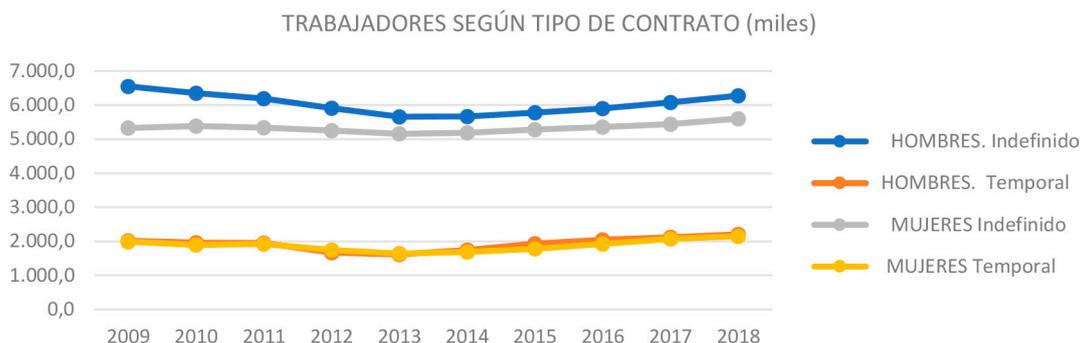


Gráfico 4
Trabajadores según tipo de contrato y género (miles)
(Fuente: INE, 2020)

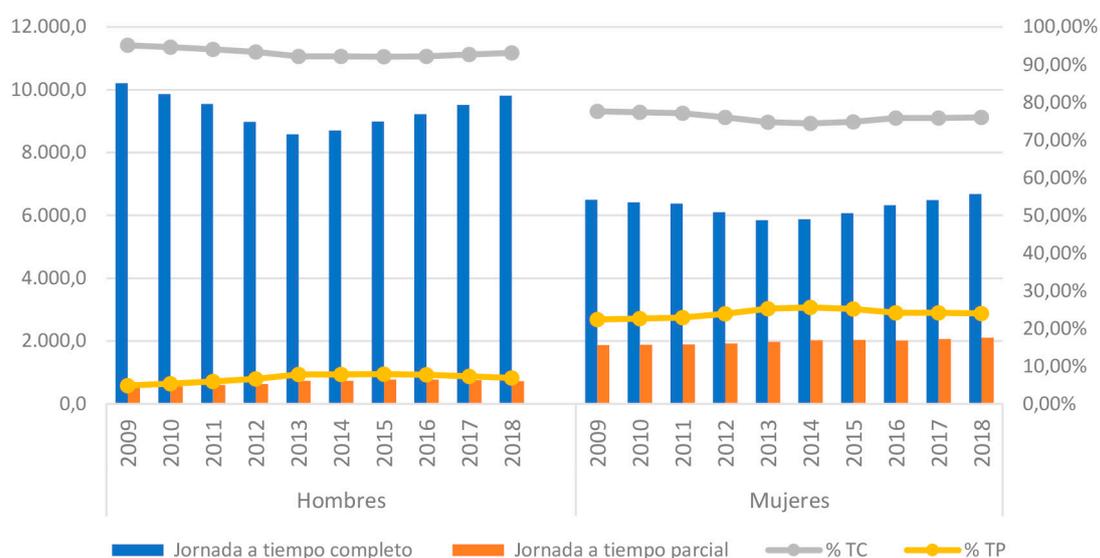


Gráfico 5
Evolución de empleados según tipo de jornada y género (miles-%)
(Fuente: INE, 2020)

Este escenario de desigualdad se justifica por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) porque una gran proporción de mujeres trabaja a tiempo parcial por necesidad y no por elección. De hecho, según estimaciones de la OIT más de la mitad del trabajo a tiempo parcial de mujeres es involuntario en múltiples países, entre ellos España (OIT, 2019).

Tal y como se aprecia en el gráfico 6, durante la década 2009 a 2018 en más de la mitad de los casos (55,7% de media) la causa de trabajo a tiempo parcial en mujeres se justificaba en el hecho de no haber podido encontrar trabajo a tiempo completo (INE, 2020). Esta situación se acentúa llegando al 77,3% de media cuando sumamos causas derivadas del cuidado de personas a su cargo u otras obligaciones personales o familiares.

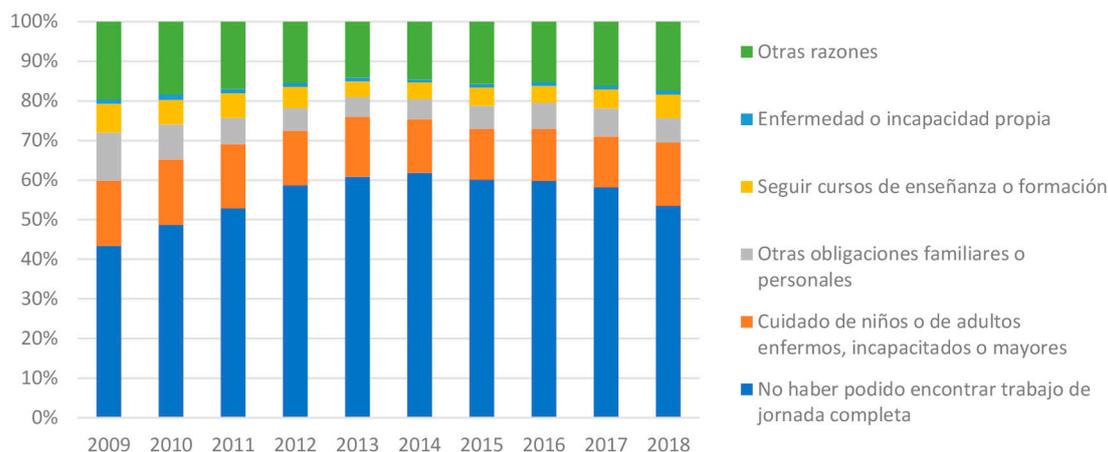


Gráfico 6
Razones de contrato a tiempo parcial en mujeres (España)
(Fuente: INE, 2020)

Respecto al trabajo no remunerado, principalmente referido a tareas domésticas y cuidado de niños, mayores y dependientes, según PWC (2019) las mujeres en España dedican cerca de 5 horas diarias a estas tareas, casi el doble que los hombres. El resultado de esta desigualdad produce un importante impacto negativo en la participación de mujeres en el mercado laboral en nuestro país.

2.2. SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL EN LA CARRERA PROFESIONAL DE LAS MUJERES

En la actualidad, de acuerdo a la clasificación internacional normalizada de la educación (UNESCO, 2013) y conforme al análisis realizado por la UNESCO (2019), resulta paradójico que aun cuando el número de mujeres está superando al de hombres en niveles educativos y de cualificación (ver gráfico 7), su participación en el ámbito laboral refleja altos niveles de desigualdad.

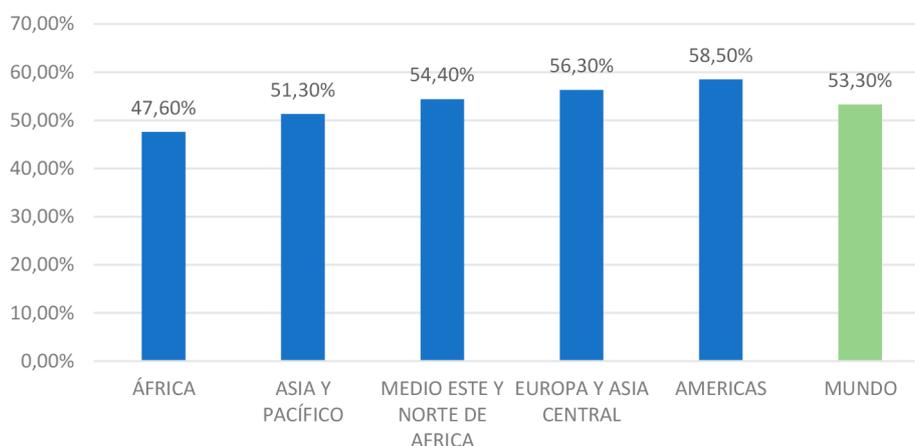


Gráfico 7
Porcentaje de mujeres con estudios de nivel terciario
(Fuente: UNESCO, 2019)

El panorama actual en España del capital humano y formativo en el ámbito universitario mostrado en la tabla 7 demuestra que las mujeres ocupan en mayor proporción el número de matriculados en las distintas ramas de enseñanza, excepto en lo que se refiere a las técnicas tradicionalmente masculinizadas como son Ingeniería y Arquitectura (MCIU, 2019). No obstante, año a año se incrementa el número de mujeres matriculadas en este tipo de enseñanzas, hecho que redundará en beneficio del acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en empresas de componente técnico y tecnológico.

En relación a la formación y cualificación cabe destacar un par de aspectos significativos como que las mujeres obtienen en mayor medida mejores resultados que los hombres en cuanto a la proporción de egresados y otra cuestión es que en línea con las escuelas europeas, sólo una de cada 3 plazas de los programas MBA de las principales escuelas de negocio españolas son ocupadas por mujeres. Este último dato resulta significativo dado que este tipo de cualificación facilita el acceso a altos cargos en empresas.

NIVEL	GRADO PRIMER Y SEGUNDO CICLO				MÁSTER				DOCTORADO	
	M (2017-2018)		E (2016-2017)		M (2017-2018)		E (2016-2017)		M (2017-2018)	
RAMA DE ENSEÑANZA	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Ciencias sociales y jurídicas	59,80%	40,20%	64,60%	35,40%	59,50%	40,50%	59,40%	40,60%	50,20%	49,80%
Ingeniería y Arquitectura	25,00%	75,00%	28,20%	71,80%	28,60%	71,40%	31,50%	68,50%	29,60%	70,40%
Artes y Humanidades	61,60%	38,40%	65,50%	34,50%	61,80%	38,20%	61,80%	38,20%	53,90%	46,10%
Ciencias de la Salud	70,00%	30,00%	70,40%	29,60%	71,90%	28,10%	71,30%	28,70%	62,40%	37,60%
Ciencias	51,00%	49,00%	55,90%	44,10%	49,40%	50,60%	51,20%	48,80%	47,70%	52,30%
TOTAL	55,10%	44,90%	58,40%	41,60%	54,80%	45,20%	57,00%	43,00%	49,80%	50,20%

Tabla 7
Cualificación universitaria según sexo y nivel de enseñanza
(Fuente: MCIU, 2019)

Respecto a la desigualdad a la que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, en casi todo el mundo existen diferencias considerables en su participación, tanto por exceso, ocupando las categorías más bajas (no calificadas o poco calificadas), como por defecto, en categorías altas (dirección o gerencia) (PWC, 2019). Este resultado se justifica en el hecho de que existe una segregación horizontal basada fundamentalmente en estereotipos sexuales que presuponen la existencia de trabajos de hombres y de mujeres (Cohen y Huffman, 2003; Sarrió, 2004; OIT, 2008), así como una segregación vertical por la mayor dificultad de acceder a puestos directivos en lo que se viene a denominar techo de cristal (Falkenberg, 1990; Sarrió et al., 2002; Wirth, 2002; Albrecht et al., 2003). Estas situaciones imponen barreras a la participación igualitaria de las mujeres en el trabajo.

En España, a través del gráfico 8, se muestra la evolución en los últimos años de la distribución de ocupaciones según sexo, comprobándose que las mujeres ocupan mayoritariamente ocupaciones de servicios y ventas, elementales y de apoyo administrativo, con una media del 61,5% frente al 32,4% de hombres. Sin embargo, cuando hablamos de puestos de dirección y gerencia, las mujeres tan solo ocupan un 3% frente al 5,7% de los hombres.

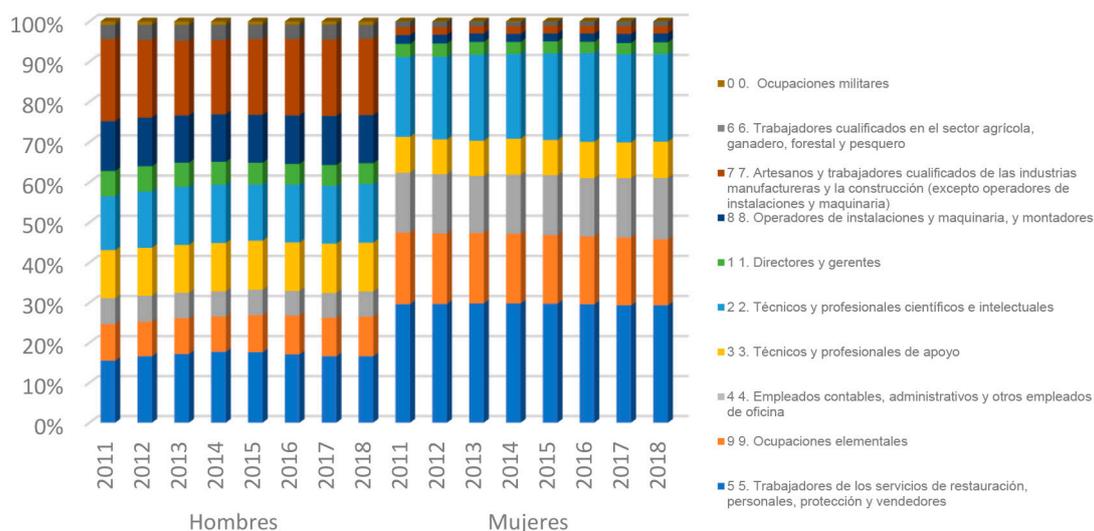


Gráfico 8
Distribución (%) de ocupaciones en España (2011-2018)
(Fuente: INE, 2020)

Esta situación de desigualdad debida a la existencia tanto de una segregación horizontal como vertical, se percibe en mayor medida cuando se analizan los puestos de trabajo ocupados. De los resultados mostrados en la tabla 8, correspondientes a la década entre 2009 y 2018, se comprueba que las mujeres ocupan un 22% más los puestos básicos de empleados (con jefes y sin subordinados). Todo lo contrario ocurre cuando hablamos de puestos de mayor nivel salarial, donde los hombres ocupan un 40% más en puestos de Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar, un 23 % más en puestos de Mando intermedio, un 40% más de puestos de Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar, un 47% más en puestos de Dirección de pequeña empresa, departamento o sucursal y un 65% más en puestos de Dirección de empresas grandes o medianas.

PUESTO OCUPADO	A. Mujeres											B. Hombres											(A-B)/B
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	A. Media	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	B. Media	
Empleado (con jefes y sin subordinados)	77,1	77,7	77,5	76,5	76,0	76,5	77,4	77,6	76,1	76,3	76,9	62,8	63,8	63,5	62,6	61,5	62,0	63,7	65,2	63,6	63,1	63,2	22%
Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar	5,0	4,7	4,7	4,9	4,8	4,4	4,4	4,3	5,1	5,0	4,7	8,9	8,5	8,1	8,0	7,2	7,7	7,2	7,6	7,6	7,9	7,9	-40%
Mando intermedio	4,7	4,8	5,0	4,9	6,0	5,3	5,0	5,2	6,1	6,1	5,3	6,5	6,5	6,5	6,9	7,7	6,9	6,7	6,5	7,4	7,6	6,9	-23%
Director de pequeña empresa, departamento o sucursal	4,5	4,4	4,5	4,6	4,4	4,3	4,7	3,8	4,5	4,9	4,5	8,7	8,7	8,9	8,9	8,6	8,1	8,3	7,5	8,1	8,5	8,4	-47%
Director de empresa grande o media	0,4	0,3	0,5	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,4	1,1	1,1	1,1	1,2	1,1	1,1	1,0	0,9	1,0	0,9	1,1	-65%
Ocupado independiente (sin jefes ni subordinados)	7,9	8,0	7,6	8,5	8,3	8,9	8,0	8,5	7,7	7,1	8,1	11,5	11,2	11,6	12,2	13,7	14,0	13,0	12,1	12,0	11,7	12,3	-35%
No sabe	0,4	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,3	0,2	0,5	0,2	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	-27%

Tabla 8
DISTRIBUCIÓN DE PUESTOS OCUPADOS (2009-2018)
(Fuente: INE, 2020)

2.3. SITUACIÓN ACTUAL DEL TECHO DE CRISTAL EN EL ÁMBITO LABORAL

El término “glass ceiling barrier” o “techo de cristal” atribuido originalmente a Marilyn Loden surge en la década de los años setenta en Estados Unidos conceptualizando la existencia de una barrera invisible (Al-Manasra, 2013) que dificulta el desarrollo profesional y el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad dentro de las empresas.

En la actualidad, el denominado “techo de cristal” sigue mostrándose de forma evidente en diferentes análisis de la diversidad de género en los puestos ejecutivos de las empresas (Callejo et al., 2004; Maume, 2004; Hoobler, 2009; Cross, 2010), pese a los avances en factores positivos en la regulación, concienciación social, transparencia o mayor tasa de actividad de mujeres.

El panorama actual a nivel mundial se describe en profundidad en el estudio desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), donde participaron 12940 empresas de 70 países, entre las cuales el 32,5% eran grandes empresas y el 67,5% restante eran PYMES (50,9% pequeñas y 16,6% medianas). Este estudio muestra el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de alta responsabilidad en distintas regiones del mundo (ver gráfico 9), con una media de tan solo un 21,7%. Esta proporción se agudiza si tenemos en cuenta el tamaño de las empresas. De hecho, tanto en la gran empresa (16,3%), como en la mediana empresa (20,2%), las proporciones son menores y aunque en la pequeña empresa se advierte una pequeña diferencia porcentual positiva alcanzando el 26,2%, en cualquier caso, nos encontramos muy alejados de los objetivos de la Unión Europea que tratan de alcanzar cierto equilibrio hasta llegar al 40% de mujeres en puestos de liderazgo en el año 2020.

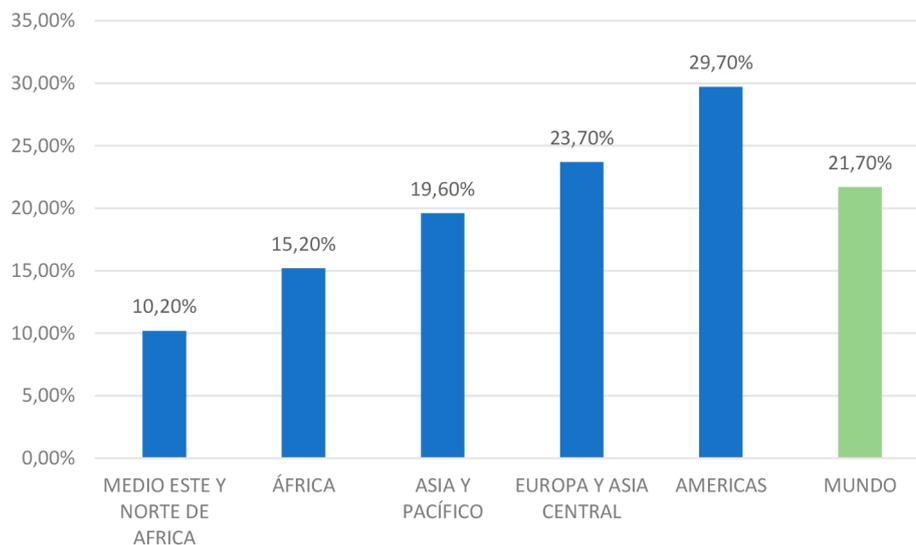


Gráfico 9
Porcentaje de mujeres que ocupan puestos de liderazgo en empresas
(Fuente: OIT, 2019)

La Organización Internacional del Trabajo en su informe mundial “La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso” pone de manifiesto que, en la actualidad, menos del 5% de mujeres ocupan puestos como Directoras Generales en las principales empresas cotizadas del mundo, constatándose que cuanto mayor es una empresa más difícil es para una mujer ocupar este tipo de puestos. Conforme a esta situación, si no se toman las medidas adecuadas, llegar a una paridad de género costaría entre 100 y 200 años (OIT,2015).

Respecto al denominado techo de cristal en Europa, el informe “Gender Balance on corporate boards. Europe is cracking the glass ceiling” (EU, 2016b) denota una evolución positiva en los últimos años de acuerdo al siguiente gráfico 10. Esta evolución se justifica en el incremento de medidas de presión política y regulatoria de la Unión Europea. Con un incremento notable justificado en la Estrategia Europea para la igualdad de género 2010-2015 que se verá apoyada por la nueva estrategia presentada recientemente para el periodo 2020-2025 y en otras iniciativas europeas que invitaban incrementar la presencia de mujeres en consejos de administración.

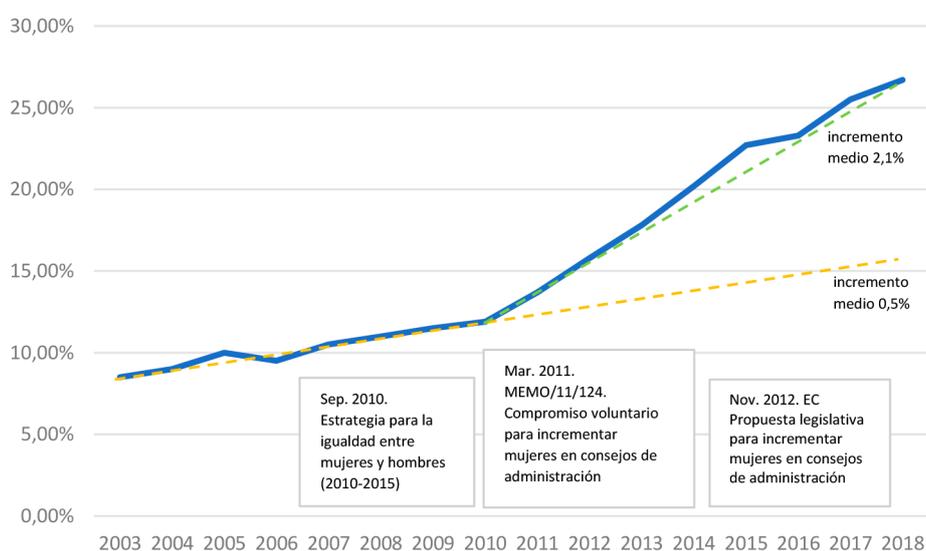


Gráfico 10
Evolución (%) de puestos directivos ocupados por mujeres (2003-2018)
(Fuente: EU, 2016b)

Otro aspecto a considerar respecto a la representación de mujeres en puestos de dirección es que la situación es distinta en cada uno de los países que forman parte de la UE-28 (Reding, 2012). Ciertamente la evolución es positiva en todos los países miembros, donde España alcanzó en el año 2018 un 26,4%, próximo a la media de la UE-28 establecida en 28,8% (ver gráfico 11). No obstante, queda un largo recorrido para alcanzar el objetivo europeo del 40% planteado en la Directiva de 2012 relativa a la mejora del equilibrio de género en puestos con responsabilidad en la toma de decisiones empresariales.

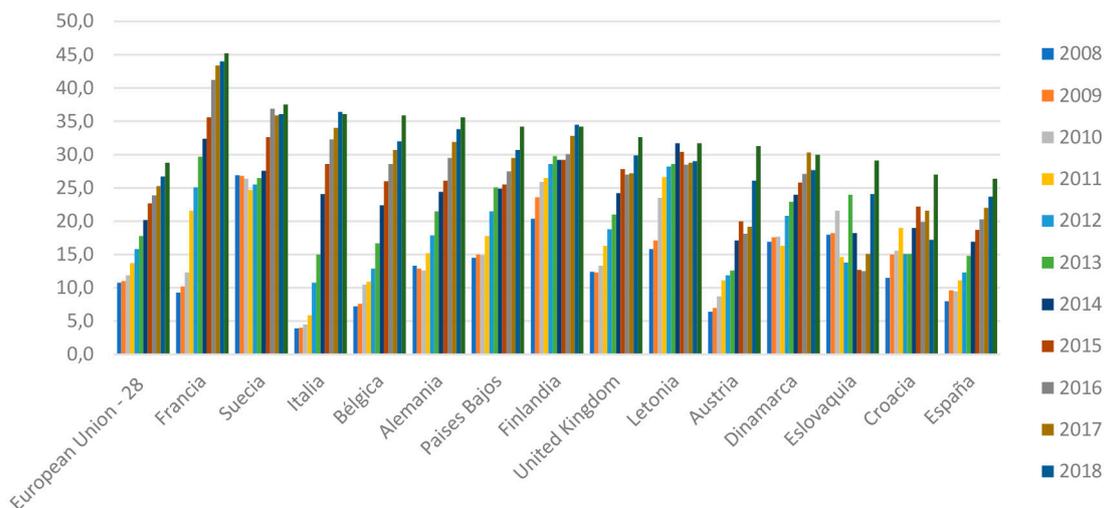


Gráfico 11
Evolución (%) de puestos directivos ocupados por mujeres (2008-2018)
(Fuente: EIGE, 2020)

2.4. BARRERAS Y CAUSAS ASOCIADAS A LA EXISTENCIA DEL TECHO DE CRISTAL

Entre las distintas causas que se identifican como generadoras de barreras a las que se tienen que enfrentar las mujeres para acceder a puestos directivos, distintos estudios justifican que se deben a factores personales internos, a factores sociales externos o a una mezcla de ambos denominados mixtos (Agut, 2007).

BARRERAS	PRINCIPALES CAUSAS	EJEMPLOS
INTERNAS	Capital humano y formativo	Más orientación a las ciencias sociales que a las aplicadas (Eurostat,2015)
	Características de la personalidad	Identidad profesional marcada por el género (Bonilla y Martínez, 1992)
	Esteriotipos de género a nivel personal	Algunas mujeres anticipan la existencia del TC (Powel y Butterfield, 194)
	Estilo de liderazgo	Transformador propio de mujeres, frente al transnacional propio de hombre (Reskin, 2000;Rosener,
	Conflictos de rol e identidad de género	Mujer orientada hacia la ersona y el hombre al logro (Geary, 1998)
	Elección personal	Autoimposición de limitaciones (Adecco, 2009)
MIXTAS	Falta de experiencia en puestos directivos	Menos candidatas, menos oportunidades (Grant Thornton, 2013)
	Armoinización de esferas pública y privada	Asunción de mayores responsabilidades familiares (Sullivan y Lewis, 2011)
	Maternidad	Mejor hombres casados y mujeres solteras (Canoy, 2000)
EXTERNAS	Esteriotipos de género asumidos por la sociedad	Prejuicios sociales (Moya, 2003; Eagly, 2009)
	Cultura organizacional	Cultura masculinizada (Metcalf y West, 1995; Simpson, 2000)
	Redes Informales y apadrinamiento	Diferencias en masa crítica que induce el favoritismo (Díez, Terrón y Anguita, 2006)
	Regulación	Falta de contundencia legal (Reding, 2012)

Tabla 9
Barreras y causas asociadas al techo de cristal.
(Fuente: Elaboración propia a partir de (Martínez, 2015))

3. BAJOS SALARIOS Y BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

3.1. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EL MUNDO, EN EUROPA Y EN ESPAÑA

La denominada brecha salarial bruta o no ajustada, se define por el Parlamento Europeo en su reciente artículo “Understanding the gender pay gap: definition and causes” (EP, 2020) como la diferencia en los ingresos brutos por hora promedio entre mujeres y hombres.

Esta diferencia se basa en los salarios pagados directamente a los empleados antes de deducir el impuesto sobre la renta y las contribuciones a la seguridad social.

En la Agenda 2030 sobre Desarrollo Sostenible aprobada por la ONU en el año 2015, se establecía la necesidad de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor dentro de su octavo objetivo de desarrollo “trabajo decente y crecimiento económico” (ONU, 2017). Entre los datos más destacables que justifican la importancia de este objetivo en relación a los salarios cabe señalar que la brecha salarial de género en todo el mundo se sitúa en el 23% y, si no se toman medidas, se necesitarán otros 68 años para lograr la igualdad salarial.

Queda claro que el margen de mejora es amplio y para identificar el estado, evolución y progreso de este objetivo la ONU propone analizar el “ingreso medio por hora de empleadas y empleados”. Además, se establece que resulta clave desglosarlo por sexo, edad, raza, origen étnico, estatus migratorio, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes con objeto de obtener información útil que permita establecer estrategias dirigidas a reducir esta brecha.

La situación de la brecha salarial entre mujeres y hombres en la Unión Europea y en España no es mucho mejor tal y como se refleja en el gráfico 12.

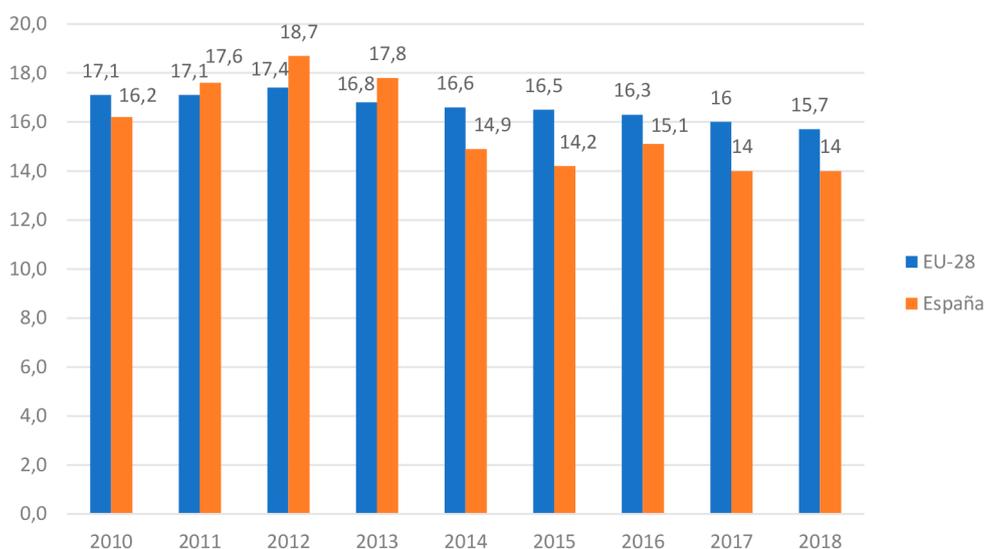


Gráfico 12
Evolución de brecha salarial de género EU-28 y España (2010-2018)
(Fuente: Eurostat, 2020a)

3.2. PREVALENCIA DE LAS MUJERES EN LOS SALARIOS BAJOS DE PYMES ESPAÑOLAS

Un ejemplo próximo a nuestra realidad en cuanto a las diferencias salariales entre mujeres y hombres se refleja en el estudio realizado por CEPYME (2015) donde participaron más de 400 pequeñas y medianas empresas españolas, 128 de ellas de Andalucía.

De acuerdo a este estudio, tal y como queda representado en el gráfico 13, las mujeres lideran los menores rangos salariales.

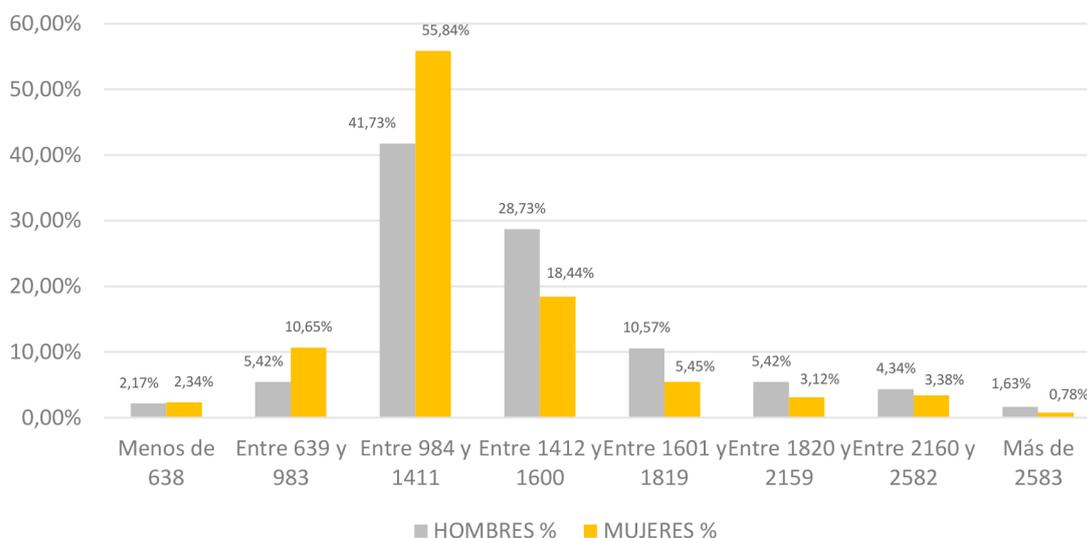


Gráfico 13

Distribución (%) de rangos salariales recibidos por mujeres y hombres en PYMES españolas
(Fuente: CEPYME, 2015)

Otros hechos relevantes a destacar de este mismo estudio ponen de manifiesto que las mayores diferencias en la brecha salarial de género se producen fundamentalmente como consecuencia de que la mujer se enfrenta a mayores barreras para promocionar a puestos mejor remunerados y a que los hombres disponen de mayor antigüedad en la empresa, circunstancia que se asocia a complementos salariales. Esta desigualdad se ve contrastada de forma objetiva ya que habitualmente las mujeres disponen de mayores niveles de cualificación tanto en puestos directivos como en puestos de mandos intermedios o administrativos.

Por otro lado, se confirma que los hombres disponen en mayor medida de contratos indefinidos, mientras que en las mujeres prevalecen los contratos temporales o con jornadas reducidas, ambos factores característicos de niveles de remuneración inferiores. En este caso de estudio, la brecha salarial de género en los contratos fijos a tiempo completo, que son los más frecuentes, es equivalente al 20% ya que como media el salario de los hombres es de 15€/hora frente a los 12€/hora que perciben las mujeres. Esta situación también se repite en contratos temporales a jornada completa con salarios medios de 12€/hora para hombres y 10€/hora para mujeres lo que supone una brecha salarial equivalente al 16,7%.

Respecto al factor edad como influencia en los salarios, en este estudio también se verifica que existe una prevalencia en el mayor número de contrataciones de mujeres jóvenes que de hombres.

Así mismo, otros factores como la maternidad o el cuidado de personas dependientes limita el acceso de la mujer a empleos a tiempo completo, así como el ascenso en sus carreras profesionales a puestos de mayor nivel salarial.

Esta realidad de desigualdad de género se justifica en el hecho de que en las pymes españolas normalmente no existe conciencia de la existencia de dicha desigualdad. Las culturas organizacionales mantienen una perspectiva tradicional basada en estereotipos sociales asumidos que dificultan tomar medidas como aplicación de planes de igualdad, conciliación, flexibilidad y otras buenas prácticas alineadas con el objetivo de reducir la brecha de género existente.

3.3. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Entender las razones que explican el por qué de la brecha salarial de género puede resultar complejo dependiendo de las circunstancias de cada país, región o empresa (Blau & Kahn, 2003). No obstante, en la mayor parte de los casos se justifica en factores relacionados con: nivel educativo, sector de actividad, tasas de participación, tipo de contrato, maternidad, responsabilidades familiares, etc. (CEPYME, 2015; Rubery et al, 2016).

De una forma más específica, para explicar las diferencias entre salarios de individuos, el Informe Mundial de Salarios 2018/2019 elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) establece un desglose de las distintas variables asociadas a la brecha salarial de género de acuerdo a lo representado en la tabla 10.

GRUPO	VARIABLES
Dotaciones	Edad
	Educación (categorías)
	Años de experiencia
Atributos del trabajo desempeñado o características	Jornada laboral
	Condiciones contractuales
	Categorías ocupacionales
Características del lugar de trabajo	Categoría industrial para la producción (actividad económica principal)
	Tamaño de la empresa
	Sector público o privado
	Ubicación regional
	Zona urbana vs zona rural
	Tipo de convenio colectivo
Personal características	Pertenece a un sindicato
	Es un migrante (no considerando la migración interna)
	Trabaja como empleada doméstica
	Empleo formal vs empleo informal

Tabla 10
Variables asociadas a la brecha salarial de género
(Fuente: Elaboración propia a partir de (OIT, 2019))

3.4. INFLUENCIAS DE LA DESIGUALDAD EN LA PARTICIPACIÓN SOBRE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

En epígrafes anteriores se justificaba la existencia de distintas variables que demuestran la desigualdad en la participación de mujeres en el ámbito laboral, entre ellas, el tipo de contrato, el tipo de jornada, la ocupación o los puestos ocupados.

Estas desigualdades inciden de forma directa en la brecha salarial de género dado que el análisis longitudinal de los datos correspondientes a los salarios recibidos por hombres y mujeres, en lo que se supone mismas circunstancias, demuestra diferencias salariales muy notables.

Por ejemplo, respecto al tipo de contrato (ver gráfico 14), se verifica que durante el periodo 2009-2017 los hombres recibieron como media un salario anual un 29,7% mayor que las mujeres. Esta brecha se amplió hasta el 32,4% en el caso de contratos indefinidos y resulto menor en los contratos temporales (12,23%).

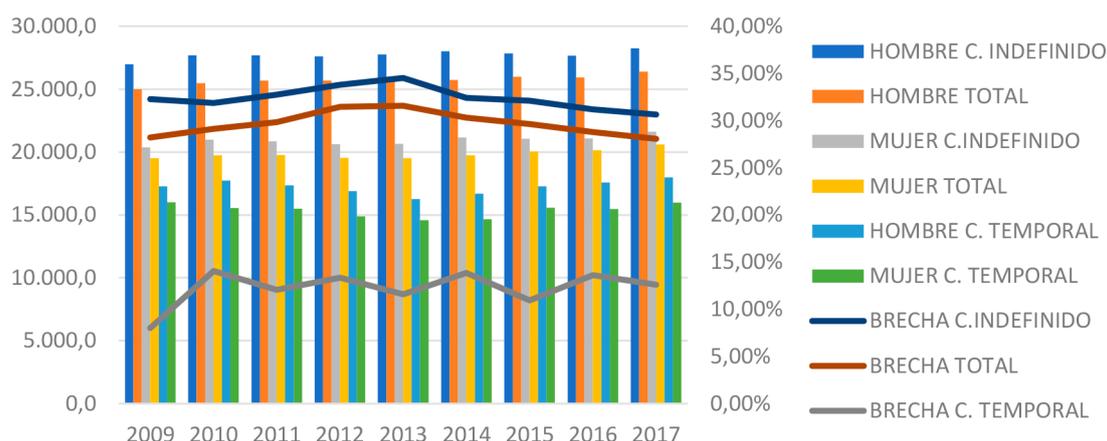


Gráfico 14
Evolución del salario medio anual (€) según tipo de contrato. Brecha Salarial (%)
(Fuente: Elaboración propia a partir de (INE, 2020))

En cuanto al tipo de jornada (ver gráfico 15), durante este mismo periodo, el salario medio por hora en hombres superaba un 18,1% el de las mujeres. Esta diferencia se reducía hasta el 13,1% en jornadas a tiempo completo, pero se ampliaba hasta el 21,7% en jornadas a tiempo parcial. Cabe destacar que de acuerdo a OIT (2019) las grandes brechas salariales en todo el mundo tienden a estar relacionadas con una alta proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial.

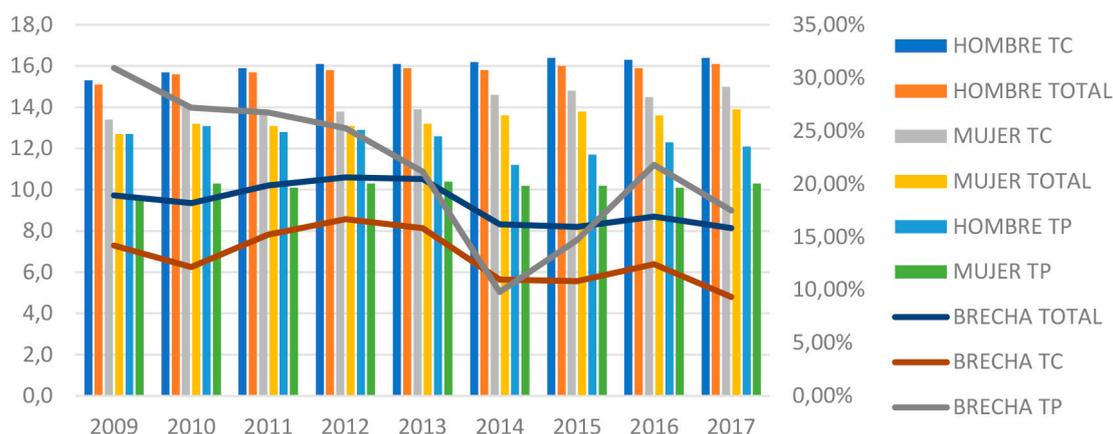


Gráfico 15

Evolución del salario hora (€) según tipo de jornada. Brecha Salarial (%)

(Fuente: Elaboración propia a partir de (INE, 2020))

Otra de las variables claves en la desigualdad de participación de mujeres en el ámbito laboral se refería a la ocupación y a los puestos ocupados. Pues bien, en este caso el análisis longitudinal entre el año 2009 y 2017 pone de manifiesto las mayores incidencias en las brechas salariales medias entre mujeres y hombres mostrándose distintos grados que van desde el 24,15% en puestos de dirección y gerencia, hasta el 43,8% en puestos no cualificados del sector servicios (ver tabla 11). El impacto de esta variable se reconoce como un factor clave ya que se llega a justificar que alrededor del 30% del total de la brecha salarial de género en Europa se debe a un número restringido de profesiones normalmente con salarios más bajos y reconocidas como altamente feminizadas como trabajadores elementales, de apoyo administrativo y trabajadores de servicios y ventas (EP, 2020).

OCUPACIÓN		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
HOMBRE	A	62.696,9	60.352,4	57.323,3	56.164,7	55.090,0	56.422,5	55.327,3	54.142,7	55.478,0
	B	24.509,3	24.757,3	24.743,8	24.132,9	23.844,4	24.147,6	24.467,5	24.711,9	25.169,4
	C	20.732,9	20.875,1	20.979,4	20.931,5	21.070,0	21.761,9	21.464,8	21.272,7	22.049,9
	D	18.551,5	19.121,6	19.249,4	18.263,3	18.346,0	18.648,8	19.159,6	18.877,8	18.343,6
	E	17.034,0	17.107,2	16.530,5	16.602,4	16.761,0	16.633,4	16.782,4	16.260,7	16.825,9
	F	17.550,0	16.261,6	16.479,8	16.559,0	16.173,1	15.760,1	16.539,7	16.028,1	16.268,2
MUJER	A	47.714,9	48.552,8	47.807,2	47.131,4	45.033,4	45.541,0	44.921,9	43.718,0	42.901,3
	B	19.155,3	19.193,7	19.722,7	19.445,1	19.251,1	18.932,6	19.543,9	19.628,2	20.688,5
	C	16.042,0	16.712,8	16.868,5	16.573,4	16.620,1	17.252,4	17.171,3	16.928,5	17.091,0
	D	14.582,8	14.909,8	14.809,2	14.364,7	14.444,1	13.969,9	14.575,4	14.558,1	14.765,2
	E	13.284,4	13.425,0	13.461,5	13.209,8	13.397,5	13.249,9	13.452,4	13.613,3	14.142,9
	F	11.816,2	11.307,7	11.542,2	11.480,3	11.315,4	10.859,8	11.319,8	11.517,3	11.657,1
BRECHA	A	31,40%	24,30%	19,91%	19,17%	22,33%	23,89%	23,16%	23,85%	29,32%
	B	27,95%	28,99%	25,46%	24,11%	23,86%	27,55%	25,19%	25,90%	21,66%
	C	29,24%	24,90%	24,37%	26,30%	26,77%	26,14%	25,00%	25,66%	29,01%
	D	27,21%	28,25%	29,98%	27,14%	27,01%	33,49%	31,45%	29,67%	24,24%
	E	28,23%	27,43%	22,80%	25,68%	25,11%	25,54%	24,75%	19,45%	18,97%
	F	48,52%	43,81%	42,78%	44,24%	42,93%	45,12%	46,11%	39,17%	39,56%

A Directores y gerentes

B Empleados de oficina que no atienden al público

C Empleados de oficina que atienden al público

D Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas

E Trabajadores de los servicios de restauración y comercio

F Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)

Tabla 11

Evolución del salario anual (€) según ocupación. Brecha Salarial (%)

(Fuente: Elaboración propia a partir de (INE, 2020))

4. PYMES, CULTURA PREVENTIVA E INSTRUMENTOS PARA ELIMINAR O REDUCIR LA PRECARIEDAD LABORAL, LA BAJA PARTICIPACIÓN Y LA BRECHA SALARIAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

4.1. REPERCUSIÓN DE LAS PYMES A NIVEL LABORAL, ECONÓMICO Y SOCIAL

La importancia del tejido empresarial correspondiente a las pequeñas y medianas empresas y su impacto a nivel laboral, económico y social se reconoce sobradamente en todo el mundo (OECD, 2019). De acuerdo al estudio desarrollado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), las pymes representan el 99% de todas las empresas, generan aproximadamente el 60% del empleo y entre el 50% y 60% del valor añadido producido en el área de la propia OCDE.

Más próximos a nuestra realidad, el análisis de los datos que nos ofrece Eurostat (2020b) pone de manifiesto que las cifras de la UE-28 se acercan a lo establecido por la OCDE pero en España el impacto tanto económico como de empleabilidad de la PYME es considerablemente mayor alcanzando casi el 72% de empleados y el 62,79% de facturación.

Región	Tipo de empresa	Nº Empresas	Facturación	Nº Empleados
UE-28	PYME (0-249)	99,80%	55,70%	65,14%
	Micro	92,71%	18,04%	28,52%
	Pequeña	6,13%	17,86%	19,91%
	Mediana	0,97%	19,80%	16,71%
	Grande	0,20%	44,30%	34,86%
España	PYME (0-249)	99,88%	62,79%	71,81%
	Micro	94,40%	23,03%	37,75%
	Pequeña	4,87%	19,99%	20,57%
	Mediana	0,60%	19,77%	13,49%
	Grande	0,12%	37,21%	28,19%

Tabla 12

Distribución (%) tamaño de empresa, facturación y empleabilidad (año 2017)
(Fuente: Elaboración propia a partir de (Eurostat, 2020b))

Respecto al orden de magnitud de la empleabilidad, conforme a datos recientes de enero de 2020 facilitados por Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (MICYT, 2020) y mostrados en la tabla 13, se comprueba la importante huella de las PYMES en el empleo de nuestro país con más de diez millones de trabajadores.

Tipo de empresa	Nº Empresas	Nº Empleados
PYME (0-249)	2.883.431	10.456.276
sin asalariados	1.569.992	1.569.992
con asalariados (1-249)	1.313.439	8.886.284
Micro (1-9)	1.133.528	3.419.021
Pequeña (10-49)	154.861	3.015.961
Mediana (50-249)	25.050	2.451.302
Grande (250 o más)	4.886	5.532.150
TOTAL	2.888.317	15.988.426

Tabla 13

Eempleabilidad en España según tamaño de empresa (Enero 2020)
(Fuente: Elaboración propia a partir de (MICYT, 2020))

4.2. DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL AL IMPULSO DE LA CULTURA PREVENTIVA

Cuando analizamos el origen de lo que hoy conocemos como Cultura Organizacional comprobamos que su semilla tuvo su origen en la definición de roles, normas y valores dentro del estudio de la psicología social de las organizaciones (Kahn y Katz, 1977) aunque entonces no se hablaba del concepto explícito de cultura. Es en la década de los noventa cuando Schein habla explícitamente de cultura organizacional definida como el aprendizaje acumulado de un grupo y adquirido durante la historia del mismo. Pero además, Schein (1990) establece que para considerarse cultura se han de cumplir una serie de condicionantes como:

- Existe un patrón de supuestos básicos
- Es inventado o desarrollado por un grupo dado
- Evoluciona a medida que aprende a hacer frente a problemas de adaptación externa e integración interna
- Ha funcionado lo suficientemente bien como para ser considerado válido
- Es enseñado a los nuevos miembros del grupo como forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas.

Conforme a estos condicionantes, y de acuerdo a los riesgos psicosociales a los que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral derivados de los distintos problemas descritos en este capítulo en relación a la precariedad, baja participación y brecha salarial, tanto las empresas, como las administraciones públicas y la sociedad en general necesitan asimilar una cultura que permita percibir, pensar y sentir sobre la existencia de estos problemas con objeto de establecer las medidas necesarias para afrontarlos con garantías de proponer soluciones adecuadas.

Para ello, resulta necesario impulsar dentro de las organizaciones una Cultura Preventiva orientada a tal fin (Guldenmund, 2000). Una cultura preventiva entendida como "conjunto de creencias, normas, actitudes, roles y prácticas sociales y técnicas que se ocupan de minimizar la exposición de los empleados, gerentes, clientes y el público en general a condiciones consideradas peligrosas o perjudiciales" (Turner et al., 1989). Más allá de esta definición, UK Health and Safety Commission señala que dentro de una organización, la cultura preventiva es el producto de valores individuales y grupales, actitudes y patrones de comportamiento que determinan el compromiso, el estilo y la competencia de los programas de seguridad y salud. Además, puntualiza que las organizaciones con una cultura preventiva positiva se caracterizan por comunicaciones fundadas, por percepciones compartidas de la importancia de la seguridad y por la confianza en la eficacia de las medidas preventivas propuestas (HSC, 1993).

Así pues, para garantizar el éxito de las herramientas que a continuación se exponen para reducir tanto los riesgos psicosociales que nos ocupan como cualquier otro riesgo laboral, resulta esencial instaurar en las empresas una cultura preventiva basada en el convencimiento de la necesidad de tomar medidas para proteger de forma eficaz a nuestros equipos humanos con especial atención al colectivo de mujeres que tal y como se ha demostrado desarrollan su actividad laboral en condiciones de desigualdad.

4.3. PLANTEAMIENTO Y APLICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

De cara a mejorar la cultura preventiva de las empresas en relación a las diferencias de género (Radhakrishnan, 2019), a continuación (ver tabla 14) se proponen una serie de buenas prácticas dirigidas a salvar las distintas barreras psicológicas, sociales u organizacionales (Bimba y Kaliyamoorthy, 2015) características de los riesgos psicosociales asociados a la precariedad, baja participación y brecha salarial desde una perspectiva de género.

Declaración y comunicación pública de la empresa y de sus dirigentes del
Involucrar en el compromiso a todo el personal de la organización.
Establecer un liderazgo consensuado por la totalidad de la organización para
Definición de objetivos a corto, medio y largo plazo en relación a precariedad,
Establecimiento de un Plan de Igualdad con medidas destinadas a alcanzar
condiciones equivalentes de trato y de oportunidades independientemente del
Formación, información y difusión de la existencia del Plan de Igualdad.
Comunicación y transparencia tanto de las políticas laborales como de los
Clasificación de grupos y categorías profesionales sin sesgo de género.
Planificación y realización de auditorías de control tanto del estado actual como
diagnóstico de la situación, como de la evolución en la mejora de resultados de
Identificar áreas de mejora mediante encuestas de satisfacción y sugerencias
Realizar campañas de publicidad y marketing orientadas a objetivos y
Planificación y promoción de desarrollo de carreras profesionales con criterios
Planes y programas de formación en horario laboral independientemente de la
vinculación contractual y facilitando acceso a los mismos en situaciones de
Planes de conciliación personal, familiar y laboral mediante flexibilización de
horarios, turnos, reducciones de jornada voluntarias, excedencias flexibles, etc.
Sistemas igualitarios y transparentes de reclutamiento, selección y desarrollo
Programas de apoyo, coaching, empowerment y mentorización para favorecer
Promoción y fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el
Establecer mecanismos que faciliten la información horizontal y vertical en la
Equilibrar derechos y responsabilidades derivadas de situaciones de
Establecer mecanismos que faciliten la reincorporación al trabajo tras permisos
de maternidad/paternidad o por cuidados de personas dependientes.

Tabla 14
Buenas prácticas frente a desigualdad de género
(Fuente: Elaboración propia)

La aplicación de estas buenas prácticas para consolidar una cultura preventiva alineada con los objetivos perseguidos se pueden clasificar en cinco pasos de acuerdo a la adaptación del esquema propuesto por PricewaterhouseCoopers en su documento "Inspirando. Casos de éxito en diversidad de género" (PWC, 2014). Se trata de un ciclo de mejora continua conforme al gráfico 16.



Gráfico 16
Pasos a seguir en proyectos de diversidad de género
(Fuente: Elaboración propia. Adaptado de PWC (2014))

Así pues, para el caso que nos ocupa, los pasos a seguir serían los siguientes:

1) ¿Dónde estamos? Para responder a esta pregunta hay que conocer de forma objetiva la situación actual de la empresa en relación a la precariedad, baja participación y brecha salarial desde el punto de vista de la diversidad de género.

Una vez conocidos los datos, debemos hacer una reflexión para identificar el por qué de la situación de desigualdad.

Diagnóstico. Con los datos obtenidos del ¿cómo? y ¿por qué?, elaboramos un diagnóstico realista de la situación.

2) ¿Dónde queremos ir? Nos planteamos la motivación del cambio ya sea por cumplimiento legal, responsabilidad social corporativa, presión del mercado o de los clientes, contar con todo el talento, imagen, rentabilidad, productividad, innovación, etc.; y establecemos objetivos e indicadores de desempeño.

Objetivos. Definimos objetivos realistas a corto, medio y largo plazo para eliminar o reducir la desigualdad de género en lo que se refiere a precariedad, baja participación o brecha salarial conforme a las motivaciones que nos mueven a ello. Así mismo, establecemos indicadores que faciliten el seguimiento de la consecución de objetivos.

3) ¿Cómo lo hacemos?. Detallamos acciones concretas para alcanzar los objetivos planteados. Por ejemplo, tipos de contrato, tipos de jornada, conciliación, flexibilidad horaria, maternidad/paternidad, reclutamiento, selección, formación, promoción, política salarial, visibilidad, transparencia, etc.

Plan de acción. Definimos medidas específicas, responsables de su implantación, recursos necesarios, plazos e indicadores de análisis de la evolución de las medidas planteadas.

4) ¿Cómo convencemos?. Hay que plantear la necesidad del cambio como una iniciativa estratégica de la empresa de forma que tiene que estar apoyado por la dirección. Debe desarrollarse un Plan de comunicación y formación que facilite información transparente sobre el estado actual, los objetivos marcados, el plan de acción y los resultados de evaluación.

Comunicación y formación. El plan de comunicación y formación debe alcanzar a todos los trabajadores de la empresa con objeto de alinear responsabilidades y objetivos de cara a la consecución de un mismo fin.

5) ¿Cómo medimos?. Planificar evaluaciones periódicas del grado de ejecución del plan de acción así como de la efectividad de las medidas aplicadas.

Evaluación. Los resultados de la evaluación deben ser comunicados a todos los estamentos de la empresa tanto si son positivos como si no, dado que los resultados positivos favorecen la motivación y los resultados negativos ayudan a aprender de los errores y a buscar soluciones alternativas.

4.4. ESPIRAL VIRTUOSA HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Uno de los factores clave del éxito para reducir la precariedad, la baja participación y la brecha salarial en el ámbito laboral se basa fundamentalmente en incrementar en el mayor número de empresas la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones (OIT, 2019). Este impulso profesional de las mujeres, sobre todo en la PYME por su repercusión en la masa empresarial y laboral, provocaría una ruptura de barreras y estereotipos sociales y culturales a nivel profesional. A su vez, redundarían en una mejora en otras brechas de desigualdad laboral como las diferencias en salarios, contratos, jornadas, horarios, conciliación, ocupaciones, formación, promoción, etc. Estas mejoras propiciarían una mayor presencia de mujeres en el ámbito laboral que facilitaría su ascenso, encontrándonos ante una espiral virtuosa hacia la igualdad de género.

Un ejemplo de ello se muestra en los resultados del estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo "Women in Business and Management. The business case for change" (OIT, 2019) del que se desprende que existe un incremento en las probabilidades que una mujer ocupe puestos directivos en empresas cuando:

- (3%) Existe un plan de igualdad.
- (4%) Aplica iniciativas de diversidad de género y obtienen mejores resultados.
- (6%) La masa laboral de la mujer está entre el 30 y 39%.
- (11,5%) Con cultura organizacional incluye perspectiva de género.
- (15%) La masa laboral está equilibrada.
- (22%) La masa laboral de mujeres es mayor del 60%.

En esta espiral virtuosa hacia la igualdad de género, mediante una sólida cultura preventiva, junto con acciones planificadas en un ciclo de mejora continua y basadas en aplicación buenas prácticas, se obtendrían unos efectos de reducción de desigualdades que favorecerían el acceso de las mujeres al trabajo y a puestos de responsabilidad y tomas de decisiones que a su vez podrían impulsar la aplicación de buenas prácticas y así sucesivamente para conseguir reducir la brecha de género hasta alcanzar el equilibrio tan anhelado (ver gráfico 17). Por otro lado, esta reducción de la brecha de género tendría también efectos positivos en distintos resultados empresariales.

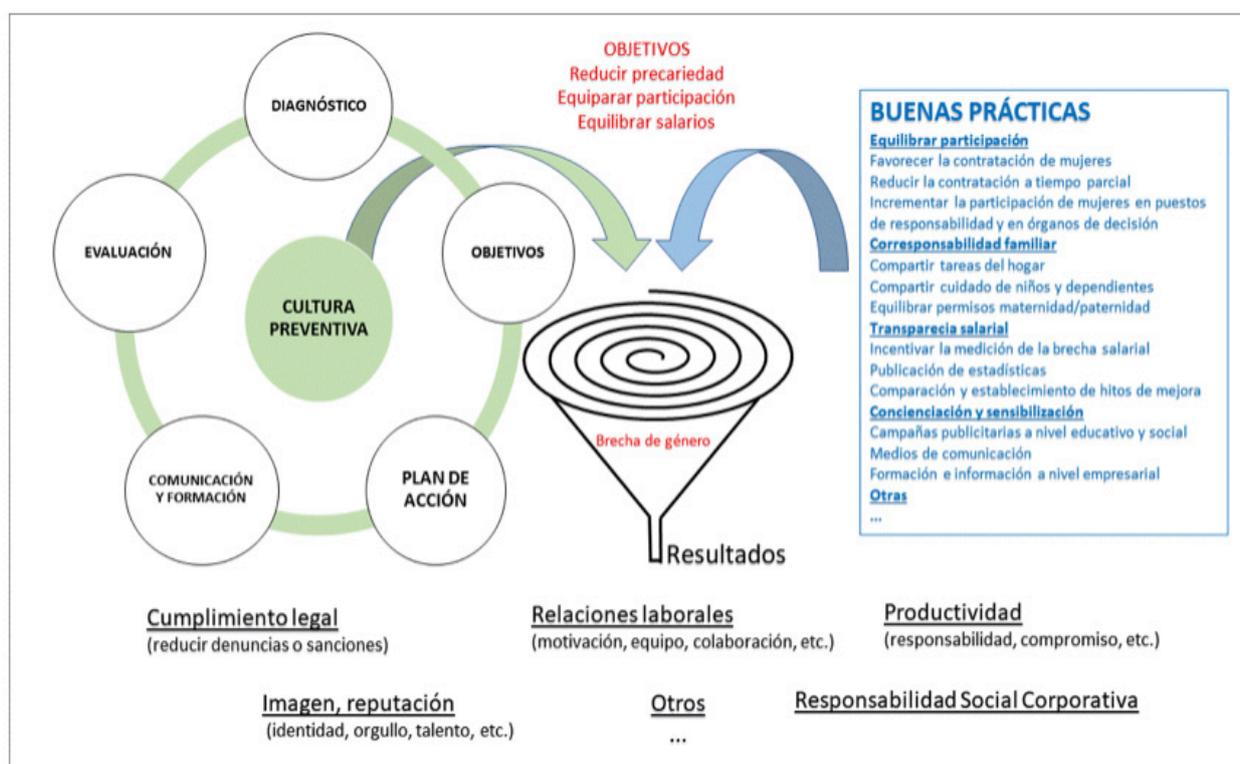


Gráfico 17
Espiral virtuosa de igualdad de género
(Fuente: Elaboración propia)

4.5. CASOS DE ÉXITO EN EMPRESAS DE REFERENCIA

Como resultado de la aplicación de buenas prácticas en mayor o menor medida y atendiendo a las características particulares de empresas de distintos sectores, la siguiente tabla 15 muestra distintos casos de éxito donde se aplican programas de transversalización de la perspectiva de género.

EMPRESA	PROGRAMA	RESULTADOS
ATOS	Proyecto Wellbeing@Work	Teletrabajo y flexibilidad
BANKINTER	Reconocimiento	Visibilidad y oportunidades de desarrollo
BBVA	Proyecto general	Networking, sensibilización, visibilidad y oportunidades de desarrollo
CARTER	Women's initiative awards	Visibilidad y recompensa a mujeres emprendedoras y directivas
CLH	Plan Director de responsabilidad corporativa 2012-2016"	Impulso diversidad en puestos directivos
COCA-COLA	Women's Leadership	Cambio cultural, diversidad 50/50, networking y oportunidades de desarrollo
DIAGEO	Maternidad	Oportunidades de desarrollo
ESADE	Visibilidad mujeres directivas	Foro Mujer y liderazgo, oportunidades profesionales
Estée Lauder	Mérito y rendimiento	Promoción y conciliación
FERROVAL	Proyecto IGUALA +	Medidas de comunicación, sensibilización y formación
FORD	Ford Women's Network	Networking y oportunidades de desarrollo
GDF Suez	Leaders for tomorrow	Networking y oportunidades de desarrollo
GlaxoSmithKline	Plan de igualdad	Cultura; políticas de igualdad de oportunidades: comunicación, imagen y lenguaje; representatividad de la mujer; procesos de gestión de RRHH; política y estructura retributiva y conciliación de la vida laboral y familiar.
IBM	Blue Talent	Mentorización, acompañamiento, networking y oportunidades de desarrollo
IE BUSINESS SCHOOL	Programa de mentoring	Experiencia y apoyo de 60 profesionales de prestigio a más de 200 alumnas
ESE	Formación y networking	Foro MDIR. 4000 mujeres profesionales que impulsan la formación, networking y oportunidades profesionales
LEADERS TRUST	Headhunter	Impulsa a mujeres con talento
MAHOU-SAN MIGUEL	Plan de igualdad con 50 medidas	Evolución cultural enfocada en la igualdad de oportunidades y la conciliación.
MICROSOFT	Mentoring, Shadowing, Women@microsoft	Mentorización, acompañamiento, networking y oportunidades de desarrollo
MUTUA MADRILENA	Plan de igualdad	Desarrollo profesional; flexibilidad; comunicación; cultura y liderazgo
NORMAN BROADBENT	Headhunter	Búsqueda y desarrollo de talento femenino
ORANGE	Promoción y movilidad interna	Visibilidad y desarrollo profesional
SABADELL	Evaluación objetiva	Visibilidad y oportunidades de desarrollo
SANTANDER	Plan alcanza	Formación, networking, visibilidad y oportunidades de desarrollo
TELEFONICA	Women's Leadership Programme	Formación, networking, visibilidad y oportunidades de desarrollo
WOMENALIA	Red social profesional	Networking y oportunidades de desarrollo
YODONA	Visibilidad e imagen	Rompe estereotipos de género

Tabla 15
Casos de éxito en diversidad de género
(Fuente: Elaboración propia. Adaptado de PWC (2014))

5. CONCLUSIONES

Entre las principales conclusiones de este capítulo destacamos las siguientes:

- Se verifican amplias desigualdades de género en factores asociados a riesgos psicosociales relacionados con precariedad laboral, inseguridad laboral percibida, brecha salarial en puestos de responsabilidad equivalente, baja participación por segregación horizontal justificada en trabajos altamente feminizados y por segregación vertical basada en el paradigma del techo de cristal. Esta situación de desigualdad requiere impulsar acciones y compromisos de todas las partes interesadas como instituciones públicas y privadas, empresas, trabajadores y la sociedad en general.
- La pequeña y mediana empresa, por su repercusión laboral, económica y social, juega un papel fundamental en la consecución de la igualdad de género en el ámbito laboral. Para ello, resulta clave el desarrollo y arraigo de una cultura preventiva en este colectivo empresarial alineada con el compromiso de gestionar adecuadamente los riesgos psicosociales con especial interés en el colectivo de mujeres.
- Como prioridad estratégica en los planes de mejora, impulsar el desarrollo profesional de mujeres para ocupar puestos de responsabilidad provocaría una espiral virtuosa hacia la igualdad de género.

6. REFERENCIAS

Agut, N. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 25(2), 201-214

Albrecht, J., Björklund, A. y Vroman, S. (2003). Is there a glass ceiling in Sweden? *Journal of Labor Economics*, 21(1), 145-177

Al- Manasra, E.A. (2013). What are the "Glass Ceiling" barriers effects on women career progress in Jordan? *International Journal of Business & Management*, 8(6), 40-46.

Bimba, F., y Kaliyamoorthy, S. (2015). Barriers of glass ceiling on women employees in IT sector. *Jnanavardhini-Online Multi Disciplinary Research Journal*, 58-64.

Blau, F. D., y Kahn, L. M. (2003). Understanding international differences in the gender pay gap. *Journal of Labor economics*, 21(1), 106-144.

Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., y Lincke, H. J. (2019). The third version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work*, 10(4), 482-503.

Callejo, J., Gómez, C. y Casado, E. (2004). *El techo de cristal en el sistema educativo español*. Madrid, UNED Ediciones.

Campbell, K. y Mínguez-Vera, A. (2008): "Gender Diversity in the Boardroom and Firm Financial Performance", *Journal of Business Ethics*, vol. 83, pp. 435-451.

CEPYME (2015). *Guía de Buenas Prácticas para la eliminación y prevención de la brecha salarial entre mujeres y hombres*. CEPYME. Madrid.

Chung H (2016) Dualization and subjective employment insecurity: Explaining the subjective employment insecurity divide between permanent and temporary workers across 23 European countries. *Economic and Industrial Democracy*.

Cohen, P.N. y Huffman, M.L. (2003). Individuals, Jobs, and Labor Markets: The Devaluation of Women's Work. *American Sociological Review*, vol. 68, nº 3, pp. 443-463

Cross, Ch. (2010). Barriers to the executive suite: evidence from Ireland. *Leadership & Organization Development Journal*. vol. 31, nº 2, pp. 104-119

Day, D (1952). Poverty and Precarity. *The Catholic Worker*, 2 (6).

De Cuyper N y De Witte H (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations* 21(1): 65-84.

De Witte H y Näswall K (2003). 'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy* 24(2): 149-188

De Witte H (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology* 31(4).

Dickerson A y Green F (2012). Fears and realisations of employment insecurity. *Labour Economics* 19(2): 198-210.

EIGE (2020). Positions held by women in senior management positions. Disponible en: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=sdg_05_60&lang=en

EP (2020). Understanding the gender pay gap: definition and causes. European Parliament. Bruselas

ISTAS (2016). Encuesta de riesgos psicosociales 2016. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. CCOO. Valencia.

EU (2016). Precarious Employment in Europe. Part 1: Patterns, Trends and Policy Strategies. Study for the EMPL Committee European Parliament: Brussels.

EU (2016b). Gender balance on corporate boards. Europe is cracking the glass ceiling. Fact sheet. July. 2016. European Union. Directorate-General for Justice and Consumers

Eurofound (2013), Quality of employment conditions and employment relations in Europe. Eurofound, Dublin.

Eurofound (2017). Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurostat (2020a). Labour market, earnings, gender gap. Available in: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/earnings/database>

Eurostat (2020b). Structural Business Statistics. Available in: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/structural-business-statistics/structural-business-statistics/sme>

- Falkenberg, L. (1990). Improving the Accuracy of Stereotypes Within the Workplace. *Journal of Management*, vol. 16, nº 1, pp. 107-118.
- Huang GH, Guo-hua GH, Niu X, Lee C y Ashford SJ (2012). Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior* 33(6): 752–769.
- Green F (2011). Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics* 30(2): 265–276
- Guldenmund, F. W. (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety science*, 34(1-3), 215-257.
- Heponiemi T, Elovainio M, Pentti J, Virtanen M, Westerlund H, Virtanen P, Oksanen T, Kivimäki M y Vahtera J (2010). Association of contractual and subjective job insecurity with sickness presenteeism among public sector employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine* 52(8): 830–5.
- Hoobler, J.M., Wayen, S.J. y Lemmon, G. (2009). Bosses's perceptions of family-work conflict and women's promotability: Glass ceiling effects. *Academy of Management Journal*, vol. 52, nº 5.
- HSC (1993). ACSNI Study Group on Human Factors. 3rd Report: Organising for Safety. Health and Safety Commission, HMSO, London
- INE (2020). Estadísticas de mercado laboral. Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976594
- Kahn, R., & Katz, D. (1977). *Psicología social de las organizaciones*. Mexico: Editorial TRILLAS, Mexico.
- Martínez, V (2015). *Causas del techo de cristal: un estudio aplicado a las empresas del IBEX 35*. Tesis Doctoral. UNED. Madrid.
- Marx P (2014) The effect of job insecurity and employability on preferences for redistribution in Western Europe. *Journal of European Social Policy* 24(4): 351–366.
- Maume, D.J.J. (2004). Is the Glass Ceiling a Unique Form of Inequality? *Work and Occupations*, 31 (2), 250-274.
- MCIU (2019). *Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2018-2019*. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Madrid.
- MICYT (2020). *Cifras PYME. Enero 2020*. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. Disponible en: <http://www.ipyme.org/Publicaciones/CifrasPYME-enero2020.pdf>
- OECD (2019). *OECD SME and Entrepreneurship Outlook 2019*. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/34907e9c-en>.
- OIT (1998). *Tesaurus OIT, terminología del trabajo, el empleo y la formación*. OIT, Ginebra
- OIT (2011). *Políticas y Regulaciones para luchar contra el empleo precario*. ACTRAV, ILO, Ginebra
- OIT (2019). *Women in business and management. The business case for change*. Organización Internacional del trabajo. Ginebra.
- OIT (2015). *La mujer en la gestión empresarial. Cobrando impulso*. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra

“ONU (2017). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Organización de Naciones Unidas. Disponible en: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S”

PWC (2014). Inspirando. Casos de éxito en la diversidad de género. PricewaterhouseCoopers. London

PWC (2019). La brecha salarial de género en España. PricewaterhouseCoopers. London

Reding, V. (2012). Una Unión Europea sin Techos de Cristal. Estudios de Política Exterior. 150. nov-dic. 2012.

Radhakrishnan, R. (2019). Cultural Variations in the Glass Ceiling Effect: A Review. Artha-Journal of Social Sciences, 18(1), 23-30.

Rubery, J., y Koukiadaki, A. (2016). Closing the gender pay gap: a review of the issues, policy mechanisms and international evidence. ILO, Geneva.

Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. Revista de Psicología Social, 17, (2), 167-182.

Sarrió, M. (2004). La Psicología de Género a través del Techo de Cristal. Universitat de Valencia. Valencia

Schein, E. H. (1990). Organizational culture. American Psychological Association. Vol. 45, No. 2, p. 109.

Standing, Guy (2013). El precariado. Una nueva clase social. Barcelona.

Stephens, M. (2004). Job loss expectations, realizations and household consumption behaviour. Review of Economics and Statistics, MIT Press Journals Cambridge, MA, Vol. 86, No. 1, pp. 253–269.

Sverke M, Hellgren J y Näswall K (2006). Job Insecurity: A literature Review. Stockholm. Arbetslivsinstitutet.

Turner, B.A., Pidgeon, N., Blockley, D. y Toft, B. (1989) Safety culture: its importance in future riskmanagement. Position paper for the Second World Bank Workshop on Safety Control and RiskManagement, Karlstad, Sweden.

UNESCO (2013). Clasificación internacional normalizada de la educación. CINE 2011. UNESCO-UIS. Canadá.

UNESCO (2019). Institute for Statistics. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Data Centre. UNESCO-UIS. Canadá. Available at: <http://uis.unesco.org/>

Vives A., Vanroelen C., Amable M., Ferrer M., Moncada S., Llorens C., Muntaner, C., Benavides, F.G., y Benach J. (2011). Employment precariousness in Spain: prevalence, social distribution, and population-attributable risk percent of poor mental health. International Journal of Health Services, Baywood Publishing, Amityville, New York, Vol. 41, No. 4, pp. 625–646.

Wirth, L. (2002). Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management. International Labor Organization. Geneva.

8. ESTRÉS, BURNOUT Y SALUD PERCIBIDA APLICADO A LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

STRESS, BURNOUT AND PERCEIVED HEALTH APPLIED TO SME'S

Dr. Fernando Vidal Barrero.

Director de la Cátedra de Prevención de Riesgos Laborales.

Dra. Ventura Pérez Mira.

Coordinadora Técnica de la Cátedra de Prevención de Riesgos Laborales.

Universidad de Sevilla.

Resumen

El informe que a continuación se presenta, se centra en el estudio de los riesgos laborales en las Pequeñas y Medianas Empresas desde dos niveles: por un lado, el de los riesgos psicosociales, más concretamente el estrés y el burnout; y por otro, el de la percepción individual, o lo que también se denomina gestión de las emociones. Con ello se pretende inculcar una mayor concienciación en este tipo de organizaciones, con el fin de mejorar la situación en el ámbito de los riesgos psicosociales.

Para su desarrollo se ha realizado un estudio del estado del arte que ha permitido conocer la situación de las Pequeñas y Medianas Empresas, así como explicar el estrés, el burnout y sus diferencias. La necesidad de estudiar dichos riesgos psicosociales está siendo muy demandada, tal y como muestran las estadísticas y estudios, para así mejorar la calidad de vida del personal, incidiendo sobre los puestos de trabajo, tanto desde una dimensión individual, como desde una organizacional. Se han descrito, además, una serie de buenas prácticas a emplear en las empresas, ya que este método es útil para dar una idea a los responsables de la salud y de las organizaciones, de posibles mejoras que se puedan hacer en sus empresas. Por otro lado, hay que hacer énfasis en que, como muestran diversos estudios, no se deben estandarizar unas buenas prácticas, ya que cada organización tendrá unas necesidades a cubrir, por lo que no habrá medidas preventivas iguales para empresas diferentes.

Respecto al nivel de la percepción individual, se explica en qué consiste y cómo afecta en las organizaciones. Además, se estudia lo que es el trabajo emocional, pues es una parte importante del trabajo de una persona, que podría llegar a afectar al mismo, con la potencialidad de desarrollar estrés o burnout. Por otro lado, se ha analizado el método de cómo el profesional sanitario evalúa la salud percibida en las personas trabajadoras y, por último, se describen una serie de buenas prácticas a implantar en las organizaciones. Esto les ayuda a tener una idea de las posibles medidas que se podrían aplicar, ya que la percepción individual puede afectar a la salud de la plantilla. Además, un mal estado general en cuanto a percepciones individuales puede llegar a tener repercusiones negativas en las empresas, por medio de una disminución de la productividad.

El estudio ha revelado cómo el estrés y el burnout están muy presentes en la mayoría de las organizaciones. Por otro lado, existe una documentación muy extensa sobre este tema, tanto normativa, como recomendaciones o estadísticas. Las Pequeñas y Medianas Empresas son las que mayor dificultad tienen para mitigar estos riesgos, por lo que se propone que la normativa se pueda particularizar y flexibilizar para estas, mejorando, por tanto, la cultura preventiva de dichas organizaciones.

Palabras clave

Estrés, Burnout, Gestión de las emociones, Riesgo psicosocial, Pequeña y mediana empresa

Abstract

The report presented focuses on the study of occupational hazards in small and medium enterprises from two levels: on the one hand, that of psychosocial risks, more specifically stress and burnout; and on the other, that of individual perception, which is called emotion management too. This is intended to raise awareness in this type of organization to improve the situation in the field of psychosocial risks.

A study of the state of the art has been carried out, which has allowed to know the situation of small and medium enterprises, and to explain stress, burnout, and their differences. Nowadays, the study of psychosocial risks it is being highly demanded, as statistics and studies show, to improve the worker quality of life, influencing jobs both from an individual and an organizational dimension. In addition, a series of good practices to be used in organizations have been described, since this method is useful to give health managers and organizations an idea of possible improvements that can be made in their companies. On the other hand, it must be emphasized that, as several studies show, good practices should not be standardized, since each organization will have needs to be covered, so there will be no equal provisions for different companies.

At the level of individual perception, it is explained what it consists of and how it affects organizations. In addition, emotional work is studied as it is an important part of a person's work, which can affect it, developing stress or burnout. On the other hand, the method of how the health professional will assess the perceived health of workers is defined, and finally, a series of good practices to be implemented in organizations are described. This will help organizations to have an idea of possible measures that can be applied, since individual perception can affect the health of workers. In addition, a general poor state in terms of individual perceptions can have negative repercussions for companies, through a decrease in productivity.

The study has revealed how psychosocial risks are very present in most companies. On the other hand, there is a large documentation on this topic, both regulations and recommendations or statistics. The small and medium enterprises are the ones that have the greatest difficulty in mitigating these risks. Therefore, the development of a special regulation for SMEs is proposed, which includes the improvement of the preventive culture of these organizations.

Key words

Stress, Burnout, Managing emotions, Psychosocial risks, small and medium enterprises

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	249
2. OBJETIVOS Y JUSTIFICACIÓN	251
3. METODOLOGÍA	256
4. MARCO NORMATIVO	257
5. PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES: ESTRÉS Y BURNOUT	259
5.1. ESTRÉS	260
5.1.1. IDENTIFICACIÓN	260
5.1.2. EVALUACIÓN	262
5.1.3. BUENAS PRÁCTICAS	263
5.2. BURNOUT	264
5.2.1. IDENTIFICACIÓN	265
5.2.2. EVALUACIÓN	266
5.2.3. BUENAS PRÁCTICAS	266
6. GESTIÓN DE EMOCIONES	268
6.1. IDENTIFICACIÓN	268
6.2. EVALUACIÓN	269
6.3. BUENAS PRÁCTICAS	271
7. CONCLUSIONES	272
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	274
8.1. REFERENCIAS TÉCNICAS	274
8.2. REFERENCIAS LEGISLATIVAS	280

1. INTRODUCCIÓN

Con los años el trabajo ha evolucionado cambiando los procesos y, por tanto, adaptándose la forma de trabajar, así como la percepción sobre el mismo. Históricamente el trabajo físico se consideraba servil (Pia Chirinos, 2006), y los posibles problemas de salud relacionados con el trabajo se consideraba un problema individual del mismo (Veyne, 2003).

La concepción de riesgos asociados al trabajo también ha ido cambiando a lo largo de la historia, gracias a la evolución del trabajo y a los cambios de paradigma producidos, así como la concepción que se tiene en la sociedad del trabajo. A partir de la Edad Media se comienzan a evaluar los primeros riesgos laborales, definidos como las situaciones o conductas inadecuadas que pueden afectar a la salud de las personas trabajadoras (Moreno Jiménez, 2011). Con la Revolución Francesa se empieza a reconocer el derecho del trabajador a su integridad física, mental y social. Pero no es hasta después de la II Guerra Mundial, con el reconocimiento de los Derechos Humanos y la constitución de los estados democráticos, cuando comienza la preocupación por la prevención de los riesgos laborales, tras la elaboración de distintos tratados por parte de algunos países europeos (Moreno Jiménez, 2011). En 1989 aparece la Directiva Marco Europea de prevención de riesgos laborales, en la que se amplía el concepto de condiciones de trabajo (Directiva 89/391/CEE). A este respecto, prevención de riesgos laborales se entiende como “el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo” (Ley 31/1995).

No es hasta la década de 1980 cuando comienzan a aparecer las primeras aproximaciones conceptuales que vinculan los factores psicosociales a los efectos de la organización sobre el trabajo y la salud (Kalimo, El-Batawi, & Cooper, 1988). En la tercera edición de la Enciclopedia de la Seguridad y Salud en el Trabajo (OIT, 1998) se exponen la organización en el trabajo y los factores organizacionales, como expresiones para referirse a los factores psicosociales y sus efectos sobre la salud, influyendo en la conducta de los trabajadores (Moreno Jiménez & Báez León, 2010).

En definitiva, el estudio de los riesgos y su prevención ha ido de la mano de la evolución del trabajo. Es por ello que las revoluciones industriales que se han ido desarrollando a lo largo de la historia han ido modificando la percepción de los riesgos, apareciendo las distintas disciplinas preventivas, hasta la actualidad, en la que la prevención de los riesgos le está dando más importancia a la ergonomía y la psicología, tal y como queda reflejado en la tabla 1 (Pedrosa Alquezar, 2000).

En España, el planteamiento actual sobre los riesgos laborales parte de la Ley de Prevención de Riesgos laborales (Ley 31/1995), redactada a partir de la Directiva Marco Europea, en la que se habla de aspectos organizacionales. En el Real Decreto de los Servicios de Prevención (RD 39/1997) se hace por primera vez referencia explícita de la especialidad Ergonomía y Psicología Aplicada.

1ª Revolución Industrial	2ª Revolución Industrial	3ª Revolución Industrial	4ª Revolución Industrial
Se inicia en el siglo XVIII en Reino Unido	Se inicia entre 1870 y 1914	Se inicia a mediados del siglo XX	Comenzó a principios del siglo XXI
Se pasó de una economía rural basada en la agricultura y el comercio, a una economía industrial, con un carácter más urbano y mecanizado	Conduce al sistema de producción y consumo en masa	Fue inducida por el desarrollo de nuevas tecnologías relacionadas con la microelectrónica, el uso de sistemas computarizados, y especialmente las tecnologías de información y comunicación	Transición hacia nuevos sistemas que están contruidos sobre la infraestructura de la revolución digital que impulsó la tercera revolución industrial
Numerosas carencias en cuanto a prevención de riesgos	Prevención de riesgos centrados en Seguridad	Prevención de riesgos centrados en Seguridad e Higiene Industrial	Prevención de riesgos centrados en Ergonomía y la Psicología Aplicada

Tabla 1

Las cuatro revoluciones industriales y su implicación en la prevención.

(Fuente: Pedrosa Alquezar, 2000)

La evaluación de los riesgos laborales se puede definir como “el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse” (RD 39/1997). Es importante su estudio y su desarrollo en las organizaciones, con el fin de disminuir el riesgo, lo que probablemente generará un aumento de la productividad.

Para la realización de la evaluación de los riesgos, previamente se debe conocer qué son y qué factores provocan estos riesgos. Es importante conocer las diferencias que existen entre el riesgo psicosocial y el factor de riesgo psicosocial, dos conceptos muy ligados entre sí, que dependen el uno del otro. El concepto de Factor de Riesgo Psicosocial hace referencia a “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente 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”. Unas condiciones psicosociales desfavorables pueden estar en el origen de conductas y actitudes inadecuadas, así como de determinadas consecuencias para la salud y/o el bienestar del trabajador. (Martin Daza & Perez Bilbao, 1997). los Factores de Riesgo Psicosocial tiene, a su vez, una dimensión colectiva en el contexto laboral, y una dimensión individual para cada persona trabajadora, en base a los valores y circunstancias personales (CEOE Aragon, 2020).

Por otro lado, un Riesgo Psicosocial “es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador, y cuyas consecuencias suelen ser importantes.” (Moreno Jimenez & Baez Leon, 2010). En la Guía de Actuaciones de la ITSS sobre los Riesgos Psicosociales (Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social e Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2012), los clasifica en tres, que son el estrés, la fatiga y la violencia laboral.

2. OBJETIVOS Y JUSTIFICACIÓN

El objetivo principal de esta investigación es conocer los efectos en la salud de la exposición a los riesgos psicosociales en las Pequeñas y Medianas Empresas (en adelante PYMEs), poniendo el foco en el estrés y burnout, así como en la percepción individual de la gestión de las emociones, con tal de mejorar la cultura preventiva a través de la implantación de buenas prácticas en PYMEs.

Como justificación para la realización de dicha investigación, a continuación, se presentan datos de la situación de los riesgos psicosociales, además de cómo están afrontando estos riesgos las empresas en Europa, España y en Andalucía.

Las PYMEs desempeñan un papel clave en la economía de España, ya que representan la mayoría del tejido productivo y proporcionan empleo generalizado, ya sea a través del trabajo por cuenta propia o la creación de empleo. Según el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (Cifras PYME Marzo, 2020), las PYMEs representan más del 90% del total de empresas en España, generando el 64% del empleo en dichas empresas. Sin embargo, quienes trabajan en las PYMEs están expuestos a más riesgos que los de las empresas de actividad similar de mayor tamaño, ya que registran el 82% del total de lesiones profesionales que se producen en la Unión Europea (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2017).

A pesar de que, como se ha indicado, comprenden la mayoría de las empresas en todos los sectores en muchos países, se sabe relativamente poco acerca de cómo tales organizaciones abordan la seguridad y salud en el trabajo (en adelante SST). Desde el punto de vista de las empresas, las principales barreras para las buenas prácticas de seguridad son los costes de implementación, la cultura de seguridad deficiente y la falta de compromiso de seguridad del cliente (Belayutham & Ibrahim, 2019).

La burocratización de la SST no solo ha llevado a que las PYMEs reciban menos atención en la literatura sobre este ámbito, sino que también ha significado que cuando se emprenden estudios en organizaciones más pequeñas, tienden a presentar una imagen menos positiva de las prácticas de SST, las cuales parecen estar más influenciadas por la cultura de la organización, los antecedentes de las personas involucradas, el tipo de trabajo emprendido y el sector en el que opera una organización, en lugar del número de personas que emplean. De este modo, "Las prácticas de SST en organizaciones más pequeñas tienden a reflejar las características más informales de las mismas, con un mayor énfasis en el conocimiento tácito, en el aprender haciendo y en improvisar" (James Pinder, 2016).

Esta menor actividad preventiva en PYMEs está relacionada con diferentes factores, el primero de ellos la disposición de menos recursos financieros y humanos (Masi, Cagno, & Micheli, 2014). Otra consideración tiene que ver con las situaciones de incertidumbre económica en la que los gerentes de estas empresas son contrarios a gastar tiempo y recursos en problemas que no surgen de manera regular, incluyendo los de SST (MacEachen, y otros, 2010), (Agumba & Haupt, 2012), lo que puede ser debido a una escasa sensibilización en seguridad y salud de dichos gerentes (Masi, Cagno, & Micheli, 2014).

La SST no es generalmente un valor bien establecido, ni una prioridad en la cultura de las PYMEs, debido a prejuicios, percepciones y creencias con respecto a esta materia (MacEachen, y otros, 2010). Finalmente, las PYMEs tienden a estar más aisladas que otras organizaciones, por lo que la asistencia que las empresas especializadas en SST les ofrecen se suele considerar costosa (Masi, Cagno, & Micheli, 2014).

Las empresas de menos de 250 trabajadores suelen considerar (gráfica 1) que la normativa es de difícil aplicación (casi el 65%), alrededor del 50% de las mismas consideran que es adecuada, solo el 30% considera que es sencilla, y el 43% que es eficaz. (Pinilla García, Hervás Rivero, Galiana Blanco, & Zimmermann Verdejo, 2018).

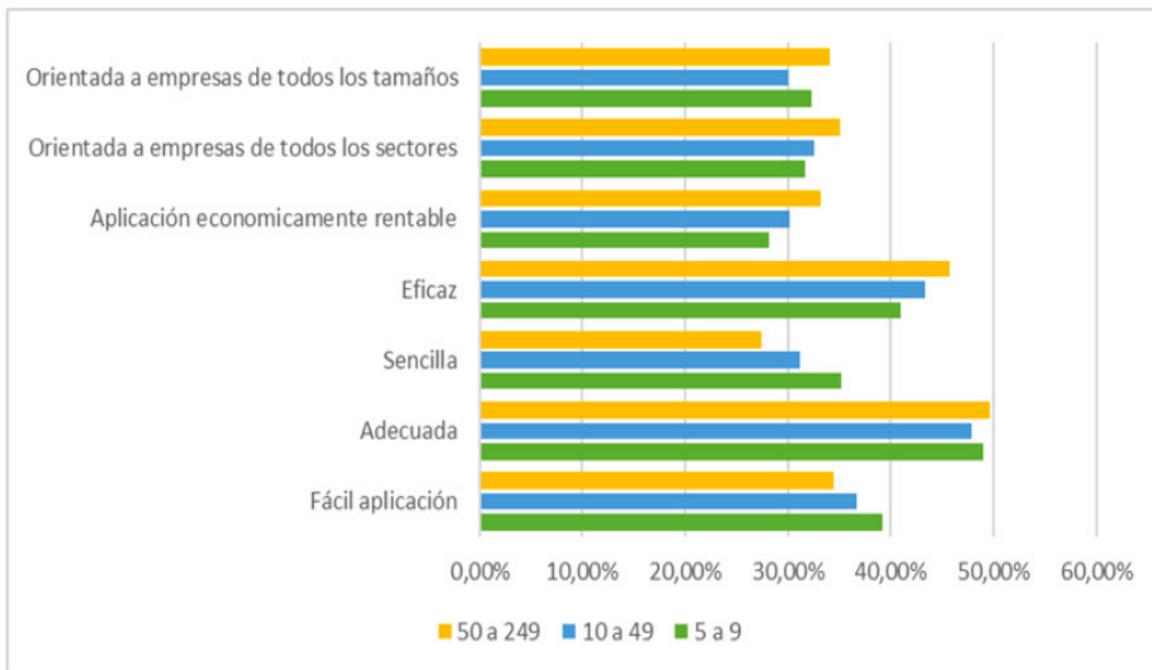


Gráfico 1

Cómo consideran que es la normativa española para las empresas según el tamaño.
(Fuente: Pinilla García, Hervás Rivero, Galiana Blanco, & Zimmermann Verdejo, 2018)

Por otro lado, cuatro de cada diez centros de trabajo no han aplicado, durante el periodo comprendido entre 2012 y 2015, ninguna de las medidas para el afrontamiento práctico de los riesgos psicosociales (Gráfica 2). Este hecho es más frecuente a medida que disminuye la plantilla del centro de trabajo, puesto que, mientras en los centros con mayor plantilla el 15% no ha aplicado ninguna medida, en los microcentros esta frecuencia alcanza el 46%. (Pinilla García, Almodóvar Molina, Galiana Blanco, & Hervás Rivero, 2015).

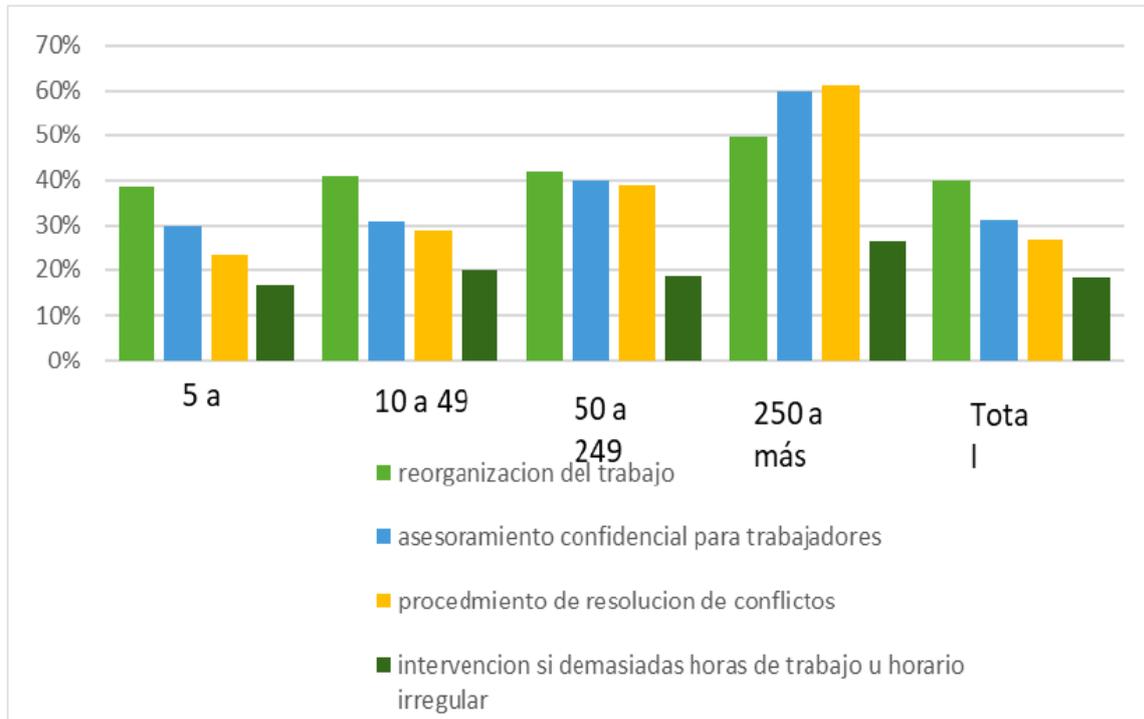


Gráfico 2

Aplicación de diferentes medidas para riesgos psicosociales por tamaño de plantilla
(Fuente: Pinilla García, Almodóvar Molina, Galiana Blanco, & Hervás Rivero, 2015)

La Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2020 (Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral; Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2017) afirma que casi un tercio de los empresarios carece de información o herramientas para afrontar los riesgos psicosociales. Se insiste sobre lo anteriormente destacado, siendo su mayor obstáculo la falta de tiempo, personal o recursos económicos. El segundo obstáculo que las empresas identifican es la falta de concienciación y/o implicación, seguido de la falta de conocimiento y/o pericia.

Respecto al estrés laboral, se puede definir como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.” (Leka, Griffiths, & Cox, 2004). Analizando las estadísticas de lo que supone el estrés para la plantilla de las empresas, se puede observar como en toda Europa la reorganización de empleo o la inseguridad laboral se percibe como la causa de mayor estrés relacionado con el trabajo (72%), seguido por las horas trabajadas o carga de trabajo (66%) (European Agency for Safety and Health at Work, 2013).

El estrés laboral ocupa el cuarto lugar en la frecuencia de problemas de salud, padeciéndolo un 23% según la IV Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (Parent-Thirion, Fernández, Hurley, & Vermey, 2007) y provocando el 55% del absentismo laboral.

En España, nueve de cada diez personas trabajadoras han sentido estrés durante el año 2018, y cuatro de cada diez lo han hecho de manera frecuente o escalonada. Este porcentaje equivale casi a 12 millones y medio de españoles (Cinfa, 2017). Esta situación explica que el 25% de las bajas laborales sean por estrés, lo que supone un coste para las empresas españolas de más de 50.000 millones de euros al año (FINE Federación Fuerza, Independencia y Empleo, 2019).

Tres cuartas partes las personas trabajadoras en España (74%) considera que las horas de trabajo o la carga de trabajo es la causa más común de estrés relacionado con el trabajo. (European Agency for Safety and Health at Work, 2013). Esta opción es seleccionada por hasta el 82% del sector de la salud y los cuidados, y el 81% en empresas con más de 50 personas empleadas. Las siguientes causas más comunes del estrés relacionado con el trabajo son la reorganización y la inseguridad laboral, (66%), e inaceptables comportamientos tales como la intimidación o el acoso (66%).

Tres de cada diez personas trabajadoras en España (29%) creen que el estrés relacionado con el trabajo se controla bien en su lugar de trabajo, pero casi el doble (56%) dice lo contrario. Esto es significativamente diferente a la situación en toda Europa, donde más personas empleadas creen que se controla bien (54%). De hecho, España tiene la proporción más baja de los 31 países encuestados que dicen que el estrés relacionado con el trabajo está bien controlado (o "muy bien"). En España, el 66% del personal laboral de empresas con más de 50 personas en plantilla dicen que el estrés relacionado con el trabajo no se controla bien, en comparación con el 53% de las personas trabajadoras en empresas más pequeñas. Casi cuatro de cada diez de entre 18 y 34 años (38%) dicen que el estrés relacionado con el trabajo está bien controlado, pero solo el 25% de los de más de 35 años dicen lo mismo (European Agency for Safety and Health at Work, 2013).

Un estudio, realizado por Cinfa (Cinfa, 2017), empresa multinacional española dedicada a la industria farmacéutica, basado en una muestra de 3.009 personas entre los 18 y 64 años, buscaba definir el perfil del español más afectado por el estrés, aportando los siguientes datos:

- En función del género y edad, el estrés se presenta en mayor grado en los menores de 45 años, principalmente entre las mujeres (48,7% frente al 31,5% de los hombres).
- Entre las causas más frecuentes de aparición del estrés, se señalan el exceso de actividad o la falta de tiempo (50,9%), junto con los problemas de cansancio y sueño (46,2%). • Seis de cada diez personas trabajadoras (60,3%) se sienten estresados por la carga de trabajo, el 27,2% por la relación con sus superiores o colegas, y uno de cada cuatro (25,1%) ante el miedo a no estar a la altura de las expectativas. El 16,5% lo achaca a la tensión que supone la atención al público, y el 15% piensa que son debido a problemas de conciliación. Entre quienes trabajan por cuenta propia, la ausencia de negocio es una fuente importante de estrés.
- El 28,3% de las personas trabajadoras en España declara que el uso de las nuevas tecnologías eleva su nivel de estrés, un porcentaje que se incrementa a 30,9% en los jóvenes de 18 a 34 años. Los motivos de estrés más mencionados al respecto son la imposibilidad de "desconectar", recibiendo llamadas y correos fuera de horario de trabajo. En el caso de los jóvenes (entre 18 y 34 años), este porcentaje se eleva al 30,9%.

Por lo tanto, se debe realizar un cambio en la organización que permita la gestión de los riesgos psicosociales, producto de un cambio cultural y político, efectuando una evolución hacia una cultura de empresa que tiene en cuenta las necesidades y expectativas individuales y reconoce el valor de la persona (Benito Osorio, 2010). Hay estudios que han puesto de manifiesto que la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo puede tener diversos efectos negativos en la salud cardiovascular, mental, inmunológicos, así como hábitos de vida poco saludables (Videl Lacosta, 2018). De ahí surge la importancia

del desarrollo de la cultura preventiva como “una forma sostenida y estable de ejercer la gestión y supervisión de la empresa, acorde con los valores de la salud y la seguridad, que genera un clima favorecedor del comportamiento preventivo de todos los individuos de la organización, reconociendo los éxitos y aprendiendo de los errores” (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, s.f.).

En términos del tamaño de la empresa, la preocupación por los riesgos psicosociales aumenta constantemente a medida que crece el tamaño de la organización. El estrés relacionado con el trabajo preocupa de manera importante o muy importante en alrededor del 90% de las empresas grandes (con 250 y más empleados) y en el 75% de las más pequeñas (con 10-19 empleados) (European Agency for Safety and Health at Work, 2014). Por lo tanto, es necesario tener en cuenta las diferencias entre las pequeñas y grandes empresas, tanto en términos de los elementos que permiten un mejor rendimiento, como en términos de obstáculos encontrados, por lo que se reconoce que la evaluación del rendimiento de la SST debe adaptarse al tamaño del negocio (Tremblay & Badri, 2018).

3. METODOLOGÍA

El estudio del estado del arte se ha realizado en base a evidencias científicas y metodologías contrastadas mediante una búsqueda bibliográfica avanzada, que engloba dos procedimientos.

El primer procedimiento de búsqueda se ha centrado en documentos científicos, para lo que se han utilizado plataformas de acceso a base de datos, donde se recogen las referencias de las principales publicaciones científicas de diferentes disciplinas, en este caso, Fama, Scopus, Web Of Science, y Google Académico, de las que se han extraído textos científicos, artículos de revistas y otros tipos de documentos académicos.

El segundo procedimiento consiste en una búsqueda por webs de acceso abiertas, de donde se han extraído documentos oficiales no publicados en la documentación científica, como legislación, normativa, estrategias, estadísticas, instrumentos de evaluación y otros estudios relevantes. Estos documentos se han extraído principalmente de las páginas web oficiales del Instituto Nacional de Estadística, del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante INSST), de la Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), entre otros.

Las palabras claves utilizadas en las búsquedas en inglés y en español han sido las siguientes:

- Psychosocial risks / riesgos psicosociales.
- Prevention / Prevención.
- Assessment / Evaluación.
- SME good practices / Buenas prácticas para las PYME.
- Best practices psychosocial risk / Mejores prácticas de riesgo psicosocial.
- Managing emotions / Gestión de las emociones.
- Statistics on psychosocial risks / Estadísticas sobre riesgos psicosociales.
- Instruments for measuring psychosocial risks / Instrumentos de medida de riesgos psicosociales.

Un análisis posterior ha permitido contrastar los resultados de las dos búsquedas mencionadas, con la intención de confirmar los efectos en la salud, del estrés, el burnout, y la gestión de las emociones, con el objeto de mejorar la cultura preventiva a través de la implantación de buenas prácticas en PYMES.

4. MARCO NORMATIVO

En primer lugar, tal y como se ha comentado en la introducción, la interpretación común para los riesgos laborales en los países de la Unión Europea es la Directiva Marco (Directiva 89/391/CEE), y en el caso de España la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995).

Por otro lado, el Estatuto de los Trabajadores, concretamente en el Art.4.2-d, habla de que todos los trabajadores tendrán derecho a su integridad física. Además, el Art. 19 pone énfasis en el derecho del trabajador a la protección eficaz en materia de seguridad e higiene (Soriano Tarín, Guillén Robles, & Carbonell Vayá, 2012).

Respecto a los riesgos psicosociales, en el año 2008 se firmó el Pacto Europeo por la Salud Mental y el Bienestar, en el que se describen las actuaciones y estrategias sobre los factores de riesgo psicosocial (Soriano Tarín, Guillén Robles, & Carbonell Vayá, 2012).

Por su parte en España, los artículos de la Ley 31/1995 donde queda justificada la necesidad de realizar una Evaluación de Riesgos Psicosociales son: El Art. 4.7.d) en el que define la condición de trabajo y enmarca a todos aquellos riesgos, por lo que se incluyen los riesgos psicosociales; El Art. 15.1.d) que hace referencia a que se debe adaptar el trabajo a la persona, así como reducir los efectos en la salud de los trabajadores; El Art. 15.1.g) que se refiere a la planificación de la prevención en la que se debe organizar el trabajo, las relaciones sociales y las condiciones de trabajo; Y finalmente el Art. 16. que cita la obligatoriedad de gestionar todos y cada uno de los riesgos.

Junto a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 33/2011 General de Salud Pública, dispone en su Art.32, que *“la salud laboral tiene como objetivo conseguir el grado más alto de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en relación con las características y riesgos derivados del lugar de trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno, promoviendo aspectos preventivos, diagnósticos, de tratamiento, de adaptación y rehabilitación de la patología producida o relacionada con el trabajo”*.

Las Leyes y Reales Decretos establecidos anteriormente suponen una obligación que deben cumplir todas las empresas y organizaciones del territorio español. Como medida de apoyo para cumplir la ley, el INSST ha ido desarrollando desde 1982 una serie de Notas Técnicas de Prevención (en adelante NTP) con el fin de servir de manual y herramienta técnica de consulta. Estos documentos aclaratorios no son vinculantes, ni de obligado cumplimiento (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020). A continuación, se recogen las NTPs relacionadas con los Riesgos Psicosociales y/o riesgos en PYMEs, que pueden ayudar a los empresarios y técnicos de la prevención a identificar y minimizar dichos riesgos:

- NTP 443 (Martin Daza & Perez Bilbao, 1997). Factores psicosociales: metodología de evaluación. Se presenta un cuestionario para su desarrollo.
- NTP 450 (Oncins de Frutos & Almodovar Molina, 1997). Factores psicosociales: fases para su evaluación. Permite conocer las fases a seguir para la implementación de metodologías para el estudio de los riesgos psicosociales.

- NTP 676 (Bestratén Belloví & Pasamontes Martín, 2004). Bases de la acción preventiva en PYMEs. Da una visión general de cómo enfrentar la prevención en las PYMEs.
- NTP 702 (Nogareda & Almodovar Molina, 2005). El proceso de evaluación de los factores psicosociales. Permite conocer las fases de la evaluación del riesgo psicosocial, así como diferentes cuestionarios para su evaluación.
- NTP 860 (Vega Martinez, 2010). Intervención psicosocial: Guía del INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité francés) para agentes de prevención. Procedimiento de actuación en la intervención psicosocial.
- NTP 1056 (Vega Martinez, 2015). PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial. Proporciona el marco de actuación para la gestión de los riesgos psicosociales en Europa.

5. PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES: ESTRÉS Y BURNOUT

Para realizar una prevención eficaz del riesgo, previamente se debe conocer el contexto en el que se encuentra la empresa, es decir, sus obligaciones legales, y también se deberá conocer las prácticas preventivas que se puedan realizar en la organización, por temas económicos, sociales o temporales, para así poder mejorar las condiciones de trabajo del personal. Con el fin de poder hacer dicha prevención exitosa deben darse, además, una serie de circunstancias previas, ya que la prevención de riesgo debe considerarse de tal manera que se contextualice a la empresa, según sus circunstancias y hecha a medida, es decir, “no habrá dos medidas iguales para dos empresas distintas” (Vega Martínez, 2010).

Hay dos tipos de estrategias que deben ser indispensables cuando ya se sufre algún tipo de riesgo psicosocial:

1. Aquellas que tienen como objetivo eliminar la resistencia de la plantilla a abordar los riesgos psicosociales.
2. Proporcionar tratamiento a las personas ya afectadas.

En ambos casos son estrategias reactivas, ya que no van dirigidas a encontrar el origen de los problemas, y sus efectos beneficiosos no se mantienen en el tiempo. Se deben buscar modelos organizacionales proactivos que protejan antes de que se instaure el riesgo en las personas trabajadoras.

A continuación, se van a presentar el estrés y burnout, como riesgos psicosociales en los que se centra este estudio, junto con las NTP específicas, que ayudarán a abordar dichos riesgos por parte de las organizaciones. Para ello, se expondrán los métodos para su identificación, así como los instrumentos de evaluación, con los que se podría conocer la situación de quienes trabajan en las organizaciones expuestos a estos riesgos, con el fin de realizar la actuación preventiva si fuera necesario.

Finalmente, se presentarán una serie de buenas prácticas que se están aplicando en empresas para prevenir y minimizar estos riesgos, y que podrían implementarse en las PYMEs. A nivel europeo, la exposición de unas buenas prácticas en organizaciones se está convirtiendo en una herramienta común para analizar y comparar experiencias entre los distintos países miembros. Además, con el desarrollo de este tipo de estudios se pueden estimular nuevas iniciativas. La información sobre estas buenas prácticas pretende facilitar a las personas con deberes de seguridad y salud ocupacional información relevante de procesos que han funcionado en empresas similares, o que buscaban los mismos resultados sobre cómo reducir los riesgos para las personas trabajadoras a nivel empresarial (Di Mertino, Hoel, & Cooper, 2003). Aquí se enmarca el concepto de Benchmarking. “Se trata de una metodología que proporciona un enfoque comparativo y lógico orientado a comprender y evaluar de manera objetiva las fortalezas y debilidades de un determinado objeto de estudio basado en resultados cuantificables mediante indicadores” (Cobo Romani, 2009).

5.1. ESTRÉS

Como hemos visto en la introducción, el estrés laboral y sus implicaciones en la salud y la calidad de vida se ha convertido en los últimos años en uno de los temas más relevantes y que mayor preocupación genera. El estrés laboral se refiere a las diferentes etapas por las que pasa la persona en su vida laboral, debido a su interacción con las tareas en la organización, y que es considerado como una amenaza para su integridad física y psíquica (Buendía & Ramos, 2001).

Los hábitos de estrés pueden deteriorar la salud y el bienestar del personal, pero pueden también, en determinadas condiciones, tener consecuencias beneficiosas. De hecho, conviene distinguir el estrés positivo o “eustress”, del negativo o “distress” (Selye, 1956). El estrés positivo ayuda a enfrentarse a situaciones que pueden ser desafiantes, y permite resolver situaciones de forma victoriosa. Por otra parte, el estrés negativo producido por una excesiva reacción al estrés, afecta física y/o psicológicamente al individuo. (del Hoyo Delgado, 2004). Es por ello importante realizar una buena identificación del estrés y la situación en la que se encuentra la persona en su trabajo, para tomar las medidas adecuadas de forma proactiva o anticipada.

Existe una serie de NTPs que se han elaborado para ayudar a las empresas o sus representantes a gestionar el estrés en las organizaciones, las cuales se mencionan a continuación:

- NTP 318 (Martin Daza F. , 1993). El estrés: proceso de generación. En el que se define el estrés laboral y las fases de su generación.
- NTP 349 (Martin Daza F. , 1994). Prevención del estrés: intervención sobre individuo. Aporta las técnicas que se pueden realizar en las personas trabajadoras de cara a disminuir el riesgo de estrés.
- NTP 355 (Nogareda Cuixart, 1994). Fisiología del estrés. Se definen las fases del estrés.
- NTP 438 (Martin Daza & Nogareda Cuixart, 1997). Prevención del estrés: intervención sobre la organización. Aporta las técnicas que se pueden realizar en la empresa de cara a disminuir el riesgo de estrés.
- NTP 730 (Salanova, Llorens, Cifre, & Nogareda, 2006). Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. Definición del tecnoestrés y algunos instrumentos para su evaluación.

5.1.1. IDENTIFICACIÓN

Para identificar de manera correcta los indicadores que pueden llegar a generar estrés es necesario que previamente se conozca en profundidad las dimensiones, así como las personalidades más sensibles al mismo y la forma en cómo un individuo puede apreciar los posibles factores externos.

El estrés tiene dos dimensiones, una fisiológica y otra psicológica, las cuales no siguen procesos paralelos ni aislados, sino que aparecen interrelacionados, pudiendo interactuar entre ellas. (Martin Daza F. , 1993).

El estrés es una respuesta a un agente tanto interno, dependiente de la dimensión personal, como externo que depende de las condiciones colectivas de la organización (del Hoyo Delgado, 2004). Los factores psicosociales cuando no se cuidan, pueden llegar a convertirse en factores de riesgo y, según como se materialice en la dimensión colectiva o individual, pueden ser estresores para la plantilla, los cuales pueden generarse desde tres ámbitos (ambiente físico, relacionados con el contenido de la tarea, y relacionados con la organización).

Ante estos estresores, el organismo emite una señal para adaptarse a este nuevo entorno. Se debe evitar que los estresores sean frecuentes, para que la resistencia de las personas trabajadoras no disminuya. Las distintas fases por las que está trabajando pasa, y que finalmente culminan en el distress, son (Nogareda Cuixart, 1994):

- Fase de alarma. El individuo detecta una nueva amenaza, por lo que su capacidad resistente disminuye notablemente.
- Fase de resistencia o adaptación. Una vez el estresor ha aparecido, el individuo tiende a superarlo, adaptándose al entorno. La resistencia vuelve a niveles óptimos. Podría decirse que es un estado de eustress.
- Fase de agotamiento. Cuando el estresor se produce de manera reiterada o es de larga duración, el individuo tiende a disminuir su rendimiento. Los recursos que se tienen no son suficientes para superarlo. Se puede decir que se ha llegado a la zona de distress.

En la gráfica 3 se muestran dos encuestas, realizadas en 2007 y 2012, donde se observan ciertos cambios al alza en lo referente a las exigencias mentales del trabajo, que podrían llegar a ser estresores (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2015).



Gráfico 3

Comparativa de indicadores de Condiciones de Trabajo en encuesta 2007 y 2012
(Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2015)

Existen distintos aspectos individuales de la persona que lo hacen más vulnerable al estrés. De esta manera, se pueden diferenciar:

- **Personalidad tipo A.** Son aquellas personas trabajadoras que tienen un especial interés por la perfección, el logro de metas elevadas y una implicación muy profunda en su trabajo, lo que les lleva a desarrollar grandes esfuerzos y una incapacidad de relajación. Son individuos con alta autoexigencia que fuerzan a su organismo en exceso (Martin Daza F. , 1993) (Videl Lacosta, 2018).
- **Personalidad tipo B.** Son individuos que pueden mostrar el mismo interés por el éxito y el mismo nivel de aspiraciones y logros que los de Tipo A, pero sin llegar a experimentar niveles tan elevados de estrés que puedan resultar nocivos para el organismo (Videl Lacosta, 2018).

Aunque la dimensión colectiva puede influir de manera importante en el desarrollo del estrés, por lo que la empresa debe dar herramientas para minimizar sus efectos, también es cierto que existen ciertos factores ligados a la historia personal (experiencia, formación, sensibilidad, características de personalidad, entre otros) que darán una peculiar forma de percibir e interpretar la realidad (Martin Daza F. , 1993). Por lo tanto, el modo en el que el individuo interprete la situación y la asimile estará también ligado con el posible desarrollo del estrés.

5.1.2. EVALUACIÓN

Actualmente hay una pluralidad de instrumentos para evaluar los riesgos psicosociales, principalmente basados en la obtención de datos a través de la distribución de un cuestionario a la plantilla, que son determinantes en la detección de deficiencias en los sistemas organizativos de las empresas. Gracias a estas herramientas se puede llevar a cabo una práctica basada en la evidencia, facilitando la toma de decisiones.

Cada uno de estos instrumentos mide factores psicosociales de riesgo de distinta forma. A continuación, se muestra una lista no exhaustiva de los instrumentos específicos para la evaluación del estrés laboral, donde se han seleccionado los de acceso abierto, o los más comunes en los informes y protocolos analizados:

- **Escala de Apreciación del Estrés.** (Fernandez-Seara & Mielgo Robles, 2017). En el documento se encuentran varias escalas, aunque este estudio se centra en la Escala de Estrés Sociolaboral (en adelante EAE-S), ya que tiene como función principal el estudio en el ámbito laboral. Está dirigida a personas entre los 20 y 60 años. Cuenta con 50 ítems distribuidos en tres ámbitos de contexto que son el trabajo en sí mismo, contexto laboral y la relación del sujeto con el trabajo. Con el estudio en estos ámbitos se obtiene una puntuación del estrés laboral en el presente, en el pasado, y una puntuación de intensidad del estrés en el presente, en el pasado y total.
- **Índice de Reactividad al Estrés (IRE-32)** (González de Rivera, Monterrey, de las Cuevas, & Rodríguez-Pulido, 1991). Proporciona índices específicos de cada una de las cuatro subescalas de que consta: vegetativa, emocional, cognitiva y conductual.

- **Job Stress Scale** (en adelante JSS) o **Cuestionario de Estrés Laboral** (Spielberg & Vagg, 2010) en el que se evalúa la severidad percibida y la frecuencia con la que ocurren una serie de fuentes genéricas de estrés en las organizaciones. Está formado por tres escalas y seis subescalas, yendo de lo más general a lo más específico. Los ítems de los que se conforma este cuestionario representan un estresor específico, por lo que puede ayudar a identificar los riesgos, con el fin del rediseño, cambio organizacional u otro tipo de intervenciones.
- **Occupational Stress Indicator** (Cooper & Williams, 1998). Se enfoca en estresores laborales relevantes para el sistema cardiovascular, así como otras formulaciones de cómo el estrés conduce a enfermedades cardiovasculares, como las características del trabajo en ocupaciones de alto riesgo.
- **Un manual útil para el uso en pequeñas empresas** y desarrollo de medidas preventivas contra el estrés es “La Prevención del estrés en el trabajo, puntos de control: Las mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo” (Oficina Internacional del Trabajo, 2013). Este documento contiene 50 puntos de comprobación con los que se podrán hacer mejoras sencillas, de fácil aplicación y de bajo coste. Se pueden seleccionar los ítems más convenientes para cada organización, haciéndola más corta, y centrándose en las posibles mejoras en dicha organización.

5.1.3. BUENAS PRÁCTICAS

Las formas de intervención en el ámbito del estrés tendrán tres niveles, que serán el primario (preventivas u organizativas) consistente en actuar sobre la organización, el secundario (intervención o afrontamiento) dirigida a los individuos para que estén en mejores condiciones de afrontar los factores de riesgo psicosocial, y el terciario (rehabilitación) dirigida a la recuperación y rehabilitación de las personas tras su baja por incapacidad laboral.

De manera tradicional, debido a que se ha solido pensar que el estrés es un problema individual, los estudios realizados se han centrado sobre la intervención individual, modificando la respuesta de la persona (Semmer, 2003) (Jordan, y otros, 2003). Posteriores investigaciones (LaMonttagne, Keegel, Louie, Ostry, & Landsbergis, 2007) (EuroFound, 2007) mantienen la intervención individual, pero se constata que no es suficiente para la mejora de los niveles de estrés en la empresa, por lo que habría que hacer una intervención organizacional, de manera que queden beneficiados tanto el personal, como la organización, abarcando siempre los tres niveles de intervención anteriormente mencionados. A continuación, se disponen una lista seleccionada (no exhaustiva) de medidas para hacer frente al estrés, desde los distintos niveles de ejecución (Moreno Jimenez & Baez Leon, 2010):

- **A nivel individual**, se proponen las siguientes intervenciones:
 - Aplicación de Terapia cognitivo-conductual.
 - Ejercicio físico para proteger de los efectos dañinos y aumentar la resistencia al estrés.
 - Entrenamiento en control del tiempo y negociación.
 - Técnicas de meditación para reducir estrés, ansiedad y tensión.
 - Técnicas de relajación.

- **A nivel organizacional** se proponen los siguientes programas o talleres de gestión del estrés:
 - Diseño del trabajo.
 - Intervención sobre características físicas y ambientales del trabajo.
 - Programas de educación y entrenamiento a la plantilla incluyendo a las personas supervisoras del trabajo.
 - Promoción de la comunicación adecuada, formal e informal.
- **A nivel individual/organizacional** se proponen las siguientes intervenciones:
 - Dejar claro los roles para evitar conflicto y ambigüedad de rol.
 - Fomento del apoyo social por parte de colegas y personas supervisoras.
 - Participación de todos los miembros de la organización en las diferentes fases del proceso de intervención.

5.2. BURNOUT

El burnout puede definirse como un síndrome psicológico, asociado al individuo, que se da cuando éste interactúa con una serie de condiciones desfavorables en el trabajo, dando como resultado factores estresantes crónicos (Fidalgo Vega M. , 2005), (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001), (Gil-Monte & Peiro, 1997).

También llamado Síndrome de Estar Quemado por el Trabajo, se podría entender como el grado más elevado del estrés laboral. Antes de llegar al Burnout se pasa por otras situaciones en la que no ha habido intervenciones, es decir, no se ha hecho una correcta prevención de riesgos psicosociales. Según Fidalgo et al. "el burnout se comporta como una variable mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias" (Fidalgo Vega M. , 2005). En la tabla 2 se presentan las diferencias que hay entre el estrés laboral y el burnout.

Las NTPs que pueden ayudar a gestionar el burnout en las organizaciones son:

- NTP 704 (Fidalgo Vega M. , 2005). Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación. Permite conocer el concepto de burnout y las fases para su aparición.
- NTP 705 (Fidalgo Vega M. , 2005). Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención. Diferencias entre estrés y burnout, así como los instrumentos de medida para su estimación, además de las medidas preventivas a nivel organizativo, nivel interpersonal y nivel individual.
- NTP 732 (Breso Esteve, y otros, 2007). Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición. Explica el instrumento creado por el equipo WoNT a partir del Maslach Burnout Inventory-Student Survey.

Estrés	Burnout
Sobre implicación en los problemas	Falta de implicación
Hiperactividad emocional	Embotamiento emocional
El daño fisiológico es el sustrato primario	El daño emocional es el sustrato primario
Agotamiento o falta de energía física	Agotamiento afecta a motivación y a energía psíquica
La depresión puede entenderse como reacción a preservar las energías físicas	La depresión es como una pérdida de ideales de referencia-tristeza
Puede tener efectos positivos en exposiciones moderadas (eustress)	El Burnout sólo tiene efectos negativos

Tabla 2
Diferencias entre Estrés y Burnout.
(Fuente: Fidalgo Vega M., 2005)

5.2.1. IDENTIFICACIÓN

El origen del burnout reside en el entorno laboral y en las condiciones de trabajo. Si bien, como es lógico, dependiendo de algunas variables de personalidad, sociodemográficas individuales, o de entorno personal, pueden darse evoluciones diferentes en el desarrollo del mismo (Fidalgo Vega M., 2005).

Cuando aparece el burnout, la situación ha sobrepasado al trabajador y queda reducida su capacidad de adaptación. Aparece como resultado de un proceso crónico en el que fallan las estrategias de afrontamiento. Las dimensiones clave de esta respuesta son tres (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001):

- **El cansancio emocional.** La persona no responde a la demanda laboral y suele estar irritado o deprimido.
- **Despersonalización.** Se manifiesta con la irritabilidad, actitudes negativas y respuestas frías, impersonales o insensibles.
- **Falta de realización personal.** Respuestas negativas hacia sí mismo/misma y al trabajo.

Estas dimensiones suelen desarrollarse en distintas fases, que culminan con el síndrome de burnout (Fidalgo Vega M., 2005):

1. **Fase inicial de entusiasmo.** En el nuevo puesto de trabajo, la persona se encuentra con gran energía y unas expectativas altas.
2. **Fase de estancamiento.** No se cumplen las expectativas sobre el puesto de trabajo. Aparece el desequilibrio entre las demandas y los recursos, generando el estrés psicosocial. El personal se siente incapaz de dar una respuesta eficaz.
3. **Fase de frustración.** Aparece la desilusión o desmoralización de la persona. El trabajo deja de tener sentido, y cualquier cosa irrita provocando malestar en el puesto de trabajo, así como malas relaciones en la organización. La salud puede empezar a debilitarse.

4. Fase de apatía. Aparecen mecanismos de defensa de las personas. Se suceden una serie de cambios actitudinales y conductuales, como la tendencia a tratar a la clientela de forma distanciada y mecánica.

5. Fase de quemado. Colapso emocional y cognitivo. Puede obligar a abandonar el trabajo.

Estas fases pueden llegar a tener un carácter cíclico en las personas cada vez que estas llegan a ocupar nuevos puestos de trabajo, pudiendo generar en los mismos una sensación de frustración e insatisfacción personal (Fidalgo Vega M. , 2005).

5.2.2. EVALUACIÓN

De la misma manera que en el caso del estrés laboral, existe gran variedad de documentación sobre los distintos tipos de herramientas de evaluación para el burnout. Estas evaluaciones pueden ayudar a conocer cómo está la situación en la organización, así como la toma de decisiones futuras. A continuación, se muestra una relación no exhaustiva de dichos instrumentos. Se han seleccionado los de acceso abierto, así como los más comunes en los informes o protocolos analizados:

- **Cuestionario Breve del Burnout** (Moreno Jimenez, Bustos, Matallana, & Miralles, 1997). Mide los factores, las consecuencias y el síndrome de burnout.
- **Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo** (Gil Monte P. , 2011). El objetivo de la evaluación es medir el desgaste psíquico, la ilusión por el trabajo, la indolencia y la culpa.
- **Escala para la Evaluación del Burnout profesional** (García Izquierdo & Velandrino, 1992). El objetivo de la evaluación es conocer las actitudes negativas hacia el trabajo y las expectativas negativas hacia el mismo.
- **Maslach Burnout Inventory-Student Survey** (Breso Esteve, y otros, 2007). Es una encuesta que inicialmente se usó para el estudio del estrés en estudiantes, pero que se ha ido desarrollando para su desarrollo en organizaciones. Este instrumento puede ser útil para realizar una primera medida del burnout entre el personal de una organización, y permite la comparación de los resultados obtenidos con una muestra de población trabajadora española.

5.2.3. BUENAS PRÁCTICAS

Al igual que en el estrés, las intervenciones deberán diseñarse a nivel individual y a nivel organizacional. “Las medidas organizacionales suelen ser cambios en los procedimientos como reestructuración de tareas, evaluación del trabajo para reducir las demandas y aumentar el control. Las medidas individuales suelen dirigirse a mejorar la competencia emocional del trabajador y las capacidades de afrontamiento y apoyo social” (Moreno Jimenez & Baez Leon, 2010).

- A nivel organizacional, las buenas prácticas a seguir pueden ser (Moreno Jimenez & Baez Leon, 2010), (Gil Monte, Carretero, & Roldan, 2005), (Gil Monte, Garcia Juesas, & Caro Hernandez, 2008):
 - Ajuste del nivel de compromiso de la plantilla y fomento para marcar objetivos realistas.
 - Ambiente estimulante y de apoyo a las personas trabajadoras, con liderazgo justo y un ambiente social positivo.
 - Contratación de personas menos propensas al síndrome. Seleccionar un perfil ajustado a los requerimientos de cada puesto de trabajo concreto, optimizando el potencial de cada persona.
 - Distribución de folletos, información sobre qué es y cómo se previene el Burnout.
 - El fomento del apoyo social parece ser algo positivo para la prevención de burnout, siempre que se realice de forma adecuada, o de lo contrario puede tener efectos negativos.
 - Intervención sobre el diseño del trabajo: Reducción de la sobrecarga laboral y fomento de la autonomía de la persona.
- A nivel individual, las buenas prácticas a seguir en la organización pueden ser (Moreno Jimenez & Baez Leon, 2010), (Van Rhenen, Blonk, Ven der Klink, Van Dijk, & Schaufeli, 2005), (Kanji, White, & Ernst, 2006), (Cohen & Gagin, 2005):
 - Entrenamiento en comunicación al personal.
 - Fomento de la autoeficacia.
 - Programas que desarrollen terapias cognitivas, técnicas de relajación y risoterapia.

6. GESTIÓN DE EMOCIONES

El nivel de apreciación de los riesgos psicosociales no es igual para todos los individuos, ya que muchas de las situaciones de estrés se perciben de modo diferente, pudiéndose interpretar como amenazantes y aversivas ciertas situaciones que pueden no serlo. Esto se debe al nivel de apreciación, en el que se enmarca el concepto de la gestión de las emociones, pues está ligado a la percepción de los factores psicosociales en el trabajo en función de la dimensión individual de la persona. La gestión de las emociones se puede definir como aquellos procesos psicológicos y acciones que permiten al individuo alcanzar alguno de los objetivos que le asigna la organización. Como resultado de la expresión emocional, la persona trabajadora redefine los objetivos asignados, así como las reglas y procedimientos para su obtención (Martínez Iñigo, 2001). Con el tiempo, las empresas han aprendido cuánto favorece, para el buen funcionamiento de un equipo de trabajo, una persona emocionalmente equilibrada (Navarro & Velasco, 2017), ya que la parte emocional es fundamental en trabajos donde se tenga contacto directo entre personas. Por ello, la capacidad de autocontrol es básica para promover y mantener buenas relaciones, y un buen clima laboral en las empresas (Navarro & Velasco, 2017).

6.1. IDENTIFICACIÓN

Con la identificación de la gestión emocional se pretende conocer desde un punto de vista de la salud, la forma en la que el personal pueden llegar a interpretar una conducta de su entorno. Éstos están sometidos a un trabajo emocional que se define como: "El trabajo emocional realizado por el empleado en su trabajo responde a demandas emocionales concretas, que vienen reguladas por un conjunto de normas organizacionales sobre cómo debe comportarse el empleado en su interacción con el cliente/usuario" (Gracia, Martínez, & Salanova, 2007).

Muchos de los trabajos que se realizan hoy día conllevan, además de los conocimientos y aptitudes para su desarrollo, una relación con los demás en el entorno de trabajo, aunque esto no signifique necesariamente trabajo emocional, el cual debe identificarse con demandas del propio puesto de trabajo. Es por ello por lo que, para decir que existe trabajo emocional, deben estar presentes una serie de características:

- La persona muestra sus emociones para tratar de influir en las emociones, actitudes y conductas de otros.
- Es una exigencia del trabajo que la mayoría de las veces lo facilita.
- Ocurre en interacciones que suponen trato directo con personas.
- Se produce en aquellos trabajos que implican el trato con personas. Conllevan relaciones interpersonales que forman parte del propio trabajo, generalmente en situaciones entre el personal y un/una cliente, paciente, alumno/a, usuario/a, etc.
- Toda interacción social sigue ciertas reglas o normas, y para cada situación existen emociones más apropiadas.

Las variables que se dan en el trabajo emocional, y que se relacionan con las posibles consecuencias negativas que éste le reportará a la persona, son (Gracia, Martínez, & Salanova, 2007):

1. **Frecuencia de la emoción.** A mayor frecuencia del desarrollo de emociones no sentidas por quien trabaja, mayor posibilidad de que estas generen efectos negativos en el mismo.
2. **Duración.** Cuanto más larga es la duración de la expresión, más difícil es recurrir a los patrones de respuesta emocional, que se usan en caso de emociones no sentidas. Por lo tanto, se producen consecuencias más negativas.
3. **Intensidad de la expresión emocional.** Dependiendo de cómo de fuerte es la emoción o el tipo de esta.
4. **Variedad de las emociones.** A mayor recopilación de emociones a expresar, peores consecuencias conllevarán.

Gracia et al. mantienen que “cuando se produce un desajuste entre las emociones experimentadas y las expresadas, se habla de que el empleado está sintiendo Disonancia Emocional. En la mayoría de los casos es el resultado de manifestar emociones que responden a las expectativas organizacionales y a los requerimientos del puesto, pero que el trabajador puede no sentir realmente”. Una de las consecuencias a las que se puede llegar con el desarrollo del trabajo emocional podría ser la aparición del burnout en los trabajadores, sobre todo con las dimensiones del agotamiento y la despersonalización. El agotamiento emocional se refiere a cierto desgaste, mientras que la despersonalización supone actitudes frías y distantes hacia las personas receptoras del trabajo, o con las que el trabajador interactúa en el trabajo. Se puede llegar a desarrollar una actitud cínica y escéptica en cuanto a la utilidad y significado de su trabajo (Gracia, Martínez, & Salanova, 2007).

Por otro lado, el trabajo emocional no solo lleva consigo consecuencias negativas. Puede generar en la persona empleada un sentimiento de satisfacción y logro personal, transmitiendo emociones positivas a las personas de alrededor. Esto también se podría generar en trabajos donde hay una demanda emocional muy fuerte, pero donde la propia persona posee los recursos necesarios para hacer frente a estas emociones, evitando la aparición de una disonancia emocional (Gracia, Martínez, & Salanova, 2007).

6.2. EVALUACIÓN

Las NTPs que se han elaborado para ayudar a las empresas y profesionales de la prevención a encargarse de la gestión de las emociones son las siguientes:

- NTP 421 (Fidalgo Vega & Perez Bilbao, 1996). “Test de salud total” de Langner-Amiel: su aplicación en el contexto laboral. Puede aportar indicadores del estado de salud, en concreto sintomatología psicósomática y depresivo-neurótica, asociado a las condiciones del trabajo.
- NTP 720 (Gracia, Martínez, & Salanova, 2007). El trabajo emocional: concepto y prevención. Definición de gestión de las emociones o trabajo emocional, así como su evaluación y los efectos que puede generar tanto en la persona como en la organización.

Por otro lado, según la Guía de recomendaciones para la vigilancia específica de la salud de trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosociales (Soriano Tarín, Guillén Robles, & Carbonell Vayá, 2012), habrá cuatro niveles de intervención para evaluar a personas trabajadoras que están expuestas a dichos factores de riesgos. En el caso de que el trabajador de positivo en la evaluación de un nivel, se pasará al siguiente nivel de intervención.

El **nivel de intervención 1** es el mínimo examen que se debe realizar a toda la plantilla de la organización con independencia del puesto que ocupen, el sector o las características personales del mismo. Dicho examen de salud contendrá los antecedentes clínico-laborales, o su actualización, y una anamnesis que incluye:

- Cuestionario básico para la identificación de exposición de los factores de riesgos psicosociales.
- Autopercepción de la propia salud de la persona durante el año anterior, además de la actual, haciendo una comparativa entre ellos.

Este nivel de intervención concluirá con una entrevista de la persona trabajadora con el Médico del Trabajo, con el fin de conocer tanto los acontecimientos traumáticos, o emociones pasadas o actuales, como acontecimientos relacionados con el trabajo.

Nivel de intervención 2. En primer lugar, la anamnesis se orientará a la detección precoz del daño en la salud mental, realizando el test psicométrico General Health Questionnaire (GHQ-12), para detectar alguna sospecha de daño psicosocial, o algún indicativo de presencia de psicopatología. También se hará una entrevista dirigida por parte del Médico del Trabajo en el que se incluye un indicador simple de valoración de sintomatología de estrés, así como el Cuestionario de Valoración General de Malestar (2Q-IGM).

Nivel de intervención 3. Se realizarán dos cuestionarios de síntomas específicos, concretamente el cuestionario de trastornos musculoesqueléticos y el cuestionario de somatizaciones-S-10Q-FRP, que son cumplimentados por el personal médico mediante una entrevista con la persona trabajadora, además de una exploración física. En caso de que el médico lo solicite se podrá pedir la participación de un consultor especialista en Salud Mental.

Nivel de intervención 4. Se aplica en el caso de que se objetive sospecha fundada de algún daño. En ese caso se deberá derivar a consulta especializada.

Si la vigilancia de los daños atribuidos a los factores psicosociales se hace de forma sistemática, teniendo información de las características de la empresa, así como de la tarea de las personas y las condiciones de salud, será más fácil mostrar la evolución de los cambios, así como la mejora en la prevención, atención e investigación.

6.3. BUENAS PRÁCTICAS

Al igual que sucede con el estrés y el burnout, las intervenciones que se podrán hacer para el desarrollo de buenas prácticas serán organizacionales o individuales. Las organizacionales podrán ser (Moreno Jimenez & Baez Leon, 2010):

- Apoyo social de colegas y personas supervisoras.
- Control directo e indirecto. Supervisión del personal con el fin de dar un feedback sobre su comportamiento.
- Cultura organizacional y socialización. Una buena cultura en la empresa es fundamental para que las personas consigan desarrollar un trabajo emocional eficiente.
- Entrenamiento. Formación relacionada con las exigencias emocionales que requieran el puesto de trabajo.
- Reclutamiento y selección. Criterio de selección de manera explícita, en función de las necesidades emocionales que requiera el puesto de trabajo.

Por otro lado, las que se centran en el nivel individual irán enfocadas a fomentar un entrenamiento con el fin de controlar las emociones, ya que el nivel de percepción será distinto según cada persona, de tal manera que las buenas prácticas consistirán en (Moreno Jimenez & Baez Leon, 2010), (Hochschild, 1983), (Erikson & Ritter, 2001), (Gracia, Martinez, & Salanova, 2007), (Llorens, Rodriguez, & Salanova, 2006):

- Fomentar descansos o a reducir la carga laboral (presión asistencial). Los datos ofrecen evidencia de que la frecuente expresión de emociones no sentidas favorece la aparición de efectos negativos como el burnout.
- Fomentar el uso de la actuación profunda en todas aquellas situaciones que sean posibles, pues puede aliviar el agotamiento y aumentar el sentimiento de autenticidad.
- Expresar emociones positivas, pues tiene menos efectos negativos que ocultar emociones negativas. Cuando se deben ocultar emociones negativas puede ser interesante una reelaboración cognitiva de la situación.
- El fomento del apoyo social entre el grupo de trabajo que contribuya a aliviar el estrés.
- Regulación emocional automática. Para ello es necesario el entrenamiento emocional al personal, en reconocimiento de sus propias emociones, empatía y habilidades de comunicación. Concretamente el entrenamiento en inteligencia emocional parece ser una intervención eficaz.

7. CONCLUSIONES

En este estudio se ha analizado la evolución de la prevención de riesgos durante la historia, observándose claramente como los riesgos psicosociales están teniendo un mayor protagonismo en los últimos años. En un inicio no tenían apenas repercusión en las empresas hasta que, en la última década, se han publicado numerosos estudios asegurando que la disminución de dichos riesgos podría mejorar, tanto la calidad de vida de las personas trabajadoras, como la productividad en las organizaciones.

Las PYMEs representan más del 90% del total de empresas en España, generando el 64% del empleo. Sin embargo, registran el 82% del total de lesiones profesionales que se producen en la Unión Europea. En estas pequeñas empresas la prevención, en general, no se considera tan relevante como en las grandes empresas, por lo que habría que poner un mayor énfasis en inculcar cultura preventiva, concienciando a los empresarios de las PYMEs, y haciéndoles ver que la inversión en prevención tiene repercusiones económicas positivas. Por otro lado, a pesar de su relevancia en el tejido empresarial, las organizaciones más pequeñas no han sido suficientemente estudiadas por parte de los organismos oficiales e investigadores en muchas disciplinas, debido seguramente a su gran dispersión y bajo volumen de personal. Por ello, se ha tendido a tratarlas como pequeñas versiones de organizaciones más grandes, ignorando sus diferentes características y los diversos contextos en los que operan estas organizaciones más pequeñas.

Aunque se ha comprobado que existe gran cantidad de documentación sobre los riesgos psicosociales, y una completa legislación vigente, igualmente se ha constatado la importancia de elaborar unos protocolos de prevención específicos para las PYMEs, ya que, a quienes dirigen este tipo de organizaciones, les resulta más complejo adaptar la normativa y recomendaciones existentes a la realidad de su empresa, alegando falta de recursos económicos, técnicos y de tiempo. En este sentido, solo el 60% de los centros de trabajo han aplicado, durante el periodo comprendido entre 2012 y 2015, alguna de las medidas para el afrontamiento práctico de los riesgos psicosociales. Este porcentaje es mucho menor en los microcentros (54%), que en los centros con mayor plantilla (85%).

En el análisis documental se han seleccionado las NTPs, así como los instrumentos específicos de evaluación más relacionados con: (i) los Riesgos Psicosociales y/o Riesgos en PYMEs; (ii) el estrés y el burnout; y (iii) la gestión de las emociones, que pueden ayudar a las PYMEs a gestionar sus riesgos. Todas las intervenciones necesarias en estos ámbitos deberán diseñarse, tanto a nivel individual, como a nivel organizacional.

El estudio ha revelado como el estrés y el burnout están muy presentes en la mayoría de las empresas. El estrés laboral ocupa el cuarto lugar en la frecuencia de problemas de salud de quienes trabajan en Europa. En España, el 25% de las bajas laborales son por estrés, lo que supone un coste para las empresas españolas de más de 50.000 millones de euros al año. El mismo se presenta en mayor grado en los menores de 45 años, manifestando como motivos principales el exceso de actividad o la falta de tiempo (50,9%), junto con los problemas de cansancio y sueño (46,2%). Para el global de las personas trabajadoras las causas más comunes son las horas de trabajo o la carga de trabajo (74%), la reorganización

y la inseguridad laboral (66%), e inaceptables comportamientos tales como la intimidación o el acoso (66%).

El estrés tiene dos dimensiones, una fisiológica y otra psicológica, las cuales no siguen procesos paralelos ni aislados, sino que aparecen interrelacionados e interactuantes. La apreciación que se tiene de una situación dependerá de aquellos aspectos que la contextualizan en el momento presente. El modo en el que el individuo interprete dicha situación y la asimile estará ligado con el posible desarrollo del estrés.

Las formas de intervención en el ámbito del estrés tendrán tres niveles, que serán el primario (preventivas u organizativas), el secundario (intervención o afrontamiento), y el terciario (rehabilitación).

En cuanto al burnout, la literatura consultada señala que es un tipo de estrés crónico. Para no llegar a ese punto, habría que realizar intervenciones en las empresas, teniendo como objetivo evitar la aparición del estrés negativo (distress) en los trabajadores.

Las dimensiones clave que desembocan en el burnout son el cansancio emocional, la despersonalización, y la falta de realización personal. Estas dimensiones suelen desarrollarse en distintas fases: (i) Fase inicial de entusiasmo; (ii) Fase de estancamiento; (iii) Fase de frustración; (iv) Fase de apatía; y (v) Fase de quemado.

Finalmente, se han sugerido una serie de buenas prácticas, tanto para el estrés como para el burnout, de sencilla aplicación en PYMEs, como definir el rol de la persona, comunicación adecuada, autonomía, objetivos realistas, evitar sobrecarga laboral, e incluso selección adecuada de personal, entre otras.

Por otra parte, a pesar de que el campo de la percepción individual no dispone de normativa específica y ha sido menos estudiado, si es posible afirmar que el trabajo emocional tiene consecuencias positivas en la organización y en el individuo. El nivel de apreciación de los riesgos psicosociales no es igual para todos los individuos, pudiéndose interpretar como amenazantes y aversivas ciertas situaciones que pueden no serlo. Por lo tanto, la capacidad de autocontrol es básica para promover y mantener buenas relaciones, y un buen clima laboral en las empresas.

Además, se ha hecho un estudio de cómo se evalúa la salud percibida durante la vigilancia de la salud en las personas expuestas a factores de riesgo psicosociales, con el fin de poder intervenir cuanto antes. Dicha evaluación tiene 4 niveles de intervención, a los que se irá pasando a medida que den positivo en el nivel anterior. El nivel de intervención 1 es el mínimo examen que se debe realizar a todas las personas trabajadoras, mientras que el nivel 4 se aplica en el caso de que se objetive sospecha fundada de algún daño. En ese caso se deberá derivar a consulta especializada.

Por último, se han identificado una serie de buenas prácticas para la gestión de las emociones que podrían ser fácilmente aplicadas en PYMEs, como el apoyo de colegas y socialización, selección adecuada de personal, fomento de descansos reduciendo la carga laboral, y fomentar el expresar las emociones positivas, entre otras.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

8.1. REFERENCIAS TÉCNICAS

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2017). Galardones a las Buenas Prácticas 2016-2017 de la campaña «Trabajos saludables». Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2017). La Seguridad y la salud laborales son buenas para usted y para su empresa. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/publications/occupational-safety-and-health-good-you-and-good-business>

Agumba, J., & Haupt, T. (2012). Identificación de indicadores de mejora del rendimiento de salud y seguridad para pequeñas y medianas empresas de construcción: un estudio de consenso de Delphi. *Mediterranean Journal of Social Sciences* , 547-557.

Awa, W., Plaumann, M., & Walter, U. (2010). Burnout prevention: a review of intervention programs. *Patient Education and Counselling*, 78, 184-190.

Bankinter. (2018). Blog de referencia financiera. Cómo están las PYMEs en España. Obtenido de Las pymes en España: significado y cifras: <https://blog.bankinter.com/economia/-/noticia/2018/6/27/pymes-espana-significado-cifras>

Belayutham, S., & Ibrahim, C. (2019). Barriers and Strategies for Better Safety Practices: The Case of Construction SMEs in Malaysia. *Construction Economics and Building*, 1-19.

Benavides, F., Ruiz-Frutos, C., & García, A. (2000). *Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Masson.

Benito Osorio, D. (2010). La conciliación de la vida familiar y laboral: un reto acuciante en la gestión empresarial . *Estudios Gerenciales* , 65-78.

Bestratén Belloví, M., & Pasamontes Martín, M. (2004). Bases de la acción preventiva en PYMES. *Notas Técnicas de Prevención. NTP 676*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Breso Esteve, E., Salanova , M., Schaufeli, W., Equipo de Investigación WoNT Prevención Psicosocia, Nogareda, C., & Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. (2007). Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición. *Notas Técnicas de Prevención. NTP 732*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Buendia, J., & Ramos, F. (2001). *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Pirámide.

Center for Disease Control And Prevention. (2020). The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). Obtenido de <https://www.cdc.gov/niosh/index.htm>

CEOE Aragon. (2020). Atención al público y riesgos psicosociales. Obtenido de CEOE Aragón: <https://ceoe.aragon.es/prevencion/psicosocialescomercio/contenidos/apdo2.htm>

Cifras PYME Marzo . (2020). Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. Obtenido de <http://www.ipyme.org/es-ES/publicaciones/Paginas/estadisticaspyme.aspx>

- Cinfa. (2017). VII Estudio Cinfasalud: "Percepción y Hábitos de la Población Española en torno al Estrés". Olloki: Cinfa. Obtenido de Cada vez más españoles sufren ansiedad, según estudio: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=7365
- Cobo Romani, J. (2009). El concepto de tecnologías de la información. Benchmarking sobre las definiciones de las TIC en la sociedad del conocimiento. *Zer*, 295-318.
- Cohen, M., & Gagin, R. (2005). Can skill-development training alleviate burnout in hospital social workers? *Social work health care*, 40, 83-97.
- Cooper, & Williams. (1998). Measuring Occupational Stress: Development of the Pressure Management Indicator. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 3, No. 4, 306-321.
- Crespo L., M., & Cruzado R., J. (1997). La Evaluación del Afrontamiento: Adaptación Española del Cuestionario COPE con una Muestra de Estudiantes Universitarios. *Análisis y Modificación de la Conducta*. nº92, 797-830.
- de Arquer, M. (1997). Carga mental de trabajo: fatiga. Notas Técnicas de Prevención. NTP 445. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- del Hoyo Delgado, M. A. (2004). El Estrés Laboral. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Delgado, B., & Muñoz, I. (2010). Guía de buenas prácticas en riesgos psicosociales. Gijón: FADE. Federación Asturiana de Empresarios.
- Di Mertino, V., Hoel, H., & Cooper, C. (2003). Preventing violence and harassment in the workplace. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.
- Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social e Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). Guía de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral y Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. (2017). Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud 2017-2022. Sevilla: Consejería de Empleo, Empresa y Comercio e Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.
- Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral; Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. (2017). Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022. Sevilla: Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.
- Erikson, R., & Ritter, C. (2001). Emotional Labor, Burnout and Inauthenticity. Does Gender Matter? *Social Psychology Quarterly*. 64,, 146-163.
- EuroFound. (2007). The Fourth Working Conditions Survey. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2013). European Opinion Poll on Occupational Safety and Health. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2014). Psychosocial risks in Europe Prevalence and strategies for prevention. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.
- Fernandez-Seara, J., & Mielgo Robles, M. (2017). Escalas de Apreciación del Estrés. Madrid: TEA Ediciones.
- Fidalgo Vega, M. (2005). Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención. Notas Técnicas de Prevención. NTP 705. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Fidalgo Vega, M. (2005). Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (I): definición y proceso de generación. Notas Técnicas de Prevención. NTP 704. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Fidalgo Vega, M., & Perez Bilbao, J. (1996). “Test de salud total” de Langner-Amiel: su aplicación en el contexto laboral. Notas Técnicas de Prevención. NTP 421. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

FINE Federación Fuerza, Independencia y Empleo. (2019). El estrés cuesta más de 50.000 millones de euros anuales a las empresas españolas. Obtenido de <https://www.federacionfine.es/noticia/el-estres-cuesta-mas-de-50000-millones-de-euros-anuales-a-las-empresas-espanolas>

Función Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. (2020). Eurofound. Obtenido de <https://www.eurofound.europa.eu>

García Izquierdo, M., & Velandrino, A. (1992). Una escala para la evaluación del burnout profesional de las organizaciones. *Anales de Psicología*, 131-138.

Gil Monte, P. (2011). Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. Manual. Madrid: TEA Ediciones.

Gil Monte, P., Carretero, N., & Roldan, M. C. (2005). Algunos procesos psicosociales sobre el síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Ansiedad y Estrés* 11, 281-290.

Gil Monte, P., García Jueas, J., & Caro Hernández, M. (2008). Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Interamerican Journal of Psychology*, 42, 113-118.

Gil-Monte, P., & Peiro, J. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Madrid: Síntesis.

González de Rivera, J., Monterrey, A., de las Cuevas, C., & Rodríguez-Pulido, F. (1991). El índice de reactividad al estrés (IRE): ¿rasgo o estado? . *Rev. Psiquiatría Fac. Med. Barna*, 23-27.

Gracia, E., Martínez, I., & Salanova, M. (2007). El trabajo emocional: concepto y prevención. Notas Técnicas de Prevención. NTP 720. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart. The Commercialisation of Human feelings*. Los Angeles: CA: University of California Press.

Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. (s.f.). Obtenido de La Cultura Preventiva y el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiapr/culturapreventiva/cultura-preventiva/>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2015). *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2020). Notas Técnicas de Prevención. Obtenido de https://www.insst.es/web/portal-insst/presentacion_NTP

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2020). Notas Técnicas de Prevención. Obtenido de https://www.insst.es/web/portal-insst/presentacion_NTP

James Pinder, A. G. (2016). Seguridad laboral y salud y organizaciones más pequeñas: desafíos y oportunidades de investigación. *Política y práctica en salud y seguridad*, 1-14.

Jordan, J., Gurr, e., Tinline, G., Giga, S., Faragher, B., & Cooper, C. (2003). *Beacons of excellence in stress prevention: Research Report 133*. Londres: HSE Books.

- Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: OMS.
- Kanji, N., White, A., & Ernst, E. (2006). Autogenic training to reduce anxiety in nursing students: randomized controlled trial. *Journal Advances Nursing*, 53, 729-735.
- LaMontagne, A., Keegel, T., Louie, A., Ostry, A., & Landsbergis, P. (2007). A Systematic Review of the Job-stress Intervention Evaluation Literature, 1990–2005. *Job-Stress Evaluation*, 268-280.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). La Organización del trabajo y el estrés. Francia: Organización Mundial de la Salud.
- Llorens, S., Rodriguez, A., & Salanova, M. (2006). Taller de trabajo sobre inteligencia emocional en enfermeras: eficacia a corto plazo. *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 29.
- Luceño, L. (2005). Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. Construcción y validación del Cuestionario Multidimensional DECORE. Tesis doctoral. Madrid.
- MacEachen, E., Kosny, A., Scott-Dixon, K., Facey, M., Chambers, L., Breslin, C., . . . Mahood, Q. (2010). Comprensiones y procesos de salud en el lugar de trabajo en pequeñas empresas: una revisión sistemática de la literatura cualitativa. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 180-198.
- Martin Daza, F. (1993). El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral. Notas Técnicas de Prevención. NTP 318. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Martin Daza, F. (1994). Prevención del estrés: intervención sobre el individuo. Notas Técnicas de Prevención. NTP 349. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Martin Daza, F. (1994). Prevención del estrés: intervención sobre el individuo. Notas Técnicas de Prevención. NTP 349. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Martin Daza, F., & Nogareda Cuixart, C. (1997). Prevención del estrés: intervención sobre la organización. Notas Técnicas de Prevención. NTP 438. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Martin Daza, F., & Perez Bilbao, J. (1997). Factores psicosociales: metodología de evaluación. Notas Técnicas de Prevención. NTP 443. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Martin, J., Miguel Tobal, J., & Luceño, L. (2005). El cuestionario multidimensional DECORE: un instrumento para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *Ansiedad y Estrés* 11, 189-202.
- Martinez Iñigo, D. (2001). Evolución del Concepto de Trabajo Emocional: dimensiones, antecedentes y consecuencias. Una revisión teórica. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol. 17, nº 2, 131-153.
- Masi, D., Cagno, E., & Micheli, G. (2014). Desarrollo, implementación y evaluación de intervenciones de SST en PYME: un estudio piloto exploratorio. *Revista Internacional de Seguridad Ocupacional y Ergonomía*, 385-405.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annu Rev Psycho*, 397-422.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 4-19.
- Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Moreno Jimenez, B., & Baez Leon, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid.

Moreno Jimenez, B., Bustos, R., Matallana, A., & Miralles, T. (1997). La evaluación del Burnout. Problemas y alternativas. El CBB como evaluación de los elementos del proceso. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 185-207.

Navarro, J., & Velasco, M. (2017). *Afecto en el trabajo. Dirección basada en la Evidencia*. Barcelona: Universidad de Barcelona.

Navarro, J., & Velasco, M. (2017). *Afecto en el trabajo. Dirección basada en la Evidencia*. Equipos y Talento.

Nogareda, C., & Almodovar Molina, A. (2005). El proceso de evaluación de los factores psicosociales. *Notas Técnicas de Prevención*. NTP 702. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Oficina Internacional del Trabajo. (2013). *La Prevención del estrés en el trabajo, puntos de control: Las mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

OIT. (1998). *Enciclopedia de Seguridad y salud en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Oncins de Frutos, M., & Almodovar Molina, A. (1997). Factores psicosociales: fases para su evaluación. *Notas Técnicas de Prevención*. NTP 450. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Parent-Thirion, A., Fernández, E., Hurley, J., & Vermey, I. (2007). Fourth European Working Conditions Survey. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.

Pedrosa Alquezar, I. (2000). Apuntes sobre la revisión de riesgos laborales. *Revista de Relaciones Laborales*, 135-146.

Pia Chirinos, M. (2006). *Claves para una antropología del trabajo*. Pamplona: Eunsa.

Pinilla Garcia, F., Hervas Rivero, P., Galiana Blanco, L., & Zimmermann Verdejo, M. (2018). La gestión preventiva en las empresas en España. Análisis del módulo de prevención de riesgos laborales de la "Encuesta anual laboral 2016". Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

Pinilla García, J., Almodóvar Molina, A., Galiana Blanco, M., & Hervás Rivero, P. (2015). *Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas. ESENER-2 – España*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Rial Gonzalez, E., Irastorza, X., & Cockburn, W. (2010). *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work.

Schaubroeck, J., & Jones, J. (2000). Antecedents of workplace emotional labour dimensions and moderators of their effects on physical symptoms. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 163-183.

Selye, H. (1956). *The stress of life*. Nueva York: McGraw Hill.

Semmer, N. (2003). Job stress interventions: Targets for change and strategies for attaining them. *Handbook of Occupational Health Psychology*, 325-354.

Soriano Tarín, G., Guillén Robles, P., & Carbonell Vayá, E. (2012). *Guía de recomendaciones para la vigilancia específica de la salud de trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosocial*. Vizcaya: OSALAN Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral.

Spielberg, C., & Vagg, P. (2010). *JSS, Cuestionario de Estrés Laboral*. Madrid: TEA Ediciones.

- Subsecretaria de Trabajo e Inmigración. (2010). Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Tremblay, A., & Badri, A. (2018). Assessment of occupational health and safety performance evaluation tools: State of the art and challenges for small and medium-sized enterprises . *Safety Science* , 260-267.
- Van Rhenen , W., Blonk, R., Ven der Klink, J., Van Dijk, F., & Schaufeli, W. (2005). The effect of a cognitive and a physical stress-reducing programme on psychological complaints. *International Archives Occupational Environmental Health*, 78, 139-148.
- Vega Martinez, S. (2010). Intervención psicosocial: Guía del INRS para agentes de prevención. Notas Técnicas de Prevención. NTP 860. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Vega Martinez, S. (2015). PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial. Notas Técnicas de Prevención. NTP 1056. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Veyne, P. (2003). El Imperio Romano. Historia de la vida privada. Madrid: Taurus.
- Videl Lacosta, V. (2018). Estudio del estrés laboral en las pymes en la provincia de Zaragoza. Zaragoza: Universidad de Zaragoza.
- Yerkes , R., & Dodson, J. (1908). La relación de la fuerza del estímulo con la rapidez de la formación de hábitos. *J. Comp. Neurol Psychol* 18, 459-482.
- Zapf, D., Vogt, C., Seifert, C., Mertini, H., & Isic, A. (1999). Emotion Work as a Source of Stress: The concept and Development of an Instrument. *European Journal of Work and organizational psychology*, 8, 371-400.

8.2. REFERENCIAS LEGISLATIVAS

Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral del 8 de Octubre de 2004.

Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

9. ANÁLISIS MULTIVARIANTE DE
LA II ENCUESTA ANDALUZA DE
CONDICIONES DE TRABAJO.
EL ROL DEL GÉNERO Y DEL
TAMAÑO DE EMPRESA EN LA
EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS
PSICOSOCIALES

MULTIVARIATE ANALYSIS FOR
THE SECOND ANDALUSIAN
WORKING CONDITIONS SURVEY.
GENDER ROLE AND ENTERPRISE
SIZE IN PSYCHOSOCIAL RISKS
EXPOSURE

Jesús Antonio Carrillo-Castrillo

Grupo de Investigación Ingeniería de Organización

Departamento de Organización Industrial y Gestión de Empresas II

Escuela Técnica Superior de Ingenieros

Universidad de Sevilla

Resumen

La Segunda Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo (2011) incluye numerosas preguntas relacionadas con los riesgos psicosociales. En la monografía publicada por el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales se analizan algunas de estas preguntas y sus diferencias por algunas variables demográficas que definen colectivos de trabajadores. Anteriormente, en 2008, se realizó una Primera Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo (2008).

Está por tanto disponible un análisis univariante de muchas de las preguntas relacionadas con los riesgos psicosociales y su comparativa para variables que definen los colectivos por género, tamaño de empresa o sector de actividad.

Sin embargo, el estado del arte del análisis de este tipo de encuestas aconseja el uso de técnicas multivariantes y muy concretamente la aproximación del análisis factorial confirmatorio. Por una parte, permite extraer la estructura de variables latentes, pero sobre todo permite identificar los factores de riesgo psicosocial habituales en la literatura científica.

El objetivo principal de este estudio es determinar por una parte que diferencias existen por ejemplo en función del género o del tamaño de empresa de la persona trabajadora de forma que se puedan orientar las políticas en materia de riesgos psicosociales.

La aproximación será la definición de un Indicador Sintético de los Riesgos Psicosociales basado en los pesos de los indicadores de cada factor de riesgo psicosocial previamente confirmado (variable latente) y comparar las diferencias de dicho indicador sintético. La metodología de construcción de un indicador sintético de este tipo está descrita en OCDE (2005) y se usó el modelo teórico de PRIMA-EF (Leka & Cox, 2008).

En este estudio se han identificado y confirmado 8 factores que a su vez han permitido definir el indicador sintético de riesgos psicosociales (ISRP) como un factor secundario.

Los factores de riesgo y el propio indicador sintético no solo muestran un buen ajuste en el análisis confirmatorio sino que muestran buenos indicadores de fiabilidad y validez externa, dado que predicen y correlacionan con los efectos en la salud reportados el personal encuestado.

La aplicación de estos factores a los colectivos en función del género, tamaño de empresa o sector de actividad han identificado diferencias significativas que pueden orientar las políticas en materia de riesgo psicosocial, y servir para futuros estudios que identifiquen por qué determinados colectivos muestran en Andalucía diferencias significativas en determinados riesgos psicosociales.

De acuerdo al Indicador Sintético de los Riesgos Psicosociales se ha determinado mayor riesgo psicosocial en trabajadores hombres. Por sectores, los trabajadores del sector Construcción muestran mayor riesgo psicosocial. Por tamaño de empresa son las medianas empresas las de menor riesgo psicosocial.

Por otra parte, considerando de forma conjunta diferentes variables explicativas, se ha encontrado colectivos laborales con riesgos estimados mayores como quienes viven en capitales, quienes tienen un contrato no indefinido y quienes trabajan a jornada parcial.

Palabras clave

Riesgo psicosocial, Género, Gestión de Riesgos, Encuesta de Condiciones de Trabajo, Andalucía

Abstract

The Second Andalusian Working Conditions Survey (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Psicosociales, 2011) include a number of questions related to psychosocial risks. The study published by Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales analyze some of these questions and their raw differences for certain demographic variables. Previously in 2008 the First Andalusian Working Conditions Survey was performed (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Psicosociales, 2008).

Therefore there are available univariant analysis of those questions regarding psychosocial risks and their comparison for gender, enterprise size of economic activity.

However, state of the art of working conditions survey analysis advise the use of multivariate tools such as confirmatory factorial analysis. First, these tools provide hidden latent variables and second these analysis allow to identify psychosocial risks already studied by the academia.

Main purpose of this study is to identify significant differences for variables related to workers collectives such as gender, enterprise size or economic activity in order to help policy makers.

The method is the definition of a Composite Indicator for Psychosocial Risks based on the latent variables identified in confirmatory factor analysis. The methodology is based in OCDE handbook (OCDE, 2005) and in PRIMA-EF modelo (Leka & Cox, 2008).

The analysis identified eight latent variables related to psychosocial risks which are the ones included in the second order Composite Indicator for Psychosocial Risks (CIPR). These factors, including the composite indicator, not only show a good fit in confirmatory analysis but also good reliability and external validity test it with there relationship with the health effects in the workers.

The analysis of these factors for gender, enterprise size and economic activity show significant differences that will be useful in future public policies definition.

According to for Psychosocial Risks, in bivariate analysis based in the differences for means (ANOVA) there is higher risk for male workers and construction sector workers. On the other hand, medium size enterprises (from 50 to 249 workers) lower risks.

Furthermore, when analysed jointly the different variables in a regression model, after considering the confounding effects, there is evidence of significant higher risks for workers living in cities, workers with non permanent position and part time workers.

Key words

Psychosocial risks, gender, Risk Management, Working Conditions Survey, Andalusia

ÍNDICE

1. MARCO CONCEPTUAL	285
2. METODOLOGÍA	285
3. RESULTADOS	286
3.1. DEMANDAS EN EL TRABAJO	286
3.2. APOYO Y CONTROL	288
3.3. VIOLENCIA Y TRATO	289
3.4. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	290
3.5. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	290
3.6. EFECTOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES	291
3.7. ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES POR GÉNERO, TAMAÑO DE EMPRESA Y SECTOR	293
3.8. ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR SINTÉTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LAS VARIABLES DEMOGRÁFICAS	297
4. CONCLUSIONES Y FUTURAS LÍNEAS	301
5. REFERENCIAS	303

1. MARCO CONCEPTUAL

Este estudio se ha basado en el marco conceptual incluido en PRIMA-EF por Leka y Cox (2008). PRIMA-EF es fruto de un proyecto europeo del sexto programa marco y define entre sus entregables una guía de seguimiento de los riesgos psicosociales. De hecho, PRIMA-EF parte de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo para determinar indicadores de riesgo psicosocial.

2. METODOLOGÍA

Para este estudio se ha utilizado el fichero de microdatos facilitado por el IAPRL de la II Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo (2011).

Se valoró la posibilidad de utilizar otras encuestas, como la Encuesta Andaluza de Gestión Preventiva, pero no se pudo utilizar. Al contrario que Esener o alguna de las encuestas de gestión preventiva española, no existe un par empresa-persona trabajadora en las encuestas que permita analizar la relación entre la gestión de los riesgos psicosociales (Guadix et al. 2015).

En algunas variables Likert de 5 escalas, denominadas como ff.Li (siendo ff la abreviatura del factor e Li el índice correlativo en cada factor), se ha optado por una recodificación como variables dicotómicas en las que el valor 1 se reserva para las respuestas 1, 2 y el valor 0 para el resto. En general la carga de los factores se ha visto mejorada por el uso de dichas variables dicotómicas. Las variables dicotómicas se denominan como ff.Di

Inicialmente se comprobó la fiabilidad de escala y se realizó una extracción de componentes principales previa al análisis confirmatorio. La elección de las variables se realizó con la base teórica del modelo de indicadores propuesto por PRIMA-EF.

En el análisis confirmatorio posterior se contemplaron además de los factores previamente identificados un factor secundario denominado indicador sintético. Con los pesos de los indicadores de los factores y de las cargas de estos factores en el indicador sintético se han generado las nuevas variables con la que se han analizado posibles diferencias significativas en determinados colectivos de trabajadores.

Concretamente se analizan mediante análisis de varianza (ANOVA) de un factor las diferencias de medias de cada factor para género, tamaño de empresa y sector. ANOVA es una técnica estadística que señala si dos variables (una independiente y otra dependiente) están relacionadas en base a si las medias de la variable dependiente son diferentes en las categorías o grupos de la variable independiente. Es decir, señala si las medias entre dos o más grupos son similares o diferentes. Para ello usamos el estadístico F con SPSS v.26

Lógicamente se pueden evaluar para otros colectivos de los que se disponga en la Encuesta de preguntas que permitan identificarlos (por ejemplo, hábitat, antigüedad, edad, etc...).

3. RESULTADOS

Los resultados se diferencian entre los factores de riesgo psicosocial descritos en la literatura y los factores relacionados con los efectos.

3.1. DEMANDAS EN EL TRABAJO

Se han seleccionado preguntas relacionadas con los principales indicadores de las demandas en el trabajo (en el modelo PRIMA-EF denominados job demands).

El análisis factorial identificó solo un factor para las demandas ergonómicas con los siguientes indicadores y pesos estandarizados, una vez eliminados los indicadores con pesos menores (ver Tabla 1).

FACTOR DEMANDAS ERGONÓMICAS (ERG)		
Indicador	Descripción	Peso est.
DEM.ERG.D1	¿En qué medida está Vd. expuesto en su trabajo a adoptar posturas dolorosas o fatigantes?	0,64
DEM.ERG.D3	¿En qué medida está Vd. expuesto en su trabajo a levantar o mover cargas pesadas?	0,57
DEM.ERG.D4	¿En qué medida está Vd. expuesto en su trabajo a realizar una fuerza importante?	0,60
DEM.ERG.D8	¿En qué medida está Vd. expuesto en su trabajo a alcanzar herramientas que obliguen a estirar mucho el brazo?	0,43
DEM.ERG.D9	¿En qué medida está Vd. expuesto en su trabajo a trabajar en zonas de muy difícil acceso para las manos?	0,41
DEM.ERG.D12	¿En qué medida está Vd. expuesto en su trabajo a trabajar sobre superficies inestables o irregulares?	0,46
NFI: 0,99; RFI: 0,99; CFI: 0,99; RMSEA=0,02; Chi-cuadrado $p < 0,01$; Alfa Cronbach=0,73		

Tabla 1
Análisis factorial de Demandas Ergonómicas y sus indicadores
(Fuente: Elaboración propia)

El análisis factorial identificó dos factores para la carga mental con los siguientes indicadores y pesos estandarizados, una vez eliminados los indicadores con pesos menores (ver Tabla 2 y Tabla 3).

FACTOR CARGA MENTAL 1 (CM 1)		
Indicador	Descripción	Peso est.
DEM.CM.D1	¿En qué medida su trabajo implica mantener un nivel de atención alto o muy alto?	0,35
DEM.CM.D2	¿En qué medida su trabajo implica trabajar muy rápido?	0,66
DEM.CM.D3	¿En qué medida su trabajo implica trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos?	0,69
DEM.CM.D4	¿En qué medida su trabajo implica realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración?	0,50
DEM.CM.D7	¿En qué medida su trabajo implica realizar tareas complejas, complicadas o difíciles?	0,33
NFI: 0,99; RFI: 0,93; CFI: 0,99; RMSEA=0,07; Chi-cuadrado $p < 0,01$; Alfa Cronbach=0,73		

Tabla 2
Análisis factorial de Carga Mental 1 y sus indicadores
(Fuente: Elaboración propia)

FACTOR CARGA MENTAL 2 (CM 2)		
Indicador	Descripción	Peso est.
DEM.CM.D5	¿En qué medida su trabajo implica atender a varias tareas al mismo tiempo?	0,35
DEM.CM.D6	¿En qué medida su trabajo implica tratar directamente con personas que no son empleados?	0,66
DEM.CM.D8	¿En qué medida su trabajo implica disponer de informaciones claras y suficientes para trabajar?	0,69
DEM.CM.D9	¿En qué medida su trabajo implica trabajar con ordenadores?	0,50
NFI: 0,99; RFI: 0,99; CFI: 0,99; RMSEA=0,02; Chi-cuadrado $p < 0,01$; Alfa Cronbach=0,59		

Tabla 3
Análisis factorial de Carga Mental 2 y sus indicadores
(Fuente: Elaboración propia)

3.2. APOYO Y CONTROL

Se han seleccionado preguntas relacionadas con los principales indicadores de resultados (en el modelo PRIMA-EF denominados Social support y Autonomy) de los riesgos psicosociales en los trabajadores basados en el modelo PRIMA-EF (ver Tabla 4, Tabla 5 y Tabla 6).

FACTOR APOYO (APY)		
Indicador	Descripción	Peso est.
APOY.L1	Puede obtener ayuda de sus compañeros si la pide	0,72
APOY.L2	Puede obtener ayuda de sus superiores/jefes si la pide	0,88
APOY.L3	Puede recibir ayuda externa si la pide	0,45
NFI: 1,00; RFI: 1,00; CFI: 1,00; RMSEA=0,03; Chi-cuadrado $p < 0,01$; Alfa Cronbach=0,70		

Tabla 4
Análisis factorial de Apoyo y sus indicadores
(Fuente: Elaboración propia)

FACTOR AUTONOMÍA (AUT)		
Indicador	Descripción	Peso est.
CONT.L1	Tiene tiempo suficiente para realizar su trabajo	0,17
CONT.L2	Tiene libertad para decidir cuándo coge sus vacaciones o sus días libres	0,29
CONT.L3	En su trabajo, ¿puede elegir o modificar el orden de las tareas?	0,80
CONT.L4	En su trabajo, ¿puede elegir o modificar el método de trabajo?	0,80
CONT.L5	En su trabajo, ¿puede elegir o modificar el ritmo de trabajo?	0,93
CONT.L6	En su trabajo, ¿puede elegir o modificar la distribución y/o duración de las pausas en el trabajo?	0,81
NFI: 0,98; RFI: 0,94; CFI: 0,98; RMSEA=0,09; Chi-cuadrado $p < 0,01$; Alfa Cronbach=0,81		

Tabla 5
Análisis factorial de Autonomía y sus indicadores
(Fuente: Elaboración propia)

FACTOR DEPENDENCIA (DEP)		
Indicador	Descripción	Peso est.
CONT.D7	En general, su ritmo de trabajo depende de: la velocidad automática de máquinas o el desplazamiento de productos	0,39
CONT.D8	En general, su ritmo de trabajo depende de: el trabajo de compañeros	0,54
CONT.D10	En general, su ritmo de trabajo depende de: topes o cantidad de producción o servicios que alcanzar	0,38
CONT.D11	En general, su ritmo de trabajo depende de: plazos de tiempo que hay que cumplir	0,46
CONT.D12	En general, su ritmo de trabajo depende de: control directo de su jefe	0,54
NFI: 0,97; RFI: 0,84; CFI: 0,97; RMSEA=0,09; Chi-cuadrado $p < 0,01$; Alfa Cronbach=0,61		

Tabla 6
Análisis factorial de Dependencia y sus indicadores
(Fuente: Elaboración propia)

3.3. VIOLENCIA Y TRATO

Se han seleccionado preguntas relacionadas con los principales indicadores de resultados (en el modelo PRIMA-EF denominados Conflicts, Discrimination and Violence, harassment, bullying) de los riesgos psicosociales en las personas trabajadoras basados en el modelo PRIMA-EF (ver Tabla 7 y Tabla 8).

FACTOR VIOLENCIA / DISCRIMINACIÓN (VIOL)		
Indicador	Descripción En los últimos doce meses, cuando ha estado en su trabajo,	Peso est.
VIOL.D5	¿ha sido Vd. objeto de: discriminación por la edad?	0,46
VIOL.D7	¿ha sido Vd. objeto de: discriminación sexual/discriminación por género?	0,27
VIOL.D8	¿ha sido Vd. objeto de: discriminación por la raza o etnia?	0,52
VIOL.D9	¿ha sido Vd. objeto de: discriminación por la religión?	0,42
VIOL.D10	¿ha sido Vd. objeto de: discriminación por una discapacidad?	0,33
NFI: 0,97; RFI: 0,87; CFI: 0,97; RMSEA=0,08; Chi-cuadrado $p < 0,01$; Alfa Cronbach=0,41		

Tabla 7
Análisis factorial de Violencia / Discriminación y sus indicadores
(Fuente: Elaboración propia)

FACTOR TRATO (TRAT)		
Indicador	Descripción	Peso est.
TRAT.L1	En los últimos doce meses, ¿personas con las que trabaja: le ponen dificultades para comunicarse?	0,80
TRAT.L2	En los últimos doce meses, ¿personas con las que trabaja: le desacreditan personal o profesionalmente?	0,82
TRAT.L3	En los últimos doce meses, ¿personas con las que trabaja: le amenazan?	0,35
TRAT.L4	En los últimos doce meses, ¿personas con las que trabaja...? Otras conductas	0,20
NFI: 0,99; RFI: 0,99; CFI: 0,99; RMSEA=0,05; Chi-cuadrado $p < 0,01$; Alfa Cronbach=0,61		

Tabla 8
Análisis factorial de Trato y sus indicadores
(Fuente: Elaboración propia)

3.4. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Este grupo de preguntas corresponde al epígrafe Organizational Factors en el modelo PRIMA-EF (ver Tabla 9).

FACTOR ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO (ORG)		
Indicador	Descripción En qué medida preocupan los siguientes aspectos del trabajo...	Peso est.
PREOC.D1	La autonomía para realizar su trabajo	0,56
PREOC.D2	El ritmo de trabajo	0,74
PREOC.D3	El horario de trabajo	0,44
PREOC.D4	La dificultad o complejidad de las tareas	0,52
PREOC.D5	La monotonía	0,40
PREOC.D6	La cantidad de trabajo	0,70
NFI: 0,98; RFI: 0,91; CFI: 0,98; RMSEA=0,06; Chi-cuadrado $p < 0,01$; Alfa Cronbach=0,73		

Tabla 9
Análisis factorial de Organización del Trabajo y sus indicadores
(Fuente: Elaboración propia)

3.5. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Este grupo de preguntas corresponde al epígrafe Occupational Safety & Health policies en el modelo PRIMA-EF (ver Tabla 10).

FACTOR SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (PRL)		
Indicador	Descripción En qué medida preocupan los siguientes aspectos del trabajo...	Peso est.
PREOC.D10	Las posturas que debe apostar	0,50
PREOC.D11	Los esfuerzos físicos que ha de realizar	0,50
PREOC.D12	El ruido existente en su puesto de trabajo	0,48
PREOC.D13	La iluminación del puesto	0,49
PREOC.D14	La temperatura y humedad en el puesto	0,52
PREOC.D15	La manipulación o respiración de sustancias nocivas o tóxicas	0,54
PREOC.D16	El riesgo de tener un accidente	0,49
PREOC.D17	El riesgo de tener una enfermedad	0,48
NFI: 0,95; RFI: 0,90; CFI: 0,96; RMSEA=0,07; Chi-cuadrado $p < 0,01$; Alfa Cronbach=0,75		

Tabla 10
Análisis factorial de Seguridad y Salud Laboral y sus indicadores
(Fuente: Elaboración propia)

3.6. EFECTOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Se han seleccionado preguntas relacionadas con los principales indicadores de resultados (en el modelo PRIMA-EF denominados outcomes) de los riesgos psicosociales en las personas trabajadoras basados en el modelo PRIMA-EF. Concretamente son indicadores relacionados con job satisfaction, mental health y work ability (ver Tabla 11 y Tabla 12).

FACTOR SATISFACCIÓN (SATISF)		
Indicador	Descripción	Peso est.
SATISF.D1	Tiene la oportunidad de hacer aquello que sabe hacer mejor	0,75
SATISF.D2	Su trabajo le proporciona el sentimiento de realizar un trabajo bien hecho	0,64
SATISF.D3	Puede poner en práctica sus propias ideas en su trabajo	0,46
SATISF.D5	¿En qué medida está Vd. de acuerdo con las siguientes frases? En el trabajo tengo oportunidades de aprender y prosperar	0,53
SATISF.D8	¿En qué medida está Vd. de acuerdo con las siguientes frases? Las relaciones personales son positivas y de colaboración	0,27
NFI: 0,99; RFI: 0,97; CFI: 0,99; RMSEA=0,05; Chi-cuadrado $p < 0,01$; Alfa Cronbach=0,70		

Tabla 11
Análisis factorial de Satisfacción y sus indicadores
(Fuente: Elaboración propia)

FACTOR EFECTOS EN LA SALUD (EFFECT)		
Indicador	Descripción	Peso est.
EF.D1	Estrés	0,22
EF.D4	No puede dormir	0,23
EF.D7	Considera que su trabajo es excesivo y se siente agobiado	0,58
EF.D8	Considera que su trabajo es emocionalmente exigente	0,66
EF.D9	Considera que su trabajo es intelectualmente exigente	0,45
NFI: 0,99; RFI: 0,98; CFI: 0,99; RMSEA=0,03; Chi-cuadrado $p < 0,01$; Alfa Cronbach=0,61		

Tabla 12
Análisis factorial de Efectos y sus indicadores
(Fuente: Elaboración propia)

INDICADOR SINTÉTICO

Se ha ajustado un modelo confirmatorio utilizando el programa IBM AMOS v26 para identificar si estos diferentes factores son representados por un indicador sintético y en ese caso cuáles son los pesos de cada factor. Estamos por tanto ante un factor de segundo orden cuya estimación se hace con los factores anteriormente identificados.

La gran ventaja de los indicadores sintéticos es que permiten comparar de forma ágil y sencilla diferentes colectivos. Como ya se indicó, el objetivo de este estudio es complementar la publicación ya realizada con análisis univariante con un análisis multivariante que permita conocer el riesgo psicosocial de determinados colectivos.

En el proceso de ajuste del modelo algunos de los indicadores con poco peso fueron eliminados. Además, como consecuencia de dicho proceso los factores de VIOLENCIA / DISCRIMINACIÓN y TRATO no han sido incorporados en dicho indicador sintético (ver Tabla 13).

INDICADOR SINTÉTICO RIESGO PSICOSOCIAL		
Factor	Indicadores que definen el factor en el modelo confirmatorio	Peso est.
APOYO	APOY.D1, APOY.D2, APOY.D3	0,25
AUTONOMÍA	CONT.D4, CONT.D5, CONT.D6, CONT.D7	0,19
DEPENDENCIA	CONT.D8, CONT.D10, CONT.D11, CONT.D12	-0,52
CARGA MENTAL 1	DEM.CM.D2, DEM.CM.D3, DEM.CM.D4	-0,29
CARGA MENTAL 2	DEM.CM.D6, DEM.CM.D9	0,18
DEMANDAS ERGONÓMICAS	DEM.ERG.D1, DEM.ERG.D3, DEM.ERG.D4	-0,23
ORGANIZACIÓN	PREOC.D1, PREOC.D2, PREOC.D4, PREOC.D6	-0,76
SEGURIDAD Y SALUD	PREOC.D10, PREOC.D11, PREOC.D13, PREOC.D14, PREOC.D16, PREOC.D17	-0,97
NFI: 0,90; RFI: 0,88; CFI: 0,90; RMSEA=0,03; Chi-cuadrado p<0,05; Alfa Cronbach=0,67		

Tabla 13
Análisis factorial del Indicador Sintético y sus factores
(Fuente: Elaboración propia)

El sentido del signo de los factores se interpreta en función de la codificación de los indicadores utilizados.

Los factores con carga positiva, es decir que reducen el indicador sintético, son los relacionados con tener un mayor apoyo y autonomía, así como realizar trabajos con ordenadores o con personas.

El resto de los factores son negativos en el sentido normal de riesgo psicosocial, es decir que provocan que el indicador sintético sea reduzca. Estos factores están relacionados con depender en el ritmo de trabajo, tener tareas con carga mental, realizar trabajos con demandas ergonómicas elevadas, tener una deficiente organización del trabajo y mostrar preocupación por las condiciones de seguridad y salud.

En cuanto a las correlaciones entre factores, se han encontrado que son significativas en todos los casos menos entre Apoyo y Demandas Ergonómicas (ver Tabla 14).

	Aut.	Dep.	C.Ment 1	C. Ment 2	Apoyo	Ergon.	Org.	Prev.	Ind. Sint.
Autonomía	1,00								
Dependencia	-0,19	1,00							
Carga Mental 1	0,02	0,25	1,00						
Carga Mental 2	0,15	-0,16	0,04	1,00					
Apoyo	0,20	-0,14	0,05	0,17	1,00				
Ergonomía	-0,05	0,15	0,17	-0,25	n.s.	1,00			
Organización	-0,10	0,24	0,18	0,03	-0,15	0,05	1,00		
Prevención	-0,11	0,25	0,15	-0,10	-0,15	0,22	0,52	1,00	
Indicador Sintético	0,37	-0,59	-0,36	0,22	0,34	-0,31	-0,72	-0,80	1,00

Tabla 14
Correlaciones entre el Indicador Sintético y los factores
(Fuente: Elaboración propia)

En cuanto a la validez externa se han analizado las correlaciones entre el factor SATISFACCIÓN y el factor EFECTOS. Esos factores que no están en el análisis confirmatorio permiten observar que los factores del modelo muestran relación con los efectos en la salud del trabajador y en su satisfacción.

Todas las correlaciones son significativas ($p < 0,01$) lo que muestra la validez externa tanto de los factores de riesgos psicosocial como del indicador sintético (ver Tabla 15).

	Satisfacción	Efectos
Autonomía	0,30	0,11
Dependencia	-0,18	0,07
Carga Mental 1	-0,04	0,25
Carga Mental 2	0,14	0,22
Apoyo	0,36	0,14
Ergonomía	0,10	0,08
Organización	-0,11	0,23
Prevención	-0,09	0,16
Indicador Sintético	0,23	0,11

Tabla 15
Correlaciones entre el Indicador Sintético y los factores SATISFACCIÓN y EFECTOS
(Fuente: Elaboración propia)

3.7. ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES POR GÉNERO, TAMAÑO DE EMPRESA Y SECTOR

El análisis ANOVA para el género indica que hay diferencias significativas. Los riesgos son mayores para las mujeres para los factores Dependencia y Carga Mental 2 mientras los riesgos son mayores en hombres para Ergonomía y Prevención (ver Tabla 16 y Figura 1). El nivel de riesgos del Indicador Sintético asigna a las trabajadoras mayor riesgo.

	Mujer	Hombre	Nivel significación
Autonomía			No signitcativo
Dependencia	0,78	0,91	<0.01
Carga Mental 1			No signitcativo
Carga Mental 2	0,75	0,56	<0.01
Apoyo			No signitcativo
Ergonomía	0,17	0,36	<0.01
Organización			No signitcativo
Prevención	0,32	0,36	0.01
Indicador Sintético	-0,46	-0,65	<0.01

Tabla 16
Anova de las medias de los factores por Género
(Fuente: Elaboración propia)

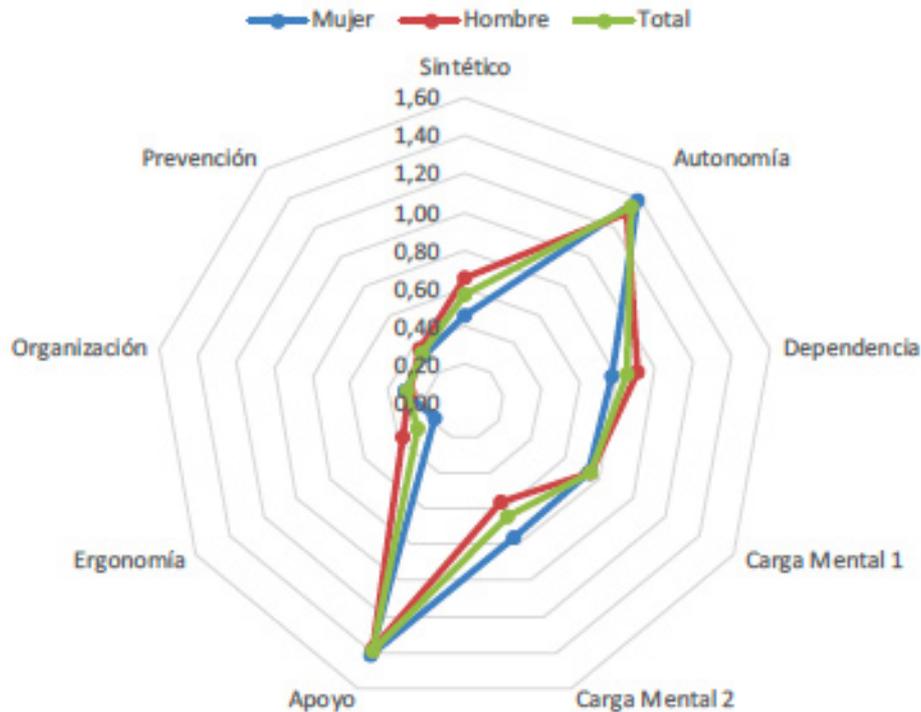


Figura 1

Comparación de los factores por género. Para facilitar la lectura se ha invertido el signo del Indicador Sintético (Fuente: Elaboración propia)

En cuanto al tamaño de empresa, son todas las diferencias significativas excepto para Apoyo (ver Figura 2 y Tabla 17). En general las medianas empresas muestran menos riesgos psicosociales que el resto.

	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Nivel significación
Autonomía	1,34	1,23	1,42	1,37	<0.01
Dependencia	0,64	0,67	0,64	0,66	<0.01
Carga Mental 1	0,76	0,76	0,81	0,65	<0.01
Carga Mental 2	0,60	0,74	0,66	0,58	<0.01
Apoyo	No significativo				
Ergonomía	0,26	0,23	0,29	0,33	<0.01
Organización	0,34	0,33	0,25	0,30	<0.01
Prevención	0,39	0,35	0,28	0,35	<0.01
Indicador Sintético	-0,68	-0,63	-0,35	-0,60	<0.01

Tabla 17

Anova de las medias de los factores por Tamaño de Empresa (Fuente: Elaboración propia)

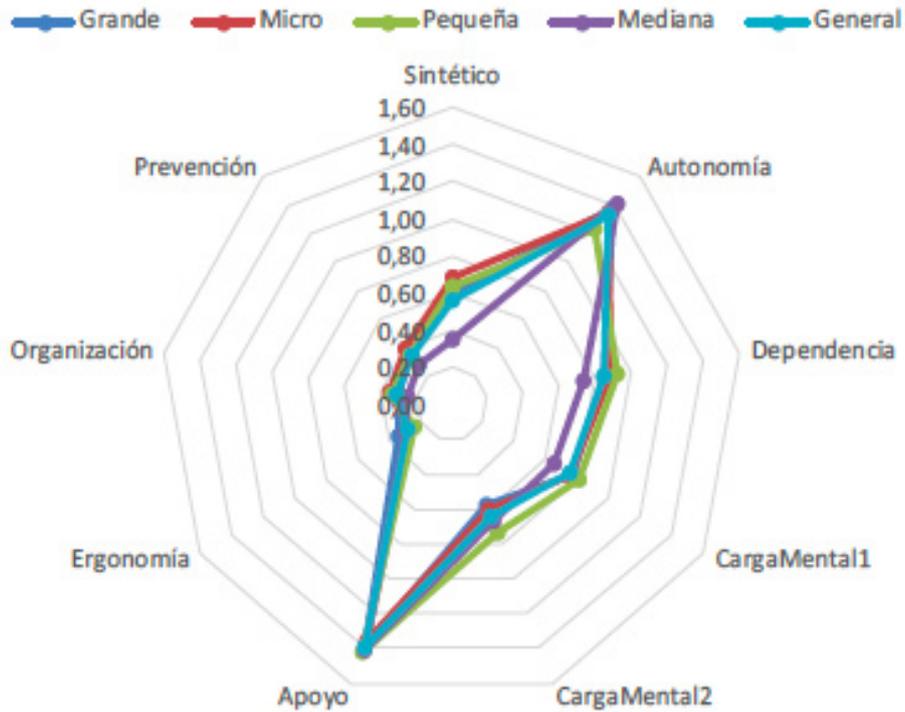


Figura 2
Comparación de los factores por tamaño de la empresa
(Fuente: Elaboración propia)

Finalmente, para el sector de actividad, hay diferencias significativas en todos los factores (ver Figura 3 y Tabla 18). El sector de Construcción es el que muestra mayores riesgos psicosociales.

	Industria	Construcción	Servicios	Agricultura	Nivel significación
Autonomía	1,35	1,25	1,37	1,08	<0.01
Dependencia	1,00	1,18	0,78	0,98	<0.01
Carga Mental 1	0,82	0,87	0,72	0,80	<0.01
Carga Mental 2	0,42	0,29	0,75	0,25	<0.01
Apoyo	1,50	1,35	1,38	1,42	<0.01
Ergonomía	0,35	0,74	0,20	0,56	<0.01
Organización	0,24	0,33	0,32	0,24	<0.01
Prevención	0,35	0,47	0,32	0,41	<0.01
Indicador Sintético	-0,65	-1,11	-0,47	-0,85	<0.01

Tabla 18
Anova de las medias de los factores por Sector
(Fuente: Elaboración propia)

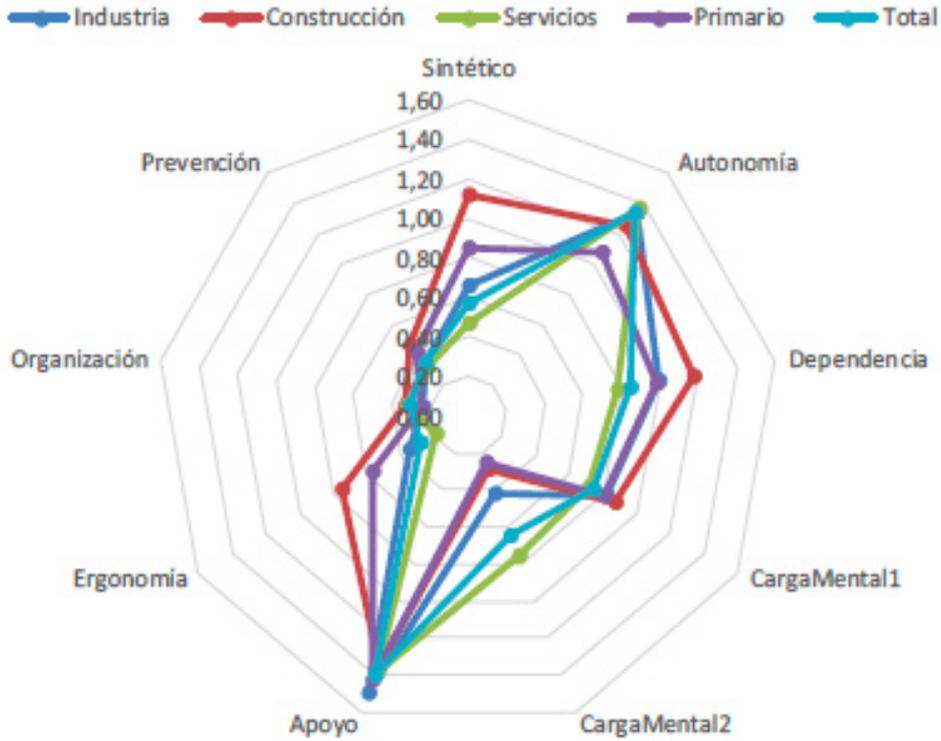


Figura 3
Comparación de los factores por sector de actividad
(Fuente: Elaboración propia)

Finalmente, se ha realizado un análisis multinivel por género, sector y tamaño de empresa para identificar en base a dichas tres variables colectivos de especial interés por su riesgo psicosocial.

3.8. ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR SINTÉTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LAS VARIABLES DEMOGRÁFICAS.

En este apartado se ha ajustado un modelo de regresión lineal en SPSS v26 que permita estimar el riesgo psicosocial de una persona trabajadora en función de determinadas variables.

Son significativas para este modelo: género, hábitat, tamaño de la empresa, tipo de contrato, tipo de jornada, sector de actividad y nivel de cualificación. Otras variables como tipo de edad, años de experiencia, nacionalidad, nivel de estudios fueron descartados en el modelo de regresión.

Hay que destacar que este análisis permite identificar los efectos de cada variable y ponderar sus interacciones.

Este modelo proporciona las siguientes comparaciones entre categorías.

Para el género se muestra como se ha comentado anteriormente mayor riesgo en los hombres pero las diferencias no son significativas en los intervalos de confianza a 95% de las medias estimadas (ver Figura 4):

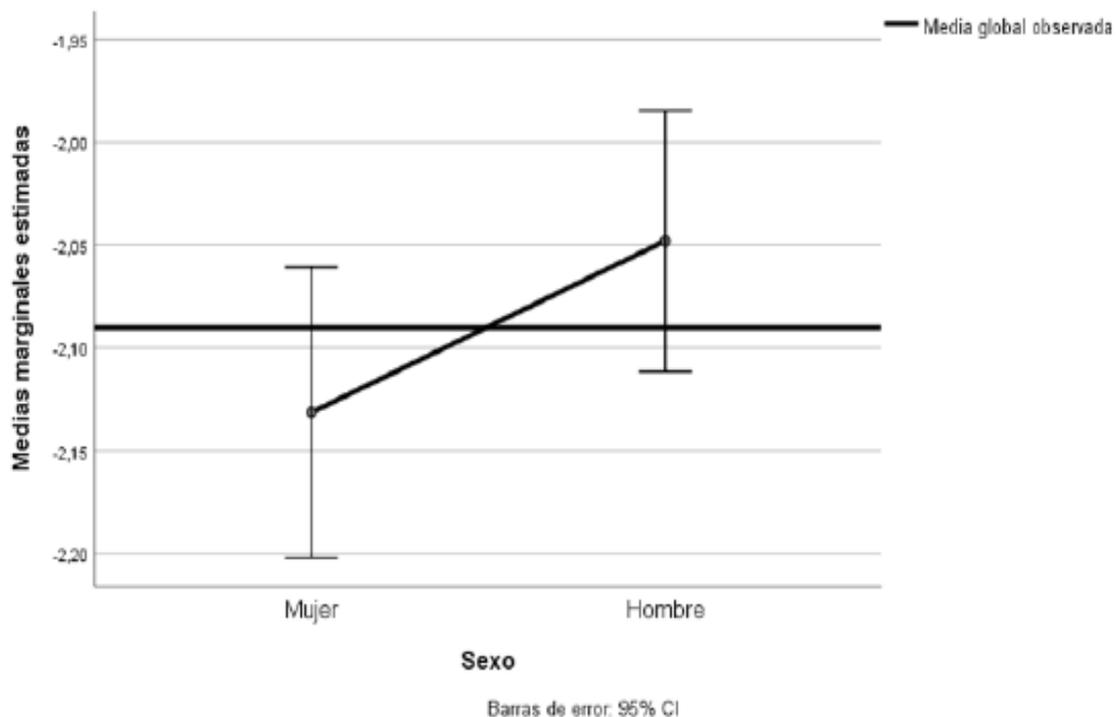


Figura 4
Medias marginales observadas por género para el Indicador Sintético de Riesgo Psicosocial
(Fuente: Elaboración propia)

Para el tamaño de empresa solo las empresas medianas (de 50 a 249 trabajadores) tienen menor riesgo en los intervalos de confianza a 95% de las medias estimadas (ver Figura 5):

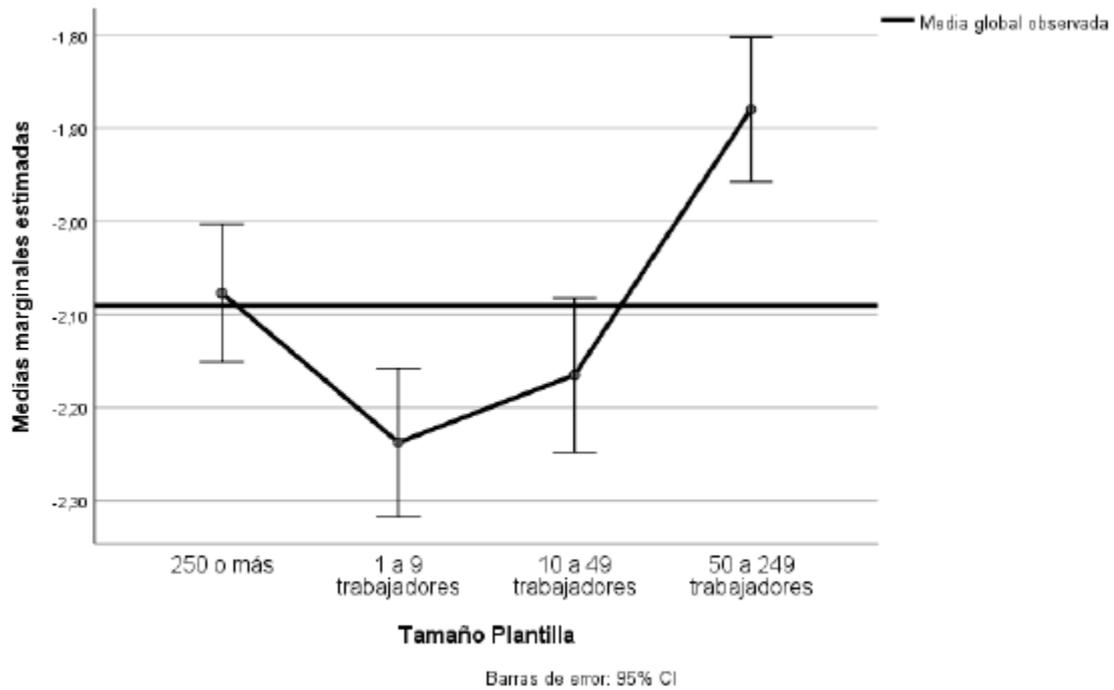


Figura 5

Medias marginales observadas por Tamaño de Plantilla para el Indicador Sintético de Riesgo Psicosocial (Fuente: Elaboración propia)

Para el sector de actividad no se observan diferencias significativas en los intervalos de confianza a 95% de las medias estimadas (ver Figura 6):

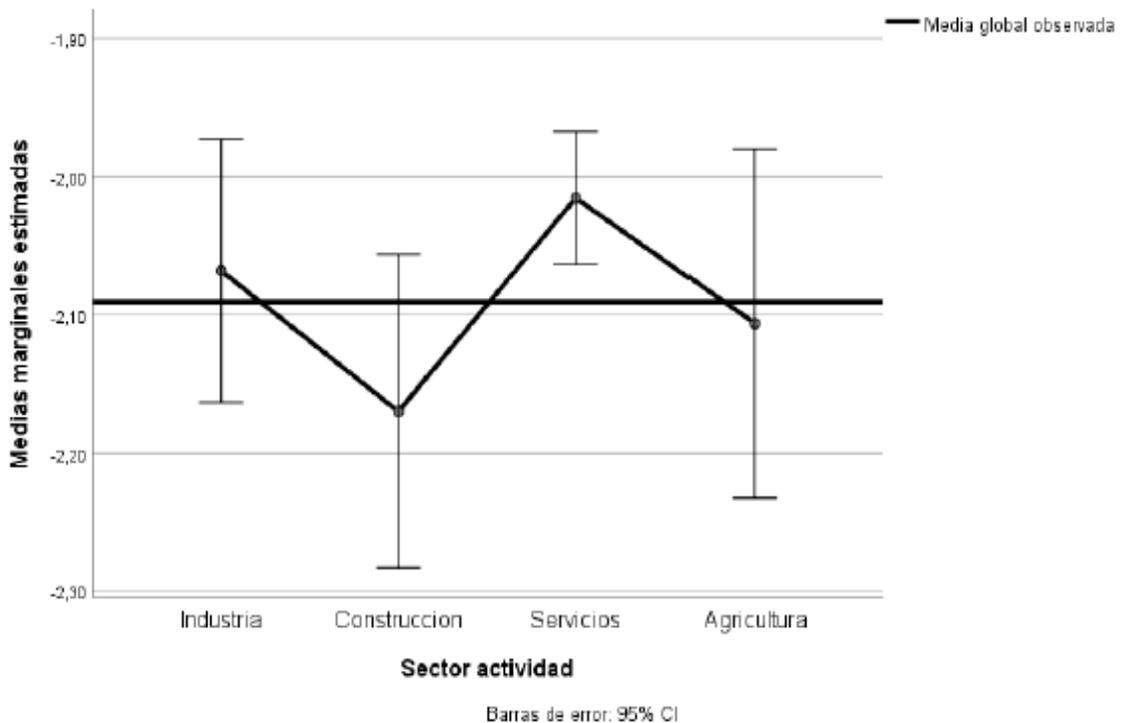


Figura 6

Medias marginales observadas por Sector de Actividad para el Indicador Sintético de Riesgo Psicosocial (Fuente: Elaboración propia)

Por otra parte, para el tipo de hábitat se observan diferencias significativas de mayor riesgo para quienes viven en capital en los intervalos de confianza a 95% de las medias estimadas (ver Figura 7):

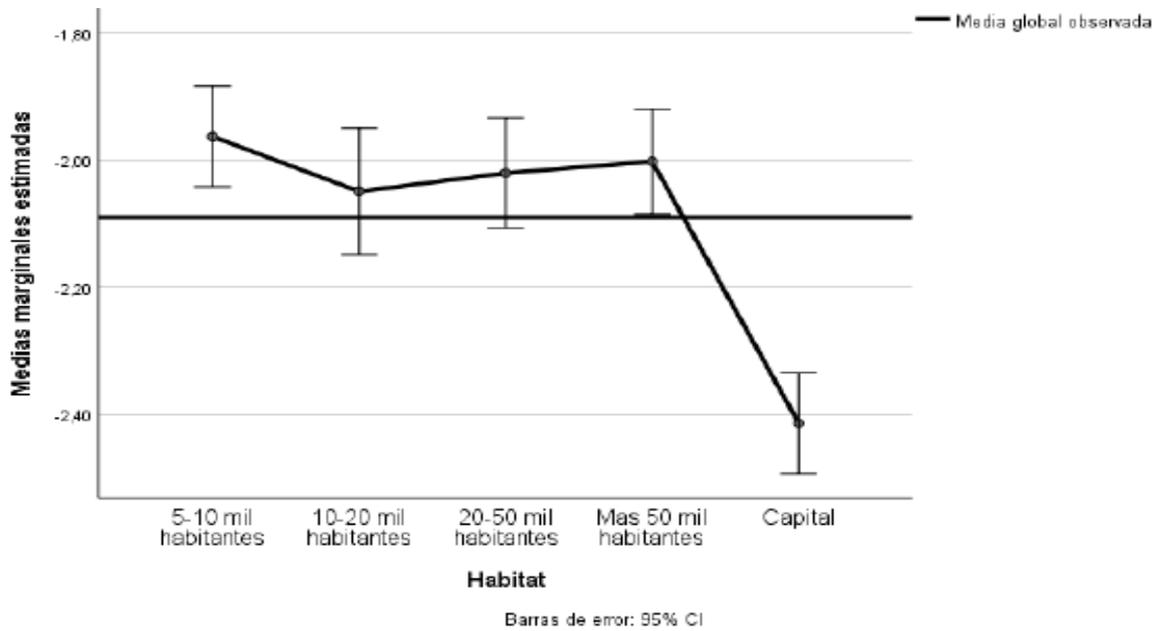


Figura 7

Medias marginales observadas por Tipo de Hábitat para el Indicador Sintético de Riesgo Psicosocial
(Fuente: Elaboración propia)

En cuanto al tipo de contrato, se observan diferencias significativas de menor riesgo para las personas que cuentan con contrato indefinido en los intervalos de confianza a 95% de las medias estimadas (ver Figura 8):

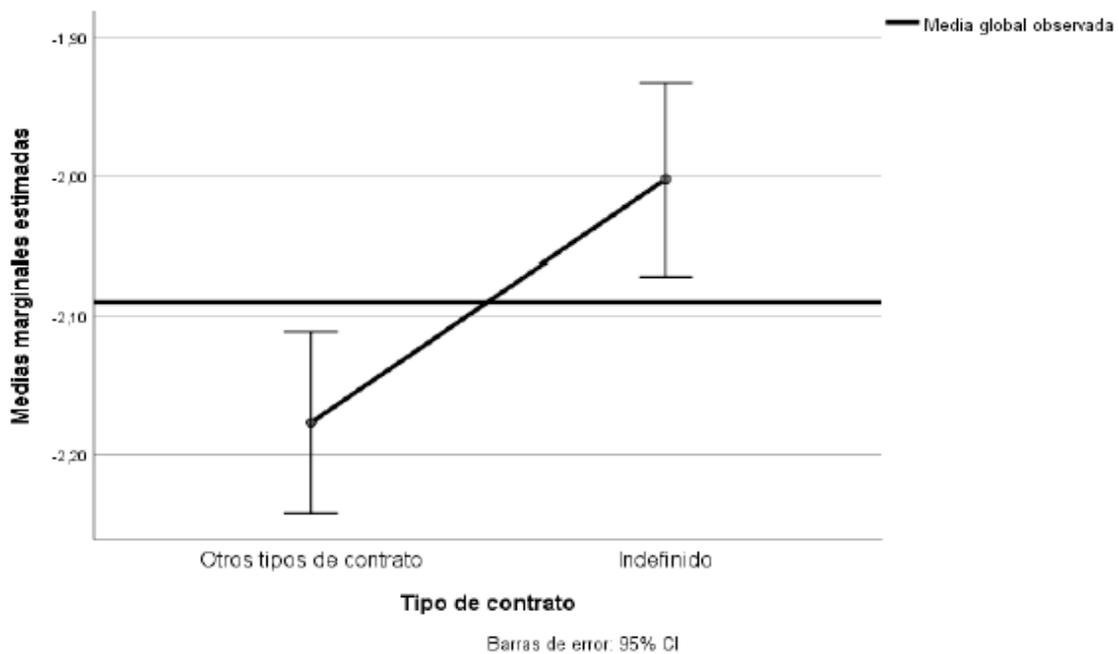


Figura 8

Medias marginales observadas por Tipo de Contrato para el Indicador Sintético de Riesgo Psicosocial
(Fuente: Elaboración propia)

En relación al tipo de jornada, se observan diferencias significativas de menor riesgo para el personal a jornada completa en los intervalos de confianza a 95% de las medias estimadas (ver Figura 9):

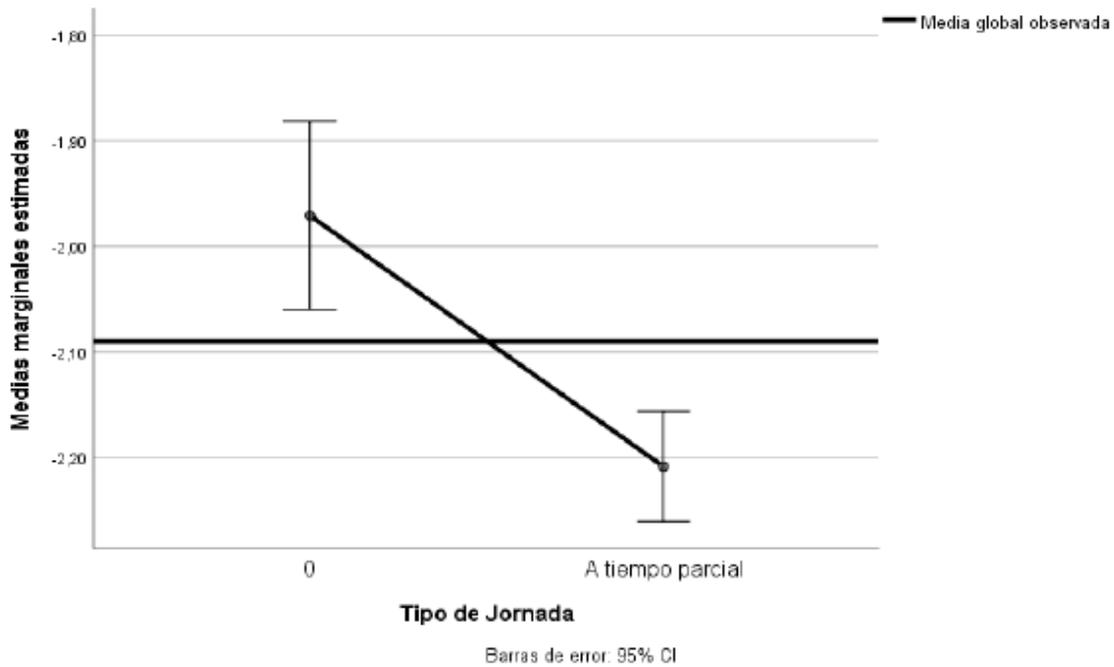


Figura 9

Medias marginales observadas por Tipo de Contrato para el Indicador Sintético de Riesgo Psicosocial
(Fuente: Elaboración propia)

Finalmente para nivel de cualificación no se observan diferencias significativas en los intervalos de confianza a 95% de las medias estimadas.

4. CONCLUSIONES Y FUTURAS LÍNEAS

La aplicación de los modelos confirmatorios y en análisis factorial no solo permite identificar los factores de riesgo psicosocial, sino que permite, mediante el concepto de indicador sintético, utilizar las Encuestas de Condiciones de Trabajo para analizar las diferencias entre diferentes colectivos de personas trabajadoras.

Se ha mostrado la utilidad de un Indicador Sintético del Riesgo Psicosocial para analizar la situación de diferentes colectivos. En el análisis de varianza (ANOVA) de la diferencia de las medias de factores de riesgos psicosocial. De esta forma podemos indicar que conforme al Indicador Sintético del Riesgo Psicosocial los riesgos psicosociales son mayores en hombres en cuanto al género y en el sector de la construcción. También que las empresas medianas tienen menor riesgo psicosocial.

Los factores de riesgo y el propio indicador sintético muestran validez externa dado que predicen y correlacionan con los efectos en la salud reportados por las personas trabajadoras encuestadas.

Las medias observadas para los factores de riesgo psicosocial, muestran que los hombres tienen mayor riesgo por los factores Dependencia, Ergonomía y Prevención mientras las mujeres tienen mayor riesgo para el factor Carga Mental 2.

En el tamaño de empresa, son las medianas (de 50 a 249 trabajadores) las que muestran menor riesgo en los factores. Por sector de actividad el mayor riesgo es para las personas trabajadoras del Sector Construcción. Es interesante estudiar porque estas medianas empresas son capaces de tener menores riesgos psicosociales que las empresas pequeñas o grandes.

Por otra parte, y en relación solo al Indicador Sintético del Riesgo Psicosocial, el análisis conjunto de los diferentes colectivos permite identificar que relaciones no están enmascaradas por otras variables confusoras.

Dicho análisis de regresión multivariante de las variables explicativas de las diferencias observadas en el Indicador Sintético del Riesgo Psicosocial, nos muestran que una vez considerados los diferentes efectos, existen colectivos con riesgos estimados mayores:

- Personas trabajadoras que viven en capitales
- Personas trabajadoras con contrato no indefinido
- Personas trabajadoras a jornada parcial

Por el contrario han mostrado menor riesgo:

- Personas trabajadoras de medianas empresas
- Personas trabajadoras con contrato indefinido
- Personas trabajadoras a jornada completa

Una explicación plausible es que las condiciones de trabajo son un factor de riesgo. Contratos no indefinidos y a tiempo parcial se relacionan con colectivos con menor calidad en el empleo que se termina traduciendo en mayor riesgo psicosocial.

Por otra parte el estilo de vida de las capitales muestra también un efecto negativo en los riesgos psicosociales.

Hay que destacar que no solo hay que analizar el Indicador Sintético del Riesgo Psicosocial sino que es importante analizar cada uno de los factores de riesgo psicosocial a la hora de diseñar intervenciones y políticas de reducción de dichos riesgos psicosociales.

Los factores de riesgo psicosocial identificados coinciden con algunos de los recogidos en el modelo PRIMA-EF y en la literatura. Sin embargo, de otros no ha sido posible por no existir en la Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo preguntas que permitan disponer de indicadores para esos posibles otros factores.

Por otra parte, es de destacar que las dos Encuestas Andaluzas de Condiciones de Trabajo realizadas han mantenido las preguntas utilizadas en este estudio lo que permite comparar los riesgos psicosociales entre ambas.

Sin embargo, la utilización a nivel europeo de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS) con periodicidad quinquenal, unido a que desde 2011 no se realiza en Andalucía la encuesta, sugieren la posibilidad, al igual que hizo en su momento el Estado, de negociar con EuroFound la posibilidad de tener un nivel de muestreo mayor de dicha encuesta que permita comparar los resultados a nivel provincial en nuestro territorio (aproximadamente son 530 los entrevistados en EWCS y posiblemente sean necesarios diez veces más para tener un nivel de muestreo suficiente y comparable a las encuestas andaluzas anteriores).

5. REFERENCIAS

Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (2008): I Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo. Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Sevilla. Disponible en https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/I_Encuesta_Andaluza_Condiciones_Trabajo.pdf

Guadix, J.; Carrillo-Castrillo, J.A.; Onieva, L.; Lucena, D. (2015). Strategies for psychosocial risk management in manufacturing. *Journal of Business Research* 68:1475-1480. DOI: 10.1016/j.jbusres.2015.01.037

Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (2011): II Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo. Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Sevilla. Disponible en [https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/II Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/II_Encuesta_Andaluza_de_Condiciones_de_Trabajo.pdf)

Handbook on Constructing Composite Indicators (2008). Organisation for economic co-operation and development. European Union (JCR). Disponible en <https://www.oecd.org/sdd/42495745.pdf>

Leka, S., Cox, T. (2008). PRIMA-EF. Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. Protecting Workers' Health Series: 9. I-WHO. Londres. Disponible en <http://www.prima-ef.org/prima-ef-book.html>

Vega Martínez, S. (2015): "PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial". Notas Técnicas de Prevención. NTP.1056-2015. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid. Disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/329558/ntp-1056w.pdf/56b8de84-c19a-4faa-a6f8-c82b4565e75f>

10. FUTURO DIGITAL DE LOS TRABAJOS Y BIENESTAR DE LAS MUJERES: NUEVOS RETOS DE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN CLAVE DE GÉNERO

DIGITAL FUTURE OF WORKS AND WELL-BEING OF WOMEN: NEW CHALLENGES OF PSYCHOSOCIAL RISK MANAGEMENT IN A GENDER KEY

Dr. Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén

Director académico del Laboratorio de Riesgos Psicosociales del Instituto Andaluz de

Prevención de Riesgos Laborales -LARPSICO-

Resumen

La transformación digital de la economía y la sociedad ofrece una magnífica oportunidad para la mejora de la cantidad y la calidad de los empleos, también para las oportunidades de emprendimiento, de las mujeres. En este estudio se muestran algunas de las experiencias más significativas de empleo y emprendimiento para las mujeres en estos sectores de mayor futuro. Este progreso ocupacional implica no sólo mejora de la equidad de género sino también del bienestar de las mujeres.

No obstante, la realidad evidencia que también estos empleos con mayor futuro (STEM, ciberseguridad) mantienen importantes brechas de género, de modo que, las mujeres, además de mantener una presencia menor en los empleos tecnológicos y digitales, también tienen un mayor riesgo de deterioro de su salud en el desempeño. En consecuencia, la digitalización no elimina, por sí, a veces, al contrario, agrava, las negativas condiciones de trabajo, por cuanto no deja de asociar esos futuros trabajos con atipicidad (parcialidad, trabajo a demanda, etc.) o sobredemanda (disponibilidad adicional, movilidad más extensa, en ambos casos facilitada por la conectividad digital permanente, etc.). Así se ha visto, por ejemplo, tanto en la incursión de las mujeres en tipos de negocio basado en la economía de plataformas, acelerada por la pandemia covid19, cuanto en el teletrabajo masivo.

Asimismo, en el estudio, se ha constatado que cualquiera que sea el tipo de (futuro) empleo (tecnológico, digital, de servicios a empresas o a personas, etc.), o cualquiera que sea su modo de organización (presencial, remoto), siempre emerge una misma fuente de obstáculos para la igualdad de género y para el bienestar psicosocial (también ergonómico, biológico) de las mujeres: las dificultades para la conciliación de la vida laboral y familiar. Los trabajos de “era analógica” y los de “era digital” comparten similares barreras: distribución sexista de los tiempos de trabajo, conflicto trabajo-familia, etc. La tecnología digital no cambia, por sí, sus condiciones de equidad y bienestar en el trabajo, sino los cambios socioculturales.

Conforme al nuevo marco normativo internacional (Directiva comunitaria, Convenio 190 OIT), es necesario asumir un enfoque de género en las políticas de empleo y de mercado de trabajo para promover el bienestar de las mujeres. La equidad y bienestar de las mujeres en el trabajo pasa por políticas de corrección de la desigualdad en general, y de la inequidad de repartos de tiempos de trabajo reproductivo. En las políticas de usos razonables de las nuevas tecnologías y de facilitación de la conciliación, incluida la desconexión digital, hallaremos los principales instrumentos de protección del bienestar de las mujeres, reduciendo sus riesgos, tradicionales y emergentes (estrés laboral, violencia y acoso cibernéticos, etc.).

Palabras clave

Revolución Industrial 4.0, Sociedad 5.0, género, riesgos psicosociales, teletrabajo

Abstract

The digital transformation of the economy and society offers women a great opportunity to improve the quantity and quality of their jobs, as well as opportunities for women's entrepreneurship. This study shows some of the most significant experiences of employment and entrepreneurship for women in these jobs with a greater future. This occupational progress involves not only improving gender equality but also the well-being of women.

However, reality shows that these jobs with a greater future (STEM, cybersecurity) also maintain important gender gaps. Women, in addition to being underrepresented in technological and digital jobs, also present greater risks of deterioration in their health in various jobs. Consequently, the digitization of work does not, by itself, eliminate negative working conditions. Well because it is still associated, in these future jobs, with atypical conditions (partiality, work on demand, etc.) or because they are required to be in demand for work (additional availability, more extensive mobility, in both cases facilitated by permanent digital connectivity, etc.). In both cases, women suffer notable mismatches between their expectations (equity, emotional salary) and working conditions. This has been seen, for example, both in the incursion of women into types of business based on the platform economy, accelerated by the covid19 pandemic, and in mass teleworking.

Likewise, in the study we have verified that whatever the type of (future) employment (technological, digital, services to companies or individuals, etc.), or whatever their mode of organization (face-to-face, remote), always emerges the same source of obstacles for gender equality and for the psychosocial (also ergonomic, biological) well-being of women: difficulties in reconciling work and family life. The works of the "analogue era" and those of the "digital era" share similar barriers: sexist distribution of work time, work-family conflict, etc. Digital technology does not change, per se, its conditions of equity and well-being at work, but rather socio-cultural changes.

In accordance with the new international regulatory framework (Community Directive, ILO Convention 190), it is necessary to take a gender approach in employment and labor market policies to promote the well-being of women. It is inexorable to invest in technology and educate women and men in jobs, present and future. But this equity and well-being of women at work goes through policies to correct all inequalities, as well as inequality in the distribution of reproductive work times in particular. In the policies of reasonable uses of new technologies and facilitation of conciliation, including the right to a real digital disconnection, we will find the main instruments to protect the well-being of women at work (present and future). These policies - already tested in some recent collective agreements - would reduce their traditional and emerging risks (work stress, cyber violence and harassment, etc.).

Key words

Industrial Revolution 4.0, Society 5.0, gender, psychosocial risks, telework

ÍNDICE

1. PLANTEAMIENTO: DIGITALIZACIÓN Y GÉNERO, DESAFÍOS TRANSVERSALES DE LOS NUEVOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES	310
2. TRABAJOS FUTUROS Y BRECHA (TECNOLÓGICA) DE GÉNERO: EL EMPLEO DE LAS MUJERES EN LOS SECTORES “STEM” Y DIGITALES	313
2.1. LA BRECHA DE GÉNERO EN EMPLEOS DE DIMENSIÓN CIENTÍFICO-TECNOLÓGICA Y LA MENOR PRESENCIA EDUCATIVA DE LAS MUJERES EN “CIENCIAS” Y “TECNOLOGÍA”	313
2.1.1. Brechas de empleabilidad científico-tecnológica por razón de género: cifras	313
2.1.2. De la brecha de empleabilidad a las brechas retributivo-profesionales en el empleo STEM: causas, medios de corrección e incidencia psicosocial	315
2.1.3. Algunas experiencias empresariales de atracción de talento femenino en el sector de empleo STEM	317
2.2. LA BRECHA DE EMPLEABILIDAD POR SEXO EN EL EMPLEO DIGITAL: LA IA Y LA CIBERSEGURIDAD SE SIGUEN RESISTIENDO A LAS MUJERES	318
2.2.1. El empleo digital como oportunidad y como riesgo: barreras de género para la atracción-retención de talento femenino e incidencia psicosocial	318
2.2.2. El inquietante déficit de participación femenina en el sector de empleo de ciberseguridad: asignatura pendiente para instituciones y empresas	320
3. FUTURO DE LOS EMPLEOS EN LAS ACTIVIDADES (FEMINIZADAS) DE CUIDAR: LA DIGITALIZACIÓN Y LOS SERVICIOS A LAS PERSONAS (SOCIEDAD 5.0)	322
3.1. FUTURO DEL TRABAJO DE EDUCAR-CUIDAR: TECNOLOGÍA Y SERVICIOS A PERSONA	322
3.2. INTERNET DE LAS COSAS Y SERVICIOS DE CUIDAR: SOCIEDAD 5.0 ¿AMENAZA PARA EL EMPLEO PREVALENTEMENTE FEMENINO U OPORTUNIDAD DE REVALORIZACIÓN?	325
4. ALGUNOS FUTUROS DEL TRABAJO ANTICIPADOS Y ACELERADOS POR LA CRISIS DE LA COVID19 EN CLAVE DE GÉNERO: OPORTUNIDADES Y RIESGOS	326
4.1. FUTUROS DEL TRABAJO FEMENINO EN EL “ACELERADOR” DE CRISIS DE LA COVID19: ENTRE CONTRADICCIONES Y CONFIRMACIONES DE LOS “EMPLEOS ESENCIALES”	326
4.2. “MIGRACIÓN” MASIVA AL TELETRABAJO EN PERSPECTIVA DE GÉNERO: ¿PRUEBA DE UN FUTURO MÁS CONCILIADOR ENTRE TIEMPOS DE VIDA Y DE TRABAJO?	327

ÍNDICE

5. EL TELETRABAJO EN PERSPECTIVA DE GÉNERO: AMBIVALENCIA COMO FACTOR DE PROTECCIÓN Y COMO FACTOR DE RIESGOS PSICOSOCIAL	328
5.1. FUTURO DEL TELETRABAJO TRAS LA COVID19: ¿UN CRECIMIENTO SOSTENIBLE?	328
5.2. EL “BOOM” DEL TELETRABAJO EN CLAVE DE GÉNERO: ¿DE LA “FRUSTRACIÓN” A LA “SATISFACCIÓN” O A LA “MITIFICACIÓN” CONCILIADORA?	329
5.3. UNA REGULACIÓN EQUILIBRADA DE GÉNERO, PRESUPUESTO AGLUTINANTE DE LAS CONDICIONES DE OPTIMIZACIÓN ECONÓMICA Y PSICOSOCIAL DEL TELETRABAJO	330
6. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN CLAVE DE GÉNERO: ALGUNAS EXPERIENCIAS CONVENCIONALES	333
7. “SOBERANÍA” DEL TIEMPO Y CORRESPONSABILIDAD DE CUIDADOS PARA EL BIENESTAR PROFESIONAL FEMENINO: EXPERIENCIA DE ÉXITO	335
8. EL ACOSO Y LA VIOLENCIA DIGITAL DE GÉNERO EN EL TRABAJO COMO RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL EMERGENTE: IDENTIFICACIÓN Y PREVENCIÓN	337
8.1. RIESGO EMERGENTE, NUEVO MARCO NORMATIVO: LA OBLIGACIÓN PREVENTIVA DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO DIGITAL EN EL TRABAJO	337
8.2. DE LAS NORMAS A LAS PRÁCTICAS: POLÍTICAS DE USOS RAZONABLES DE LAS REDES Y CONVENIOS COLECTIVOS QUE INCORPORAN EL RIESGO DE VIOLENCIA DIGITAL DE SEXO	338
8.3. ¿MUTA EL TELETRABAJO LA VIOLENCIA MACHISTA (Y/O DOMÉSTICA) EN UN RIESGO DE VIOLENCIA LABORAL EXTERNA O DE TERCEROS A PROTEGER EX ART. 14 LPRL?	339
9. REFLEXIÓN FINAL: LA EQUIDAD Y EL BIENESTAR DE GÉNERO EN LOS TRABAJOS FUTUROS DEPENDE MÁS DEL CAMBIO SOCIOCULTURAL QUE TECNOLÓGICO	341
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	343

1. PLANTEAMIENTO: DIGITALIZACIÓN Y GÉNERO, DESAFÍOS TRANSVERSALES DE LOS NUEVOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

En los albores del siglo XXI, la Unión Europea (UE) concibió y desplegó una estrecha vinculación entre los cambios económicos y organizativos de las empresas y el trabajo con las políticas de protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo. Si hasta entonces, la seguridad y la higiene en el trabajo constituyeron los principales referentes de la acción preventiva, a partir de ese momento, otras ramas de la técnica y de la ciencia preventivas, ocuparán un papel estelar, al menos en las preocupaciones, como la ergonomía, la psicología y la acción comunicativa. El “enfoque de gestión de riesgos nuevos y emergentes” toma protagonismo institucional e introduce un nuevo dinamismo en la acción preventiva de riesgos laborales. Esta requiere, para ser eficaz, una mayor atención al conjunto de las mutaciones organizativas y de procesos productivos de cada tiempo, no ya sólo a los riesgos físicos (seguridad) e higiénicos (nuevas y viejas sustancias, nuevos materiales), así como a las contemporáneas formas y condiciones de empleo y de trabajo (OSHA-EU).

Desde esta perspectiva, es conocido que uno de principales motores de innovación económica, organizativa y ocupacional de nuestro tiempo, presente y futuro inmediato, se identifica con la transformación digital del mundo, en todas sus esferas (económica, social, política, cultural). Poco a poco, con velocidades diferentes, las empresas y las organizaciones de todo tipo asumen -con más o menos entusiasmo- que la continuidad de su negocio, no solo las mejoras competitivas, pasan por su capacidad de inclusión de la tecnología digital como elemento fundamental y de gestión ordinaria. Por eso, son ya legión los proyectos de investigación y las experiencias aplicativas respecto del impacto en el trabajo de la rápida y continuada evolución de las tecnologías digitales, incluida la inteligencia artificial y la robótica, en la seguridad y la salud en el trabajo.

La legislación española, común (los arts. 15 y 16 LPRL vinculan las herramientas de evaluación y planificación de la actividad preventiva al cambio tecnológico, también al organizativo) y específica (el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Derechos Digitales obliga a políticas de usos razonables de las tecnologías digitales, a fin de prevenir los riesgos vinculados a sus usos), incluso la internacional (el Convenio 190 de la OIT obliga a introducir políticas de gestión de la violencia en el trabajo desde una doble perspectiva: enfoque de riesgos psicosociales y enfoque de género), no son ajenas a esta interacción entre la transformación digital de la vida económico-ocupacional y las renovaciones de los sistemas de seguridad y salud en los entornos de trabajo. Sin embargo, como veremos con más detalle, ha tenido que ser una, descomunal e inesperada, hecatombe mundial, como la que significa la pandemia del nuevo coronavirus, la que las ha situado a todas (organizaciones, empresas y personas en general), de forma trágica y súbita, ante la inexorable necesidad, no ya solo la conveniencia, de proceder lo antes, y lo mejor, posible a esa transformación digital.

En paralelo, casi simultáneamente, aunque su reconocimiento normativo es más tardío (para España en 2007, momento de publicación de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres -LOIEMH-), se abría camino otro desafío transversal de los sistemas

(y cultura) de seguridad y salud en los ambientes de trabajo: la necesidad de diseñarlos (concebirlos) y aplicarlo (practicidad) desde una perspectiva de igualdad de género. Por lo tanto, no sólo es una obligación legal, sino un imperativo para la eficacia preventiva (mejora del bienestar de todas las personas trabajadoras de forma equitativa), e incluso para su eficiencia (mejora de la productividad). Las evidencias científico-sociales del desigual impacto de los riesgos y, de no prevenirse, de las patologías causadas en el entorno de trabajo según el “sexo” (condición biológica) y el “género” (condición social derivada de la biológica), lleva no sólo a su inclusión en las Estrategias en materia -comunitaria, nacional, autonómicas (como la andaluza)-, sino también a la mejora de las herramientas técnicas para la integración de la perspectiva de sexo-género en el sistema de gestión preventiva de riesgos laborales (evaluación, planificación, etc.) (OSALAN, 2019).

Ahora bien, al igual que el enfoque de la digitalización, también el principio de transversalidad de género proyectado en la gestión de riesgos laborales exige aferrar la actividad preventiva desde una perspectiva más compleja que la usual, la dimensión eminentemente técnica. La principal razón de ello estriba en que, para resultar eficaz, la integración no sólo debe tener en cuenta factores diferenciales de riesgo relativos a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, sino que hay que atender también, necesariamente, a la incidencia en la prevalencia de riesgos -y daños (patologías) de los factores económicos (segregación de los mercados de trabajo), de los organizativos (distribución de condiciones de trabajo) y de los sociales (división de las actividades de utilidad social no mercantilizadas). En todos ellos la dimensión de género ocuparía un lugar muy destacado, pues:

- 1) Mujeres y hombres no tienen la misma presencia en los distintos sectores de actividad económica (el factor segregación horizontal sexista de los mercados de empleo y de ocupaciones).
- 2) Mujeres y hombres tampoco tienen las mismas condiciones de empleo y de trabajo), aún en el seno de unos mismos sectores (el factor división vertical sexista del empleo y del trabajo).
- 3) Mujeres y hombres tampoco tienen la misma presencia en el reparto del trabajo reproductivo (doméstico, cuidados) no remunerado (División sexista del trabajo de cuidar no remunerado. La mujer tiene una presencia mayor en él (el factor de riesgo derivado a la sobrecarga por doble jornada)
- 4) La conjunción de ambos factores (segregación, precariedad, sexismo) determinaría una prevalencia de ciertos riesgos psicosociales, como el acoso y la violencia en el trabajo, en las mujeres (Convenio OIT 190).

También aquí, la pandemia de la covid19 ha servido para desvelar, de forma manifiesta, estas diferencias. Sin adelantar lo que vamos a comentar con algo de más detalle en este estudio, sí resulta útil recordar que, tanto la OIT como el Instituto de la Mujer y la Igualdad de Oportunidades (IMIO), han realizado variados informes en los que se aprecia este intenso desajuste entre “valor” económico-social del empleo y su “precio retributivo-laboral”. Los empleos “esenciales” para la continuidad de la cadena de supervivencia en la etapa de confinamiento, como medida preventiva colectiva de salud pública, son también *los menos automatizables digitalmente (trabajo remoto) y de menor retribución*. En ellos, las mujeres han tenido una gran presencia (sanitarias, cajeras, limpiadoras, etc.), con lo

que implica de mayor exposición al riesgo de contagio (ej. el 70% del personal sanitario contagiado son mujeres; si bien la mayoría de los profesionales fallecidos son hombres -otra evidencia de la diferencia de género en salud pública, no sólo en salud laboral-) (IMIO, 2020).

Justamente, la fusión de ambas perspectivas transversales citadas de innovación en la gestión preventiva eficaz de riesgos (nuevos y emergentes) laborales (digitalización y equidad de género), adquiere una particular significación en esta propuesta de salir de la gran crisis, económica y sociolaboral, derivada de la pandemia con una perspectiva de género. Al respecto, resulta especialmente útil hacerse una doble pregunta, a la que intentaremos ofrecer, en este estudio, al menos de forma ilustrativa, con datos y experiencias, una primera respuesta. A saber:

- 1) ¿Una menor brecha digital de género en el mercado (empleo y autoempleo) hubiera reducido el impacto desigual, y peor, de la covid19 en las mujeres? Consecuentemente, ¿promover políticas -públicas y de empresa- que favorezcan una mayor equidad digital ocupacional de género podrían, en el futuro, situar en mejor posición a las trabajadoras en clave de salud laboral?
- 2) ¿La mayor digitalización de los empleos y lugares de trabajo de las mujeres, ya sea por tratarse de empleos intensivos en tecnología ya por incorporar la tecnología digital en empleos feminizados más tradicionales, mejoran el bienestar de las mujeres? En otros términos ¿bajo qué condiciones, la digitalización del trabajo puede ser un *factor de pérdida de bienestar para las mujeres o, al contrario, un factor de protección eficaz y de promoción del bienestar integral* de las mujeres, al menos en equidad con los hombres?

En suma, asumimos aquí un enfoque de equidad tecnológica de género en la gestión de prevención de riesgos laborales, a fin de evitar las dobles brechas, digital y de género. Para ello, no sólo aportaremos datos y fundamentos, también en el marco de regulación, sino que se presentarán algunas experiencias, a fin de dar una mayor dimensión empírica al mismo. Al tiempo, conviene poner de manifiesto que no sólo analizaremos la dimensión de empleo digital asalariada, de presente y futuro más próximo, sino que se hará también alguna incursión en experiencias de autoempleo, más bien de emprendimiento digital en femenino, para ofrecer una dimensión algo más amplia de esta interacción entre digitalización del trabajo futuro y futuro del bienestar en el trabajo desde una perspectiva de género.

2. TRABAJOS FUTUROS Y BRECHA (TECNOLÓGICA) DE GÉNERO: EL EMPLEO DE LAS MUJERES EN LOS SECTORES “STEM” Y DIGITALES

2.1. LA BRECHA DE GÉNERO EN EMPLEOS DE DIMENSIÓN CIENTÍFICO-TECNOLÓGICA Y LA MENOR PRESENCIA EDUCATIVA DE LAS MUJERES EN “CIENCIAS” Y “TECNOLOGÍA”

2.1.1. BRECHAS DE EMPLEABILIDAD CIENTÍFICO-TECNOLÓGICA POR RAZÓN DE GÉNERO: CIFRAS

El año 2020, que marca el vigésimo quinto aniversario de la Plataforma de Acción de Beijing, pretendía representar un punto de inflexión innovadora para la igualdad real de género, proponiendo avances significativos en las ganancias limitadas hasta el momento en este ámbito, especialmente por lo que al empleo y las condiciones de trabajo se trata. La pandemia parece haber marcado un momento de quiebra. Pero antes y después de -lamentablemente no durante- la pandemia de la covid19, toda política dirigida a lograr la debida igualdad de género, para mejorar el bienestar futuro de las mujeres, debe pasar por equiparar, lo más posible, su presencia en los sectores de empleo con mayor recorrido, y sostenibilidad, en el inmediato futuro. Y entre ellos, los llamados “empleos STEM” (abreviatura en inglés: Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas), de un lado, así como los de los sectores más digitalizados de la economía (empleos digitales), son los que mejores expectativas ofrecen.

Los primeros no sólo tienen menor probabilidad de sustitución por los procesos automatización, sino que se identifican más ampliamente con lo que la OIT considera el “estándar de trabajo decente” (con derechos). Los segundos, los empleos virtuales (los más digitalizados) ofrecerían bastantes más expectativas de adaptación a cada tiempo que los tradicionales (empleos físicos, típicos de tecnologías analógicas), como revelaría la pandemia e ilustraremos aquí con algún ejemplo. Ciertamente, ni el tópico sobre el futuro del empleo y del trabajo, como ha evidenciado la OIT, que dedicó 2019 a desentrañar este enigma (OIT, 2019), se escribe, ni se escribirá, sólo con empleos “STEM” [también tendrán porvenir empleos asociados a las “ciencias humanas”, así como al “cuidado de personas” (dependientes o no)], ni la tecnología, sea digital (la más disruptiva e innovadora) o no, podrá quedar al margen de la mayoría de ellos para que sean más viables y saludables.

Situados en el primer ámbito de empleos de nuestro tiempo con mayor expectativa de continuidad, e incluso promoción, futuras, los “empleos STEM”, se asume ahora ya que la reducción de la brecha de género es uno de los desafíos más importantes del sector empresarial. No tanto por razones de índole social (prioridad para los poderes públicos, instituciones) sino también, y sobre todo, de índole económica: la necesidad de captar el talento de las mujeres, como estrategia de promoción de la gestión basada en la diversidad (M. Brussevich, 2018, 21 y ss.). Que media una gran distancia entre el objetivo y la realidad

presente es evidente. A menos, así se deduce de los estudios e informes más recientes de las organizaciones internacionales con competencia en este ámbito.

Por ejemplo, a solicitud del Comité sobre Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género del Parlamento Europeo, se llevó a cabo, y se acaba de hacer, público el Informe *“Education and employment of women in science, technology and the digital economy, including AI and its influence on gender equality”* (La educación y el empleo de las mujeres en los ámbitos de Ciencia, Tecnología y Economía digital, incluida la Inteligencia Artificial, y su influencia en la igualdad de género). El Estudio evidencia profundos sesgos de género, por lo tanto, de desigualdad, respecto de las mujeres en el acceso a la educación y el empleo en el ámbito de las profesiones donde se entiende se producirán mayores oportunidades de actividad para un trabajo no sólo decente (estándar OIT), sino más cualificados, mejor retribuidos y de mayor promoción.

Sin poder entrar, aquí y ahora, en los entresijos de este elaborado y sugerente Informe, sí conviene sintetizar sus líneas básicas, por su relevancia para nuestro objeto de estudio. El informe tiene, con relación a la brecha de género en el sector empleo STEM, básicamente dos ejes de análisis:

- 1) **Educativo.** Se propone identificar una causa profunda de las dificultades de las mujeres para acceder y progresar en los empleos STEM: las barreras para el acceso y continuidad en la formación STEM, en todos los niveles educativos (desde primaria hasta la universidad). Solo un 35% de mujeres están matriculadas en las carreras STEM. Un desajuste mayor en España, donde desciende (un 28% entre 2010-2017). La brecha crece.
- 2) **Ocupacional.** Establece un inventario de las principales situaciones de discriminación que deben afrontar las mujeres sea en el acceso sea, sobre todo, en la promoción en el empleo científico y tecnológico.

Siendo importantísimo el ámbito educativo (como presupuesto para la mejora de las oportunidades de empleo y ámbito privilegiado para corregir de forma precoz el problema), nos centraremos en este trabajo en el ámbito del empleo. El Informe deja clara constancia del aumento de la brecha digital en este ámbito (según un Estudio sobre el sector de la industria tecnológica de Silicon Valley). En España, la brecha de empleabilidad STEM entre sexos es notabilísima, pues apenas 1 de cada 4 empleos de este tipo lo ocupa una mujer (26%: Observatorio de Mujeres, Ciencia e Innovación, 2020). Esta brecha tecnológico-ocupacional es más profunda en los dos sectores digitales de mayor crecimiento estos años (Inteligencia Artificial -IA- y Ciberseguridad -CS-. En suma, los ecosistemas ocupacionales STEM conforman sectores de empleo típicamente infrarrepresentados para las mujeres (solo el 23% de los trabajos tecnológicos fueron asignados a mujeres).

Por supuesto, el tiempo no se mantiene, por fortuna, inmóvil, y el Informe tiene oportunidad de identificar igualmente algunas tendencias favorables. Así, reseña dos movimientos de corrección de la brecha de empleabilidad STEM:

- a) Aumenta la incorporación de mujeres investigadoras en el campo de la ingeniería y la tecnología (y Ciencias de la Naturaleza). En el Informe se precisa que el aumento anual promedio ha sido mayor en las mujeres que en los hombres, casi 3 puntos. Sin embargo, esta mayor tasa de crecimiento de las mujeres en esos sectores STEM no habría podido enjugar la distancia existente, por lo que la tasa total de mujeres empleadas como científicas e ingenieras en la UE estaría aún por debajo del 50% (40.8%)

- b) La proporción de mujeres (entorno al 44%) es notablemente mayor que la de los hombres (en torno al 30%) en actividades intensivas en conocimiento (las actividades en las que las personas con educación terciaria comprenden más de un tercio del número total del personal empleado).

2.1.2. DE LA BRECHA DE EMPLEABILIDAD A LAS BRECHAS RETRIBUTIVO-PROFESIONALES EN EL EMPLEO STEM: CAUSAS, MEDIOS DE CORRECCIÓN E INCIDENCIA PSICOSOCIAL

Informados los datos ¿cuáles son las principales causas de esa brecha sustancial de empleabilidad STEM por sexos y que explicarían su persistencia? No es muy original en este punto el Informe, pues viene a coincidir con los precedentes

Entre las “barreras” recuerda:

- a) Los mayores obstáculos que las mujeres hallan en el acceso y promoción para el desarrollo de carreras profesionales STEM son análogas a las que se hallan en otros empleos no feminizados: La distribución sexista de ambos tiempos de trabajo en la vida (el trabajo reproductivo, mayormente para mujeres, y el trabajo productivo, mayormente para los hombres)
- b) Interrupción de trayectorias profesionales STEM. Este fuerte factor general de presión diferencial sobre las carreras femeninas explicaría también la mayor incidencia en las mujeres de las demandas de cambio de carrera, acompañadas de las menores expectativas de perspectivas de carrera y de los ingresos relacionados.
- c) Persisten el “techo de cristal” y las brechas salariales por razón de género.

La mayor -incluso alta- cualificación seguiría beneficiando notablemente más a hombres que a mujeres en términos retributivos también en el ámbito profesional STEM. Se constata que, si bien es claro que estas profesionales elevan la retribución de las mujeres respecto de otros sectores de empleo feminizados, siguen siendo inferiores respecto a las de los hombres, con cualificación análoga. Por lo tanto, el efecto profesión STEM no implicaría, por sí mismo, una corrección automática de las brechas salariales de género. Asimismo, también en lo que concierne a su promoción profesional hallamos diferencias notables. Este desequilibrio entre esfuerzo y recompensa constituye un significativo factor de riesgo psicosocial, sobre todo de estrés laboral. Cabe concluir que el fin de la brecha de empleabilidad tecnológica en detrimento de las mujeres no será, en sí mismo, un factor de garantía (protección) de bienestar integral, porque perpetúa, de no corregirse específicamente, por otras vías, factores de riesgo psicosocial, no sólo de discriminación retributiva.

- d) Identifica un fuerte sesgo de género en los anuncios realizados en los medios de comunicación social y en las redes para acceder a empleos STEM

Para ilustrarlo, se aporta un elaborado estudio de campo hecho en un anuncio en internet de trabajos del ámbito de las STEM. Este, diseñado para ser neutral desde la perspectiva de género, dirigiéndose a ambos sexos, tuvo como resultado una clara menor probabilidad de mostrarse a las mujeres que a los hombres. El problema es más global y afecta a la gestión por algoritmos, Big Data e Inteligencia Artificial.

- e) Las diferentes respuestas de los hombres al sesgo de género en el empleo ilustrarían las persistentes resistencias de aquéllos a aceptar la existencia de estos en sectores STEM y, en consecuencia, no solo no contribuyen a su corrección, sino que, una vez más, los perpetúan.

El Informe no es puramente cuantitativo y analítico-descriptivo, sino que toma partido por la necesidad de establecer soluciones que permitan adoptar políticas, en los diferentes Estados, para coadyuvar a la corrección de estos problemas de discriminación estructural de las mujeres en los mercados de trabajo STEM. En breve, destacamos:

1. Promoción de políticas -públicas y de empresa- para la diversidad de género en el empleo, porque la presencia más equitativa de las mujeres en los equipos de trabajo impulsa el rendimiento profesional de todo el grupo.
2. Elaborar y poner en práctica herramientas, analíticas y técnicas, que hagan realidad, sin quedarse en puro documento, los Planes de Igualdad de Género en los sectores STEM. Este instrumento (arts. 45 y ss. LOIEMH, para España) debería evaluar circuitos de retroalimentación, sean los negativos, sean los positivos, así como los “cuellos de botella” en este tipo de sectores.
3. El reclutamiento cada vez más virtual en estos sectores de empleo llevaría a alertar sobre su efecto discriminatorio. El riesgo de discriminación no está solo en la realidad que es analizada, cada vez más hoy, por la IA, sino que se inserta en ella, en el sistema de gestión algorítmica mismo.

En suma, las diferencias de género en los sectores STEM siguen siendo más bien culturales que de otro tipo. En el inicio del ciclo de vida de las personas no aparece. En la Educación primaria, parece que las actitudes ante las STEM no difieren en demasía entre niñas y niños. Los estereotipos de género apenas aparecen en la etapa “virginal”, de la inocencia. Más aún. Los datos confirmarían lo contrario, que son las niñas las que mejores calificaciones obtienen, mostrando más competencia para las tareas de alfabetización en TIC. Paradójicamente, cuando las niñas son encuestadas respecto de sus expectativas de superación de la enseñanza secundaria en materias relativas a carreras STEM, evidencian sus dudas sobre sus capacidades para ello y, en consecuencia, temerosas de un menor éxito educativo se desentenderían de las mismas, para desarrollar otras más feminizadas. De ahí que el Informe proponga y desarrolle diversas iniciativas para corregir estos obstáculos en tiempo precoz.

2.1.3. ALGUNAS EXPERIENCIAS EMPRESARIALES DE ATRACCIÓN DE TALENTO FEMENINO EN EL SECTOR DE EMPLEO STEM

Como ya se apuntó ut supra, no son las s compañías tecnológicas ajenas a esta visión promotora de la corrección de la brecha de empleabilidad por sexo en el sector STEM. Así, hallamos algunas experiencias relevantes que confirman esta imagen de actoras clave para afrontar con mayores expectativas de éxito este importante y difícil desafío. Sería el caso, p.ej., de empresas tecnológicas, como *Adevinta Spain* (sector de los *marketplaces* digitales), que opera en nuestro país a través de plataformas virtuales de empleo como Fotocasa, habitacalia, InfoJobs, etc., refleja en sus páginas la necesidad de fichar talento tecnológico femenino. Destaca su aportación al “ecosistema tech” de Barcelona, con múltiples proyectos de fomento de inversiones en “startups”, en varios ámbitos, entre ellos, “el futuro del trabajo”.

En el marco de esta responsabilidad social y de fomento de la diversidad del empleo STEM, la empresa recurre a una suerte de “acciones positivas”, tanto para el reclutamiento como para el acceso con preferencia de las mujeres en los sectores STEM. Por ejemplo, en la fase de colocación, sobre todo en ciertas posiciones “tech”, las más fáciles de cubrir (ej. perfiles junior), solo acoge candidaturas femeninas. Asimismo, creó el “programa Women in Leadership”, para fomentar la presencia femenina en los puestos de dirección.

Destacable, también, la experiencia de Accenture, una entidad internacional que se dedicada a la consultoría tecnológica, en orden a favorecer la participación de mujeres en el campo de las STEM. A través de “*Mujeres en STEM: construyendo futuro*” dedican un espacio en su web para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la tecnología, con las mujeres de la compañía, ofreciendo su visión de la situación y haciendo aportaciones que puedan servir de ejemplo a otras mujeres¹. Otras muchas empresas (ej. la Refinería BP de Castellón incluye el programa STEM), en el marco de su responsabilidad social, llevan a cabo iniciativas análogas.

Pero pongamos ahora algún ejemplo ilustrativo de emprender en femenino para el sector tecnológico. *RatedPower* es una empresa española creadora de un software”, “pvDesign”, cuya misión es generar, en cuestión de minutos, el trabajo que se tarda un mes en resolver para la optimización del diseño de plantas solares. La startup madrileña (2017) tiene una mujer como CEO: Andrea Barber (junto a Miguel Ángel Torrero y Juan Romero). Con una cartera de empresas-cliente muy destacada en los 5 continentes, como Iberdrola, Shell, Cobra, Engie, Shanghai Electric... cuenta con una plantilla de 26 personas trabajadoras (no consta la distribución por género) (Sánchez Molina, Pilar, 2020).

Una confianza en el valor diferencial de la capacidad de emprender en femenino que ponen de relieve las tendencias de cambio, evidenciando una creciente ruptura del techo de cristal en el ámbito tecnológico-digital. Así, cabría destacar también la posición de liderazgo de una mujer en GoHub, la aceleradora de Global Omnium (antigua Aguas de Valencia) para financiar con hasta 150.000 euros a startups en fase semilla, mientras que GoHub Ventures se ocupa de la fase aceleración (entre 500.000 euros y tres millones). En su visión:

¹ <https://www.accenture.com/us-en/company-building-the-future-view-all>

“El ecosistema es muy joven en España y al final esto significa debilidad, debe convertirse...en algo esencial de la cultura empresarial y de la mente social colectiva. La I+D se va a poner en valor tras la covid19, y ahí veremos...más acción femenina”

Acción femenina innovadora, aunando tecnología y exploración de sectores poco transitados de mercados muy clásicos, como el inmobiliario, y que ilustra la capacidad de la mujer para romper los techos de cristal, al menos en un creciente número de experiencias, que hallamos en ¡Oh My Place!². Su CEO es Irene Trujillo (nacida en Puertollano) y estudió Arquitectura en la Politécnica de Madrid. Vivió en Australia y China antes de dedicarse a un concepto en auge: el *coliving*. Se trata de una “startup” en el sector inmobiliario que gestiona pisos reconvertidos en espacios residenciales compartidos en Madrid. Pero se han visto abrumados por la demanda, debiéndose abrir a otras escalas, que representan mercados que suponen nuevas oportunidades de negocio para los inversores a medio y largo plazo.

2.2. LA BRECHA DE EMPLEABILIDAD EN EL EMPLEO DIGITAL:

LA IA Y LA CIBERSEGURIDAD SE SIGUEN RESISTIENDO A LAS MUJERES

2.2.1. EL EMPLEO DIGITAL COMO OPORTUNIDAD Y COMO RIESGO: BARRERAS DE GÉNERO PARA LA ATRACCIÓN-RETENCIÓN DE TALENTO FEMENINO E INCIDENCIA PSICOSOCIAL

El Informe referido no trata sólo de la brecha de género en el empleo científico-tecnológico (STEM) en general. Además, presta una atención particular a las que se producen en los sectores de empleo más prometedores de la economía digital. De nuevo, el potencial de crecimiento contrasta con la marginación femenina. Por lo que hace a la Inteligencia Artificial (IA) el promedio de empleo femenino en todo el mundo es del 12 por cien y en la Ciberseguridad del 20 por cien.

Tanto en ellos como en la mayoría, pervivirían, como registrado el Informe, fuertes estereotipos y sesgos de género, así como barreras personales y sociales. En efecto, la digitalización, así como la virtualización que promueve, de los tiempos y lugares de trabajo, conlleva un nuevo modo de organización del trabajo, que no es neutral para las oportunidades, tanto de acceso como, sobre todo, de continuidad y progreso de las mujeres, en el empleo digital. Si las exigencias de aprendizaje continuo y la capacidad de reinención no suponen gran dificultad a las mujeres, más bien lo contrario, los imperativos de movilidad, casi constante, y sobre todo de disponibilidad, derivada de la conectividad intensiva, sí.

Desde un punto de vista de gestión psicosocial del trabajo digital, tendencialmente dominante en el futuro del empleo -aunque este no se escriba exclusivamente en esta dimensión-, no son baladíes estos requerimientos cualitativos. La atracción no dependerá sólo de las condiciones retributivas, incluso de estabilidad, sino también de otras satisfacciones y posibilidades, como la conciliación de los tiempos de vida y trabajo

² <https://ohmyplace.es/es/espacios/>

(“salario emocional”). No es, sin embargo, este factor de riesgo psicosocial para el bienestar femenino (que no sólo ven insatisfechas sus oportunidades de acceso a empleos mejor valorados y con más futuro, sino que hallan más dificultades para su continuidad en ellos, con lo que de frustración añadida supone) el enfatizado por el Informe. Este insiste, como se apuntó ut supra, en algo que ya comienza a convertirse en una evidencia, verificada en diversos lugares del mundo y en diferentes sectores. Los estereotipos de género, en cuanto están también hondamente arraigados en las personas que diseñan y programan los sistemas de gestión por IA y Big Data, se trasladan a estos. Las barreras para el progreso profesional en estos sectores de empleo prominentes son las mismas.

Muy ilustrativo -demoedor- es el dato que se aporta sobre composición de la titularidad de los Gigantes de las tecnologías (Amazon, Apple, Facebook, Microsoft y Google). Todas están dominadas por los hombres. Y ello en los diversos niveles, desde los dueños hasta los CEO, pasando por las principales direcciones empresariales (producción, tecnología, recursos humanos). Las razones de esta infrarrepresentación (y sus efectos, también psicosociales) son análogos a los analizados para los sectores de empleo STEM, por lo que no repetimos. Consecuentemente, también en este ámbito del empleo digital con mayor valor añadido la corrección de estos factores y riesgos de discriminación solo puede hacerse con un reclutamiento más profundo de mujeres como investigadoras, analistas y empresarias (emprendimiento, autoempleo). Para eso, dentro del compromiso global a tal fin, y de las políticas correspondientes, parece clara la necesidad de:

- a) Acciones positivas de financiación. Propone la concesión de ventajas a la hora de su acceso a las rondas de financiación, pública y privada, de sus proyectos, de investigación y/o inversión
- b) Diseño de sistemas de programación de contenidos e imágenes en el ecosistema digital libres de sesgo de género, a fin de que los sistemas de IA (robots, gestión Big Data) los eviten. El desarrollo tecnológico de la requiere una dimensión ético-jurídica, de modo que incorpore patrones de conducta descontaminados desesgos de género, para que esa IA no sólo resulte eficaz sino justa y socialmente responsable, además de legítima, por supuesto.

Aunque el Informe tampoco repara de forma especial, a diferencia de lo que hace, como se indicó, respecto de la fase educativa en el ámbito del empleo tecnológico, es de reseñar, también para el sector del empleo digital, que el acoso sexual en el trabajo en este tipo de compañías ha constituido uno de los problemas principales. La presencia significativa de este riesgo psicosocial (hoy particularmente ordenado con el Convenio 190 OIT, 2019) en los grandes gigantes tecnológicos fue aireada de forma intensa. Se ha producido a raíz de que miles de sus personas empleadas en todo el mundo se quejarán (a finales de 2018) de prácticas empresariales de sexismo, racismo y encubrimiento de casos de acoso sexual dentro de las tecnológicas (Belmonte, P., 2018):

“Deberíamos...no pasar por alto la posibilidad de que las empresas tecnológicas disruptivas...dependan menos de la innovación tecnológica, per se, que de los cambios en la forma de empleo y...de la imposición de condiciones de trabajo más duras. La naturaleza de la tecnología depende en gran medida de lo que la gente pueda... aguantar”.

Lógicamente, condiciones de este tipo dificultan más el acceso y la continuidad en esos empleos a las mujeres. Y, las que resisten, dada la necesidad de empleo, se verán sometidas a una mayor presión psicosocial, por la sobrecarga de trabajo añadida derivada de la distribución sexista del trabajo de cuidar no pagado en condiciones de mercado, como sigue sucediendo también en este ámbito, conforme indica el Informe analizado. De ahí, pues, la necesidad de que las empresas tecnológicas requieran de políticas atentas no sólo a la satisfacción máxima de la clientela externa, también de la satisfacción de las demandas de su clientela interna, personas trabajadoras.

2.2.2. EL INQUIETANTE DÉFICIT DE PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL SECTOR DE EMPLEO DE CIBERSEGURIDAD: ASIGNATURA PENDIENTE PARA INSTITUCIONES Y EMPRESAS

Antes, durante y después de la emergencia sanitaria, una de las cuestiones que más está marcando la transición a la era de la digitalización de la empresa y la virtualización de los lugares de trabajo es la preocupación por las “violaciones de seguridad” o las “brechas de seguridad” (agujeros en la seguridad de la información y en los sistemas y hardware que transmiten, usan y almacenan esa información). Como siempre, un riesgo (amenaza) constituye, al tiempo, una fuente de oportunidades. Desde la estricta perspectiva ocupacional, el Informe desvela que las mujeres tienen mayores preocupaciones de privacidad que los hombres cuando navegan por la red o trabajan en línea. Consecuentemente, tienen mayores expectativas de cumplimiento de políticas de seguridad y de usos razonables de los sistemas que los hombres.

Paradójicamente, este factor de género favorable a mayor seguridad cibernética - sin embargo, son las principales víctimas de la violencia en red por compañeros de trabajo-, no se traduce en mayor oportunidad de empleo (solo alrededor del 20% del personal de seguridad cibernética son mujeres en todo el mundo). Esta brecha dígito-ocupacional de género podría derivar en un déficit de eficacia. La ausencia de la perspectiva femenina en los procesos de toma de decisiones sobre ciberseguridad podría estar comprometiéndola, incrementando las conductas de ciber-inseguridad. La existencia de un bloque diferenciado personas de clientes/ usuarias requeriría una diversidad profesional análoga, para que todas las voces de clientes, también mujeres, se escuchen y entiendan, haciendo una ciberseguridad más efectiva.

¿La consecuencia? Una vez más sería el fuerte desequilibrio entre las expectativas de carrera profesional, ahora en el sector de empleo, presente y todavía más futuro, de la ciberseguridad, y las de cuidados familiares (trabajo de cuidar no remunerado). Este -recurrente- desequilibrio actuaría no sólo como factor de disuasión, sino que, por ello, se convertiría en un importante factor de riesgo psicosocial. Y ello tanto para quienes no pueden acceder a él, o mantenerse (ansiedad, decepción y frustración de quienes se ven excluidas de un futuro por factores ajenos a sus capacidades, quebrando sus vocaciones o trayectorias), como para las que sí lo hacen, pues supone un importante sacrificio, por las condiciones de mayor disponibilidad exigibles.

Si se analiza el lenguaje utilizado en los artículos que analizan los cambios en este sector de empleo, siempre, o casi, se refieren a roles masculinos. Aunque suele darse, a través de las representaciones gráficas de los organigramas, un mayor papel a la imagen de mujeres (Gráfico 1), la realidad es la distribución sexista.

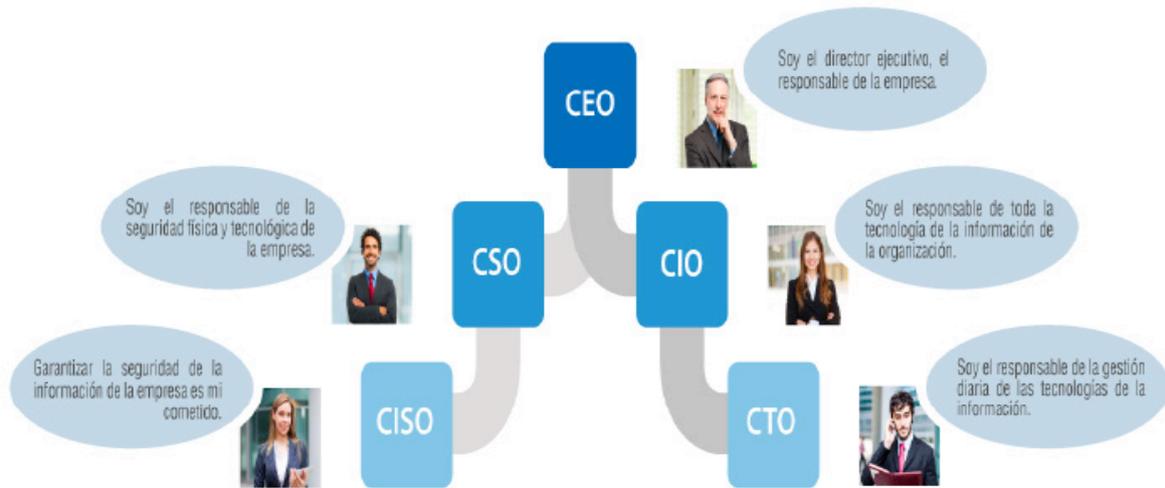


Gráfico 1.

Organigrama profesional de empleos de la ciberseguridad

Fuente. "CEO, CISO, CIO... ¿Roles en ciberseguridad?"

<https://www.incibe.es/protege-tu-empresa/blog/ceo-ciso-cio-roles-ciberseguridad>

3. FUTURO DE LOS EMPLEOS EN LAS ACTIVIDADES (FEMINIZADAS) DE CUIDAR: LA DIGITALIZACIÓN Y LOS SERVICIOS A LAS PERSONAS (SOCIEDAD 5.0)

3.1. FUTURO DEL TRABAJO DE EDUCAR-CUIDAR: TECNOLOGÍA Y SERVICIOS A PERSONAS

Por más intensa -tanto en su capacidad de destrucción de empleos hoy existentes como en la de crear otros nuevos- que sea la Revolución Industrial 4.0, incluso de la Sociedad 5.0 (sociedad súper-inteligente), de la que habla Japón -paradigma de los desafíos que plantean las sociedades más envejecidas, de presente y de futuro-, buena parte de los empleos más feminizados continuarán. Si bien, no necesariamente del mismo modo. Al menos no todos. No ya el bienestar social y personal, sino la propia supervivencia de una sociedad, en cualquier tiempo, pasa por mantener, desarrollar e incluso reforzar, los servicios a las personas, no ya solo a las empresas.

Del mismo modo que los negocios evolucionan en la dirección de ofrecer una mayor satisfacción a la clientela, también la satisfacción de las necesidades de las personas y de las familias requiere de un imponente número de actividades y servicios, intensivos, hoy aún en “mano de obra humana”, mucha femenina (educación, sanidad y salud, servicios sociales, dependencia, alimentación, limpieza, trabajo doméstico, etc.). Esta dimensión humana y social del empleo futuro tiene un horizonte de desarrollo importante, ante retos como el envejecimiento de la población, también la reducción de la natalidad y del tamaño de las familias (requiere externalizar en el mercado tareas de casa -también por mujeres-), así como las propias ganancias de tiempo productivo para las mujeres.

En suma, el trabajo del futuro no se declina en singular, sino de forma plural, y en este marco de “trabajos futuros”, la economía de los servicios de cuidar no irá a menos sino a más. Por ello se precisa su revisión, tanto en sus modelos de organización (donde la tecnología también juega) como en sus condiciones contractuales, para que no sigan conformando legiones de empleo atípico-precario. En España, según datos de Eurostat y *Staffing Industry Analysts*, casi la mitad de la población ocupada tiene una relación laboral atípica (46%, 40% en el conjunto de Europa), la mayor parte mujeres (Cañigüeral, A., 2020; Arroyo, L., 2020). De ahí el sesgo de género de estos empleos.

Desde la perspectiva que aquí más interesa, la interacción entre la digitalización y los futuros trabajos, de un lado, parece ganar evidencia la visión dualista. A tal fin, halla consenso la comprensión del futuro como una alianza entre la tecnología y este tipo de trabajos, a fin no sólo de fomentarlos sino también de hacerlos bastante más seguros y saludables, para las personas trabajadoras (prevalentemente mujeres) como para las personas usuarias. De otro, como ha evidenciado la -dramática- pandemia de la covid19, en buena parte, tiene entrada la “economía de las plataformas digitales” o la “economía bajo demanda, hoy en el ojo del huracán en el plano jurídico y social” (una posición ambigua asume el ATJUE 22 de abril 2020, Yodel Delivery Network).

Son muchas las experiencias de mujeres que habrían roto el techo digital en el ámbito del emprendimiento. Por ejemplo, en un típico trabajo de cuidar, una escritora convirtió su amor por las letras [actividad propia del sector humanístico] y por enseñar a los niños en una startup con intenso uso de la tecnología digital y empleadora de 7 personas en plantilla más los contratos de edición con personas escritoras autónomas. Se trata de *Micuento*, que comercializa libros personalizables (datos, una dedicatoria y una bonita foto del niño/a) para menores a través de un algoritmo.

También el aprendizaje, aunque en otras edades y para más variados ámbitos, a través de la creación de redes sociales mediante tecnología digital, estaría en el origen y en el modelo de negocio de la pyme-startup *DotTheGapa*. De nuevo, estamos ante una iniciativa de emprendimiento digital en femenino y trata de hacer realidad para muchas personas, a través de un coste asequible. Una vez más, tras esta iniciativa de emprendimiento femenino creadora de empleo no hay sino un problema social que experimentan miles de familias hoy: las oportunidades de empleo futuro crecen con el aprendizaje de idiomas y en la movilidad internacional, pero un mes de estancia en Irlanda puede costar, en buenas condiciones, unos 4.000 Euros y, además, es probable que sea ineficaz e ineficiente el esfuerzo inversor familiar, por la tendencia a agruparse con otros españoles. La solución tecnológica surge de la experiencia de la fundadora como madre, al observar las pocas actividades de intercambio realmente eficaz.

Dispone de una doble faceta:

- Para particulares (C2C: *consumer-to-consumer*) donde por un precio fijo reducido se dispone de una red internacional de amistades y contactos.
- Un espacio para empresas (B2B: *business-to-business*). En él las personas empleadas de una empresa tienen una plataforma (*dothegap employees*), bien para prestar aquel servicio de facilitación de una formación global para sus hijos, como beneficio social ("salario emocional") asumido por las empresas, bien en torno a sus aficiones comunes (te visito tu lugar de residencia para hacer la afición "X", me visitas para hacer la afición "Y"). Se trata de facilitar a las empresas beneficios sociales dirigidos a atraer y retener talento, masculino y femenino, mejorando su bienestar.

No podemos profundizar en esta interesante experiencia emprendedora en el sector educativo-cultural, pero sí merece la pena, por su conexión con nuestro objeto de análisis, evidenciar un rasgo de la plantilla de esta pyme tecnológica. Su fundadora ha conseguido romper el "techo de cristal", pero no la brecha de género en su plantilla. De las 7 personas que la conforman, 6 de ellas son hombres (diseñadores y técnicos) y solo una mujer (diseñadora de la página web y gestora).

Sin perjuicio de esta constatación (que evidencia las dificultades de superación de la brecha tecnológico-ocupacional de género, aun con liderazgo de mujer), ambas experiencias de emprendimiento en femenino ilustran el futuro. Junto a gigantes tecnológicos (aun con modelos de organización de la actividad de empresa y el trabajo dotado de mayor innovación, flexibilidad y movilidad), se desarrollaran las unidades organizativas y de empleo más "pequeñas-flexibles-dinámicas". De este modo, aparecerían como genuinas "unidades de élite" hijas de un tiempo digital que llama al éxito por sus capacidades de reinención, creatividad, innovación y cambio. Desde esta perspectiva de renovación digital de empleo típicos femeninos, se ha destacado, antes y durante la pandemia, el

creciente éxito de las plataformas digitales para la prestación de trabajos de cuidar (la llamada “uberización” de la economía de servicios de cuidados a domicilio - “canguro”-).

Son varias las experiencias que cabe citar a tal fin. Pero aquí reseñaremos solo la startup *Nannyfy*, una de las más conocidas y en expansión, nacional e internacional, también nacida de la necesidad de una madre urgida de un servicio de conciliación. A diferencia de otras presentes en España, su CEO, es española. La cofundadora y CEO principal de la empresa, al igual que su homóloga de *Yoopies*³, identificó dos necesidades sociales en tiempos diversos de servicios de cuidar a menores. Primero, la inexistencia de esa oferta de servicio de canguro a cualquier hora (servicio de canguro puntual, en cualquier tiempo y lugar). Segundo, en pandemia, con el miedo de madres y padres al cuidado a domicilio, la oferta presencial existente no generaba confianza plena. De ahí que se reconvirtiera a la prestación de servicios virtuales, multiplicando su facturación (canguros virtuales, e-activities, etc.).

Como en otros casos, junto a la sección de atenciones a necesidades de cuidar de particulares, desarrolla los servicios (de conciliación de la vida laboral y familiar) para empresas en relación a sus plantillas (*Nannyfy Business*). A su juicio, el éxito de estos servicios se debe a sus altos retornos: reduce el estrés laboral ligado al cuidado de los hijos, por lo tanto, previene el absentismo subyacente a esa causa, mejorando el ambiente laboral, y crea una vía para atraer y retener talento, sobre todo femenino, al aumentar la satisfacción y calidad de vida (“salario emocional”). Por lo que refiere a la estructura ocupacional, de un lado, el núcleo duro, la plantilla nuclear, el “*equipo Nannyfy*” (Equipo de talento: 14 personas), sí evidencia cierta superación de la división sexual del sector de empleo de referencia, tendiendo a la paridad, pero, de otro, la gran “red social de personas cuidadoras” (comunidad de canguros), no, la perpetua: miles de jóvenes estudiantes (pedagogía, psicología, educación infantil, etc.) que trabajarían a tiempo parcial y autónoma (relaciones atípicas) hasta finalizar la carrera

En definitiva, la plataforma dice actuar como servicios intermediarios (mercado electrónico de trabajo de cuidar: *E-markeplacet work*). Las transacciones (economía a demanda) tendrían forma de contratos civiles (trabajo autónomo). Pero, en todo caso, la profunda innovación tecnológica del modelo de negocio y de la organización laboral no cambia que la actividad sea desempeñada principalmente por mujeres.

³ <https://nannyfy.com/>; otras son: babysits.es/ (red global de proveedores de cuidado infantil fundada por un holandés, con una plantilla -equipo- superior a 20 personas, de las cuales la mayoría son mujeres jóvenes, si bien aparecen un creciente porcentaje de chicos, en tareas digitales). <https://www.sitly.es/> (se califica en su web como la red de niñeras más grande en España, tratándose de una auténtica red internacional); <https://yooopies.es/> (“la primera plataforma social europea” -2012- para la creación de una comunidad digital de cuidar a domicilio fiable: “Niñeras, cuidadores de mascotas, limpieza doméstica, atención domiciliaria para personas mayores y dependientes). Esta última empresa, también concebida como una red social europea de trabajos de cuidar, contaría con una plantilla -equipo- de unas 20 personas, donde, además de su gran juventud, destaca la presencia masculina, muy relevante.

3.2. INTERNET DE LAS COSAS Y SERVICIOS DE CUIDAR: SOCIEDAD 5.0 ¿AMENAZA PARA EL EMPLEO PREVALENTEMENTE FEMENINO U OPORTUNIDAD DE REVALORIZACIÓN?

La inteligencia biológica se mezcla cada vez más con la “inteligencia artificial”, con los algoritmos, los robots, asistentes virtuales, “cobots (robots colaborativos)”, etc. Y no sólo en los trabajos industriales, incluso de servicios a empresas, sino en las “tareas cotidianas”, tareas de cuidar (educar, asistir) que, como se viene recordando, han sido tradicionalmente “nichos de empleo femenino”. “Reservas de empleo feminizado” que, por lo evidenciado, seguirán, aunque se “modernicen” las formas organizativas de la prestación a través de la digitalización de sus modelos de negocio, también de los medios de realización (actividad online).

Aunque tampoco es este el lugar para entrar en ello, sí merece la pena recordar que ya se ha diseñado un nuevo paradigma para facilitar la comprensión, y promover, estos cambios: Sociedad 5.0. En otras palabras, la tecnología digital se aplica a la vida más cotidiana para sostener una sociedad económica dinámica a pesar de los retos sociodemográficos. ¿Esta proyección intensiva de las soluciones tecnológicas a las tareas de la vida cotidiana, incluidos los trabajos de cuidar, amenaza realmente estos “nichos de empleo” femeninos o realmente liberará a las mujeres de las tareas más precarias para que, a medio plazo, sí puedan hacerse efectivas la igualdad de oportunidades, participando al mismo nivel que los hombres de los trabajos más sostenibles, retribuidos y saludables? No podemos dar respuesta aquí en este estudio -ni probablemente sea cierto para nadie en el futuro más inmediato, pues se trata de una apuesta de más largo plazo-. Pero sí es útil dejar constancia tanto de los procesos como de algunas experiencias embrionarias.

Sería el caso, por ejemplo, del creciente recurso a la tecnología digital de los “Chabots” o asistentes virtuales en sectores de actividad, distintos a los trabajos de cuidar, en los que también hay una intensa presencia femenina, como el telemarketing (*Call Center*). O de los robots, como los “nuevos enfermeros del futuro”, incansables, no enferman ni pueden contagiarse (aunque no deberíamos despreciar que sí son vulnerables a los virus informáticos). Pero no sólo los hospitales pueden llenarse de “autómatas”, también los hoteles, los bares... En suma, una vez más, el trabajo futuro está lleno de ambivalencia, pues al tiempo que la digitalización permite modalidades de prestación de servicios clásicos de formas más dignas y saludables para las mujeres, también abre interrogantes en torno a su sostenibilidad como “empleos humanos”, al ser asumidos por IA (riesgos de automatización) (Rubio, I., 2020).

4. ALGUNOS FUTUROS DEL TRABAJO ANTICIPADOS Y ACELERADOS POR LA CRISIS DE LA COVID19 EN CLAVE DE GÉNERO: OPORTUNIDADES Y RIESGOS

4.1. FUTUROS DEL TRABAJO FEMENINO EN EL “ACELERADOR” DE CRISIS DE LA COVID19: ENTRE CONTRADICCIONES Y CONFIRMACIONES DE LOS “EMPLEOS ESENCIALES”

Sin embargo, la tragedia de la covid19 habría tenido como “virtud” hacer estos empleos feminizados infravalorados más visibles (ej. cajeras de supermercados, profesionales sanitarias, mujeres de servicios de limpieza, etc.-). Como ha evidenciado, un Estudio del Instituto de la Mujer, la esencialidad de una actividad por su utilidad social y económica no se corresponde con la valoración retributiva, evidenciando todas las brechas de género -salarial, ocupacional, protección social, pensiones, etc.- (IMIO, 2020). De este informe, también en el marco de la OIT, se desprenden, por lo que más interesa a este estudio, tres situaciones que conforman sendas fuentes de riesgo muy significativo de pérdida de bienestar de las mujeres en sus prestaciones de servicios -valorados como esenciales en la emergencia sanitaria-. A saber:

- a) Aumentan las situaciones de sobrecarga de trabajo (tanto productivo como reproductivo) de las mujeres.

Como es bien conocido, la sobrecarga de trabajo no sólo intensifica situaciones de estrés, sino también acrece la carga mental derivada de aquélla. Las mujeres, en su mayoría, han debido conciliar el trabajo con el cuidado en caso continuado, por el cierre de colegios.

- b) Mayor desequilibrio entre la demanda de trabajo y la recompensa, por la mayor precariedad, la más informalidad, a veces más pobreza laboral.

La visualización (y su revalorización social, que no retributiva) de la economía de los trabajos de cuidar desvela este desajuste, otro de los elementos más determinantes de los factores de riesgo psicosocial. Primero por la fractura entre lo esperado y lo recibido. Segundo, por la inseguridad -laboral y emocional- que genera para afrontar nuevos periodos de crisis, que ya se anuncian para el otoño, en especial determinados grupos más vulnerables (ej. mujeres jóvenes –“yacimiento” de oferta low cost para las plataformas de cuidadoras-, mujeres con baja cualificación, mujeres migrantes). Como ponen de relieve la OCDE y el FMI, en sectores como el comercio, el turismo y la hostelería, muy feminizados, se mantendrán largo tiempos las dificultades.

- c) Ha aumentado el riesgo -actualizado en daños- de diferentes formas de violencia, en especial de género, contra las mujeres.

En suma, se reconfirmaría que la digitalización solución a las crisis, porque la mutación a digital sostiene el negocio vivo y el empleo actual (Rodríguez, A., 2020). Reactiva la economía bajo demanda (Gig Economy), abriendo nuevos escenarios en el futuro del trabajo femenino, abarcando la economía de cuidados y su expansión. Pero también desvela riesgos para la salud. Un claro ejemplo es el teletrabajo.

4.2. “MIGRACIÓN” MASIVA AL TELETRABAJO EN PERSPECTIVA DE GÉNERO:

¿PRUEBA DE UN FUTURO MÁS CONCILIADOR ENTRE TIEMPOS DE VIDA Y DE TRABAJO?

Pero el impacto anticipador y acelerador del futuro “de” y “en” los trabajos por parte de la hecatombe de la covid19 no se mide sólo en términos de formas de oportunidades de negocio, nuevas claves de emprendimiento y empleo para las mujeres. Además, esta crisis está mostrando tanto las virtudes (beneficios), cuanto los riesgos (amenazas) de ciertas formas de organización del trabajo asociadas a la digitalización futura del trabajo, caracterizadas no sólo por su extremada movilidad-flexibilidad, sino igualmente por su realización de forma remota. Hemos pasado de un 9% de personas teletrabajando a un 34%, dato muy llamativo.

Entre los principales beneficios que se atribuyen, comúnmente, a esta forma de organización del trabajo alternativa a la presencial, es la “ventaja de conciliación” de los tiempos de vida y de trabajo, porque ofrecería mayor control individual de los mismos. Consecuentemente, tratarían de procurar tanto el mayor acceso al empleo de las mujeres como su mejor bienestar en el trabajo, pues siguen siendo ellas las que más acuden a estas medidas, pese a ser derechos individuales y basarse en el principio de corresponsabilidad de las obligaciones familiares (ej. STS 190/2020, 3 de marzo) Pero ¿es así? ¿El teletrabajo, en sí, garantiza la conciliación y el bienestar en general, y de las mujeres en particular? ¿Qué condiciones se precisa para que sea así?

5. EL TELETRABAJO EN PERSPECTIVA DE GÉNERO: AMBIVALENCIA COMO FACTOR DE PROTECCIÓN Y COMO FACTOR DE RIESGOS PSICOSOCIAL

5.1. FUTURO DEL TELETRABAJO TRAS LA COVID19: ¿UN CRECIMIENTO SOSTENIBLE?

Que el futuro del trabajo es bastante más teletrabajo que en el presente es una evidencia. Lo que ya no resulta claro es cuánto y cómo, ni siquiera en qué condiciones. En diversas encuestas (Adecco, I Barómetro de empleo InfoJobs), se evidenció que, en 2019, la mayoría de las personas empleadas que carecen de opción de teletrabajo, el 65,5%, anhelaba disponer de esta modalidad. Este deseo se frustraba para la mayoría. Entre el 5 (habitualmente) y el 9% (más ocasionales) de la población teletrabajaban a finales de 2019 (en torno a 1,5 millones de personas: Informe de Adecco sobre oportunidades y satisfacción de empleo, basado en la EPA; INE 2019). El sentimiento de frustración aún sería mayor en España porque el teletrabajo potencial se acercarían al 23 por cien de las personas ocupadas (Gráfico 2): 5 millones de personas.

Por supuesto, nadie desmerece las enormes ventajas asociadas al teletrabajo. Por lo que era esperable, más pronto que tarde, una cierta eclosión del teletrabajo. Para la empresa tiene la ventaja de la “reducción de costes” (infraestructura, equipos, dietas o pluses de desplazamiento) y la potencial mejora de la productividad (incrementando la motivación de las personas empleadas en la empresa reduce la insatisfacción y las bajas). Para la persona trabajadora se atendería su demanda de bienestar (“salario emocional”), en especial por las facilidades que daría a la conciliación de la vida laboral y familiar (el gran obstáculo emprendimiento, empleo y promoción de las mujeres), pues elimina movibilidades y rigideces en la distribución de los tiempos de vida y de trabajo. En el plano social, esta rebaja de desplazamientos no sólo conlleva una mejora de la movilidad en las ciudades, sino que también supone un ahorro energético y de contaminación por combustibles, favoreciendo la protección ambiental.

Tras decretarse el estado de alarma, el volumen de personas trabajadoras en la situación de teletrabajo se estima en torno al 34% de la población ocupada (Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, con base en encuestas y datos del INE). (“teletrabajamos por encima de nuestras posibilidades”). Que se trata de una anomalía es evidente. Primero, económica, porque si nuestras posibilidades migratorias hacia el teletrabajo estaban en la franja del 20%, superar la del 30% implica que en España se está teletrabajando “por encima de nuestras posibilidades” (tecno-organizativas). Segundo, jurídicamente: el art. 5 RDL 8/2020 condiciona la preferencia del teletrabajo a que sea posible -tecnológicamente- y razonable -económicamente-. Tercero, en el plano comparado, pues el incremento “forzado” ha sido superior al de países que ya estaban en una franja superior a la nuestra de teletrabajo: en Alemania El teletrabajo aumentó de un 12% al 25% durante la crisis sanitaria del coronavirus SARS-CoV-2.

Entonces ¿estamos ante una aceleración temporal de una tendencia del trabajo futuro que repercute positivamente en la empleabilidad equitativa -reducción de la brecha de género- de las mujeres y en su bienestar psicosocial?

5.2. EL “BOOM” DEL TELETRABAJO EN CLAVE DE GÉNERO: ¿DE LA “FRUSTRACIÓN” A LA “SATISFACCIÓN” O A LA “MITIFICACIÓN” CONCILIADORA?

Al respecto, debe advertirse de que la improvisación o falta de planificación de esta modalidad organizativa del trabajo, tiene consecuencias nocivas de gran importancia, no sólo para el bienestar de las personas trabajadoras, en especial para las mujeres, también para la productividad y seguridad empresariales. De un lado, en el plano económico, una migración masiva de los centros de trabajo a los domicilios, por lo tanto, no planificada, eleva los riesgos de ineficiencia económica, así como los de inseguridad de los sistemas (vulnerabilidad de las conexiones privadas). Para que sea rentable y sostenible se debe superar la curva de aprendizaje del nuevo modelo organizativo, sin que se identifique sólo con un tránsito de lo presencial a lo remoto por una conexión digital de buena calidad. El empleador debe ser consciente de los límites y de los riesgos -económicos y de salud- del nuevo modelo y optimizarlo.

De otro lado, desde el punto de vista del bienestar de las personas trabajadoras en general, y de las mujeres en particular, esos riesgos son manifiestos. Desde luego así ha resultado en la fase de migración masiva al teletrabajo decretada (convivencia continuada, cuidado adicional de los hijos por el cierre de colegios, sensación de aislamiento, etc.). El resultado del tránsito al teletrabajo será una notable *reducción de garantías de la calidad de vida*, por la devaluación de ciertas condiciones de trabajo: al exceso de jornada (un promedio de dos horas más en España; tres en EEUU) se suele sumar la distribución irregular de horario (o se inicia al amanecer o/y termina “solas en la madrugada”). Los datos no se basan sólo en encuestas, también en registros: consumos de internet en redes privadas virtuales (VPN), tiempos de conexión.

Como es conocido, esta pérdida de control del tiempo de trabajo constituye uno de los factores de riesgo psicosocial más relevantes. Significa una mayor presión y ansiedad, aumentando la exposición a situaciones de estrés laboral que arriesgan a desembocar en estados crónicos. Tal es la situación de sobrecarga y estrés que muchas mujeres trabajadoras anhelarían incluso el regreso a la oficina presencial (Davis, M.F. -Green, J., 2020). Por lo tanto, pese a lo que se presumía -y se deseaba-, el trabajo de forma remota ni elimina ni corrige de forma significativa el factor de riesgo psicosocial asociado a la distribución sexista del trabajo de cuidar.

Pero no son solo factores de riesgo psicosocial los que crea el teletrabajo, sobre todo a domicilio, sino también riesgos ergonómicos. Los datos revelan un aluvión de visitas a consultas de fisioterapia (“espaldas crujidas”). Largas horas de portátil, inmovilidad y espacios laborales improvisados agravan los TME, la mayor causa de absentismo y alta prevalencia femenina.

En estas circunstancias, emerge una significativa frustración de las expectativas puestas en el teletrabajo como solución a problemas de bienestar de las mujeres en el trabajo. Como es natural, la respuesta no puede estar en tornar a la “vieja normalidad” de la cultura y la práctica del trabajo exclusiva o prevalentemente presencial. Los beneficios y virtudes del teletrabajo son innegables y será, queramos o no, y caracterizará el trabajo futuro propio de la era digital. Varias consecuencias negativas del teletrabajo a domicilio en emergencia desaparecerán con ella.

Ahora bien, para que el teletrabajo, como forma organizativa de trabajo típica de una nueva normalidad digitalmente mejorada, resulte económica y socialmente útil (productivo, equitativo y saludable), también en clave de género, precisa ordenación (planificación, organización, capacitación, regulación). Los comentados factores de riesgo (psicosociales: prolongación de jornada, falta de desconexión, multiplicación de tareas y atenciones, etc.; ergonómicos: patologías de cuello, cervicales, espalda, etc.; higiénicos: fatiga visual, etc.) no desaparecen en la normalidad del teletrabajo. Tampoco desaparecen los factores de barrera social: dificultades de conciliación por ausencia de adecuadas políticas de conciliación y de modelos de corresponsabilidad por las obligaciones familiares (persistente distribución sexista del trabajo de cuidar).

5.3. UNA REGULACIÓN EQUILIBRADA DE GÉNERO, PRESUPUESTO AGLUTINANTE DE LAS CONDICIONES DE OPTIMIZACIÓN ECONÓMICA Y PSICOSOCIAL DEL TELETRABAJO

Precisamos una nueva regulación acorde con la prometida revolución sociocultural del teletrabajo, aún pendiente. Su rentabilidad no es sostenible a costa de una mayor pérdida de control de los tiempos de vida por la mayor disponibilidad derivada de la conectividad permanente (Eurofound, 2015). Tampoco puede asentarse en el deterioro de las opciones reales de conciliación ni desplazando a las personas trabajadoras parte de los costes de producción (consumos por mayor conexión, cuando se hace en el domicilio, titularidad de los dispositivos de trabajo, etc.). Además, sin el equilibrio entre la mejora de la productividad y las posibilidades reales de conciliación (contrato psicológico y salario emocional añadidos al estándar de trabajo decente) no seguirá la implicación de las personas, necesaria para su rentabilidad y seguridad a medio y largo plazo

Una transformación económico-laboral de esta envergadura no es solo un tema tecno-organizativo sino, como se decía, de cambio de cultura laboral. Además de tener competencias adecuadas ("capital humano digital"), por ambas partes, hay que sumar una actitud favorable a cambiar presencia por remota. De los cuatro factores clave para lograr esta optimización-equilibrio en el teletrabajo, unos enfatizan lo tecnológico (capacidad y seguridad del sistema), otros, en cambio, "lo organizativo" (la empresa debe rediseñar su forma de organización: tele-trabajar no es hacer lo mismo a través de internet, sino un modelo diferente, centrado más en objetivos que en tiempos). La mayoría se centran "en lo humano" (competencia y actitud digitales) (Peiró, J.M-, Soler, A., 2020). La capacitación comunicativa ha de servir, primero, para el liderazgo en la conformación de equipos de trabajo, evitando el *riesgo de dilución de la cultura organizacional* y del sentido de pertenencia. Asimismo, debe dirigirse a dar la calidad formativa y de promoción requerida por las personas trabajadoras. Mediante el acuerdo contractual -el principio de voluntariedad ex art. 13 CET- se deben desarrollar las competencias que potencien su empleabilidad y el desarrollo de carrera en el entorno digital (inversiones en capacitación humana digital) (Finnegan, M, 2020).

Naturalmente, la capacidad de este acuerdo para cumplir de forma óptima su misión de equilibrio entre razones e intereses de flexibilidad de ambas partes, además de satisfacción

de sus expectativas remuneratorias (rentabilidad empresarial, salario emocional, etc.), no nacerá espontáneamente. Necesita un apoyo regulador, más colectivo o convencional que legal, aunque este pueda ser conveniente hoy. Así lo han anunciado Alemania y España, aunque, conviene advertirlo, no exista el oportuno consenso entre los interlocutores sociales (estos ya disponen de reglas colectivas, nacionales y comunitarias, si bien no vinculantes).

Existen numerosos cuerpos legislativos que apelan a normas y políticas de empresa para el teletrabajo: formativos (art. 13 ET), de salud laboral en los entornos digitales (art. 88 LOPDGDD: derecho a la desconexión digital) y de conciliación de la vida laboral y familiar (arts. 34.8 -para la gestión autónoma del tiempo de trabajo a efectos de conciliación-, 34.9 -obligación de registro horario- y 88 LOPDGDD). Aun en términos de economía y psicología del trabajo, no normativos, el gráfico recoge de forma esquemática tales aspectos (Gil, A. 2020).

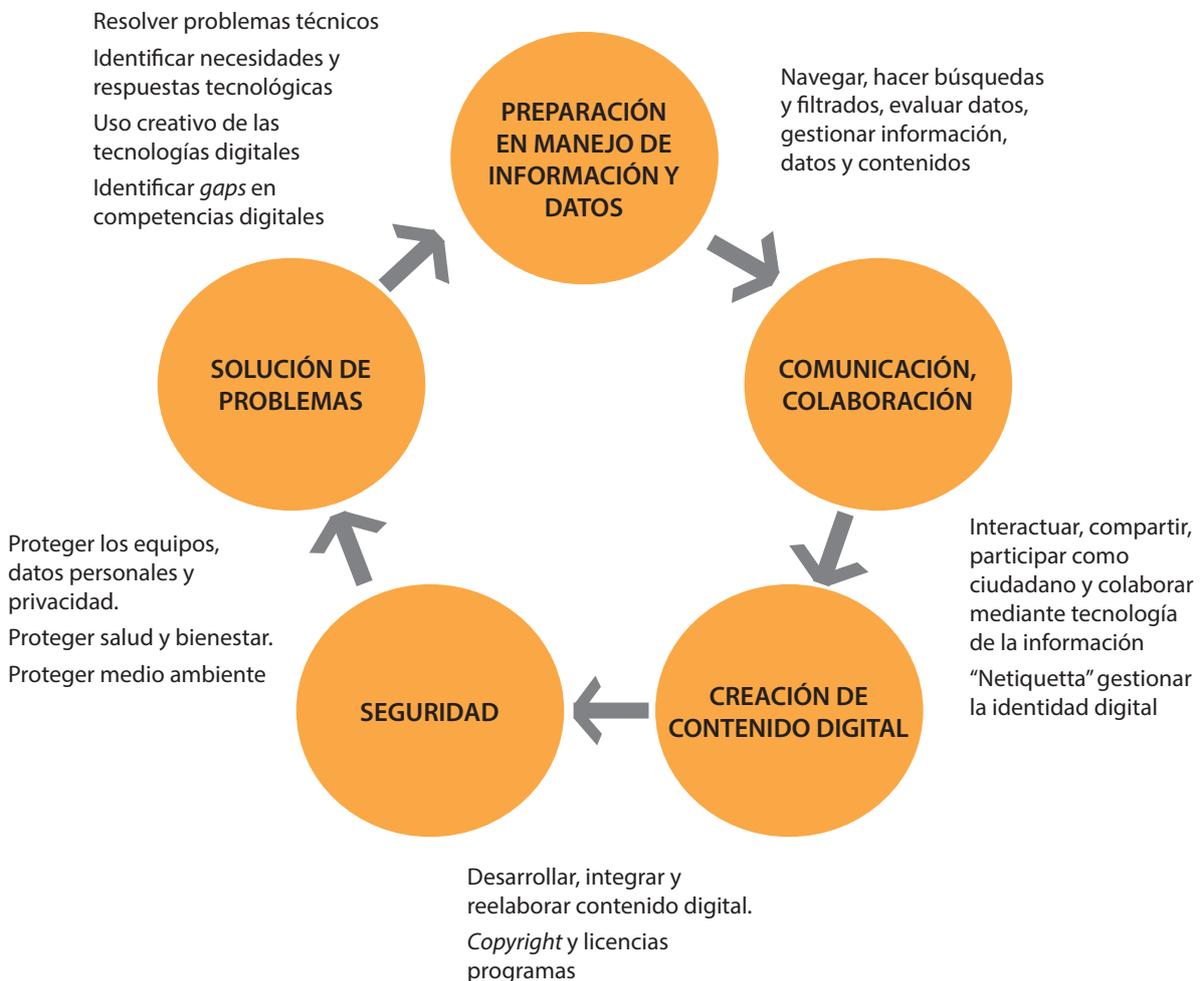


Gráfico 2.
 Factores que integran una política de ordenación óptima del teletrabajo.
 Fuente: Gil, Ana, 2020)

Por lo tanto, una buena política de usos razonables, económica y socialmente, del teletrabajo debería dar cumplimiento a los siguientes aspectos, al menos:

- 1) El derecho-deber de capacitación de las personas trabajadoras en el uso del teletrabajo como parte de un proceso más amplio de capacitación digital
- 2) La gestión del tiempo de teletrabajo en clave de mayor autodeterminación y de corresponsabilidad. A ello deben ayudar tanto derechos-obligaciones previstos, como el registro horario (art. 34.9 ET), cuanto los derechos básicos individuales de adaptación del tiempo de trabajo al tiempo de responsabilidad familiar (arts. 34.8 ET, y art. 6 RDL 8/2020). Asimismo, por cuanto el teletrabajo tiende a un gran desdibujado de las dos variables determinantes para la relación de trabajo, el tiempo y el lugar de trabajo, derechos y capacitaciones como las que engloban el derecho-deber de desconexión digital fuera del horario laboral ex art. 88 LOPDG son vitales (ej. límites temporales, recompensas por buenos usos, etc.).
- 3) Aunque suele apelarse, en el plano de la psicología del trabajo, al beneficio del “salario emocional” en este tipo de formas de organización alternativa, ágil y flexible del trabajo, como principal ventaja, queda claro que se debe garantizar un reparto equitativo de costes productivos (ej. asumiendo parte de los costes -luz, equipos- como suplidos que serían ex art. 26.3 ET). Aunque también puede conllevar otro tipo de retribuciones variables -si se reduce o eliminan las dietas de desplazamiento- y en virtud de las mejoras productivas.
- 4) Las políticas específicas de usos razonables de la tecnología digital, también de las condiciones de prestación, en el teletrabajo, a efectos de una protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo. Aquí, la contemplación de medidas de prevención de riesgos (fatiga informática, fatiga visual, riesgos ergonómicos, etc.) laborales no sólo tiene una lectura de mejora de la cultura preventiva, sino también de la equidad de género en políticas de gestión de riesgos. Aunque hay normas específicas -pantallas de visualización- requiere su modernización, también convencional, no sólo reglamentaria. Muy útil será, como veremos con detalle en el último apartado de este estudio, incluir la protección frente a un riesgo emergente en los entornos digitales en general y del teletrabajo en particular: el acoso y la violencia digital en el trabajo, etc.
- 5) La adopción de medidas de garantía de la continuidad de identidades colectivas. Se evita así el doble riesgo de dilución de identidades: con la empresa y el sindicato -individualización de las relaciones de teletrabajo-

En suma, la buena ordenación de estos aspectos, al menos, son imperativo clave para transitar hacia una normalización mejorada del teletrabajo (flexible, en centro concertado y domiciliario) desde la emergencia, procurando su optimización, tanto en clave de mejora de la rentabilidad como en la de equidad de género. De este modo, se superarían sus límites (tecnológicos, organizativos, humanos). Una adecuada política de ordenación de tiempos de trabajo y tiempos de conexión, y desconexión, tiene enormes virtudes para quienes contratan (ej. facilita la separación entre horas ordinarias y extra, cuya distinción podría diluirse en el teletrabajo; calificación de los accidentes tenidos en el seno del domicilio-lugar de trabajo, de modo que accidentes domésticos no pasen como laborales, tampoco al contrario -art. 156 LGSS-, etc.). Pero sin satisfacer las expectativas de las personas trabajadoras, en especial de las mujeres, los prometidos beneficios se

frustran, agravando la pérdida, no mejorando, el grado de bienestar de las trabajadoras. Hallamos, pues, un nuevo e importante factor de riesgo psicosocial a evaluar, conforme al art. 15 LPRL (art. 13 respecto del art. 14 LPRL).

6. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN CLAVE DE GÉNERO: ALGUNAS EXPERIENCIAS CONVENCIONALES

El teletrabajo es un referente esencial de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar. Así aparece en la legislación de emergencia, como hemos visto, pero también estructuralmente, incorporando una perspectiva de garantía del concepto de salud integral, como bienestar psicosocial. Es el caso de las políticas de usos razonables de las tecnologías digitales para evitar la fatiga informática, mediante la garantía efectiva del derecho a la desconexión digital fuera de la jornada (art. 88 LOPDGDD).

Si la digitalización genera una importante brecha ocupacional de género, no menor es la brecha en el bienestar psicosocial de las mujeres que genera una organización del trabajo basada en la conectividad permanente y en la máxima disponibilidad. Por eso, empresas y representantes sindicales son llamadas a desarrollar la garantía legal del derecho a la desconexión digital, también en el seno de los Planes de Igualdad. Aunque, de momento, no son las experiencias más extendidas, si resultan de especial interés en este contexto de organización de los tiempos de vida y de trabajo para una era digital en una clave de género.

En este sentido, destaca, entre las más recientes, la negociación llevada a cabo por la entidad bancaria CAIXABANC y los sindicatos más representativos de su *II Plan de Igualdad* (ej. significativo es el compromiso con la paridad de género para visibilizar y fomentar el talento femenino en la entidad: el año que viene pasará del 41 al 43 por cien de puestos de dirección ocupados por mujeres).

Sin entrar ahora en mayores profundidades, aquí cabría reseñar tres aspectos de forma especial con relación a este instrumento de mejora de la paridad de género en un entorno de trabajo cada vez más digitalizado, como es el sector financiero. Primero, no se limita a poner límites temporales al envío de comunicaciones digitales (excluyéndolo entre las 19.00 horas y las 8.00 horas del día laborable siguiente⁴), sino que se enfatiza medidas de protección colectiva y automatizada (ej. fuera de esta franja horaria se utilizará la configuración de envío retardado). Segundo, también se promueve que las reuniones se acoten al horario laboral estricto, advirtiendo a las personas con puestos de responsabilidad que fomenten hábitos de este tipo en sus equipos. Tercero, no se limita a prever garantías, sino que, mediante capacitación, busca fomentar hábitos de cultura laboral respetuosos no sólo con la privacidad, sino también con salud o bienestar psicosocial e igualdad de género.

⁴ Otras empresas (ej. Volkswagen) tienen un sistema de bloqueo de acceso al móvil en cierta franja.

No son numerosas estas experiencias que incluyen la garantía de desconexión digital ante los nuevos entornos de trabajo digitalizados. Pero sí empiezan a difundirse. Es el caso del protocolo relativo a la desconexión digital del Grupo Repsol (28 de noviembre de 2019), a través del cual se ordena una política interna en esta materia:

“coherente con las políticas de conciliación que la compañía ya tiene puestas en marcha, potenciando el derecho a la conciliación..., avanzando así en el compromiso **asumido por Repsol con la calidad de vida y salud de nuestros empleados**” (el lenguaje inclusivo, sin embargo, ha fallado)

Por su parte, el Convenio Colectivo de la ONCE (BOE de 18-01-2018) valora, en el marco del Plan de Igualdad (Anexo 3, apartado 5, último párrafo), como

“medida que promueve la efectiva conciliación de la vida personal, laboral y familiar, la denominada «desconexión digital» aplicada a herramientas de índole tecnológica e informática, como teléfonos y tablets con conexión de datos y ordenadores portátiles, compartiendo que su utilización no ha de ser motivo ni argumento para la extensión de la jornada laboral, ni para la interrupción de los tiempos de descanso o licencias de los trabajadores y trabajadoras”.

7. “SOBERANÍA” DEL TIEMPO Y CORRESPONSABILIDAD DE CUIDADOS PARA EL BIENESTAR PROFESIONAL FEMENINO: EXPERIENCIA DE ÉXITO

Dada la importancia que una gestión del tiempo de trabajo racional y saludable tiene también para corregir la equidad de género, las mayores o las menores opciones que tengan las personas trabajadoras para determinar sus jornadas y horarios, siempre dentro de los imperativos de productividad y necesidades organizativas (art. 34.8 ET), se desvelan muy significativas. También, a más progrese la corresponsabilidad en el trabajo de cuidar, más posibilidades tendrán las mujeres no sólo para acceder, también para progresar en el trabajo productivo. Para la primera vía promocional de la equidad de género, la OIT acaba de atribuirle el término “soberanía del tiempo” de vida y trabajo de las personas. La segunda tiene un reconocimiento específico, desde 2007, en la LOIEMH (STS 190/2020, 3 de marzo

No sorprende, por lo tanto, desde esta perspectiva, que el teletrabajo aparezca en nuestro sistema jurídico como específicas opciones para organizar el tiempo de trabajo de forma conciliable con las cargas familiares y, además, así haya sido reconocido ya en los tribunales de justicia. Sea en los derechos de adaptación de jornada previstos para los periodos de normalidad socioeconómica (art. 34.8 ET) en cuanto a los de adaptación a los períodos extraordinarios de pandemia que estamos padeciendo (Plan MECUIDA).

Para ilustrar de forma práctica el valor real de esta comprensión normativa hemos preferido acudir a un ejemplo. Se ha seleccionado una historia-trayectoria profesional de éxito de una mujer, en una empresa global de gran relevancia y que ocupa un cargo importante, reconociendo ella que sólo ha sido posible esa situación por la conjunción de ambos presupuestos: derechos de opción de la trabajadora en la empresa y corresponsabilidad en el cuidar por parte de su pareja⁵.

Así, casada y con dos hijas, se encontró con dificultades para realizar su sueño de trabajo internacional (no permitía trasladarse al extranjero, como requería). Pero no se resignó, y buscó soluciones:

“Pensé por qué tengo que quedarme sin cumplir mi sueño. Decidí plantear a mi empresa que estaba muy interesada en hacer negocios a escala europea que, si no podía desplazar mi residencia fija a Ginebra, sí que podía viajar mucho. De este modo, les propuse acceder al puesto desde España. Tuve jefes muy abiertos...”

En esta frase se resumiría la filosofía del art. 34.8 ET y el concepto de soberanía del tiempo de la OIT. Se trata de empoderar a las mujeres, desde la ley y la empresa, para que, manteniendo el imperativo de competitividad empresarial, elijan la solución alternativa más acorde a su situación para conciliar, proponiendo y negociando con la empresa de

⁵ Es directora de logística para clientes globales y presidenta del centro español de logística en P&G, lleva 26 años en P&G. «Nunca hubiera llegado a un puesto de dirección sin la ayuda de mi marido en el cuidado de nuestras hijas». Vid. https://www.abc.es/familia/parejas/abci-nunca-hubiera-llegado-puesto-direccion-sin-ayuda-marido-cuidado-nuestras-hijas-201704242255_noticia.html#vca=mod-sugeridos-p1&vmc=relacionados&vso=nunca-hubiera-llegado-a-un-puesto-de-direccion-sin-la-ayuda-de-mi-marido-cuidando-de-nuestras-hijas&vli=noticia.foto.familia

de buena fe. Si una solución no es adecuada, se busca otra. En virtud de ello, la directora global de referencia ejerce una responsabilidad en el ámbito europeo sin tener que dejar de residir en Madrid. Ahora bien, realista y honesta, recuerda que en esa opción ha tenido mucho que ver una doble condición adicional:

- 1) Un servicio de apoyo externo (mujer contratada para el trabajo doméstico)
- 2) Un modelo de ejercicio corresponsable de las obligaciones de cuidar.

En sus palabras:

“Yo soy muy afortunada porque tengo a una persona contratada en casa que es un apoyo enorme. Pero, sobre todo, tengo a mi marido con el que me reparto las responsabilidades familiares. (...)”

Conviene no exacerbar esta experiencia. Como ella reconoce, la situación sigue siendo deficitaria. Pero no deja de ser interesante su experiencia para mostrar lo útil, económica y socialmente, de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, así como de políticas en el seno de las empresas que los hagan realidad. Con ello se ganará en paridad o equidad de género, sin duda.

Pero también implica una vía de progreso en la salud y el bienestar de las mujeres, porque reduce este factor de sufrimiento, presión y el estrés que genera la frustración de la doble expectativa de desarrollar una carrera profesional conforme a sus capacidades y vocaciones, sin que se frustre por sus decisiones y responsabilidades familiares, pero sin que tampoco estas se vean truncadas por aquellas. En última instancia, existe consenso científico en señalar que las dificultades para la conciliación entre la vida laboral y familiar (conflicto trabajo-familia), no solo sigue siendo la principal causa de inequidad de género en el acceso y promoción de las mujeres en el empleo (tanto en el trabajo tecnológico como en el tradicional), sino que constituye la principal causa de estrés entre las mujeres españolas (Sanz Vergel, A.I., 2011)

8. EL ACOSO Y LA VIOLENCIA DIGITAL DE GÉNERO EN EL TRABAJO COMO RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL EMERGENTE: IDENTIFICACIÓN Y PREVENCIÓN

8.1. RIESGO EMERGENTE, NUEVO MARCO NORMATIVO: LA OBLIGACIÓN PREVENTIVA DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO DIGITAL EN EL TRABAJO

La -necesaria e inexorable- mayor digitalización de los entornos laborales conlleva un notable incremento de los factores de riesgo de estrés. Pero también deja emerger una nueva dimensión de otro riesgo psicosocial presente en los lugares de trabajo: el ciberacoso y la violencia digital en el trabajo en general, y también, como reconoce el Convenio 190 OIT, el ciberacoso y la violencia digital por razón de sexo en particular. En otros términos, la proliferación de las tecnologías típicas de la información y la comunicación, así como el uso masivo de las redes sociales, han llevado a normativizar el riesgo de ciberacoso (moral, sexual y sexista) en el trabajo, así como a crear un nuevo marco normativo y de políticas de empresas para identificarlo y prevenirlo, a fin de evitar daños importantes, en ocasiones trágicos.

El art. 3, con relación al artículo 9, del Convenio 190 OIT (2019) sí lo requiere. La experiencia práctica y la doctrina judicial y jurisprudencial lo confirman. Así, el art. 3 d) del Convenio 190 OIT se aplicaría a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en general y la violencia y el acoso por razón de género en particular, también:

“en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnología de la información y la comunicación”.

Por su parte, los arts. 4, 7 y 9 del C 190 OIT establece la obligación empresarial de diseñar y poner en práctica un sistema y una política de gestión de este riesgo de forma eficaz, primando la faceta preventiva -en el marco de la gestión del conjunto de los riesgos psicosociales, incluidos los factores de discriminación por razón de género-, sobre la correctora, siempre que aquélla sea posible y razonable, claro (art. 9 Convenio 190 con relación al art. 16 Convenio 155 OIT). En última instancia, esta previsión fijada en una novedosa norma social internacional no hace sino remitir al sistema de gestión de riesgos psicosociales ya establecido en nuestro ordenamiento de seguridad y salud en el trabajo, a su vez de matriz comunitaria. El C 190 OIT es explícito al reclamar la gestión del riesgo de acoso y violencia en el trabajo en general, y en particular en sus vertientes digital y de sexo, en el marco de la evaluación de riesgos psicosociales, para lo que la Recomendación 206, paralela al Convenio, ofrece pautas prácticas relevantes.

8.2. DE LAS NORMAS A LAS PRÁCTICAS: POLÍTICAS DE USOS RAZONABLES DE LAS REDES Y CONVENIOS COLECTIVOS QUE INCORPORAN EL RIESGO DE VIOLENCIA DIGITAL DE SEXO

Pese a que se trata de una cuestión poco analizada en nuestro país, son decenas las sentencias donde se evidencia la emersión del acoso y violencia digital en el trabajo, de un lado, así como su componente de sexo-género (Molina Navarrete, C. 2019). Por citar ejemplos, piénsese en la STSJ PV 1646/2017, de 18 de julio. En ella se declara procedente el despido de un trabajador que había venido acosando a una compañera de trabajo, antigua pareja sentimental, a través de sistemas de mensajería instantánea e intensas llamadas telefónicas, tanto con teléfono propiedad de la empresa como propio. Ya años antes, la STSJ Cataluña 5376/2012, de 17 de julio, había fijado, al respecto, la obligación de la empresa de prevenir este tipo de situaciones.

Planteamiento que reiteraría media década después, cuando reconoció la procedencia del despido realizado por la empresa del superior de una trabajadora que fue acosada sexual y moralmente en el trabajo a través de un sistema de mensajería instantáneo, eximiendo a la empresa de cualquier responsabilidad al efecto al haber actuado eficazmente el protocolo de gestión de acoso sexual en el trabajo, una vez que conoció la situación. La erradicación del acoso supuso la mejora de la trabajadora respecto de los efectos de psicómicos producidos a raíz del acoso mixto, en red y físico (STSJ Cataluña 5206/2018, 5 de octubre).

Podríamos seguir sumando experiencias, pero entendemos que no es necesario para evidenciar que el riesgo de violencia y acoso en red o en línea se hace cada vez más presente en un mundo, laboral y social, crecientemente digitalizado. Por supuesto que este tipo de violencia también se ejerce respecto de los hombres, incluso contra quienes asumen cargos directivos (acoso y/o violencia digital vertical ascendente). Por ejemplo, muy revelador el caso de persecución digital por parte de un trabajador a un directivo de su empresa, resuelto por la STSJ Galicia de 29 de mayo de 2019. Sin embargo, tanto la experiencia como la evidencia científica, hasta el momento, ponen de relieve la prevalencia de un sesgo de género-sexo en este riesgo emergente.

A fin de prevenirlo, cabe señalar, siquiera someramente, dos instrumentos fundamentales para las empresas, que ya comienzan a asumir, lentamente, este reto. En primer lugar, cada vez más -grandes- empresas y entidades asumen diseñar y poner en práctica políticas de usos razonables de las redes sociales por sus personas empleadas. Y ello no solo respecto de los dispositivos y redes de uso interno o corporativo (art. 88 LOPDGDD), también respecto de las redes sociales externas y privadas, siempre que tengan algún impacto bien en la empresa (reputación social, valoración de mercado o la confianza de la clientela), bien en el bienestar de compañeros (compañeras) de trabajo. Entre otros sectores cabe destacar el financiero -Banco de Sabadell, Banca March-, el de entidades sociales -Cruz Roja-, empresas tecnológicas -IBM- o de importante incidencia de la imagen de marca -ej. Paradores de Turismo-, etc..

En segundo lugar, es manifiesto que un papel estelar hay que reconocer tanto a la negociación colectiva como a los protocolos empresariales de ella salidos (gestión de la violencia y el acoso por razón de sexo-género, incluidos en los Planes de Igualdad).

Aunque son pocos, van difundiéndose incluir la dimensión digital de la violencia en el trabajo. Sería el caso, cuya referencia no desmerece porque resultara fallido en el supuesto del trágico suicidio, el Convenio Colectivo de la Empresa IVECO (2077-2019). Este convenio -en línea con algunos (pocos) otros- incluye en su protocolo de gestión del acoso sexual y del acoso sexista en el trabajo las manifestaciones de este tipo de violencia vinculadas a mensajes en red, difusión de imágenes íntimas en red, etc. La gran relevancia de estos instrumentos, tanto para la protección eficaz de las personas trabajadoras frente al riesgo de violencia en el trabajo, cuanto para la empresa, a efectos de acreditar una política diligente de prevención y/o erradicación de la misma, recibió de la STC 56/2019 un gran espaldarazo.

En suma, la digitalización de los entornos laborales -sean los propios centros sean los domicilios mutados en lugares de trabajo- hará más visible no sólo la violencia digital contra el sistema de empresa, sino la violencia de ese tipo interpersonal. Por lo tanto, como factores de riesgo psicosocial relevantes, deberán formar parte de sistema de gestión ordinaria de los riesgos laborales de este tipo. Cada tiempo su afán, cada tiempo sus males.

8.1. ¿MUTA EL TELETRABAJO LA VIOLENCIA MACHISTA (Y/O DOMÉSTICA) EN UN RIESGO DE VIOLENCIA LABORAL EXTERNA O DE TERCEROS A PROTEGER EX ART. 14 LPRL?

Precisamente, entre los muchos debates que esta migración masiva del centro de trabajo a los domicilios ha despertado, desde el punto de vista del equilibrio entre sus ventajas organizativo-productivas y de salud de las personas tele-trabajadoras, está el de la posibilidad de que la violencia de género ejercida en el domicilio (a cargo de la pareja) mute, por su conversión en lugar de trabajo, en un genuino riesgo laboral, a gestionar conforme al sistema preventivo ex arts. 15-16 LPRL. Aunque se trataría de una violencia social proveniente de terceros, por tanto externo a la relación laboral, sin embargo se ejercería en el lugar de trabajo y, en todo caso, con “ocasión del mismo”. En consecuencia, podría tratarse de un riesgo ex art. 4 LPRL y un accidente laboral ex art. 156 LGSS, al igual que se reconoce ya con otras formas de violencia de terceros.

Por supuesto, no podemos profundizar aquí en una cuestión tan compleja y espinosa, que divide notablemente las diferentes posiciones interpretativas que se han desarrollado hasta ahora, pero sí es ilustrativo de la necesidad de adoptar siempre una perspectiva de género ante toda decisión de organización del trabajo y de fijación de condiciones en su desarrollo. Ni las autoridades gubernativas, al establecer una medida (en este caso el confinamiento como medida de salud pública obligatoria y el teletrabajo como forma de organización de la prestación de servicios preferente, ex art. 5 RDL 8/2020), ni las empresas, al desarrollarla, pueden prescindir de la evaluación del impacto de género, porque es un principio jurídico transversal hoy de todo tipo de política, pública y privada, conforme a la normativa internacional y a la jurisprudencia social más reciente que la interpreta. Como señala ONU Mujeres:

“el coronavirus golpea tres veces a las mujeres, por la salud, por la violencia doméstica y por cuidar a otros”⁶.

⁶ <https://news.un.org/es/story/2020/03/1471872>

El teletrabajo masivo decretado, precisamente, aglutinaría en un mismo tiempo y lugar los tres. Precisamente, el Convenio 190 OIT llama de una forma particular a la inclusión en los sistemas de gestión de la violencia y el acoso en el trabajo, incluida la digital, de la violencia de género o violencia machista procedente de las parejas o en el ámbito doméstico. El C 190 OIT es inequívoco. Su preámbulo afirma que la afectación desproporcionada de la violencia y el acoso respecto a las mujeres y las niñas llama a la necesidad de una política de salud en el trabajo asentada sobre:

“Un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgos, entre ellos estereotipos de género, las formas múltiples... de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género”.

Por supuesto, el Convenio 190 OIT también explicita los límites a la acción de las empresas. Su artículo 9 las acota solo a lo que queda “bajo control” del empleador y solo en lo que sea “factible” y “razonable”. Pero, en cualquier caso, es inevitable una nueva mirada a la acción preventiva de riesgos en el teletrabajo en clave de género.

9. REFLEXIÓN FINAL: LA EQUIDAD Y EL BIENESTAR DE GÉNERO EN LOS TRABAJOS FUTUROS DEPENDE MÁS DEL CAMBIO SOCIOCULTURAL QUE TECNOLÓGICO

Predecir el futuro es muy difícil, pertenece más al oficio de “profeta” que de la capacidad científica de hacer pronósticos fiables. Pongamos, de nuevo, un ejemplo. En 2019, la Agencia británica “Raconteur” publicaba un Informe en The Times sobre “Future Workplaces”⁷. Todo el Dossier ilustra un ejercicio de creación imaginativa para anticipar cómo serían los futuros lugares de trabajo de oficina. Si en lo que al tiempo de trabajo refiere, los pronósticos (especialistas en sociología, arquitectura interiorismo) coincidían en la flexibilidad horaria, para el modo de ejercicio convergían en la centralidad del trabajo en equipo, apostando, para los lugares de trabajo de oficina, por espacios abiertos y socializados. La convicción del Informe se expresa en esta suerte de “profecía”, que en la era poscovid19 se frustraría:

“Atrás quedaron los días de empleados [vemos que el lenguaje inclusivo tampoco ha llegado] atrapados en cabinas aisladas, con la cabeza baja y poca interrelación social”

Las personas siempre -mayormente al menos- anhelamos “interacción social, priorizando los espacio que unan”. Sin embargo, ni podemos conocer con certeza todos los problemas ni tampoco, lógicamente, las respuestas. No son las voluntades las que cuentan, sino factores de todo tipo, difícilmente previsibles y armonizables. Súbito, la conjunción de un nuevo virus con deficiencias sistémicas ha conmocionado todos los espacios de nuestra sociedad e ingresado en a la UCI el entero modelo de producción⁸.

Enfrente, ante la crisis del nuevo coronavirus, se sitúan los que pronostican que se reabrirán “debates que parecían superados”. Véase la paradoja de la Industria 4.0, que ha hallado una salida -parcial- a la crisis remozando digitalmente un modelo organizativo del trabajo preindustrial: el trabajo a domicilio. ¿Hasta cuándo? ¿Para siempre? ¿Hasta que haya vacuna?

Cerradas las oficinas de Twitter, su CEO, envió un mensaje invitando a seguir trabajando desde casa para siempre, si así lo deseaban. Otros gurús del tópico del “futuro del trabajo” llevan a cabo reflexiones análogas respecto de sus empresas y de las de los sectores tecnológicos propios de una economía digital, hasta el punto de que, con matices, pronostican hasta la propia “muerte de la oficina”, mutada ahora en diferentes modalidades de teletrabajo o trabajo remoto. Nadie lo sabe con razonable certeza. Seguramente todo extremo yerre (la ley del péndulo nos hace perder lecciones de historia: los cambios son progresivos, y nunca un modelo hace erradicar por completo a los precedentes, solo los desplaza como tendencialmente dominantes). Pero es evidente que, en tanto, las paradojas y contradicciones crecen.

⁷ Para la página de presentación: <https://www.raconteur.net/future-workplace-2019>. El documento se descarga en: <file:///C:/Users/34669/Downloads/future-workplace-2019.pdf>

⁸ Muy interesante el reportaje “La muerte de la oficina: así trabajaremos después de la pandemia. <https://www.elmundo.es/papel/futuro/2020/05/23/5ec8224c21efa0c4258b456e.html>

Y así habría sucedido, como hemos visto, con relación al objeto de estudio de este Informe. Cualquiera que sea la cifra real de personas teletrabajadoras (34% de personas trabajadoras, 60% de las plantillas del 62% de las empresas españolas), lo cierto es que su espectacular expansión forzada no ha tenido el efecto esperado en la mejora del bienestar psicosocial de las mujeres. Los factores socioculturales (como la distribución sexista del trabajo de cuidar no remunerado) han seguido ejerciendo su influencia, agravando los desequilibrios de salud psicosocial, no corrigiéndolos. Se ha comprobado también que ciertos trabajos muy feminizados se han revelado esenciales para la supervivencia, si bien no son los mejor retribuidos, perpetuando las brechas de género en los mercados de trabajo. Tampoco los trabajos de mayor futuro en una era digital (STEM, ciberseguridad), erradican esas brechas, tanto en el acceso y promoción al empleo de este tipo por las mujeres cuánto en el acceso y desarrollo de iniciativas de emprendimiento en femenino. No obstante, hemos ilustrado también, cómo se van abriendo paso las mujeres en estos sectores, con lo que implica no sólo de mejora de la equidad de género sino también del bienestar de las mujeres.

De este recorrido, dos ideas emergen esenciales. De un lado, el futuro del trabajo en general, y de las mujeres en particular, no se escribirá en singular sino de forma plural: habrá trabajos futuros, sumando renovación y continuidad. Por supuesto, la inversión digital incidirá también en el modo de organización de trabajos tradicionales y de fuerte presencia femenina (ej. aplicación de las tecnologías a la economía de trabajo de cuidar, en sentido amplio, por ejemplo).

De este modo, se abren nuevas oportunidades de negocio y de empleo (empleo por cuenta ajena, autoempleo, emprendimiento). Pero, conviene también recordarlo, esa aplicación tecnológica no elimina, por sí, a veces, al contrario, agrava, las negativas condiciones de trabajo, factores de pérdida de calidad y de bienestar para las mujeres, asociadas a los (futuros) trabajos “atípicos” (parcialidad, eventualidad, a demanda o intermitentes, autonomía relativa, etc.)

De otro, también ha resultado evidenciado, en términos científico-sociales, e incluso económicos, que, cualquiera que sea el tipo de (futuro) empleo (tecnológico, digital, de servicios a empresas o a personas, etc.), o cualquiera que sea su modo de organización (presencial, remoto), siempre emerge una misma fuente de obstáculos para la igualdad de género y para el bienestar psicosocial (también ergonómico, biológico) de las mujeres en el (presente y futuro) trabajo: las dificultades para la conciliación de la vida laboral y familiar. Aquí sigue residiendo la “madre de todas las brechas de género” existentes. Los trabajos de “era analógica” y los de “era digital” comparten similares barreras: sexismo, conflicto trabajo-familia, etc. La tecnología no cambia, por sí, sus condiciones de equidad y bienestar en el trabajo, sino los cambios socioculturales.

En suma, asumiendo lo inexorable -y oportuno- de invertir en tecnología y educar en ese ámbito con equidad a mujeres y hombres, debe aceptarse igualmente que la equidad y el bienestar de las mujeres en el trabajo pasan por políticas de corrección de la desigualdad en general, y de la inequidad de repartos de tiempos de trabajo reproductivo en particular. En las políticas de usos razonables de las nuevas tecnologías y de facilitación de la conciliación, incluida la desconexión digital, hallaremos los principales instrumentos de protección del bienestar de las mujeres en el trabajo (presente y futuro), reduciendo su dimensión de riesgo.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arroyo, L. (2020): "Los futuros del trabajo: un debate pandémicamente acelerado", Future For Work (<https://www.futureforwork.com/los-futuros-del-trabajo-un-debate-pandemicamente-acelerado/>)
- Beamonte, P. "Facebook elimina el arbitraje obligatorio para resolver acusaciones de acoso sexual (http://www.infosecurityvip.com/newsletter/leyes_nov18.html)
- Brussevich, M. et alii. (2018): Gender, Technology and the Future of Work. International Monetary Fund (IMF), Staff Discussion Note (SND/18/07), October
- Cañigual, A. (2020): ¿Cómo el Covid-19 nos acerca al futuro del trabajo?, Future For Work, (<https://www.futureforwork.com/como-el-covid-19-nos-acerca-al-futuro-del-trabajo/>)
- Davis, M.F. (an Green, J (2020): "Three Hours Longer, the Pandemic Workday Has Obliterated Work-Life Balance" (<https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-04-23/working-from-home-in-covid-era-means-three-more-hours-on-the-job>)
- Empresas Asesoramiento para la Igualdad (2018). Herramienta de apoyo n. 10. Salud y Riesgos Laborales con perspectiva de género
- Eurofound-OIT (2019): Informe conjunto titulado Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf
- Finnegan, M. (2020): "Remote working, now and forever?" (Abril 2020) ComputerWorld. (<https://www.computerworld.com/article/3536083/remote-working-now-and-forevermore.html>)
- Gil, A (2020): "Un 34% de empleados han teletrabajado durante las semanas de confinamiento"
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) (2020): La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19 [http://www.inmujer.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_\(uv\).pdf](http://www.inmujer.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_(uv).pdf)
- INE (2020). "El teletrabajo en España y la UE antes del Covid-19", Boletín Informativo 2/2020
- Kovaci, M. (2019): Sociedad 5.0: la sociedad japonesa superinteligente como modelo global (La Vanguardia, 2 de mayo de 2019, Dossier).
- Molina Navarrete, C. El ciberacoso en el trabajo: Cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas, La Ley, Wolters Kluwer, 2019
- Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación (2020): Informe Mujeres e Innovación 2020.
- OIT (2019). Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Trabajar para un futuro más prometedor, 2019.
- Osalan (2019): Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, Actualización técnica de la Guía práctica de 2017, Bilbao

Parlamento Europeo (2020): Education and employment of women in science, technology and the digital economy, including AI and its influence on gender equality (La educación y el empleo de las mujeres en los ámbitos de Ciencia, Tecnología y Economía digital, incluida la Inteligencia Artificial, y su influencia en la igualdad de género)

Peiró, J.M- Soler, A. "El impulse al teletrabajo durante el covid 19", Instituto IVIELAB, Universidad de Valencia.

Poyatos i Matas, G. (2020): "Teletrabajo y violencia de género: el "nuevo" riesgo laboral que nos trajo la covid-19", Blogs Huffingtonpost.es

Rivas Vallejo, P. (2009): "Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2009

Rubio, I (2020): "Robots enfermeros, camareros y desinfectantes: tecnología para contener el coronavirus. https://elpais.com/tecnologia/2020/02/04/actualidad/1580799904_475757.html

Sánchez Molina, P (2020): "La startup española RatedPower, pionera en el desarrollo de un software para optimizar el diseño de las plantas solares". <https://www.pv-magazine.es/2020/05/05/premios-y-reconocimiento-internacional-para-la-startup-espanola-ratedpower/>.

Sanz Vergel, A.I (2011). Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible? Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés, Medicina y Seguridad en el Trabaj. <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion6.pdf>

Stalman, A. Los desafíos del futuro del trabajo y el trabajo del futuro". <http://andystalman.com/trabajo-futuro-desafios/>

