



Qué significa integrar el género en la salud laboral: Factores y riesgos psicosociales por razón de género.

FICHA CIENTÍFICO-TÉCNICA



1 | ¿QUÉ ENTENDEMOS POR “SALUD PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO” DESDE UNA PERSPECTIVA DE GESTIÓN PREVENTIVA EN LA EMPRESA Y QUÉ TIENE QUE VER CON EL GÉNERO?

ISO ha aprobado la primera norma mundial de certificación (ISO/DIS 45003: 2020) que ofrece una orientación práctica sobre la gestión de la salud psicológica en el lugar de trabajo como parte fundamental, a su vez, de un sistema más global de gestión de seguridad y salud ocupacional (ISO 45001:2018). Incluye:

- Información para reconocer los peligros psicosociales que pueden afectar a las personas trabajadoras, como los que surgen del trabajo a domicilio.
- Ejemplos de acciones efectivas, a menudo simples, que se pueden tomar para gestionarlas y mejorar el bienestar de los empleados

Pero ¿se necesita un estándar internacional para saber gestionar la salud psicosocial en el trabajo? ¿No está claro en el sistema normativo preventivo de riesgos laborales vigente? Aunque sorprenda, la LPRL no incluye nominalmente el concepto de “salud psicosocial labo-

ral”. Quizás por ello la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo considera que las evaluaciones de riesgos psicosociales siguen siendo una “asignatura pendiente”. Varias Notas Técnicas Preventivas del INSST (ej. 603, 702, 730, 776, 854, entre otras) ilustran el concepto de riesgo psicosocial, los procesos de evaluación y la identificación de riesgos de esta naturaleza (el estrés, el síndrome de la persona profesional quemada -bounout-, la violencia y el acoso, etc.).

Justamente, por vez primera en el sistema jurídico, una ley nombra los factores de riesgo psicosocial junto con los factores organizativos como exigencia de una política de seguridad y salud integral en el trabajo (art. art. 16 RDL 10/2021, de 9 de julio, trabajo a distancia). Ahora bien, ni se inventarían los factores de riesgo psicosocial y organizativo ni tampoco los riesgos de tal tipología. El artículo 15. 1 g) LPRL hace una referencia omnicompreensiva a todos los factores relativos, junto a los ambientales y tecnológicos, a la “organización del trabajo” y a las “condiciones de trabajo”, así como a las **“relaciones sociales”** en el mundo del trabajo. Pero

¿cuáles son esas relaciones y cómo se deben evaluar? ¿Si tales relaciones sociales no son neutras respecto al género, debe integrarse estas inequidades de género en las políticas y en las prácticas preventivas de las empresas?

2 SI NO ES NEUTRO EL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO ¿CÓMO SE INTEGRA ESTA CUESTIÓN EN LA ACCIÓN PREVENTIVA DE RIESGOS?

Siguiendo la indicación de todas las Organizaciones Internacionales con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo (OMS, OIT, UE), la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, que ha servido, al tiempo, para inspirar las autonómicas, entre ellas la andaluza, compromete:

“Asimismo, 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 particulares y garantizar su protección**”

1. Muy ilustrativo el siguiente sitio web, en el que se encuentran conceptos básicos y una gran gama de estudios, informes y guías prácticas para entender cómo se ha de integrar la perspectiva de género en las políticas de salud en general, y de salud laboral en particular. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

Pero **¿qué significa integrar la perspectiva de género en la protección de la salud en el trabajo en general, y psicosocial en particular?** La AESST/OSHA-EU y la OMS lo explican bien¹:

El género hace referencia tanto a la distribución de roles y de poder, así como al tipo de relaciones entre mujeres y hombres debidos al conjunto de construcciones sociales, culturales y laborales que inciden en los comportamientos, actividades, expectativas y las oportunidades consideradas apropiados en un determinado contexto sociocultural (en nuestro caso el trabajo y en relación a la salud y el bienestar) para uno y otro sexo

En el ámbito laboral, basándose esas construcciones en persistentes estereotipos (ej.: la mujer cuidadora -hoy trabajo reproductivo-, el hombre cazador -hoy productor-), prejuicios (la mujer-madre tiene un vínculo especial con los hijos, siempre desplegará un papel mayor y diferente al del hombre-padre) y relaciones de inferioridad (ej. su trabajo está menos valorado -segregación horizontal-, menos retribuido -segregación vertical-, techo de cristal, etc.) de las mujeres sobre los hombres, **el género es una doble fuente de inequidades en salud laboral, por sí solo y porque agrava las que son producto de otros factores** (la edad, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual, etc.).

Dada esa transversalidad del factor género, esta perspectiva de igualdad no solo de trato y de oportunidades, sino también de resultados, **está presente en prácticamente todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). No obstante, la perspectiva de género enlaza muy especialmente con los ODS 3 y 5.**



3 ¿NUESTRO MARCO JURÍDICO CONTEMPLA EXPLÍCITAMENTE ESTA OBLIGACIÓN DE INTEGRAR EN LA POLÍTICA PREVENTIVA DE RIESGOS LABORALES LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres".
Pues bien, así sucedería con:

- a) El RD 901/2020, de 13 de octubre (Planes de Igualdad): Anexo, punto 4
- b) RDL 10/2021, 9 de julio (trabajo a distancia): Arts. 4 y 8.3
- c) nueva Disposición Adicional 18 LPRL (introducida por el RDL 16/2022, de 6 de septiembre)

Sí. Antes de 2020 la obligación existía, pero implícita, por tanto, difusa e invisibilizada. La **meta 5.c. de este ODS** llama a la aprobación y/o fortalecimiento **"de políticas**



4 ¿CUÁLES SON LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA LA POLÍTICA Y PRÁCTICA PREVENTIVA EN LAS ORGANIZACIONES?

Los principales factores psicosociales para una gestión de la salud con perspectiva de género pueden ordenarse así:

- a) No reaccionan del mismo modo los hombres y las mujeres ante situaciones de riesgo análogas. **El art. 15. 1 d) LPRL exige atender a esta diferencia personal.**
- b) **En un escenario de segregación horizontal del mercado de trabajo** las mujeres tienden a realizar, con mayor frecuencia que los hombres, trabajos en los que los **métodos de trabajo y el diseño de tareas convierten la realización del trabajo en tareas monótonas y repetitivas**: menor capacidad de control supone más riesgo de pérdida de sentido para el desarrollo profesional de las personas.

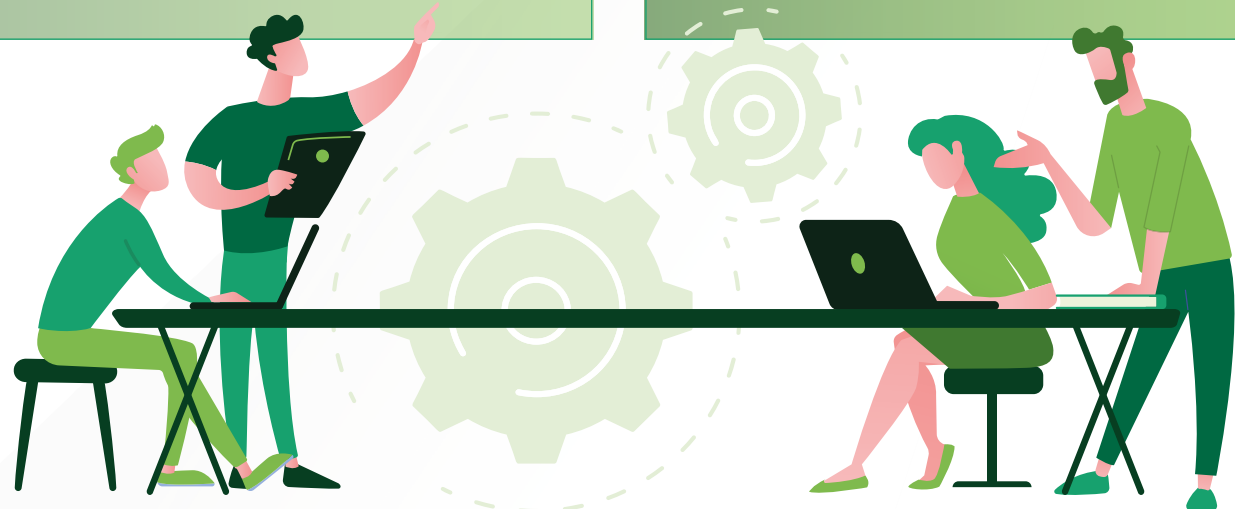
- c) **La concentración de las mujeres en determinados trabajos de cuidar las aboca a actividad con una gran carga emocional.** De ahí la prevalencia de riesgos como el estrés, también en su modalidad típica de "bourn-out"
- d) **Tanto a raíz de la segregación horizontal como de la segregación vertical** (trabajos en el mismo sector de actividad, pero con puestos o categorías distintas y peores), las mujeres tienden a recibir salarios más bajos (brechas retributivas), a ver cómo son menos valoradas en sus competencias necesarias, cómo se ven obstaculizadas para la promoción profesional, más limitada para ellas. Además, sufren tanto mayor parcialidad (a menudo no deseada) cuanto la temporalidad es frecuente. Por lo tanto, **las exposiciones al factor de la inseguridad laboral, acompañada con una baja estima, son factores de riesgo prevalentes** en perspectiva de género.



e) La división sexual-sexista del trabajo se produce también en el trabajo reproductivo. De ahí la construcción sociocultural de la gestión de los tiempos de vida y de trabajo productivo diferente para las mujeres y hombres. El **protagonismo de las mujeres en el trabajo reproductivo consolida un modelo (expectativa) de disponibilidad constante** para el **trabajo productivo**, dejando en un segundo plano las necesidades relacionadas con el entorno-trabajo en la unidad familiar. La digitalización de la economía, la sociedad y el trabajo intensifica ese modelo sesgado o estereotipado de género, porque identifica conectividad permanente con disponibilidad continua. En consecuencia, las mujeres que pretenden seguir el paso de tal tipo de sobrecarga productiva tendrán más probabilidad de exposición a la ansiedad, al estrés (de género) o, incluso, a la depresión

f) En cualquier caso, **al margen de cómo viva cada trabajadora ese modelo o exigencia de tiempos y ritmos intensos de trabajo productivo, objetivamente, tal división sexista de tiempos de vida y de trabajo sobrecarga a las mujeres.** Emerge, así, un claro factor psicosocial, de facto, específico para las mujeres: **la exposición a la doble presencia**, a la doble carga de trabajo. De ahí la gran relevancia, de las condiciones -normativas y prácticas- de organización del tiempo de trabajo

g) El precipitado de todos estos factores (laborales, sociales, culturales, económicos) y las brechas de género derivadas **tiende a crear entornos o ambientes laborales donde la violencia sexual y de género encuentra un importante caldo de cultivo.** De ahí que el art. 48 LOIMH, modificado por la Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual (LOGILS) y la nueva DA 18 LPRL contemplen también la violencia sexual como riesgo laboral a evaluar por las empresas.



¿CUÁLES SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO? ¿EXISTE EL ESTRÉS POR RAZÓN DE GÉNERO COMO RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL?: TODOS LOS RIESGOS PSICOSOCIALES TIENEN SU VERTIENTE DE GÉNERO

La conjunción de todos o algunos de estos factores en situaciones concretas derivará en un "riesgo psicosocial": el clásico conflicto de desequilibrio entre la demanda a la trabajadora y lo que esta puede llegar a dar realmente en un contexto de interacción entre dos presiones de tiempos de vida y de trabajo (**trabajo productivo y reproductivo**) y **escasos recursos de ayuda (modelo de conflicto entre alta demanda-bajo control-poco apoyo social)**². Las reacciones psicósomáticas (ansiedad, angustia, sufrimiento emocional, somatizaciones, etc.) crearán **una situación-estado de estrés que**, por relacionarse con causas derivadas del trabajo o conexos con él **será laboral** y, en la medida en que se vinculen a factores de asignación sexista de roles y condiciones de empleo y de trabajo, podrá calificarse de **"estrés laboral por causa de género"**.

Debe precisarse que tal concepto no evoca diferencias en cuanto a la vivencia del estrés como tal, sino en cuanto a los factores que lo provocan. El concepto ha sido caracterizado fuera del ámbito jurídico³. Pero no tiene aún una tipificación suficientemente precisa en la doctrina judicial, salvo indirectamente en el ámbito de los conflictos laborales relativos a

la conciliación de la vida laboral y familiar, y, aún más difusamente, en las calificaciones como síndrome de la persona quemada profesional de las enfermedades sufridas por mujeres en sectores muy feminizados (ej. servicios sociales).

No sucede lo mismo respecto de la **violencia y el acoso por razón de género**. Aquí sí hay todo un entramado complejo normativo que incide, de un modo u otro, en la caracterización de estos conceptos que, procedentes de las ciencias extrajurídicas, penetran en las jurídicas y, por lo que aquí atañe, en las preventivas (científico-técnicas y jurídico-preventivas). A facilitar y precisar su definición y políticas de prevención dedicamos **la Ficha 2**.



2. Vid. NTP 603: Riesgo Psicosocial, El modelo demanda-control-apoyo social

3. RAMOS, Valentina-JORADO, Filomena. Género y Estrés Laboral: Semejanzas y Diferencias de Acuerdo a Factores de Riesgo y Mecanismos de Coping. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v14n2/v14n2a08.pdf>



Junta de Andalucía

**Consejería de Empleo, Empresa
y Trabajo Autónomo**

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES