



REVISTA DERECHO SOCIAL Y EMPRESA

LAS RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL: CUESTIONES DE ACTUALIDAD

NÚMERO 22, ENERO DE 2025

ENERO A JUNIO DE 2025, FECHA DE CIERRE DICIEMBRE DE 2024

APROXIMACIÓN A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN
ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA

Daniel Toscani Giménez & Nélida María Busto Serrano

ENTIDADES EDITORAS



ISSN 2341-135X

APROXIMACIÓN A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA

*ERGONOMICS AND APPLIED PSYCHOSOCIOLOGY:
AN APPROACH WITH A GENDER PERSPECTIVE*

DANIEL TOSCANI GIMÉNEZ

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valencia*

NÉLIDA MARÍA BUSTO SERRANO

Doctora Ingeniera de Minas. Ministerio de Trabajo y Economía Social

Fecha de recepción: 10/06/2024

Fecha de aceptación: 14/10/2024

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. EL ROL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ERGONOMÍA. 3. RIESGOS PSICOSOCIALES. 4. TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS DE ORIGEN LABORAL. 5. SENTENCIAS SOBRE LA PRL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. 6. EL ACOSO LABORAL. 7. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA. 7.1. Retos psicosociales y género. 7.2. Impacto y beneficios de la perspectiva de género en ergonomía y psicología aplicada. 8. RETOS Y PROPUESTAS PARA EL FUTURO. 9. CONCLUSIONES.

RESUMEN: Se ha de tener en cuenta que la incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales varía entre hombres y mujeres. Los hombres sufren proporcionalmente un mayor número de accidentes de trabajo y las mujeres un mayor número de enfermedades profesionales, si bien con tendencia estas últimas a una menor gravedad en el caso de la población femenina. Esto puede deberse a la presencia mayoritaria masculina en sectores de mayor siniestralidad e, igualmente, al fenómeno social que lleva a las trabajadoras o identificar y notificar menos los daños derivados del trabajo. A pesar de

todo, no se debe obviar que las mujeres tienen una mayor probabilidad de sufrir daños a la salud de origen laboral. Los factores de riesgo psicosocial son aquellos relacionados con las condiciones de trabajo con respecto a la organización del mismo, de su contenido, de la ejecución de las tareas y de las relaciones interpersonales en el contexto laboral. El género, como constructo social, afecta especialmente al comportamiento e interrelación social de las personas trabajadoras en el ámbito laboral y ha de ser considerado en la gestión de los factores de riesgo psicosocial.

ABSTRACT: It must be taken into account that the incidence of work-related accidents and occupational diseases varies between men and women. Men suffer proportionally a greater number of work-related accidents and women a greater number of occupational diseases, although the latter tend to be less serious in the case of the female population. This may be due to the majority male presence in sectors with higher accident rates and, equally, to the social phenomenon that leads female workers to identify and report less damage derived from work. Despite everything, it should not be ignored that women have a greater probability of suffering health damage from work. Psychosocial risk factors are those related to working conditions with respect to its organization, its content, the execution of tasks and interpersonal relationships in the work context. Gender, as a social construct, especially affects the behavior and social interrelation of workers in the workplace and must be considered in the management of psychosocial risk factors.

PALABRAS CLAVE: Prevención de riesgos laborales, riesgos psicosociales, género.

KEYWORDS: Health and Safety management, psychosocial risks, gender.

1. INTRODUCCIÓN

Cuando se habla de la inclusión de la mujer en el mercado laboral, puede parecer que sólo es necesario circunscribirse a la historia contemporánea cuando, en realidad, existen diversos ejemplos que muestran la participación activa de la mujer en la prestación de servicios, ya sea por cuenta propia o ajena, desde hace siglos. Muestra de ello, en el contexto español y en época de Carlos IV, la Real Cédula del 2 de septiembre de 1784 declaraba en favor la mujer la facultad para trabajar en la manufactura de hilos y otras artes siempre y cuando esto fuera compatible con el “decoro y fuerzas de su sexo”.

En las últimas décadas, se han efectuado diversos análisis sobre el papel de la mujer en el mercado laboral español analizando factores de tipo históricos, demográficos, técnicos y económicos y sociales (Durán, M.A., 1972)¹, existiendo una clara adscripción de la población activa femenina hacia cierto tipo de profesiones o sectores de actividad, como la educación o la sanidad. Aunque existe una leve tendencia a la corrección de este fenómeno social, la división sexual del trabajo ha implicado de forma histórica una vivencia diferenciada de las relaciones laborales con base en el constructo social del género. Todavía a día de hoy, existe en España una segregación ocupacional de género y la fuerza laboral femenina se encuentra sobrerrepresentada en sectores relacionados con el cuidado e infrarrepresentada en otros como la industria (Ibáñez, M., 2022)².

Muchas pensadoras españolas de principios del siglo XX reclamaron el derecho al trabajo de la mujer (Burgos, C., 1927)³, y analizaron las causas detrás de esta distribución desigual de la presencia femenina en ciertos sectores (Nelken, M, 1919)⁴, que no siempre ha obedecido exclusivamente a causas sociales, sino que se apoyaba en normas como el Decreto de 26 de julio de 1957 sobre Industrias y Trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos o insalubres que sufrió varias derogaciones parciales con respecto al trabajo de la mujer, pero se mantuvo vigente con respecto a las tareas tóxicas, penosas o

1 Durán, M^a Angeles. “El trabajo de la mujer en España: un estudio sociológico”. Madrid. Editorial Tecnos,. (1972).

2 Ibañez, Marta; García Mingo, Elisa; Aguado, Empar. “Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina” Sociología del Trabajo (101), (2022). <https://doi.org/10.5209/stra.81673>.

3 De Burgos, Carmen. “La mujer moderna y sus derechos”. Valencia, Editorial Sempere, (1927).

4 Nelken, Margarita. “La condición social de la mujer en España, su estado actual, su posible desarrollo”. Minerva, (1919).

insalubres por el Decreto 258/1962, hasta su derogación por el Decreto 2310/1970 y, finalmente, por la Ley 31/1995. En esta línea, la Sentencia del TC 229/1992, de 4 de diciembre, reconoce el derecho a la trabajadora Concepción Rodríguez Valencia a no ser discriminada por su condición de mujer en una convocatoria de la empresa Hulleras del Norte, S.A. para cubrir plazas de ayudantes mineros, abriendo el camino al trabajo de la mujer en minería de interior.

El acceso de la mujer a cualquier puesto de trabajo, en aras de dar cumplimiento al mandato constitucional de los artículos 14 y 35 de la CE, conlleva preguntarse si es necesario un enfoque concreto en la gestión de la prevención de riesgos laborales (PRL). Aunque, inicialmente, parece que este se circunscribiera únicamente a la protección de la maternidad del artículo 26 de la Ley 31/1995 y artículo 4 y Anexos VII y VIII del R.D. 39/1997, la exposición a los riesgos laborales no puede permanecer ajena a esas dinámicas y, tal como se establece en la “Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023-2027”, es necesaria la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito de la PRL.

Se ha de tener en cuenta que la incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales varía entre hombres y mujeres. Los hombres sufren proporcionalmente un mayor número de accidentes de trabajo y las mujeres un mayor número de enfermedades profesionales, si bien con tendencia estas últimas a una menor gravedad en el caso de la población femenina. Esto puede deberse a la presencia mayoritaria masculina en sectores de mayor siniestralidad e, igualmente, al fenómeno social que lleva a las trabajadoras a identificar y notificar menos los daños derivados del trabajo. A pesar de todo, no se debe obviar que las mujeres tienen una mayor probabilidad de sufrir daños a la salud de origen laboral (Pérez, A., 2021)⁵.

Si bien en la Mesa de Diálogo Social sobre PRL el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha adelantado a los agentes sociales la intención de incluir la perspectiva de género en futuras reformas de la legislación de prevención de riesgos laborales, tanto la actual redacción de la Ley 31/1995 como su desarrollo reglamentario dejan espacio a la aplicación de la citada perspectiva, aunque esta no se nombre de forma expresa, como bien clama el principio de la acción preventiva recogido en el artículo 15.1.d. de la Ley 31/1995. Al fin y al cabo, si las mujeres pueden acceder a cualquier puesto de trabajo, han de considerarse, como para cualquier persona trabajadora, las necesarias adaptaciones desde una aproximación científico-técnica validada (Messing, K., 1998)⁶, aspecto que ha de ser tenido en cuenta en la evaluación de riesgos ya que *“los riesgos laborales afectan de una manera*

5 Pérez Campos, A. I. “La incidencia del género en la prevención de riesgos laborales”. Anuario Jurídico Y Económico Escurialense, (54), 119–146, (2021). <https://doi.org/10.54571/ajee.479>.

6 Messing, Karen. “One-eyed Science: Occupational Health and Women Workers”. Filadelfia: Temple University Press (1998).

diferencia a las trabajadoras y a los trabajadores” como recoge la Sentencia 381/2022 del Juzgado de los Social N°2 de Guadalajara.

Inciendo, como anteriormente se señala, en la especialidad técnica de ergonomía y psicología se identifican problemáticas cuya prevalencia y comportamiento afectan de forma diferenciada a hombres y mujeres y requieren de su análisis con perspectiva de género como son el acoso sexual o por razón de sexo y el riesgo psicosocial (Castro Trancón, N., 2021)⁷ o los trastornos musculoesqueléticos (TME) de origen laboral (Laberge, M., 2022)⁸.

La ergonomía y la psicología aplicada son disciplinas que han evolucionado notablemente en las últimas décadas, especialmente en el contexto laboral, donde se busca optimizar tanto el rendimiento como el bienestar de las personas en sus entornos de trabajo. Sin embargo, la integración de la perspectiva de género en estos campos es relativamente reciente y crucial para entender las diversas necesidades y experiencias de las personas en función de su género, abordando así los retos de desigualdad y equidad en los entornos laborales. Este artículo aborda cómo y por qué es esencial una aproximación de género en ergonomía y psicología aplicada, además de explorar el impacto de esta perspectiva en la salud, productividad y equidad laboral.

2. EL ROL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ERGONOMÍA

La ergonomía, disciplina que se enfoca en adaptar las condiciones de trabajo a las características de las personas para mejorar su eficiencia y reducir riesgos, tradicionalmente ha tenido un enfoque centrado en datos y estándares promedio. Durante muchos años, estos promedios se basaron en mediciones de hombres adultos, obviando las diferencias anatómicas y fisiológicas que existen entre géneros. Este sesgo de género en la ergonomía ha resultado en diseños de espacios, herramientas y procesos que no siempre se ajustan de manera adecuada a las necesidades de las mujeres, lo que puede generar mayores riesgos de lesiones y una menor eficiencia en su desempeño.

En este contexto, es fundamental entender que las diferencias entre hombres y mujeres no son sólo físicas, sino que también abarcan aspectos relacionados con el uso de la



7 Trancón Castro, Nereida. “Intervención normativa ante los riesgos psicosociales laborales con perspectiva de género”. *Revista de relaciones laborales*, (44), (2021). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22238>.

8 Laberge, Marie;Lefrançois, Mélanie; Chadoin, Martin; Probst, Isabelle; Riel, Jessica; Casse, Christelle; Messing, Karen. “Gender and Work in Ergonomics: Recent Trends.” *Ergonomics* 65 (11), (2022). <https://doi.org/10.1080/00140139.2022.2129806>.

fuerza, la resistencia física, la proporción corporal y hasta las estrategias de movimiento. Estudios recientes han evidenciado que las mujeres, debido a sus características físicas, suelen sufrir con mayor frecuencia lesiones musculoesqueléticas, especialmente en puestos diseñados sin tener en cuenta la variabilidad de género. Al introducir la perspectiva de género en ergonomía, se pretende desarrollar diseños inclusivos que aborden estas diferencias y permitan reducir la carga física en las trabajadoras, mejorando su seguridad y su bienestar.

Ejemplos de Implementación de Género en la Ergonomía

- 1) **Adaptación de Mobiliario y Herramientas:** Los puestos de trabajo deberían incluir regulaciones de altura, asientos y equipos que puedan adaptarse a diferentes tipos de cuerpo, considerando tanto a mujeres como a hombres. Esto es esencial en áreas donde se requiere levantar cargas o posturas prolongadas, ya que reduce la incidencia de problemas musculares y óseos.
- 2) **Equipos de Protección Individual (EPI):** Los equipos de protección personal suelen estar diseñados en tallas estándar basadas en el promedio de los hombres, lo que a menudo los hace incómodos e inseguros para mujeres. Incluir el género en el diseño de estos equipos garantiza que las trabajadoras puedan usarlos de manera efectiva y segura.

3. RIESGOS PSICOSOCIALES

Los factores de riesgo psicosocial son aquellos relacionados con las condiciones de trabajo con respecto a la organización del mismo, de su contenido, de la ejecución de las tareas y de las relaciones interpersonales en el contexto laboral (INSST, 2022)⁹. Tal como establece el Criterio Técnico de la ITSS 104/2021¹⁰, aunque su origen es multicausal su gestión debe efectuarse de forma unificada debido a la interacción entre los diversos factores psicosociales.



9 Puede accederse a las Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales a través del siguiente enlace: <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/directrices-basicas-para-la-gestion-de-los-riesgos-psicosociales-ano-2022>.

10 Puede accederse al Criterio Técnico 104/2021 de la ITSS a través del siguiente enlace: https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf.

El género, como constructo social, afecta especialmente al comportamiento e interrelación social de las personas trabajadoras en el ámbito laboral y ha de ser considerado en la gestión de los factores de riesgo psicosocial (Busto, 2020)¹¹.

Conforme establece la NTP 926 ¹²y el método FPSICO, los factores de riesgo psicosociales son:

- Tiempo de trabajo
- Autonomía
- Carga de trabajo
- Demandas psicológicas
- Variedad/contenido
- Participación/supervisión
- Interés por el trabajo/compensación
- Desempeño de rol
- Relaciones y apoyo social

El tiempo de trabajo como factor psicosocial tiene una influencia relevante sobre la población activa femenina si se tiene en cuenta el efecto que las cargas familiares, que pivotan sobre la mujer, pueden tener sobre la generación de estrés derivado de la sensación de no llegar a los niveles de desempeño familiar y profesional exigidos socialmente. Esa doble presencia, agravada por los débiles mecanismos de conciliación existentes, es el origen de un riesgo psicosocial específico de la mujer trabajadora (Estevan, L., 2014)¹³.

Autonomía, participación/supervisión, compensación, desempeño de rol y relaciones y apoyo social son factores ligados, además de a otros aspectos, al modelo jerárquico de la organización lo cual, a su vez, entronca con la existencia de una segregación horizontal y vertical de la mujer en el mundo del trabajo (Lobato, J., 2022)¹⁴. No en vano, el impacto

• • • • •
11 Busto Serrano, Nélida; . Suárez Sánchez, Ana; Sánchez Lasheras, Fernando; Iglesias-Rodríguez, Francisco Javier; Fidalgo Valverde, Gregorio. “Identification of gender differences in the factors influencing shoulders, neck and upper limb MSD by means of multivariate adaptive regression splines (MARS)”. *Applied Ergonomics*, (82), (2020). <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2019.102981>.

12 Puede accederse a la NTP 926 a través del siguiente enlace: <https://www.insst.es/documents/94886/326775/926w.pdf>.

13 Estevan Reina, Lucía; Rodríguez Sánchez, Rosa María; Romero González, Borja; Rodríguez López, Álvaro; Romo Sola, María.” Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral”. *ReiDoCrea: Revista electrónica de investigación y docencia creativa*, (3), (2014). <https://digibug.ugr.es/handle/10481/32323>.

14 Lobato, Julieta. “El acceso de las mujeres a segmentos laborales segregados por razones de género. Entre la movilización legal, la potencia de los derechos fundamentales y las limitaciones del litigio”. *Derecho Laboral Feminista* (pp. 103-120). Buenos Aires: Mil Campanas Editorial, (2022).

del género sobre los estilos de mando de los responsables de las organizaciones ha venido siendo objeto de estudio desde hace décadas (Portello, J., 1994)¹⁵(McCoy, C., 2024)¹⁶. En esta dirección, una interesante línea de investigación sería la de las posibles consecuencias de la infrarrepresentación de las mujeres en los más altos niveles de las líneas jerárquicas de las empresas sobre la prevalencia de riesgos psicosociales derivados de los estilos de participación y supervisión, así como de la naturaleza de las relaciones sociales y el ambiente de trabajo.

La asignación tradicional de cierto tipo de labores auxiliares al cometido del trabajo, más relacionadas con el trato con personas o los cuidados, confieren una dimensión específica de los factores de riesgo de contenido del trabajo o de desempeño de rol en el caso de la población activa femenina (Ortega, J., 2019)¹⁷.

Por lo tanto, el contenido del trabajo asociado habitualmente a las mujeres y, sobre todo, la respuesta que estas dan a las demandas de la tarea se ven afectadas por cuestiones sociales que las hacen más vulnerables a la aparición de síndromes relacionados con los factores de riesgo psicosocial como el burn-out (Mikhaeil-Demo, Y., 2024)¹⁸.

4. TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS DE ORIGEN LABORAL

Para la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo los trastornos musculoesqueléticos (TME) son el problema de salud de origen laboral más común en la Unión Europea (EU-OSHA, 2019)¹⁹, existiendo una mayor proporción de mujeres en el total de enfermedades profesionales debidas a TME reconocidas en los Estados miembros, pudiendo deberse a su sobrerrepresentación en cierto tipo de trabajos con riesgos espe-



15 Portello, J.Y., Long, B.C. “Gender role orientation, ethical and interpersonal conflicts, and conflict handling styles of female managers”.*Sex Roles* (31), (683–701), (1994). <https://doi.org/10.1007/BF01544287>.

16 McCoy, Courtney; Halkias, Daphne; Sanders Muhammad, Ray, “Women Corrections Executives’ Experiences with Reciprocal Trust and Burnout Symptoms: An Integrative Literature Review”. Online (2024). <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4702052>.

17 Ortega, Julián “Una cuestión de entrega”: desigualdades de género y factores de riesgo psicosocial en el trabajo de enfermería *Sociedade e Cultura*, (22), (1), (2019). <https://doi.org/10.5216/sec.v22i1.57893>

18 Mikhaeil-Demo, Yara; Vermynen, Julia; Agarwal, Gaurava. “Physician Coaching: An Intervention to Address the Burnout Gender Gap Among Physicians”. *Psychiatric Annals*, (54), (2024). <https://doi.org/10.3928/00485713-20231130-02>.

19 Puede accederse a las Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales a través del siguiente enlace: <https://osha.europa.eu/en/publications/msds-facts-and-figures-overview-prevalence-costs-and-demographics-msds-europe>.

cíficos de carga física o postural o movimientos repetitivos. Es el caso del sector sanitario (Tolera, S., 2024)²⁰, del trabajo de cuidados en el ámbito doméstico altamente ocupado por trabajadoras migrantes (Chang, K., 2020)²¹(Jebaraj, P., 2022)²², trabajos industriales de corte manual como el de la industria conservera (Nag, A., 2012)²³o diversos puestos de trabajo del sector servicios como peluqueras (Sahin, M., 2021)²⁴, cajeras de supermercado (Algarni, F., 2021)²⁵, cuidadoras de centros infantiles (Yepes, G., 2021)²⁶, limpiadoras (Sharma, N., 2022)²⁷o camareras de piso (Martínez, C., 2023)²⁸.

La etiología de los TME es compleja y multifactorial y el establecimiento de sus causas ha de tener la capacidad de analizar el contenido del trabajo, la naturaleza de la relación laboral, las condiciones laborales y sociales en las que se desarrolla y los estándares de gestión de la seguridad y salud. Todo ello desde una perspectiva jurídica y científico-técnica.

Además de esa sobrerrepresentación femenina en sectores sensibles a la prevalencia de TME, como causa relacionada con el contenido del trabajo, en relación con la gestión de la PRL, otro posible factor a considerar es la diferencia de la percepción del riesgo por parte del empleador e, incluso, de la representación legal de los trabajadores ante algunas preca-

•••••

20 Rupesh Kumar; Shrawan Kumar. “Musculoskeletal risk factors in cleaning occupation—A literature review”. *International Journal of Industrial Ergonomics*, (38), (2),(158-170), (2008). <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2006.04.004>.

21 Chang KC, Liao YH, Lee HC, Wu CY, Yen CL, Lin PL, Hung JW, Huang YC, Chou MC, Li YH, Lin HM. “Musculoskeletal disorders, psychosocial stress and associated factors among home-based migrant care workers”. *Work*, (65), (3), (647-659), (2020). doi: 10.3233/WOR-203119. PMID: 32116283.

22 Krishnan KS, Raju G, Shawkataly O. “Prevalence of Work-Related Musculoskeletal Disorders: Psychological and Physical Risk Factors”. *Int J Environ Res Public Health*, (18), (17):9361, (2021). doi: 10.3390/ijerph18179361. PMID: 34501950; PMCID: PMC8430476.

23 Nag, A., Vyas, H., Shah, P. and Nag, P.K. “Risk factors and musculoskeletal disorders among women workers performing fish processing”. *Am. J. Ind. Med.*, (55), (833-843), (2012). <https://doi.org/10.1002/ajim.22075>.

24 Şahin, M., & Vapur, H. “Ergonomic Risk Analysis with REBA and RULA Methods in Women’s Hairdresser”. *ISG Akademik*, (3),(1), (99-111),(2021).

25 Algarni, Fahad & Alkhalidi, Hatem. “Literature Review of Musculoskeletal Disorders and Their Risk Factors Among Supermarket Cashiers”. *Rehabilitation Science*. (6). (25-40), (2021). <https://doi.org/10.3390/ijerph17249256>.

26 Yepes Calderon, G., Perea Sandoval, J., Oviedo-Correa, J., Linero-Moreno, F., Yepes-Calderon, F. “Characterizing Musculoskeletal Disorders. A Case Study Involving Kindergarten Employees”. *Applied Informatics. ICAI 2021. Communications in Computer and Information Science*, (1455), (2021). https://doi.org/10.1007/978-3-030-89654-6_19.

27 Sharma, N.K., Tiwari, M., Thakur, A., Ganguli, A.K. “An Ergonomic Study of the Cleaning Workers to Identify the Prevalence of Musculoskeletal Disorders in India”. *Design Science and Innovation*. Springer, Singapore, (2022). https://doi.org/10.1007/978-981-16-6982-8_4.

28 Martínez Moreno, Carolina, “Revisión jurisprudencial de las dolencias y patologías que sufren las camareras de piso: propuestas para su reconocimiento como enfermedad profesional”. (2023). <http://hdl.handle.net/10553/128837>.

rias condiciones de trabajo desde una perspectiva ergonómica en función de que los puestos hayan sido ocupados mayoritariamente por hombres o por mujeres o la no consideración de las particularidades antropométricas y biológicas de las trabajadoras a la hora de realizar las evaluaciones de riesgos o establecer las medidas preventivas (Messing, K., 2022)²⁹.

Además, existe una correlación entre la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo y la prevalencia de TME que puede ser explicada por mecanismos de psicopatización (Bezzina, A., 2023)³⁰(Bärtl, C., 2024)³¹, lo cual, unido a cómo los riesgos psicosociales afectan a la población activa femenina, apunta a un necesario abordamiento del problema desde la perspectiva de género.

5. SENTENCIAS SOBRE LA PRL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Son pocas las sentencias que podemos encontrar sobre la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género. Pero es especialmente significativa la sentencia del Juzgado de lo Social N°2 de Guadalajara 381/2022, de 17 de septiembre de 2022. Sanciona con 3.000 euros a la empresa Ilunion Lavandería por incumplir los requerimientos efectuados tras varias visitas de los inspectores. La entidad tenía que llevar a cabo una evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo, pero teniendo en cuenta factores relacionados con el género.

En enero de 2022, la empresa Ilunion Lavanderías S.A. interpuso una demanda contra la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha por sanción en materia de Seguridad y Salud.

En dicha demanda se impugnó la resolución de 10 de junio de 2021 de la **Delegada Provincial en Guadalajara de la Consejería** citada en la que se sancionó a la empresa a pagar una multa de 3.000 euros. Ante ello, Ilunion Lavanderías interpuso un recurso de alzada que fue desestimado por el Secretario General de la Consejería demandada.

Todo comenzó el 7 de marzo de 2019. Se realizó una visita inspectora al centro de

.....

29 Messing, K. “Le deuxième corps. Femmes au travail, de la honte à la solidarité, Montréal”. Éditions Écosociété, 2022, 279. ISBN: 978-2-89719-743-8.

30 Bezzina, Aaron; Austin, Emma; Nguyen, Ha; James, Carole. “Workplace Psychosocial Factors and Their Association With Musculoskeletal Disorders: A Systematic Review of Longitudinal Studies”. *Workplace Health & Safety*, (71), (2023). <https://doi.org/10.1177/21650799231193578>.

31 Christoph Bärtl, Gina-Isabelle Henze, Hannah L. Peter, Marina Giglberger, Patricia Bohmann, Nina Speicher, Julian Konzok, Ludwig Kreuzpointner, Lea Waller, Henrik Walter, Stefan Wüst, Brigitte M. Kudielka. “Neural and cortisol responses to acute psychosocial stress in work-related burnout: The Regensburg Burnout Project”. *Psychoneuroendocrinology*, (161), (2024). <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2023.106926>.

trabajo de la empresa situado en Marchamlo, Guadalajara y observaron que había ciertas deficiencias, por lo que le dieron un plazo de un mes y medio para que pudiese subsanar los problemas.

La inspección solicitó a la empresa que realizase una evaluación de riesgos específica de los puestos de trabajo, tomando en consideración si, en cada uno de ellos, **hombres y mujeres desarrollaban las mismas tareas y de la misma manera**. Tampoco se habían valorado los riesgos psicosociales teniendo en cuenta los factores ligados al género.

Tiempo después, con el objetivo de comprobar el grado de cumplimiento del anterior requerimiento, tuvo lugar una nueva visita inspectora al mismo centro de trabajo de la empresa en octubre de 2020, pero no lo había cumplido, por lo que se levantó el Acta de Infracción mencionada.

Según el juez, el Acta de Infracción reúne, desde un punto de vista formal y material, **todos los requisitos legales**, por lo que no causa ninguna indefensión a la empresa, tal y como alegó. Pues Ilunion Lavanderías **manifestó en su demanda que no ha incurrido en infracción alguna** y que, por tanto, por lo que solicitó la revocación judicial de la sanción impuesta.

A ello, el juez ha resaltado que la sanción es **“perfectamente ajustada a Derecho”** y **“perfectamente proporcional”**.

Pues más allá de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. De Prevención de Riesgos Laborales, el grupo normativo, que en el propio Acta de Infracción y las Resoluciones, con carácter general, obligan en nuestro ordenamiento jurídico a las empresas a realizar una real integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Esto supone, continúa la sentencia, **tomar en cuenta en esta gestión la evidencia de que los riesgos laborales afectan de una manera diferente a las trabajadoras y a los trabajadores**, y que, bajo una misma denominación del puesto, los hombres y las mujeres pueden realizar distintas actividades o presentar diferencias sustanciales en la dedicación a las tareas, lo que condiciona su nivel de exposición a los riesgos; y todo lo cual, de forma muy razonable, ha de especificarse en la evaluación de riesgos.

6. EL ACOSO LABORAL

Uno de los riesgos psicosociales más comunes en el trabajo se concreta en el acoso laboral y que las trabajadoras son más propensas a sufrir que los hombres. La Nota Técnica de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo número 476 (NTP 476) del año 1998 resulta verdaderamente interesante, ya que vino a definir el acoso en el trabajo o mobbing como *“la existencia en las empresas de trabajadores sometidos*

a un hostigamiento psicológico tal, que presentan síntomas psicossomáticos y reacciones anormales hacia el trabajo y el ambiente laboral”, definición a nuestro criterio bastante ajustada a la realidad, además de tratarse de manifestaciones que se ajustan a la definición del citado concepto, término que según el INSHT se emplea “en la literatura psicológica internacional para describir una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, según definición de H. Leymann”, término que podría traducirse a nuestro idioma como “psicoterror laboral” u “hostigamiento psicológico en el trabajo”³².

Dentro del acoso, en primer lugar, podemos distinguir, el maltrato psicológico que se lleva a cabo, bien por parte de los superiores a los trabajadores de menor rango “bossing”, bien por parte de los propios compañeros “mobbing”, todo ello contra la dignidad de la víctima.

Este tipo de clasificación introduce una nueva tipología que, si bien resulta menos habitual, no por ello merece no ser considerada. Se trata del acoso vertical, es decir, aquel donde las conductas de acoso proceden generalmente de un colectivo de inferiores dirigidas al superior o responsable de los mismos, las proferidas por los trabajadores hacia un jefe que como norma general viene provocado ante la consideración de una excesiva juventud o falta de experiencia, por ejemplo. Bien de superiores a sus subordinados. O acoso horizontal, donde el acoso se produce entre compañeros.

De esta forma el acoso puede materializarse a través de cualquier conducta o comportamiento, verbal o físico que tenga como objeto o simplemente consecuencia, atentar contra la dignidad de los trabajadores, creando un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima (aislar a la víctima, hacerle el vacío, negarle el saludo, menospreciarlo a través de insultos o poniendo en cuestión su valía profesional, no dándole el trabajo correspondiente a su categoría, difundiendo rumores falsos, etc.).

De este modo, el rasgo que define sin lugar a dudas una situación de acoso laboral o mobbing es que la conducta del agresor en cuestión ya sea compañero o superior jerárquico (aún cuando no se trate de un objetivo directo y buscado a propósito) tenga como consecuencia para la víctima, aunque sea de forma subjetiva, una ofensa o cree un ambiente que no pueda soportar.

Igualmente, merecen especial atención las Directivas de igualdad de trato y el art. 28.1 d) Ley 62/2003 en tanto y cuando hacen referencia al carácter no deseado de la conducta,



32 Puede accederse a la NTP 476 a través del siguiente enlace: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_476.pdf.

mientras el art. 7. LOIMH y el art. 3.1 d) de la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, omiten tal referencia, lo que no exigiría oposición del sujeto a la conducta del acosador (parámetro objetivo), siendo suficiente con que este debiera saber que su conducta es contraria a la dignidad del acosado conforme a los parámetros de la conciencia social imperante, trasladándose al acosador la prueba del consentimiento del acosado o acosada³³.

En segundo lugar, encontramos situaciones de acoso laboral a través del acoso sexual en el ámbito de las relaciones laborales. El acoso sexual define 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 o crear un entorno intimidatorio, ofensivo o degradante (art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

De nuevo el comportamiento concreto puede materializarse mediante cualquier conducta, siempre que en este caso tenga una naturaleza sexual. Algunas claramente graves y objetivas que el agresor debe saber que constituyen acoso y que, por lo tanto, no es necesario que la víctima manifieste claramente que no son deseadas, esto es, a modo de ejemplo, agresiones físicas, (forzar a la víctima a tocamientos, besos, etc.) o agresiones verbales, siempre que sean suficientemente graves para constituir objetivamente una agresión. Así, por ejemplo, describirle a la víctima lo que se le desearía hacer, haciendo referencia explícita a conductas sexuales que se le querría practicar, entre otras.

Por el contrario, este tipo de conductas también pueden materializarse situaciones que podríamos calificar como subjetivas, porque así lo ha puesto de manifiesto el trabajador, por no ser deseadas. En este caso, puede que haya dudas de forma objetiva de que sea una agresión, pero para la víctima, de forma subjetiva, contribuyen a crear un ambiente no deseado, y que, además, pone de manifiesto. En consecuencia, si el agresor continúa con tal comportamiento, por la reiteración, es constitutivo de acoso (Así, por ejemplo, decirle reiteradamente a la víctima, todos los días, lo guapa o guapo que está, pedirle reiteradamente salir, enviarle mensajes todos los días, dejarle notas todos los días en su taquilla, contar chistes verdes delante de la víctima a diario, etc.).

Asimismo, tal y como ocurría con la primera de las situaciones, este tipo de comportamiento puede proceder de superiores jerárquicos, en cuyo caso, suele manifestarse a través del chantaje sexual, esto es, condicionando el disfrute de derechos o beneficios laborales a favores sexuales. Así, este tipo de supuestos también pueden darse desde el mismo mo-

• • • • • • • • • • • • • • • •

33 Cuadernos de Aranzadi Social. “Discriminación en el proceso de acceso al empleo. Dimensión sustantiva”. Estadios previos al contrato de trabajo y discriminación. Ed. Aranzadi. 2013.

mento de la contratación, por ejemplo, condicionando la contratación a cambio de favores sexuales, como posteriormente el disfrute de otros derechos, como la promoción u otras condiciones de trabajo a la aceptación de un comportamiento constitutivo de acoso sexual. De igual modo, este tipo de conducta puede proceder también de los compañeros o incluso por parte de terceros (proveedores, clientes de la empresa, etc.).

Debe añadirse que una situación de acoso en el ámbito de las relaciones laborales no requiere ni necesita que revista la gravedad suficiente para constituir un delito de acoso sexual tipificado en el Código Penal, ya que la conducta prohibida en el ámbito laboral, como hemos visto, puede ser de menor gravedad. En consecuencia, de haberse planteado una querrela por parte de la víctima, la absolución penal, en su caso, no impedirá la sanción laboral, ni en su caso el despido por acoso sexual (STS de 7 de octubre de 2008).

7. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA

La psicología aplicada, que estudia cómo los factores sociales y psicológicos influyen en el bienestar y la productividad laboral, encuentra en la perspectiva de género una herramienta esencial para abordar las desigualdades estructurales en el trabajo. La presencia de estereotipos y roles de género en el ambiente laboral puede influir en cómo hombres y mujeres experimentan la carga de trabajo, el estrés y el desarrollo profesional.

Las mujeres suelen enfrentarse a factores psicosociales adversos como la doble carga laboral (trabajo y responsabilidades domésticas), el acoso, la discriminación y la segregación vertical y horizontal en ciertos sectores. Todo esto no sólo afecta la salud mental y emocional de las trabajadoras, sino que también repercute en su rendimiento, su satisfacción laboral y sus posibilidades de crecimiento profesional.

7.1. Retos psicosociales y género

- 1) Discriminación y Segregación Laboral:** A menudo, los puestos de liderazgo y de alta responsabilidad son ocupados mayoritariamente por hombres, mientras que las mujeres son relegadas a cargos de menor visibilidad o en áreas estereotipadamente femeninas, lo que limita su desarrollo profesional. La perspectiva de género en la psicología aplicada pretende analizar y cambiar estas estructuras, promoviendo políticas inclusivas que fomenten la equidad de oportunidades y desarrollo para ambos géneros.

- 2) **Conciliación y Carga Mental:** El concepto de “doble jornada” es un fenómeno que afecta principalmente a las mujeres, quienes, además de sus responsabilidades laborales, asumen en gran medida el trabajo doméstico y el cuidado familiar. Las políticas de ergonomía y psicología aplicada pueden promover ambientes laborales más flexibles y equitativos, con opciones como la flexibilidad horaria, el teletrabajo y programas de apoyo para la conciliación, que permitan reducir el estrés y mejorar la calidad de vida de las trabajadoras.

- 3) **Acoso y Violencia Laboral:** La violencia laboral en sus diferentes formas (física, psicológica, sexual) es una problemática que afecta desproporcionadamente a las mujeres. Las empresas que adoptan una perspectiva de género implementan protocolos específicos y medidas preventivas para crear entornos seguros y de respeto, con el objetivo de reducir estos factores de riesgo psicosocial.

7.2. Impacto y beneficios de la perspectiva de género en ergonomía y psicología aplicada

Adoptar una perspectiva de género en ergonomía y psicología aplicada no solo responde a una cuestión de justicia y equidad, sino que también ofrece beneficios tangibles a las organizaciones. Entre los principales beneficios destacan:

- **Reducción de Riesgos de Salud y Ausentismo Laboral:** Los ajustes ergonómicos específicos para cada género pueden minimizar los riesgos de lesiones, reducir las tasas de ausentismo y mejorar el bienestar general de los trabajadores.

- **Aumento de la Productividad y Eficiencia:** La adecuación de los puestos de trabajo y las políticas psicosociales a las necesidades de hombres y mujeres permite optimizar el rendimiento, generando una mayor eficiencia y satisfacción en los empleados.

- **Promoción de una Cultura Organizacional Inclusiva y Equitativa:** Al reconocer y abordar las diferencias de género, se fortalece una cultura de respeto y equidad que incrementa el compromiso y la lealtad de los empleados hacia la organización.

8. RETOS Y PROPUESTAS PARA EL FUTURO

La integración efectiva de la perspectiva de género en ergonomía y psicología aplicada enfrenta todavía varios retos. Entre ellos se encuentra la resistencia organizacional al cambio, la falta de sensibilización sobre los beneficios de este enfoque, y la necesidad de formación continua para los profesionales en estas disciplinas. Las siguientes propuestas son clave para impulsar un cambio transformador:

- **Capacitación y Sensibilización:** Es fundamental capacitar a los profesionales en ergonomía y psicología sobre la importancia de la perspectiva de género y cómo integrarla en el diseño y evaluación de puestos y políticas laborales.
- **Recopilación y Análisis de Datos Desagregados por Género:** Para crear entornos laborales justos y seguros, es necesario contar con datos precisos sobre cómo los diferentes factores impactan a hombres y mujeres.
- **Políticas de Equidad Laboral y Participación Inclusiva:** Promover la igualdad de oportunidades, la equidad salarial y el acceso a posiciones de liderazgo para mujeres y hombres, contribuye a crear una cultura organizacional más inclusiva y competitiva.

9. CONCLUSIONES

Los riesgos psicosociales en el trabajo, vistos desde una perspectiva de género, revelan una compleja intersección entre el ámbito laboral y las estructuras sociales que perpetúan desigualdades de género. Estos riesgos se refieren a aspectos del trabajo y del entorno laboral que pueden causar estrés, afectar la salud mental y física de las personas trabajadoras, y tener repercusiones negativas en su bienestar psicosocial. Desde esta óptica, es esencial reconocer cómo las experiencias laborales están influenciadas por las construcciones sociales de género y cómo estas pueden intensificar o mitigar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

En primer lugar, es crucial destacar que las disparidades de género persisten en muchos ámbitos laborales, incluyendo la brecha salarial, la segregación ocupacional y la falta de representación en puestos de liderazgo. Estas desigualdades pueden exacerbar los riesgos psicosociales para las mujeres, quienes frecuentemente enfrentan discriminación, acoso sexual y violencia de género en el trabajo. La percepción de estas injusticias y la falta de

apoyo institucional pueden contribuir significativamente al estrés laboral y al deterioro de la salud mental.

Además, las expectativas de género en el trabajo pueden influir en la manera en que se perciben y se manejan los riesgos psicosociales. Por ejemplo, se espera que las mujeres sean cuidadoras tanto en el hogar como en el trabajo, lo que puede aumentar su carga laboral y emocional. La presión para cumplir con roles tradicionales de género, como ser amables y complacientes, puede dificultar la expresión de preocupaciones sobre el estrés laboral o el acoso, por temor a ser percibidas como débiles o poco profesionales.

Asimismo, la falta de políticas laborales sensibles al género y de sistemas de apoyo adecuados puede dejar a las mujeres especialmente vulnerables a los riesgos psicosociales. Por ejemplo, la ausencia de licencia por maternidad remunerada o de opciones flexibles de trabajo puede aumentar el estrés y la presión sobre las trabajadoras que intentan equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, máxime cuando es a las mujeres a las que socialmente se les exige una mayor dedicación a la familia y cuando, además, muchas de ellas sufren, en el marco de las relaciones heterosexuales, una ausencia de corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

Otro aspecto relevante es cómo las normas de género influyen en la percepción y la gestión del estrés en el trabajo. Los hombres, a menudo socializados para mostrar fortaleza y evitar mostrar vulnerabilidad, pueden tener menos probabilidades de buscar ayuda o apoyo cuando experimentan riesgos psicosociales. Esta presión para mantener una fachada de fortaleza puede llevar a una subestimación de los problemas de salud mental entre los hombres y a una menor disposición para abordarlos.

Igualmente, existen otros factores laborales, biológicos y sociales con incidencia en la prevalencia de patologías relacionadas con las pobres condiciones ergonómicas y psicosociales en el trabajo como son la precariedad laboral o el envejecimiento de la población activa. Esto, que complica aún más la labor en la gestión de la PRL, es necesario si se quiere que esta sea específica, adecuada y, por consiguiente, efectiva.

En resumen, los riesgos psicosociales en el trabajo desde una perspectiva de género son el resultado de una interacción compleja entre las estructuras sociales, las normas de género y las experiencias laborales individuales. Para abordar estos riesgos de manera efectiva, es fundamental reconocer y abordar las desigualdades de género en el lugar de trabajo, implementar políticas laborales que promuevan la igualdad y la inclusión, y fomentar una cultura organizacional que valore la salud mental y el bienestar de todos los trabajadores, independientemente de su género.

Las consecuencias de la ausencia de perspectiva de género en PRL deviene en un incremento del absentismo relacionado con daños para la salud de las trabajadoras y, desde la

perspectiva psicosocial, un peor clima laboral que afecta a las dinámicas de las organizaciones pudiendo redundar en una menor productividad y mayor rotación de la plantilla. Igualmente, con respecto a las políticas de empleo, la ausencia de una gestión del riesgo desde la perspectiva de género en ergonomía y psicología aplicada puede afectar a la autoexclusión de muchas mujeres del mercado laboral o al incremento de los índices de temporalidad y parcialidad de las mismas.

Por lo tanto, esta problemática que se presenta compleja y multicausal ha de ser abordada desde lo público y lo privado, entendiendo que afecta a lo laboral y a lo doméstico y que, por tanto, han de presentarse medidas de corte educativas que reduzcan la brecha de género en los cuidados en el ámbito familiar, han de dotarse recursos para facilitar la conciliación y ha de legislarse para promover que se atienda al género en la gestión de la PRL.