

# ¿CÓMO AFECTAN A LAS TRABAJADORAS LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

HOW DO PSYCHOSOCIAL RISKS AFFECT WOMEN WORKERS?

**José María Uris Lloret**

Doctor en Género e Igualdad y Doctor en Sociedad, Desarrollo y Relaciones Laborales por la Universidad de Murcia.

joseull@outlook.es

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7936-1567>

**Palabras clave:** Trabajo, riesgos psicosociales, salud, género, igualdad.

**Keywords:** Work, psychosocial risks, health, gender, equality.

**Resumen:** La exposición a los riesgos psicosociales puede tener consecuencias negativas en la salud, tanto de las trabajadoras como de los trabajadores, no obstante, entendemos que determinadas circunstancias como el papel de la mujer en el trabajo remunerado, la discriminación de la que es objeto en ese ámbito, que ciertas patologías le afectan de forma distinta y el hecho de que el noventa por ciento de las empleadas trabajan en el sector servicios que es donde más incidencia tienen los riesgos de origen psicosocial, requiere un estudio específico que nos facilite avanzar en la prevención de los riesgos que estamos analizando.

**Abstract:** Exposure to psychosocial risks can have negative consequences on the health of both male and female workers. However, we understand that certain circumstances such as the role of women in paid work or the discrimination they suffer in that area, affect them differently. The fact that ninety percent of the female employees work in the service sector, which is where psychosocial risks have the greatest incidence, requires a specific study that promotes progress in prevention of the risks we are analyzing.

**Sumario:** I. INTRODUCCIÓN. II. ENTORNO SOCIOLABORAL. III. LA DESIGUALDAD EN SALUD. IV. LA SALUD LABORAL DE LAS MUJERES. V. LOS RIESGOS LABORALES DE ORIGEN PSICOSOCIAL. VI. REFLEXIONES Y PROPUESTAS.

## I. INTRODUCCIÓN

La exposición a los riesgos psicosociales puede tener consecuencias negativas en la salud, tanto de las trabajadoras como de los trabajadores, no obstante en el artículo que les presentamos vamos a analizar de manera concreta como les afecta a las mujeres, aunque

existan muchos puntos comunes con sus compañeros varones. Vamos a realizar ese examen específico porque entendemos que existen ciertas particularidades que tienen más incidencia en el colectivo femenino que en el masculino, por lo que valoramos que deben ser objeto de un estudio más pormenorizado, debido a que nos puede facilitar conocer mejor los efectos que pueden tener esas patologías en las trabajadoras y los medios que se debían utilizar para identificar y evaluar dichos riesgos. Asimismo, al realizar ese análisis tan determinado nos permitirá efectuar unos avances que redundaran en beneficio del conjunto de las personas trabajadoras.

Para apoyar nuestro razonamiento, vamos a situarnos, por ejemplo, en el acoso sexual en los lugares de trabajo, aunque ese riesgo laboral puede afectar a trabajadores de ambos sexos, la realidad es que su incidencia es significativamente mayor en el colectivo femenino que en el masculino. Además, la motivación de esas agresiones y las circunstancias que concurren en esos hechos son significativamente distintos si la persona acosada es una mujer o es un hombre, como veremos en el apartado correspondiente, por lo que creemos que para profundizar en el campo que estamos tratando y aportar un examen que sea de utilidad para evitar que se produzcan dichos comportamientos violentos, debemos realizar un estudio específico teniendo en cuenta el sexo de la persona agredida.

Aun cuando el riesgo laboral que hemos tomado como referencia es muy evidente su distinta incidencia en mujeres y hombres, existen otros riesgos organizacionales y también situaciones específicas que atañen de forma distinta según el sexo de la persona, por lo que es necesario tener en cuenta esas circunstancias cuando se realiza la planificación preventiva en una organización productiva.

Igualmente, para acercarnos a los temas que pretendemos desarrollar: trabajadoras y riesgos psicosociales, queremos detenernos en el importante nivel de desconocimiento que existe sobre el papel de la mujer en el trabajo remunerado, así como con las patologías de origen psicosocial. A estas últimas se les denomina con frecuencia riesgos emergentes, pese a que situaciones como la violencia siempre han estado presente en los centros productivos. Asimismo, aunque la presencia de las mujeres en un número significativo en el mercado de trabajo es de hace aproximadamente seis décadas, las mujeres siempre se han responsabilizado de las tareas reproductivas y muchas de ellas han realizado diversos empleos para aportar un salario a la economía familiar; la discriminación de que han sido objeto y la invisibilización de su trabajo ha facilitado que se desconozca en una medida importante las circunstancias que acontecen a las trabajadoras en el tejido productivo.

Finalmente, queremos resaltar que estamos ante unos riesgos muy complejos, en nuestra opinión los que presentan más dificultad para su evaluación y prevención en los lugares de trabajo. Igualmente, la situación de las mujeres en el mercado laboral, debido al papel secundario en la que se la ha tenido durante muchos años y en algunos espacios del mundo de trabajo aún persiste esa situación, en algunas cuestiones su análisis entraña más dificultad que el de sus compañeros varones por un déficit en los estudios que se debían de haber realizado, lo que implica que examinar como afectan los riesgos laborales de índole psicosocial de forma específica a las mujeres sea una tarea ardua, pero necesaria y urgente realizarla, porque una gestión ineficaz en la prevención de riesgos laborales afectan a la salud de las personas trabajadoras teniendo consecuencias negativas en su carrera profesional, así como en su autonomía personal, debido a que las deficiencias en su bienestar limitan la realización de sus proyectos de vida.

Por todo lo expuesto, estimamos que para desarrollar las cuestiones descritas en el espacio que nos ofrece un artículo, debemos analizar, en primer lugar, el entorno social y laboral donde se desenvuelven las mujeres, porque difícilmente unas patologías que están vinculadas a elementos como el estrés o la carga mental, entre otros, no se pueden estudiar sin tener en cuenta las circunstancias que afectan a las personas.

En segundo lugar, debido a que estamos tratando temas que están en el campo de la salud, debemos observar cual es la situación de la mujer en dicho ámbito, si en esa área tiene un papel secundario o se le presta la atención adecuada que le garantiza un cierto bienestar y calidad de vida.

En tercer lugar, analizaremos la salud laboral de las empleadas y la protección que se les dispensa en dicho campo. Porque además de los obstáculos a que han tenido que hacer frente para poder realizar su carrera profesional, que han sido múltiples, también se han visto afectadas por unas medidas de prevención de riesgos laborales que no contemplaban en toda su dimensión las patologías que les podían afectar, ya que el mundo del trabajo era y sigue siendo un espacio masculino.

En último lugar, analizaremos los riesgos psicosociales y en qué medida afectan a las trabajadoras. Debido a que no existe un catálogo cerrado y excluyente de los riesgos laborales que estamos tratando y que los avances en la investigación científica están identificando otros riesgos profesionales que se pueden conceptuar como psicosociales, expondremos, los que a nuestro juicio, pueden ser más graves para la salud mental y física de las trabajadoras.

Una vez expuestas las premisas sobre las que se va a desarrollar el trabajo, pasaremos al análisis de las cuestiones que hemos considerado más relevantes, con el fin de acercarnos a la situación en que están las trabajadoras en materia de salud laboral y en qué medida esa coyuntura pueda condicionar su evolución profesional.

Asimismo, queremos reiterar que algunas cuestiones que expondremos afectan también a los trabajadores varones, es evidente que viven en la misma sociedad y prestan sus servicios en los mismos centros productivos, pero en algunas circunstancias la presencia del colectivo femenino es mayor y se debe tener en cuenta ese hecho. Citamos, como ejemplo, los problemas de conciliación que puede tener una familia monoparental, las dificultades que se le presente al responsable del hogar serán las mismas, indistintamente que sea una mujer o un hombre, pero la realidad es que en la mayoría de esos hogares está una mujer al frente, por lo que consideramos que es importante tener en cuenta esas matizaciones al tratar temas que pueden afectar tanto a un hombre como a una mujer.

## II. ENTORNO SOCIOLABORAL

Los riesgos psicosociales afectan a todas las personas trabajadoras, tanto en horario de trabajo, como fuera del centro productivo, bien estén empleadas o desocupadas. Porque una de sus características es que se extienden en el espacio y en el tiempo. Los otros riesgos laborales suelen estar de alguna manera delimitados espacial y temporalmente, se circunscriben a un espacio y habitualmente a un momento concreto. Una cultura organizacional o un clima psicosocial no están ubicados en ningún lugar ni es posible precisarlos en un determinado momento.

Asimismo, nuestro estado de salud está muy vinculado al entorno social y laboral en que nos desenvolvemos. La persona como afirmaban Marx y Kierkegaard «se halla ligada inexorablemente a un contexto concreto»<sup>1</sup>. El tiempo y el lugar en que vivimos nos puede facilitar nuestros proyectos o por el contrario los puede limitar, lastrando los objetivos que pretendemos lograr, porque las circunstancias que nos acontecen condicionan nuestra vida, a veces de forma notable. Como indicaba Marías: «Lo que tengo que hacer está condicionado por las circunstancias, que por lo pronto no son más que facilidades y dificultades, que llegarán a ser la fuente de mis posibilidades»<sup>2</sup>.

Si nuestro estado de ánimo puede estar estrechamente condicionado por nuestra vida laboral y la satisfacción o frustración que nos proporciona el trabajo influir en nuestro bienestar, de la misma forma las condiciones de vida que disfrutemos o de las que consideramos que carecemos pueden afectar a nuestra carrera profesional. Si ese es un hecho constatado en líneas generales, cuando tratamos los riesgos laborales que estamos estudiando, debido a sus características, la asociación de salud, trabajo y condiciones de vida es más estrecha.

En este sentido Blázquez afirma: «la salud se produce o se pierde en la vida, según las posibilidades de tener un trabajo con buenas condiciones, disponer de alimentos seguros y saludables, de tiempo para cuidarse, hacer ejercicio físico, tener ocio, relaciones sociales, acudir a un programa preventivo»<sup>3</sup>.

Por lo que valoramos que es muy importante al realizar un análisis sobre la salud laboral de las personas trabajadoras, observar el entorno, las circunstancias en las que evoluciona la persona. A este respecto, Lemkow y Espluga afirman: «la ubicación económica y las circunstancias sociales de un colectivo determinan en gran medida sus condiciones de vida y trabajo, la calidad de su vivienda y medio ambiente, el grado de escolarización, el acceso y uso de servicios y recursos sanitarios»<sup>4</sup>.

En atención a lo que hemos formulado en los párrafos precedentes nos vamos a situar en el entorno en que viven las trabajadoras, porque su conocimiento nos facilitará el estudio que nos proponemos. De esta forma sabremos si las circunstancias en que se desenvuelven pueden ser favorables para su bienestar o por el contrario pueden originarle problemas de salud.

Queremos matizar, que en principio los problemas de vivienda, transporte, etc., son comunes a trabajadores de ambos sexos, pero debido a la discriminación que sufren las mujeres en todos los espacios, la brecha de género, la limitación al acceso de puestos directivos, etc., la precariedad les afecta más a ellas que a ellos, por lo tanto las condiciones de vida de las mujeres están expuestas a más fragilidad, pudiendo repercutir ese hecho en su carrera profesional.

---

1 HERSCH, J., «El instante», en *Kierkegaard vivo*. Sartre, Heidegger, Jaspers y otros. Obra colectiva. Sánchez Pascual, (Trad.), Alianza Editorial, Madrid, 1980, p.77.

2 MARÍAS, J., *Acerca de Ortega*, Editorial Revista de Occidente, Madrid, 1971, pp.124 a125.

3 BLÁZQUEZ RODRÍGUEZ, M. I. y MONTES MUÑOZ, M. J., «Primera Parte. 1. Aspectos actuales en los cuidados de enfermería a la salud de las mujeres. La perspectiva de género en la salud», en *Enfermería de la mujer. Grado de enfermería*, obra colectiva, Coord. Martínez Ortega, R. M. y García Perea, E., Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2011, p.4.

4 LEMKOW, L. y ESPLUGA, J., *Sociología ambiental. Pensamiento socioambiental y ecología social de riesgo*. Segunda edición. Icaria, 2017, p.236.

Una clara muestra de lo que estamos afirmando lo tenemos en las familias monoparentales que citábamos en el primer apartado, según el 10.º Informe monomarentalidad y empleo realizado por la Fundación Adecco en el 2022, «en el año 2021, el riesgo de pobreza y/o exclusión social alcanzó el 54,6 % en los hogares monoparentales a cargo de la madre, la cifra más alta desde 2010»<sup>5</sup>.

Expuestas las anteriores consideraciones nos vamos a situar en el entorno en que viven las trabajadoras, porque su conocimiento nos facilitará el estudio que nos proponemos. De esta forma sabremos si las circunstancias en que se desenvuelven pueden ser favorables para su bienestar o por el contrario pueden originarle problemas de salud.

Así, nos acercamos a la posición y el papel de la mujer en la sociedad, así como en el ámbito laboral. En suma, donde vive, como vive, de qué forma puede llevar adelante sus proyectos, sus objetivos, en fin, sus sueños. En qué medida el tener un empleo le facilita su vida o por el contrario no le ayuda a conseguir sus logros. Como afirma Rojas: «La *situación* comprende el entorno de la persona, las circunstancias que la rodean. La situación condiciona y limita al individuo, le marca una geografía»<sup>6</sup>.

Como acaba de señalarse, ¿cuál es el paisaje que tienen las mujeres y también los varones en el siglo XXI?, sin lugar a dudas, bastante desolador. Aunque se inició el milenio con muy buenas perspectivas, la economía funcionaba razonablemente bien, nuestro país en el año 2002 entraba en la zona euro, se creaban un número importante de puestos de trabajo y se vaticinaba que en un futuro cercano se lograría el pleno empleo, que «es el núcleo sobre el que se configuró el Estado de Bienestar»<sup>7</sup>.

Pero la ilusión de volver a los treinta gloriosos se desvaneció pronto, la crisis financiera del año 2007 tuvo una gran incidencia sobre el empleo y a principios del año 2009 los incrementos de las cifras de paro parecían imparable, pasándose de un cierto bienestar, en cierta medida ficticio —porque aún distaba mucho de haberse logrado—, al miedo, situación que nos recordaba el título del manual de Anisi: «Creadores de escasez. Del bienestar al miedo»<sup>8</sup>.

Dicha conmoción financiera fue de tal impacto que sus efectos han permanecido durante varios años y cuando los expertos vaticinaban que ya estaba casi superada la recesión económica, nos vimos inmersos en la pandemia ocasionada por el COVID-19, cuando aún no habíamos dejado atrás la pesadilla de la epidemia, se inició la invasión de Ucrania, con lo que se puede afirmar, sin riesgo de equivocarnos, que el joven siglo XXI se está mostrando como un campo de minas del que va a ser difícil salir ilesos, así que las generaciones más jóvenes solo han conocido un escenario de crisis en el desarrollo de su carrera profesional, con todas las circunstancias negativas que esa coyuntura conlleva. Tanto para ellos, como también para los menos jóvenes, porque aunque han conocido épocas mejores, el haber estado varios meses haciendo frente a adversidades deja huella en la ciudadanía.

---

5 FUNDACIÓN ADECCO, *10º Informe monomarentalidad y empleo*, 2022, p.1. Recuperado el 26 de octubre de 2022 de: [https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2022/09/INFORME-MONOMARENTALIDAD-Y-EMPLEO\\_2022.pdf](https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2022/09/INFORME-MONOMARENTALIDAD-Y-EMPLEO_2022.pdf)

6 ROJAS, E., *¿Quién eres? De la personalidad a la autoestima*. Ediciones Temas de Hoy, Madrid, 2001, p.97.

7 ANISI ALAMEDA, D., «Pleno empleo: el núcleo del estado de bienestar», en *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, 1998, n.º 42, p.10.

8 ANISI ALAMEDA, D., «Creadores de escasez. Del bienestar al miedo», *Alianza Editorial*, Madrid, 1995.

De esta forma, los tiempos tan difíciles que hemos vivido durante décadas, agravados por las crisis económicas referidas en los párrafos anteriores, han originado que en el acceso al mercado de vivienda, que nunca ha sido fácil para la clase trabajadora, se hayan incrementado notoriamente las dificultades, suponiendo un esfuerzo muy importante para las personas, aunque es «un derecho al que todo ciudadano, según mandato constitucional, debería poder acceder y así satisfacer una necesidad social básica que es imprescindible para que cualquier persona se desarrolle dentro de una determinada sociedad»<sup>9</sup>.

Asimismo, el cambio demográfico tan importante que ha tenido lugar en España en las últimas décadas, pasando de ser un país eminentemente rural, a vivir la mayor parte de la población en ciudades, sin tiempo de transición, ha incrementado las barreras para acceder a una vivienda.

A este respecto, Molino afirma: «El Gran Trauma (así, con mayúsculas) consiste en que el país se urbanizó en un instante. En menos de veinte años, las ciudades duplicaron y triplicaron su tamaño, mientras vastísimas extensiones del interior que nunca estuvieron muy pobladas se terminaron de vaciar»<sup>10</sup>.

El escenario expuesto en el párrafo anterior ha dado lugar a que tengan problemas, tanto las personas que se han quedado en las zonas más despobladas, como las que han migrado a zonas urbanas. Porque las primeras, al disminuir la población tienen más dificultades para acceder a servicios básicos necesarios, teniendo en algunos casos que hacer varios kilómetros para que los atiendan, y las segundas, al incrementarse la demanda de viviendas, tienen que hacer un esfuerzo económico más importante para comprar o alquilar un piso, que con frecuencia está a una distancia considerable del lugar de trabajo.

Por lo que ese movimiento migratorio ha tenido consecuencias negativas en algunas facetas de la población, entre otras, en la calidad de vida. Situándonos en las trabajadoras, que son el objeto del presente estudio, y centrándonos, por ejemplo, en la conciliación de la vida laboral y familiar, que debido a los déficits de atención y un modelo social desfasado es un problema de ellas, se observa que las mujeres que viven en zonas rurales no tienen servicio de guarderías o, en muchos casos, se encuentran lejos de su domicilio, con lo que tienen que sumar a su tiempo de trabajo el desplazamiento al centro educativo o cívico.

Igualmente, las mujeres que viven en zonas urbanas usualmente tienen más cerca de casa el centro de conciliación de la vida laboral y familiar, pero al tener el lugar de trabajo lejos, también invierten más tiempo en los desplazamientos a la empresa donde prestan sus servicios, lo que afecta a su periodo de descanso, pudiendo incrementar su estado de ansiedad.

Además, como indican Carrasquer y Torns: «la vida puede ser precaria, la situación política o la vivienda también»<sup>11</sup>. Lo que conlleva que muchas trabajadoras en zonas urbanas vivan

---

9 ECHAVES GARCÍA, A., «El difícil acceso de los jóvenes al mercado de vivienda en España: precios regímenes de tenencia y esfuerzos», en *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 2017, Vol. 35, n.º 1, p.128.

10 MOLINO (DEL), S., *La España vacía. Viaje por un país que nunca fue*. Decimotercera reimpresión. Turner Publicaciones, Madrid, 2018, p.28.

11 CARRASQUER, P., y TORNOS, T., «Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género. Sociedad y utopía», en *Revista de Ciencias Sociales*, 2007, n.º 29, pp.143 a 144.

en pisos compartidos, con menos intimidad y calidad de vida, así como muy distantes de su centro de trabajo.

En Madrid, por ejemplo, a causa del alto coste de la vivienda un número importante de personas se han ido a vivir a pueblos de las provincias limítrofes, con las dificultades, entre otras, administrativas y de transporte, que les puede originar el vivir en otra comunidad Autónoma. En Pozo de Guadalajara, por ejemplo, consiguieron en el año 2019, debido al incremento de la población que había llegado de Madrid, «que un autobús de la Comunidad de Madrid cambie su trayecto para pasar por allí y les deje —o recoja— en Alcalá de Henares»<sup>12</sup>. Hasta que se aprobó esa línea, carecían de dicho servicio y las facilidades que les puede proporcionar ese recurso.

Por lo expuesto en el desarrollo del epígrafe que estamos concluyendo, se puede observar que las trabajadoras afrontan cotidianamente situaciones adversas, que sin lugar a dudas, dejan huellas en su estado de salud y por lo tanto en su bienestar, pudiendo repercutir desfavorablemente en su trabajo y en su realización profesional y personal.

### III. LA DESIGUALDAD EN SALUD

Debido al papel secundario que se ha relegado a las mujeres a través de la historia en todos los espacios, la salud, pese a ser un elemento básico y de gran trascendencia en la vida de las personas, no ha sido una excepción y el modelo en que se ha centrado la investigación médica para el estudio y prevención de las enfermedades, ha sido como en otros campos de la ciencia, un varón de raza blanca y heterosexual.

De lo que se deduce, un retraso significativo, que ha perdurado durante varios siglos, en el estudio de todo lo que acontece a las personas del sexo femenino en el campo de la salud y las graves consecuencias que tiene esa demostración de tan poca inteligencia, no solo para las mujeres, aunque evidentemente son las más perjudicadas, sino para toda la ciudadanía, porque una sociedad que no trata de forma igualitaria a todos sus integrantes no progresa.

Es necesario contemplar en todo lo que acontece en materia de salud y también, en otros campos, las diferencias biopsicosociales de cada sexo y un claro exponente lo tenemos en la Ley 28/2005, de medidas sanitarias frente al tabaquismo, que en la Exposición de Motivos señala que no se puede desconocer que el fenómeno del tabaquismo no se manifiesta de igual manera en hombres y mujeres, hay diferencias en las causas que inducen al consumo, en la adicción y en la respuesta a los tratamientos, existiendo un mayor impacto negativo en la salud de las mujeres, por lo que es necesario contemplar la perspectiva de género en todas y cada una de las estrategias que se desarrollen para el abordaje del tabaquismo<sup>13</sup>.

Asimismo, son numerosas las personas que desde el campo de la investigación, desde diversas disciplinas académicas, se manifiestan en este sentido, entre otras, citamos a Valls

---

12 JORRÍN, J., ZUIL, M. y ESCUDERO, J., «La llegada de trabajadores cualificados a Madrid expulsa a las clases populares a las provincias vecinas», en *El Confidencial*, 1 de octubre de 2019. Recuperado de: [https://www.elconfidencial.com/economia/2019-10-01/exodo-urbano-espana-salidas-madrid-burbuja\\_2240163/](https://www.elconfidencial.com/economia/2019-10-01/exodo-urbano-espana-salidas-madrid-burbuja_2240163/)

13 BOE n.º 309, de 27 de diciembre de 2005.

especializada en medicina con perspectiva de género que señala: «Existen factores de riesgo diferenciales que deberían ser prevenidos o abordados de forma diferente entre mujeres y hombres, como las causas de patología cardiovascular, diabetes Mellitus o la obesidad»<sup>14</sup>.

En atención a las enfermedades cardiovasculares que se asocian más a las personas del sexo masculino Fernández señala que «es la primera causa de muerte de las mujeres, en el año 2019 causo el 35 % de los fallecimientos, frente al 3 % del cáncer de mama»<sup>15</sup>. Asimismo, Rohlf s et al., indican que un «número importante de estudios nos informan que las mujeres presentan un mayor tiempo de demora entre el inicio de los síntomas y la llegada al hospital»<sup>16</sup>.

En base a lo anterior, se deduce que se debe hacer un esfuerzo significativo en investigación para actualizar el conocimiento sobre la salud de las personas del sexo femenino, debido a que los déficits que existen en la actualidad repercuten negativamente en su bienestar, lastrando de forma notable el progreso de la ciudadanía, porque la sociedad necesita las aportaciones que puedan realizar todos sus integrantes y para ello es necesario ir «desmontando la desigualdad, la inequidad y la injusticia, la opresión y la subordinación genérica que condiciona sus vidas»<sup>17</sup>.

## IV. LA SALUD LABORAL DE LAS MUJERES

El trabajo, entre otros hechos, dignifica a la persona y puede dar sentido a sus vidas, si consideran que las tareas que están realizando pueden ser de utilidad para el resto de la ciudadanía, si observan que su labor está contribuyendo positivamente con el progreso de la sociedad. En este sentido, Rojas señala que para muchas personas «el empleo constituye una fuente positiva de identidad personal y social que les ayuda a definirse, a valorarse y nutre en ellas el sentido de la propia competencia y la satisfacción con la vida»<sup>18</sup>.

Ese bienestar que contribuye a la autoestima de la persona, lo puede proporcionar tanto el trabajo reproductivo como el productivo, porque les da «oportunidades para desarrollar la autoestima y la confianza en la propia capacidad de decidir, el apoyo social para personas que de otra forma estarían aisladas y las experiencias que aumentan la satisfacción con la vida»<sup>19</sup>. No obstante, hasta hace aproximadamente seis décadas, las mujeres tenían muy limitado el acceso al mundo laboral y a los beneficios que proporciona un empleo.

14 VALLS-LLOBET, C., *Mujeres, salud y poder*. 2.ª edición. Ediciones Cátedra. Universitat de Valencia. Instituto de la Mujer, 2010, pp.160 a 161.

15 FERNÁNDEZ-FRIERA, L., «El mayor enemigo de la mujer es el infarto y sigue siendo un desconocido», en *El Confidencial*, 14 de febrero de 2022. Recuperado de: [https://www.alimente.elconfidencial.com/bienestar/2022-02-14/mayor-enemigo-mujer-infarto-aun-desconocido\\_3371126/](https://www.alimente.elconfidencial.com/bienestar/2022-02-14/mayor-enemigo-mujer-infarto-aun-desconocido_3371126/)

16 ROHLFS, I., y otros. «Género y cardiopatía isquémica», en *Gaceta Sanitaria*, septiembre-octubre, 2004, Vol. 18, n.º 5. Recuperado del 20 de agosto de 2022 de: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0213-91112004000500008](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112004000500008)

17 GARCÍA RUÍZ, M. D. y FRÍAS PÉREZ, A., *Glosario de términos de violencia e igualdad*. Centro de Estudios, Planes de Emergencia y Proyectos, Murcia, 2008, p.19.

18 ROJAS MARCOS, L., *Superar la adversidad*. Espasa, Madrid, 2010, pp.24 a 25.

19 ARTAZCOZ, L., ESCRIBÁ-AGÜIRC, V., y CORTÉS, I., «Género, trabajos y salud en España», en *Gaceta Sanitaria*, 2004, n.º 18, pp.24 a 35.



Además, como indican los autores citados anteriormente «el salario aporta a las mujeres independencia económica e incrementa su poder en la unidad familiar»<sup>20</sup>. Sin embargo, también debemos observar que la realización de las tareas productiva puede originar problemas importantes en la salud, debido a que las condiciones de trabajo pueden afectar en el equilibrio físico, mental y social de las personas, porque «el trabajo siempre produce modificaciones en el medio ambiente. Éstas pueden ser mecánicas, físicas, químicas, biológicas, psíquicas, sociales y morales»<sup>21</sup>.

En atención a todo lo expuesto, es muy importante promover la seguridad y salud en los lugares de trabajo, pero sí a nivel general la protección de la salud de las personas del sexo femenino presenta un déficit significativo en relación con la de los varones, como hemos expuesto en el epígrafe anterior, en el ámbito laboral, debido a la discriminación que han sufrido las mujeres en esa área a través de la historia, la situación, si cabe, es notablemente más desfavorable para dicho colectivo.

Además, debido a que la presencia de las mujeres en el tejido productivo ha sido minoritaria hasta hace aproximadamente cincuenta años, las investigaciones en salud y seguridad en el trabajo se han centrado casi de forma exclusiva en relación con los trabajadores, olvidándose de lo que acontece a las trabajadoras, salvo en algunas pocas excepciones. Como señalan Blázquez y Montes, «la promoción y protección de la salud de las mujeres trabajadoras es a menudo sólo visible en relación con el embarazo y la lactancia, pensándose en los efectos que pudiera tener su trabajo para la criatura»<sup>22</sup>.

Pero como afirman las autoras precitadas «un abordaje desde la perspectiva de género exige que pensemos primero en la salud de las propias mujeres, pues si éstas no disponen de un buen estado de salud, tampoco la dispondrán sus criaturas, ni ellas mismas podrán estar en condiciones para su cuidado»<sup>23</sup>.

Siguiendo esos argumentos, se entiende fácilmente que lo más coherente es abordar de forma efectiva todos los ámbitos de seguridad y salud que se presentan en el espacio productivo, porque las lagunas o deficiencias que existan en un área pueden repercutir negativamente en el equilibrio físico-psíquico-social de la persona y en su realización en el mundo del trabajo.

Porque la salud es un pilar básico y esencial en la proyección de la persona, y la protección de ese espacio tan vital, es fundamental en la construcción de nuestra carrera profesional. Aunque el argumento expuesto es tan obvio, y por lo tanto sería innecesario plantear esa cuestión, los hechos nos obligan reiteradamente a fijarnos en ese punto.

Asimismo, queremos resaltar que aunque a la maternidad se le da una protección especial en la prevención de riesgos laborales, existen importantes lagunas al respecto, porque se está realizando una gestión ineficaz en relación a los factores de riesgos psicosociales. Si tenemos en cuenta que la mayoría de las trabajadoras están empleadas en el sector servi-

---

20 *IBIDEM*.

21 GÓMEZ ETXEBARRIA, G., *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales*-Curso Superior-3.ª edición. Ecoiuris, Barcelona, 2006, p.49.

22 BLÁZQUEZ RODRÍGUEZ, M.I. y MONTES MUÑOZ, M.J., «Primera Parte. 1. Aspectos actuales en los cuidados de enfermería a la salud de las mujeres. La perspectiva de género en la salud», *ob. cit.*, p.12.

23 *IBIDEM*.

cios, que es donde más incidencia tienen dichos riesgos, podemos afirmar, que esa gestión deficiente en el apartado de salud que estamos tratando, afecta a un número considerable de mujeres en esa etapa tan importante en sus vidas.

Conociendo los legisladores el déficit de información y las escasas medidas de prevención respecto a los riesgos psicosociales en las trabajadoras embarazadas, que hayan dado luz recientemente o en periodo de lactancia, al redactar la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su disposición final tercera, encomienda al entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la elaboración de unas directrices sobre la evaluación del riesgo laboral de la mujer embarazada, que haya dado a luz recientemente o en periodo de lactancia. Documento que elabora el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, -con cierto retraso, por cierto, porque el plazo era de seis meses- dando cumplimiento a ese mandato y que tiene como principal objetivo, poner a disposición de los diferentes agentes implicados unas recomendaciones para la identificación y evaluación de los riesgos y para la puesta en marcha de las correspondientes medidas preventivas.

Aunque somos conscientes de lo amplio y complejo que es el ámbito de la prevención de riesgos laborales, queremos anotar con el máximo respeto a los autores de la obra —que consideramos que hace una importante aportación en este campo—, que los riesgos psicosociales, de 132 páginas que tiene el documento, sólo ocupan 10, lo que supone menos de un ocho por ciento del citado trabajo, si además observamos que en el sector servicios que es donde más incidencia tienen dichos riesgos está empleado más del 90 % de la población femenina activa, deducimos que es un exponente de la escasa atención que se le está prestando a las dolencias objeto de estudio, en el área de la salud laboral.

Asimismo, dado el exiguo espacio que tienen los riesgos psicosociales en el documento citado, no se contempla en el mismo, acciones, como por ejemplo el acoso laboral a las mujeres embarazadas, que lamentablemente tienen una incidencia muy alta, aunque como sucede con otros tipos de violencia hacia las mujeres, desconocemos los datos reales de esas acciones tan lamentables.

En atención a todo lo expuesto, consideramos que en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo se debe observar que existen riesgos laborales específicos de las mujeres y circunstancias concretas que atañen solo a ese colectivo, porque como afirma González, «múltiples determinantes relacionados con el sexo y con el género provocan que unas y otros estén expuestos a diferentes riesgos, y además que lo hagan de forma diferente»<sup>24</sup>.

## V. LOS RIESGOS LABORALES DE ORIGEN PSICOSOCIAL

En el sector terciario que emplea a más de las tres cuartas partes de la población activa, trabajan casi nueve de cada diez mujeres, según el Informe del Mercado de Trabajo de las

---

24 GONZÁLEZ GÓMEZ, M. F., «Salud laboral y género. Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales», en *Medicina y seguridad del trabajo*, 2011, n.º 57, p.101.

Mujeres del año 2019, siendo este el único sector donde la afiliación femenina supero a la masculina, según dicho Informe del año 2021.

De lo que se deduce la presencia tan importante de las mujeres en el sector servicios, así como lo trascendental que puede ser para su calidad de vida conocer los riesgos que pueda originar el trabajo en ese ámbito productivo, donde destacan por su alta incidencia los riesgos de origen psicosocial.

Según Moreno y Báez: «Un riesgo psicosocial laboral 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»<sup>25</sup>.

Así, la repercusión de los riesgos emergentes es tan significativa que el estrés en el trabajo se denota como uno de los principales problema de salud que afecta a las personas trabajadoras, equiparado y probablemente superior, al que provocan los riesgos ergonómicos, en especial los dolores de espalda. Siendo, por tanto, las patologías originadas por los factores psicosociales y ergonómicos lo que más incidencia tienen en los lugares de trabajo. «Según datos de Eurostat, el estrés es el segundo problema de salud más frecuente entre los trabajadores tras los trastornos musculoesqueléticos»<sup>26</sup>.

Pese a esos datos tan relevantes y a que la presencia de los riesgos psicosociales en los centros productivos se detectó hace cerca de cien años, aunque fue en la década de los setenta del siglo pasado cuando se empiezan a estudiar los problemas que originan los factores psicosociales, su prevención ha sido y sigue siendo, en líneas generales, muy deficiente.

En la actualidad aún hay un importante número de empresas que no realizan una evaluación de dichos riesgos adecuadamente. A este respecto, Ana García de la Torre, secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT, «asegura que los riesgos psicosociales son la gran asignatura pendiente de la prevención de riesgos laborales en España»<sup>27</sup>.

De esta forma, tenemos que riesgos tan importantes, entre otros, como el estrés, la violencia en el trabajo, la conciliación de la vida laboral y personal, la adicción al trabajo, el síndrome de burnout y el acoso moral, sexual y por razón de sexo no se conocen de forma apropiada, por lo que no se da una formación y una información correcta sobre dichos problemas y, en consecuencia, siguen teniendo una incidencia notable en el tejido productivo.

Debido a que el trabajo que les estamos exponiendo se centra en los riesgos psicosociales y de qué forma afectan a las trabajadoras, antes de tratar de forma más pormenorizada los riesgos que consideramos más importantes, queremos también trasladarles de forma

---

25 MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C., *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Universidad Autónoma de Madrid, 2010, p.17.

26 INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Recuperado el 28 de noviembre de 2022 de: <https://www.insst.es/estres-laboral>

27 SÁNCHEZ-SILVA, C., «La pandemia silenciosa: la salud mental de los trabajadores empeora a gran velocidad», en *El País*, 26 de febrero de 2021. Recuperado de: <https://elpais.com/economia/2021-02-25/la-pandemia-silenciosa-la-salud-mental-de-los-trabajadores-empeora-a-gran-velocidad.html>

concisa otros riesgos del universo psicosocial que también pueden afectar al bienestar de las empleadas, aunque algunos de ellos, como la adicción al trabajo, son de una enorme complejidad afectando esta circunstancia a las medidas de prevención de que se deben realizar.

Iniciamos estos breves apuntes con el último riesgo citado, porque además de las dificultades que entraña dicha patología, en la era digital donde muchas veces a causa de las nuevas tecnologías se confunden los límites entre tiempo de trabajo y ocio se puede originar con más facilidad la adicción al trabajo, término que emerge en la sociedad Norteamérica en la década de los setenta del siglo pasado.

En una época en que muchas empresas valoran más el tiempo de trabajo que las aportaciones de calidad que realicen las personas empleadas, se presenta muy difícil erradicar ese patología, no obstante, algunas organizaciones ya son conscientes que esa actitud, por el tiempo, además de tener consecuencias negativas en la salud de la persona, también perjudican a las organizaciones productivas y evalúan implantar medidas preventivas.

La adicción al trabajo puede tener una importante presencia, entre otros colectivos, en las personas que trabajan por cuenta propia, porque no existe un límite en el horario de trabajo y para poder sacar adelante su proyecto trabajan muchas horas, pudiendo originárseles esa dependencia. En el grupo profesional referido, la proporción de hombres es superior a la de mujeres, pero en los últimos años se han incrementado notablemente la cifra de trabajadoras autónomas debido a la promoción que ha tenido dicha actividad profesional, desde diversos ámbitos, para reducir las enormes cifras de paro.

También queremos hacer referencia al síndrome de quemarse por el trabajo que afecta en mayor medida a las empleadas y empleados que trabajan con personas y que tienen una incidencia muy elevada en los sectores sanitarios y educativos, donde la proporción de mujeres empleadas es muy superior a los varones, como en otras dolencias que afectan más a las integrantes del sexo femenino, a estos hechos no se le está dando la atención que pudiera corresponder.

Finalmente, analizamos la violencia que sufren las mujeres en los centros productivos, que se debe principalmente a que un importante número de varones no admitan su presencia en los lugares de trabajo por sentirse amenazados por la competencia que podían originarle las trabajadoras, como afirmaba Millet, «el patriarcado es una ideología dominante que no admite rival»<sup>28</sup>.

Dichos comportamientos incívicos no son de un tiempo pasado, están muy presentes en el mundo laboral al igual que en otros ámbitos de la sociedad. Es muy difícil erradicar o corregir en una medida importante la violencia relacional, si no se realiza una prevención de riesgos laborales adecuada, que evalúe con determinación las características de ese fenómeno profesional y proponga las medidas más eficaces para afrontar esos procesos conflictuales degradantes.

Sí además tenemos en cuenta que estamos ante un fenómeno complejo del que encima desconocemos su dimensión, ya que un número importante de trabajadoras no relevan ser víctimas de agresiones, prevenir la patología laboral que estamos analizando, supone una tarea muy ardua por las dificultades que entraña.

---

28 MILLET, K., *Política sexual*. Bravo García, A. M. (Trad.) Traducción revisada por Martínez Gimeno, C. Ediciones Cátedra, Madrid, 2010, p.82.

## 1. El acoso sexual en el ámbito laboral

El artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 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.*

Aunque la LOIMH que contiene el concepto que hemos transcrito en el párrafo anterior está publicada en el año 2007 y los estudios que consideraban el acoso sexual en el trabajo como problema social lo iniciaron feministas norteamericanas de la Universidad de Cornell (Nueva York) a principios de la década de los setenta del siglo anterior, en la actualidad sigue existiendo un desconocimiento muy importante sobre esos comportamientos violentos, que principalmente sufren las mujeres, dificultando una prevención eficaz de esas agresiones.

Aun cuando en la primera década del siglo XXI se inició la publicación de protocolos de actuación para prevenir las distintas modalidades de acoso en las organizaciones productivas. Teniendo en los últimos diez años un incremento significativo la difusión de los procedimientos de actuación que se supone que siempre es un avance para erradicar la violencia sexista, pero si no se realiza la evaluación de los riesgos de origen psicosocial, no se examina bien el procedimiento y no se hace un seguimiento de los conflictos interpersonales que se producen en el seno de la organización, el sistema que hemos puesto en funcionamiento no será eficiente, repercutiendo negativamente en la salud de las personas que integran la plantilla y en el funcionamiento de la compañía mercantil.

En este sentido, se expresan Gimeno, Mejías y Carbonell al afirmar: «Carece de sentido disponer de un protocolo específico de actuación contra el acoso laboral cuando no existe una evaluación de riesgos psicosociales»<sup>29</sup>. En términos parecidos se pronuncia también Rivas Vallejo al referirse a las situaciones de acoso laboral, señalando que «la identificación de los factores susceptibles de generar este particular riesgo es precisamente el principal problema ante el que se enfrenta la evaluación de riesgos»<sup>30</sup>. Continúa dicha autora efectuando un análisis sobre las carencias de dichas medidas, finalizando su argumento con estas palabras: «No cabe duda de que no estamos ante mecanismos preventivos, como no lo son, utilizando otro riesgo tangible, las medidas de extinción de incendios, sino las que evitan que éstos se produzcan»<sup>31</sup>.

En atención a todo lo expuesto, podemos deducir que si no se afrontan con rigor y eficacia la identificación y evaluación de los riesgos organizacionales, los abusos en el trabajo continuaran en las organizaciones productivas. Además desconocemos la dimensión del problema porque estamos ante un delito oculto que, como afirman Bosch, Ferrer y Alzamora es «un delito que sale a la luz y se denuncia proporcionalmente muy poco y, por tanto, sus verdaderas cifras son difíciles de conocer»<sup>32</sup>.

---

29 GIMENO NAVARRO, M. A., MEGÍAS GARCÍA, A. y CARBONELL VAYÁ, E.J., *Protocolos sobre acoso laboral. Procedimientos de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral*. 2.ª Edición. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, p.49.

30 RIVAS VALLEJO, P., *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*, Editorial Comares, Albolote (Granada), 2008, p.95.

31 *IBIDEM*.

32 BOSCH FIOL, E., FERRER PÉREZ, A. y ALZAMORA MIR, A. *El laberinto patriarcal. Reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres*. Anthropos Editorial, Rubí. Barcelona, 2006, p.108.

Como señala Ayuso, en un artículo publicado en *El País* con el título «El acoso sexual en el trabajo: un secreto a voces», donde manifiesta que se está invisibilizando ese grave problema, porque según «un informe llevado a cabo por el Consejo General del Poder Judicial, continúa oculto socialmente, porque el clima organizacional español es aún tolerante con este tipo de comportamientos»<sup>33</sup>.

Con lo que se están encubriendo y tolerando unas conductas violentas que tienen graves consecuencias para la salud física y psíquica de las trabajadoras, que atenta a su dignidad como persona y que puede repercutir negativamente en su carrera profesional, en su bienestar, en sus relaciones personales y en su ambiente familiar.

A nuestro modo de ver el principal obstáculo para resolver un problema es negar su existencia, si además la información no es suficiente o no tiene la difusión adecuada, nos encontramos que cuando hace cerca de cincuenta años que se realizaron los primeros estudios sobre las conductas inaceptables que estamos examinando, aún queda una labor muy importante por hacer.

A este respecto, son muy positivas iniciativas como la que ha realizado Comisiones Obreras al poner en marcha el Observatorio de acoso sexual y por razón de sexo, que en su página web además de facilitarnos una serie de estudios e investigaciones sobre las conductas incívicas que estamos analizando, nos invita a contar de forma confidencial si estamos sufriendo o conocemos alguna situación de acoso.

Esperemos que con iniciativas de esta índole se vaya superando un problema que está presente durante muchas décadas en los centros de trabajo y que en un futuro cercano los estudios que se realicen nos muestren la realidad de las situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral.

## 2. El desequilibrio entre la vida laboral y personal

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo entre los diez riesgos psicosociales emergentes que los expertos han identificado como principales se encuentra el desequilibrio entre la vida laboral y personal, exponiendo dicha institución que «unos horarios laborales variables o impredecibles (sobre todo cuando no existe la posibilidad de que el trabajador los ajuste a sus necesidades personales) pueden provocar un conflicto entre las exigencias de la vida profesional y la vida privada»<sup>34</sup>. Asimismo, el Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional de Estados Unidos, considera que el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar o personal puede reducir el efecto de condiciones estresantes<sup>35</sup>.

---

33 AYUSO, B., «El acoso sexual en el trabajo: un secreto a voces. Las mujeres que sufren episodios de acoso en el ámbito laboral se resisten a denunciar», en *El País*, 24 de septiembre de 2016. Recuperado de: [http://elpais.com/elpais/2016/09/23/actualidad/1474651280\\_624353.html](http://elpais.com/elpais/2016/09/23/actualidad/1474651280_624353.html)

34 AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. «Previsiones de los expertos sobre la aparición de riesgos psicosociales en relación con la seguridad y la salud en el trabajo», en *FACTS 74*, 2007. Recuperado el 28 de noviembre de 2022 de: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/69faff47-f746-4653-9537-3b7e886c50e5>

35 INSTITUTO NACIONAL PARA LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (NIOSH)-USA. Recuperado el 28 de noviembre de 2022 de: <http://www.cdc.gov/spanish/niosh/pubsnum-sp.html>

La publicación de la Agencia Europea que hemos citado en el párrafo anterior es del año 2007, la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras es de 1999, han pasado más de diez años desde que se publicó el primer documento y más de 20 desde que entre en vigor la Ley 39/1999. Asimismo, hace más de sesenta años que las mujeres se han ido incorporando de forma continua y numerosa al mercado de trabajo. Seguir escribiendo en la actualidad de los déficits que tiene la conciliación de la vida laboral y familiar es la demostración patente que estamos ante un problema que no se ha afrontado con una voluntad decidida de resolverlo y la realidad cotidiana nos indica que no se solucionará en un futuro cercano.

Y no es un problema menor, más bien todo lo contrario, es uno de los retos más importantes que tiene la ciudadanía de nuestro país, y de un número importante de otras naciones, en la actualidad. La forma en que se resuelva, así como el tiempo que transcurra para tener unos condiciones que faciliten en buena medida el equilibrio entre la vida profesional, familiar y personal serán determinantes en la igualdad entre mujeres y hombres, teniendo por lo tanto una clara repercusión en el progreso de la sociedad.

Subrayamos la relación que hay entre prosperidad y conciliación, porque unas medidas adecuadas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, además de facilitar el devenir diario de la ciudadanía y por tanto su bienestar, incide de forma positiva en la evolución del país al permitir a las personas trabajadoras desplegar una serie de facetas que enriquecerán en todos los aspectos al conjunto de la sociedad.

Somos conscientes de que estamos ante un tema que no es fácil de resolver. Quizás por ese motivo, los servicios que han puesto las Administraciones Públicas y las entidades mercantiles, para que las personas trabajadoras pudieran atender sus necesidades personales, no han tenido nunca la eficacia requerida para cubrir este aspecto de sus vidas, como afirma Conde-Pumpido «lo cierto es que la realidad es tozuda e insiste en demostrarnos que las políticas de conciliación son insuficientes»<sup>36</sup>. En este sentido, San Martín también expone que «después de décadas de potenciar la conciliación de tiempos, ya es hora de reconocer abiertamente que no es suficiente por sí misma para continuar avanzando de modo satisfactorio»<sup>37</sup>.

Pero debemos valorar que estamos ante un riesgo psicosocial laboral relevante, como señalan Moreno y Báez, porque el conflicto trabajo-familia «ocupa elementos centrales de la identidad de la personal actual y ocupa mayoritariamente el uso del tiempo disponible. Ambos son los referentes más determinantes de la vida personal en todas sus manifestaciones, por lo que la interacción entre ambos tiene un valor crítico central»<sup>38</sup>.

---

36 CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M. T., «La maternidad y la conciliación familiar, dentro de la tutela de la igualdad», en *Trabajo y familia en la jurisdicción social. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género*, obra colectiva, Dir. Conde-Pumpido Tourón, M. Y., Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2007, p.38.

37 SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., «Capítulo 8. La conciliación de la vida laboral y extralaboral en la IV revolución industrial», en *El impacto de la industria 4.0 en el trabajo: una visión interdisciplinar*, obra colectiva, Dir. Kahale Carrillo, D. T., Editorial Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2020, p.274.

38 MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C., *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, ob. cit., pp.45 a 46.

En base a lo expuesto en las líneas anteriores, tenemos que las consecuencias que se puedan originar en dicho conflicto pueden causar situaciones de estrés importantes en las personas trabajadoras al constatar las dificultades que tienen para realizar sus tareas laborales y poder desarrollar su faceta familiar y personal. Asimismo, puede incidir en su autoestima y satisfacción laboral al no poder superar las dificultades que tiene en los espacios en cuestión.

### 3. El estrés que originan las condiciones y circunstancias del trabajo remunerado

Usualmente en los manuales de factores y riesgos de origen psicosocial el estrés se suele citar en los primeros epígrafes, debido a que «es probablemente el riesgo psicosocial primero y más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo»<sup>39</sup>.

Asimismo, es una de las patologías que más afecta a la ciudadanía, con frecuencia se suele decir que «la sociedad actual es una sociedad estresada»<sup>40</sup>. En este sentido, Álava señala que «el estrés se está convirtiendo en la auténtica plaga de nuestro tiempo. Nadie parece escaparse y, lo que es peor, la mayoría no sabe cómo controlarlo»<sup>41</sup>.

No obstante, en el trabajo que les estamos presentando, hemos considerado situar el apartado que examina dicha dolencia después de analizar el entorno, las circunstancias socio laborales en que se desenvuelven las mujeres y como le afectan a su salud las condiciones y el clima de trabajo, para observar, en qué medida, el devenir de esos hechos, así como las situaciones de conflicto, le originan episodios de tensión que pueden tener consecuencias graves en su calidad de vida.

Porque si reflexionamos sobre lo que hemos redactado en las líneas anteriores, podemos advertir que las mujeres afrontan cotidianamente diversos hechos que son una fuente importante de estrés, que pueden originarle problemas de consideración en su bienestar físico y psíquico, ya que dicho riesgo psicosocial «podría afectar todas las condiciones de salud física y mental, siendo los trastornos más susceptibles aquellos que afectarían los sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinológico y muscular, además de la salud mental»<sup>42</sup>.

A este respecto, debemos evaluar que las personas trabajadoras de nuestro país desarrollan su carrera laboral en un mercado de trabajo muy agresivo con elevadas tasas de paro que engendran situaciones de precariedad que afectan a la construcción de sus vidas, a sus proyectos y a las objetivos que se hayan marcado o que les gustaría conseguir, lo que puede

---

39 *Ibidem*, p.22.

40 HERRERO, M. T. «Envejecimiento exitoso», en *La Verdad*, 6 de abril de 2019, p.33.

41 ÁLAVA REYES, M. J., *Trabajar sin sufrir. Claves para superar los problemas y disfrutar en el trabajo*. La esfera de los libros, Madrid, 2008, p.144.

42 MONCADA I LLUÍS, S., y otros, «El método COPSQ (ISTAS 21, PSQCAST21) de evaluación de riesgos psicosociales». NTP-703. *Notas técnicas de prevención*. INSHT, 2005, p.1. Recuperado 20 de agosto de 2022 de: [https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp\\_703.pdf/2c8e594e-6330-429e-ae3d-f03d590ae087](https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_703.pdf/2c8e594e-6330-429e-ae3d-f03d590ae087)



provocar frustración. Como señala López, «admitir que no, que no existe ya ese horizonte, que desapareció, puede arrojar al sujeto a la perplejidad y la desesperación»<sup>43</sup>.

La situación de precariedad en la que vive una parte significativa de la clase trabajadora española, sobre todo ciertos colectivos como los más jóvenes y también un número considerable de las personas que superan los cincuenta años, conlleva dificultades de acceso a vivienda, alimentación, sanidad, bienes de consumo, formación, cultura, ocio, etc., que trae consigo cierto malestar por las limitaciones que supone acceder a unos niveles de calidad de vida satisfactorios, por no tener unos recursos económicos adecuados.

Esas circunstancias negativas descritas en el párrafo anterior afectan en mayor medida a las trabajadoras. Según el estudio realizado en el año 2021 por Sevilla, Santa Cruz y Ortega, «en relación con la renta media, las mujeres perciben menos ingresos, por lo que están sobre-representadas en los estratos más pobres de la población»<sup>44</sup>.

Siguiendo ese dato, podemos afirmar que un número mayor de mujeres se desenvuelven en unas condiciones económicas más difíciles, lo que está asociado, indudablemente, a un menor nivel de vida, y en situaciones básicas como la vivienda, tener que vivir lejos del centro de trabajo, en pisos o apartamentos más pequeños o compartir la residencia, a veces, con personas que no conoce.

Asimismo, también están sometidas a las mismas presiones que sus compañeros varones, como los excesos de trabajos, jornadas interminables, adaptación a las nuevas tecnologías, prisas, falta de tiempo, conflictos, etc., que afectan al equilibrio psíquico de la persona y que puede originar diversas enfermedades y patologías físicas, así como problemas psicómicos y alteraciones psicológicas.

Ese cúmulo de situaciones conllevan cuadros de ansiedad, angustia, desamparo, impotencia y trastornos depresivos graves que dan lugar al consumo de ansiolíticos y somníferos. En el estudio realizado por Colell *et al.*, sobre prevalencia de consumo de hipnosedantes en población ocupada y factores de estrés laboral asociados, señalan en las conclusiones, que «se observa una alta prevalencia de consumo de hipnosedantes en mujeres y en mayores de 45 años»<sup>45</sup>.

Respecto al consumo de dichas sustancias con efectos ansiolíticos en las personas del sexo femenino, se constata que se sigue manteniendo en el tiempo, ya que el Informe del 2021 sobre alcohol, tabaco y otras drogas ilegales en España realizado por el Observatorio Español de las Drogas y las Adicciones nos informa que el mayor inicio del consumo de hipnosedantes con o sin receta tiene lugar entre las mujeres de 35 a 64 años<sup>46</sup>.

---

43 LÓPEZ ALÓS, J., *Crítica de la razón precaria. La vida intelectual ante la obligación de lo extraordinario*, Los libros de la Catarata, Madrid, 2019, p.109.

44 SEVILLA, J., SANTA CRUZ, B. y ORTEGA, D., *Brecha entre mujeres y hombres*. Colección Brechas Sociales. El Observatorio Social de la «Fundación la Caixa». Palma, septiembre 2021, p.8.

45 COLELL, E., y otros, «Prevalencia de consumo de hipnosedantes en población ocupada y factores de estrés laboral asociados», en *Gaceta Sanitaria*, sep/oct.2014, Vol. 28, n.º 5. Recuperado el 20 de agosto de 2022 de: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0213-91112014000500005#:~:text=Respecto%20al%20estr%C3%A9s%20laboral%2C%20se,03%2D1%2C99](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112014000500005#:~:text=Respecto%20al%20estr%C3%A9s%20laboral%2C%20se,03%2D1%2C99).

46 OBSERVATORIO ESPAÑOL DE LAS DROGAS Y LAS ADICCIONES, *Informe. 2021. Alcohol, tabaco y*

Los datos estadísticos expuestos nos muestran que las trabajadoras están en situaciones límites y que es necesario e irrenunciable cambiar ese estado, porque el estrés laboral, como nos indica la Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo publicada por la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea, puede no ser nocivo, si se permite a la persona «controlar sus condiciones de trabajo o si se le anima a hacerlo, si se le brinda un apoyo social adecuado y si se proponen recompensas razonables por los esfuerzos realizados»<sup>47</sup>.

Porque, como indica la publicación que citamos en el párrafo anterior, cuando consideramos que controlamos la situación, el estrés es un desafío y no una amenaza. Cuando nos falta esa sensación de control, el estrés puede suponer una crisis<sup>48</sup>. Y dicha fase crítica perjudicará en primer lugar y de forma más importante a la persona trabajadora, pero también será negativa para las organizaciones productivas y en consecuencia para el conjunto de la sociedad.

Por lo que consideramos que es importante desarrollar en el estudio que les estamos exponiendo cómo ha evolucionado la situación de la mujer en el ámbito laboral, las perspectivas que tiene en un futuro próximo, la discriminación que ha sufrido y sufre, a qué limitaciones está sujeta o ha estado en un tiempo reciente, condicionando, por tanto, su labor y afectando negativamente su carrera profesional.

## VI. REFLEXIONES Y PROPUESTAS

En el año 2015, la filósofa Garcés publicó un ensayo muy interesante con el título de «Filosofía inacabada», en el que realiza unas reflexiones, a nuestro juicio, sumamente relevantes sobre la centuria pasada. Según dicha autora, «el siglo XX es un siglo inacabado. No sólo porque nuestro presente está en continuidad histórica con él, sino sobre todo porque los problemas que el siglo XX ha causado no han podido ser resueltos por sus protagonistas»<sup>49</sup>.

Compartimos totalmente el pensamiento que expone Garcés, por lo que consideramos que en el nuevo tiempo histórico que se iniciaba con el mítico año 2000 se debía de trabajar en dos direcciones; por una parte, superar los errores que se habían cometido en el pasado y acometer las tareas que habían quedado pendientes; y por otra parte, emprender una respuesta para hacer frente a los retos que nos deparaba el futuro.

Con ello, no estamos exponiendo nada nuevo, entendemos que ese punto de inflexión es un hecho cotidiano en la vida de las personas, vamos resolviendo las situaciones que se nos van presentando diariamente y tenemos siempre presente que trabajamos con el pensamiento de tener un futuro mejor, para que el día de mañana tengamos un estatus más comfortable.

---

*drogas ilegales en España*. Ministerio de Sanidad. Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas, Madrid, 2021. Recuperado el 15 de agosto de 2022 de: <https://pnsd.sanidad.gob.es/profesionales/sistemasInformacion/informesEstadisticas/pdf/2021OEDA-ESTADISTICAS.pdf>

47 DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES DE LA COMISIÓN EUROPEA, *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo ¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»?* 1999, p.8.

48 *IBIDEM*.

49 GARCÉS, M., *Filosofía inacabada*, Galaxia Gutenberg, Barcelona, 2015, pp.19 a 20.

Pero hay momentos en nuestra vida, bien sea por una fecha de referencia, por una crisis personal, por un cambio de trabajo, etc., que realizamos un análisis profundo para saber dónde estamos y hacia donde vamos. De la misma forma, entendemos que ocurre a nivel colectivo, hay momentos en la historia que son significativos para la vida de los pueblos.

Todo indica que estamos en un periodo crucial de la historia, y de la forma en que se proceda estos años, va a marcar en gran medida los niveles de bienestar a los que pueda tener acceso la población en las próximas décadas, en qué medida va a tener una mayor o menor nivel de calidad de vida.

Pero es inmensa la labor que hay que realizar, porque aún quedan muchas tareas pendientes, como indica Garces, y son muy importantes los retos a los que tenemos que hacer frente, además el nuevo siglo parece que nos trae una crisis tras otra, asemeja que estamos en un camino plagado de obstáculos.

Como hemos indicado en el desarrollo del presente estudio, en la primera década del nuevo milenio, se origina una crisis económica que tuvo un impacto mundial muy profundo, aún no se han curado todas las heridas de esa conmoción financiera y nos vemos inmersos en una pandemia que causa un gran daño y modifica los hábitos de vida de toda la humanidad, cuando todavía no está superada esa epidemia, se inicia la invasión de Ucrania, otro conflicto bélico más, absurdo y estúpido, como todas las guerras, pero por las circunstancias en que se está desarrollando, además de los graves daños que está sufriendo la población del país invadido, está afectando negativamente a la economía de un número importante de países, repercutiendo seriamente en el bienestar de sus habitantes.

Este cúmulo de circunstancias negativas descritas están dando lugar a que se demoren en el tiempo, algunas medidas que son necesarias para que se avance en igualdad. Un ejemplo de ello lo tenemos en nuestro país, de la forma en que la crisis del año 2007 afectó a las políticas de igualdad.

Entendemos que aunque las circunstancias en que estamos viviendo incrementen la dificultad de los objetivos que nos hemos trazado, no podemos renunciar a ellos, porque estaríamos repitiendo los mismos errores, que por ejemplo, se hizo en las últimas décadas del siglo pasado, en relación con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que aún, en gran medida, como hemos visto en el apartado correspondiente, están demorando los avances en igualdad, teniendo un efecto sustancial en la pirámide de población que afecta de forma significativa en el relevo generacional.

Por lo tanto, no podemos olvidar, como nos propone Camps en su ensayo «El siglo de las mujeres»<sup>50</sup>, que en el siglo XXI se deben consolidar los importantes avances que se han logrado en igualdad de género en todas las áreas de la sociedad y para conseguir ese objetivo, entre otros hechos, es necesario una protección adecuada de la salud de las trabajadoras.

Porque, como hemos mostrado al analizar los riesgos laborales más importantes, según nuestro criterio, que pueden afectar a las mujeres en el tejido productivo, dichas patologías pueden originar consecuencias negativas en su carrera profesional, debido a que la realiza-

---

50 CAMPS, V., *El siglo de las mujeres*. Madrid: Ediciones Cátedra, Madrid, 1998.

ción personal está muy influenciada por el grado de bienestar que se disfrute, dado que existe una clara relación entre la autonomía de la persona y su estado de salud.

Por lo que podemos afirmar que los progresos en materia de igualdad de género tienen una relación muy importante con la protección de la salud de las mujeres en los lugares de trabajo. Asimismo, las prácticas y medidas que mejoren la seguridad y salud de las trabajadoras tendrán una incidencia positiva en la igualdad entre mujeres y hombres.

Para progresar en esa materia, es necesario tener unos avances significativos en el conocimiento de los riesgos organizaciones y de qué forma afectan a las trabajadoras. Debemos tener en cuenta al implantar las medidas de prevención que las organizaciones de trabajo están diseñadas con una vocación androcéntrica, por lo que partimos de un principio erróneo que condiciona, entre otros, el desarrollo de las relaciones laborales, clima de trabajo, salud laboral y por tanto tiene una importante repercusión negativa en la carrera profesional de las trabajadoras. Por lo que no se puede continuar con un modelo desfasado que no contempla la diversidad de género.

A este respecto Barberá *et al.*, afirman que «la diversidad de género en la fuerza laboral, la heterogeneidad en los equipos directivos y la variabilidad en los estilos de liderazgo aporta nuevos valores y presenta ventajas para las personas y para el progreso social»<sup>51</sup>.

Igualmente, las medidas y prácticas de seguridad y salud en los centros de trabajo se tienen que implantar con perspectiva de género. Porque como señala González, «el ejercicio de una prevención sin perspectiva de género puede constituir, en sí mismo, un riesgo»<sup>52</sup>. Si tenemos en cuenta que estamos planteando que existen importantes lagunas en lo que se refiere a la salud laboral de las mujeres, no podemos seguir omitiendo como le afectan esas patologías laborales de forma específica.

En el desarrollo del presente trabajo se ha podido observar que debido a que la mayoría de las mujeres están empleadas en el sector servicios, los riesgos laborales a la que están más expuestas son los psicosociales, de los que se desconoce la dimensión del problema y por tanto su incidencia en la salud de las personas trabajadoras.

Asimismo, la información y formación que se ofrece sobre dichos problemas de salud en el tejido productivo es insuficiente y en algunos casos errónea, lo que origina que las medidas de protección pueden confundir a prevencionistas y personas trabajadoras, no sabiendo en muchos casos como actuar para hacer frente a los riesgos que estamos examinando.

Por todo ello, entendemos que el sistema preventivo actual requiere el trabajo de profesionales especializados en los factores de riesgos psicosociales que afectan a las personas trabajadoras en el tejido productivo, pero además deben tener también conocimientos en materia de género, porque, como hemos expuesto reiteradamente en el trabajo que les estamos presentando, los riesgos que hemos analizado, quizás en mayor medida que otros riesgos laborales, afectan de forma distinta a mujeres y hombres.

---

51 BARBERÁ HEREDIA, E., y otros, «Mas allá del techo de cristal», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2002, n.º 40, p.65.

52 GONZÁLEZ GÓMEZ, M. F., «Salud laboral y género. Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales», *ob. cit.*

En base a lo expuestos en los párrafos anteriores, así como en la redacción del artículo, es obvio que se debe invertir mucho en investigación y en trasladar el resultado de esos estudios a las personas que imparten la formación para que las técnicas y técnicos en prevención de riesgos laborales puedan realizar acciones organizativas, formativas e informativas que permitan a trabajadoras y trabajadores conocer a que riesgos están expuestos y como deben afrontarlos.

Asimismo, es necesario avanzar en una política preventiva específica de riesgos laborales que contemple los problemas de salud que afectan de forma concreta a las trabajadoras en los centros productivos, para ello es imprescindible realizar diversos trabajos de investigación que analicen en profundidad todo lo que afecta a la mujer en el espacio que estamos tratando, porque debido a su complejidad y extensión, si no se realiza un trabajo riguroso, persistirán en el tiempo, entre otras, las situaciones descritas en el presente artículo que afectan a la calidad de vida de las empleadas y en consecuencia a su autonomía como persona.

Concluimos, exponiendo que las cuestiones que hemos planteado son para mostrar la discriminación que sufren también las mujeres en un campo tan fundamental para las personas como es la salud, pero la finalidad no es sólo lograr la igualdad entre mujeres y hombres en dicho espacio, entendemos que el objetivo debe ser mucho más ambicioso, porque estamos en un momento trascendental tanto en el ámbito laboral como en el social.

En el mundo del trabajo, vivimos en una nueva era en la que se está modificando profundamente la forma de realizar las tareas productivas, lo que conlleva, entre otros hechos, un continuo cambio en los diseños de las estructuras organizativas, que a su vez requiere un continuo esfuerzo de las personas que emplean y de las empleadas para adaptarse a las nuevas formas de organización.

A nivel social, la ciudadanía tiene que hacer frente a retos que son inaplazables, como es, entre otros, la protección del medio ambiente, lo que precisara la recuperación de espacios agrícolas y forestales e incorporar nuevos hábitos en el consumo de alimentos, lo que reportara unos cambios importantes en nuestra dieta.

Debido a que las personas tenemos una relación muy estrecha con el trabajo, a él le dedicamos una importante parte de nuestra vida, consideramos que la educación y la promoción de la salud en el tejido productivo nos puede facilitar adquirir hábitos saludables que tendrán una repercusión positiva en nuestro bienestar e incrementarán el progreso del conjunto de la sociedad, por eso entendemos que nuestro objetivo debe ser lograr un modelo donde no exista inequidad en salud por ninguna circunstancia y se mejoren continuamente las condiciones de vida cotidianas. Como se indica en la Constitución de la Organización Mundial de la Salud: «El goce de grado máximo de salud que se puede lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social».

Debemos alcanzar en toda su extensión el concepto de salud que se expone en los principios básicos de la Constitución del organismo internacional citado anteriormente: «La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades».

Pero, sin olvidarnos que la constitución de dicho organismo se firmó el 22 de julio de 1946, con lo que no sólo debemos aspirar a que sea realidad ese concepto de salud que ya tiene

cerca de ochenta años, tiempo más que suficiente de que se hubiera convertido en un hecho cierto, si no que debemos anhelar un nuevo concepto a este respecto como, entre otros, el que propone Valls, concepto de salud para disfrutar o salud para vivir, relacionado con la calidad de vida, con la capacidad de trabajar en mejores condiciones<sup>53</sup>.

## BIBLIOGRAFÍA

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: «Previsiones de los expertos sobre la aparición de riesgos psicosociales en relación con la seguridad y la salud en el trabajo», en *FACTS 74*, 2007. <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/69faff47-f746-4653-9537-3b7e886c50e5>

ÁLAVA REYES, M.J.: *Trabajar sin sufrir. Claves para superar los problemas y disfrutar en el trabajo. La esfera de los libros*, Madrid, 2008, pág. 144.

ANISI ALAMEDA, D.:

– «Creadores de escasez. Del bienestar al miedo», *Alianza Editorial*, Madrid, 1995.

– «Pleno empleo: el núcleo del estado de bienestar», en *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, 1998, n.º 42.

ARTAZCOZ, L., ESCRIBÁ-AGÜIRC, V., y CORTÉS, I.: «Género, trabajos y salud en España», en *Gaceta Sanitaria*, 2004, n.º 18.

AYUSO, B.: «El acoso sexual en el trabajo: un secreto a voces. Las mujeres que sufren episodios de acoso en el ámbito laboral se resisten a denunciar», en *El País*, 24 de septiembre de 2016. Recuperado de: [http://elpais.com/elpais/2016/09/23/actualidad/1474651280\\_624353.html](http://elpais.com/elpais/2016/09/23/actualidad/1474651280_624353.html)

BARBERÁ HEREDIA, E., y otros: «Mas allá del techo de cristal», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2002, n.º 40.

BLÁZQUEZ RODRÍGUEZ, M.I. y MONTES MUÑOZ, M.J.: «Primera Parte. 1. Aspectos actuales en los cuidados de enfermería a la salud de las mujeres. La perspectiva de género en la salud», en *Enfermería de la mujer. Grado de enfermería*, obra colectiva, Coord. MARTÍNEZ ORTEGA, R. M. y GARCÍA PEREA, E., Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2011.

BOSCH FIOL, E., FERRER PÉREZ, A. y ALZAMORA MIR, A.: *El laberinto patriarcal. Reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres*. Anthropos Editorial, Rubí. Barcelona, 2006.

CAMPS, V.: *El siglo de las mujeres*. Madrid: Ediciones Cátedra, Madrid, 1998.

---

53 VALLS-LLOBET, C., *Mujeres, salud y poder*, ob. cit.

- CARRASQUER, P., y TORNS, T.: «Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género. Sociedad y utopía», en *Revista de Ciencias Sociales*, 2007, n.º 29.
- COLELL, E., y otros, «Prevalencia de consumo de hipnosedantes en población ocupada y factores de estrés laboral asociados», en *Gaceta Sanitaria*, sep/oct.2014, Vol. 28, n.º 5. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0213-91112014000500005#:~:text=Respecto%20al%20estr%C3%A9s%20laboral%2C%20se,03%2D1%2C99](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112014000500005#:~:text=Respecto%20al%20estr%C3%A9s%20laboral%2C%20se,03%2D1%2C99)).
- CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M. T.: «La maternidad y la conciliación familiar, dentro de la tutela de la igualdad», en *Trabajo y familia en la jurisdicción social. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género*, obra colectiva, Dir. CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M.Y., Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2007.
- DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES DE LA COMISIÓN EUROPEA: Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo ¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»? 1999.
- ECHAVES GARCÍA, A.: «El difícil acceso de los jóvenes al mercado de vivienda en España: precios regímenes de tenencia y esfuerzos», en *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 2017, Vol. 35, n.º 1.
- FERNÁNDEZ-FRIERA, L.: «El mayor enemigo de la mujer es el infarto y sigue siendo un desconocido», en *El Confidencial*, 14 de febrero de 2022. Recuperado de: [https://www.alimento.elconfidencial.com/bienestar/2022-02-14/mayor-enemigo-mujer-infarto-aun-desconocido\\_3371126/](https://www.alimento.elconfidencial.com/bienestar/2022-02-14/mayor-enemigo-mujer-infarto-aun-desconocido_3371126/)
- FUNDACIÓN ADECCO: *10º Informe monomarentalidad y empleo*, 2022, pág. 1. Recuperado el 26 de octubre de 2022 de: [https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2022/09/INFORME-MONOMARENTALIDAD-Y-EMPLEO\\_2022.pdf](https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2022/09/INFORME-MONOMARENTALIDAD-Y-EMPLEO_2022.pdf)
- GARCÉS, M.: *Filosofía inacabada*, Galaxia Gutenberg, Barcelona, 2015.
- GARCÍA RUÍZ, M.D. y FRÍAS PÉREZ, A.: *Glosario de términos de violencia e igualdad. Centro de Estudios, Planes de Emergencia y Proyectos*, Murcia, 2008.
- GIMENO NAVARRO, M.A., MEGÍAS GARCÍA, A. y CARBONELL VAYÁ, E.J.: *Protocolos sobre acoso laboral. Procedimientos de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral*. 2.ª Edición. Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.
- GÓMEZ ETXEBARRIA, G.: *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales-Curso Superior*. 3ª edición. Ecoiuris, Barcelona, 2006.
- GONZÁLEZ GÓMEZ, M.F.: «Salud laboral y género. Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales», en *Medicina y seguridad del trabajo*, 2011, n.º 57.

- HERRERO, M.T.: «Envejecimiento exitoso», en *La Verdad*, 6 de abril de 2019.
- HERSCH, J.: «El instante», en *Kierkegaard vivo*. SARTRE, HEIDEGGER, JASPERS y otros, obra colectiva, SÁNCHEZ PASCUAL, (Trad.), Alianza Editorial, Madrid, 1980.
- JORRÍN, J., ZUIL, M. y ESCUDERO, J.: «La llegada de trabajadores cualificados a Madrid expulsa a las clases populares a las provincias vecinas», en *El Confidencial*, 1 de octubre de 2019. Recuperado de: [https://www.elconfidencial.com/economia/2019-10-01/exodo-urbano-espana-salidas-madrid-burbuja\\_2240163/](https://www.elconfidencial.com/economia/2019-10-01/exodo-urbano-espana-salidas-madrid-burbuja_2240163/)
- LEMKOW, L. y ESPLUGA, J.: *Sociología ambiental. Pensamiento socioambiental y ecología social de riesgo*. Segunda edición. Icaria, 2017.
- LÓPEZ ALÓS, J.: *Crítica de la razón precaria. La vida intelectual ante la obligación de lo extraordinario*, Los libros de la Catarata, Madrid, 2019.
- MARÍAS, J.: *Acerca de Ortega*, Editorial Revista de Occidente, Madrid, 1971.
- MILLET, K.: *Política sexual*. BRAVO GARCÍA, A. M. (Trad.) Traducción revisada por Martínez Gimeno, C. Ediciones Cátedra, Madrid, 2010.
- MOLINO (DEL), S.: *La España vacía. Viaje por un país que nunca fue*. Decimotercera reimpresión. Turner Publicaciones, Madrid, 2018.
- MONCADA I LLUÍS, S., y otros: «El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAST21) de evaluación de riesgos psicosociales». NTP-703. *Notas técnicas de prevención*. INSHT, 2005.: [https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp\\_703.pdf/2c8e594e-6330-429e-ae3d-f03d590ae087](https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_703.pdf/2c8e594e-6330-429e-ae3d-f03d590ae087)
- MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C.: *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Universidad Autónoma de Madrid, 2010.
- OBSERVATORIO ESPAÑOL DE LAS DROGAS Y LAS ADICCIONES: *Informe. 2021. Alcohol, tabaco y drogas ilegales en España*. Ministerio de Sanidad. Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas, Madrid, 2021. <https://pnsd.sanidad.gob.es/profesionales/sistemasInformacion/informesEstadisticas/pdf/2021OEDA-ESTADISTICAS.pdf>
- RIVAS VALLEJO, P.: *La prevención de los riesgos laborales de carácter psicosocial*, Editorial Comares, Albolote (Granada), 2008.
- ROHLFS, I., y otros. «Género y cardiopatía isquémica», en *Gaceta Sanitaria*, septiembre-octubre, 2004, Vol. 18, n.º 5. Recuperado del 20 de agosto de 2022 de: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0213-91112004000500008](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112004000500008)
- ROJAS MARCOS, L.: *Superar la adversidad*. Espasa, Madrid, 2010.
- ROJAS, E.: *¿Quién eres? De la personalidad a la autoestima*. Ediciones Temas de Hoy, Madrid, 2001.



SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: «Capítulo 8. La conciliación de la vida laboral y extralaboral en la IV revolución industrial», en *El impacto de la industria 4.0 en el trabajo: una visión interdisciplinar*, obra colectiva, Dir. KAHALE CARRILLO, D. T., Editorial Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2020.

SÁNCHEZ-SILVA, C.: «La pandemia silenciosa: la salud mental de los trabajadores empeora a gran velocidad», en *El País*, 26 de febrero de 2021. Recuperado de: <https://elpais.com/economia/2021-02-25/la-pandemia-silenciosa-la-salud-mental-de-los-trabajadores-empeora-a-gran-velocidad.html>

SEVILLA, J., SANTA CRUZ, B. y ORTEGA, D.: *Brecha entre mujeres y hombres*. Colección Brechas Sociales. El Observatorio Social de la «Fundación la Caixa». Palma, septiembre 2021.

VALLS-LLOBET, C.: *Mujeres, salud y poder*. 2.<sup>a</sup> edición. Ediciones Cátedra. Universitat de València. Instituto de la Mujer, 2010.

