

**OBSERVATORIO  
PERMANENTE  
RIESGOS  
PSICOSOCIALES**



**FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES**

**A**UNQUE, en el trabajo de investigación del OPRPS el porcentaje de hombres que han contestado el cuestionario es mayor que el de mujeres, los datos obtenidos nos muestran una realidad diferente en materia de salud laboral en función del género. Así, las mujeres trabajadoras presentan un mayor riesgo en cuanto a carga mental, falta de autonomía, menor control sobre el trabajo, y/o incluso peores condiciones ambientales como iluminación o temperatura.

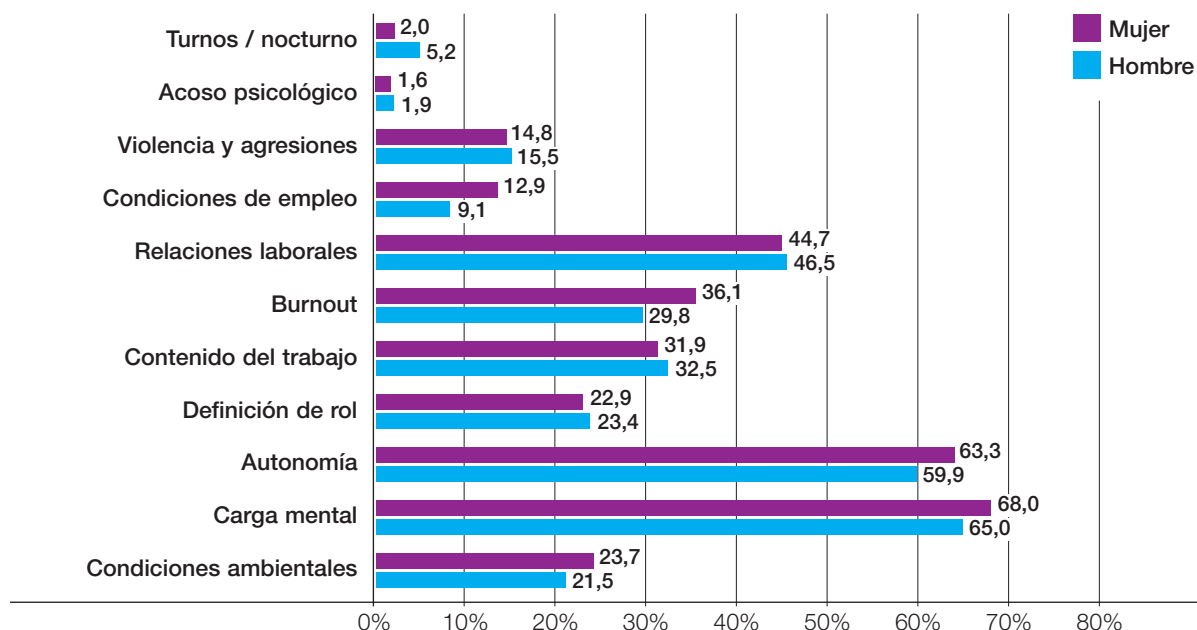
La segmentación de sectores productivos, implica que las mujeres están expuestas a diferentes riesgos que los hombres, en cuanto que la presencia femenina es mayor en aquellas actividades relacionadas con los movimientos repetitivos, trabajos monótonos y de poca creatividad pero que exigen agilidad y precisión, conllevan el mantenimiento de posturas inadecuadas y forzadas, con ritmos excesivos, y sin posibilidad de pausas (sector textil), trabajos que implican atención hacia otras personas (sanidad), trabajos poco cualificados alejados de la toma de decisiones (teleoperadores).

Unido a factores sociales como la doble jornada y la doble presencia que supone un alargamiento de la jornada y conflicto de roles, peores condiciones de empleo, trabajos más precarios y temporales, tiene como consecuencia el incremento de riesgos en el ámbito laboral ligados a la sobrecarga y al estrés y al sentimiento de "sentirse quemado" por el trabajo así como a una mayor probabilidad de sufrir Acoso.

## sumario

- 2 **Editorial**  
**Cristóbal Molina Navarrete**  
Igualdad de sexos, salud laboral y prevención de riesgos psicosociales
- 3 **Artículo científico técnico**  
**Sonia Isabel Pedrosa Alquézar**  
El estrés laboral por razón de género: marco regulador y buenas prácticas
- 5 **Noticias relevantes**
- 6 II Encuentro Nacional de Delegados de Prevención
- 7 **Observatorio de buenas prácticas**
- 8 Actividades del OPRPS

### FACTORES POR SEXO



Para más información puedes consultar en: <http://www.ugt.es/slaboral/obser/index.php>  
o bien a través de: UGT Salud Laboral. C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid  
Correo electrónico: [dduce@cec.ugt.org](mailto:dduce@cec.ugt.org)

# Igualdad de sexos, salud laboral y prevención de riesgos psicosociales

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE

Catedrático de Derecho del Trabajo  
Director del OPRPS

**E**L 23 de marzo del año en curso apareció, por fin, en las páginas del Boletín Oficial del Estado —BOE—, una Ley muy esperada por los ciudadanos, al menos por más de la mitad de la población. Me refiero a la Ley Orgánica para la “Igualdad efectiva de mujeres y hombres” —LO 3/2007, 22 de marzo—. Con ella se persigue impulsar una transformación social capaz de permitir un desempeño de los tiempos de vida y de trabajo más equitativamente repartido entre hombres y mujeres. Al margen de las mayores o menores limitaciones de la Ley para alcanzar sus fines, la norma legal tiene el mérito de llamar la atención, al menos, sobre un aspecto de esa diferencia entre sexos y/o géneros del que habitualmente no se habla y que se conecta estrechamente con la actividad de prevención de riesgos laborales —PRL— y la salud laboral. Se trata de la pretensión de incluir, tanto en la actividad preventiva como en las políticas de salud laboral, el nuevo enfoque de género, en coherencia con el carácter transversal —debe estar presente en cualquier ámbito público o privado de la vida— que la igualdad entre mujeres y hombres tiene.

Pero ¿es que acaso puede pensarse que exista una “salud laboral” para mujeres y otra distinta para los hombres? Pues bien, el interrogante debe tener una respuesta parcialmente positiva. Ni las mujeres tienen la misma condición biológica que los hombres, ni tienen las mismas condiciones de vida y de trabajo que aquéllos, ni las trabajadoras tienen la misma percepción sobre su salud que los trabajadores. Por lo tanto, no debería ser dudosa la diferente incidencia del trabajo mercantil en la salud de las mujeres. Esta afirmación no es una pura especulación teórica ni un alegato de tipo “feminista”, sino una constatación de la realidad que comienza a ser verificada por los datos estadísticos, incluso por los oficiales —“Informe Salud y Género 2005”, publicado el 28 de diciembre de 2006, por el Ministerio de Sanidad y Consumo en su apartado 9—.

Este Informe concluye una significativa mayor incidencia y frecuencia en las mujeres de problemas de salud vinculados, además de a los riesgos de tipo *ergonómico*, a los de origen *psicosocial* (*estrés, desgaste profesional, violencia laboral de género, acoso...*). Esta mayor inciden-

cia en la mujer de tales riesgos se debe no sólo a las inferiores condiciones de trabajo (mayor temporalidad, peores retribuciones, trabajo a tiempo parcial, economía sumergida...), sino por su desarrollo en el contexto de falta de promoción laboral y la asunción de responsabilidades familiares. Pero la raíz principal del problema está en que la incorporación masiva de la mujer al trabajo sometido a las leyes del mercado no ha ido acompañado de un cambio relevante del papel de hombres y mujeres en el trabajo doméstico, un trabajo imprescindible para el desarrollo de la sociedad, pero no sujeto a leyes del mercado y realizado mayoritariamente por las mujeres.

Consecuentemente, hacer visible esta situación de desprotección de la salud de la mujer en los lugares de trabajo es hoy uno de los mayores retos que en el ámbito que tienen en estos momentos las Administraciones Públicas, los agentes sociales, las empresas y los profesionales de la PRL.

Responder a este desafío de integrar de modo adecuado, global y coherente la especificidad del colectivo de mujeres en las políticas preventivas de las empresas no es sólo una cuestión de conveniencia social, se trata de una exigencia legal. Este imperativo está presente en el reconocimiento constitucional del derecho a la igualdad del trato —artículo 14 CE— y en Ley de PRL, pero hasta el momento ha permanecido incumplido, con la excepción de la tutela de la maternidad —artículo 26 LPRL, modificado parcialmente por la DA 12ª de la LO 3/2007—.

Por ello, hemos querido en este espacio, reclamar la atención sobre las llamadas que la LO 3/2007 hace a que las políticas de Salud Laboral, tanto públicas como privadas, den este enfoque de género. Es cierto que la Ley parece centrar sus esfuerzos en la dimensión de salud pública de esta política de prevención de riesgos de género y/o sexo, así como en una vertiente promocional, y no coercitiva o imperativa. Ahora bien, sería un error, a mi juicio, infravalorar el alcance de este enfoque en las políticas empresariales de PRL, así como en el actuar de las entidades mercantiles dedicadas a esta actividad. Y que va más allá de las obligaciones empresariales de prevenir la violencia laboral de género (artículos 48 y 62 Ley de Igualdad). ■

# El estrés laboral por razón de género: marco regulador y buenas prácticas

SONIA ISABEL PEDROSA ALQUÉZAR

Profesora de Derecho del Trabajo  
Universidad de Málaga

EL INSHT ha definido el estrés como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. En el ámbito laboral surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. El trabajador percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece ese estado de “desbordamiento”, al que se denomina estrés y que es producido por un amplio elenco de causas, que se denominan factores de riesgo o estresores. Estos estresores pueden ser de carácter físico o de carácter psicosocial.

Con estas premisas, no hay ya duda ninguna de que el estrés es un riesgo laboral al que hay que hacerle frente no sólo en aras de la salud integral del trabajador, sino, también en aras del propio beneficio de la empresa. No puede sorprender, por tanto, que dentro del marco de implicación en la gestión de la prevención de riesgos laborales, conforme a las nuevas dimensiones propuestas por las instituciones comunitarias, los interlocutores sociales en el ámbito de la Unión (CES, EUROCADRESI-CEC, UNICE, CEEP y EUAPME) suscribieron, el 8 de octubre de 2004, el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral que fue incorporado al ordenamiento jurídico español en virtud del Capítulo VII del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005 y que supone, así, una obligación de tratamiento específico por los Convenios Colectivos. La eficacia de este acuerdo como una suerte de guía para la aplicación de la legislación laboral cuenta ya con pleno aval de la doctrina judicial —STSJ Madrid, 5 de octubre de 2005—.

Ahora bien, no es fácil su prevención, pues los estudios e informes más acreditados, también en el plano internacional, evidencian la necesidad de un método multidisciplinar que tenga en cuenta la naturaleza multicausal de este riesgo y de los trastornos de salud que ocasiona su no prevención en el seno de la empresa. Precisamente, entre otros factores, incide el relativo al género.

Efectivamente, como se ha puesto de manifiesto en distintos foros, la protección de la salud de los trabajadores no puede articularse de la misma forma para el la población laboral femenina que para la masculina. Así, por

ejemplo, pese a los esfuerzos de la normativa internacional, comunitaria y estatal, todavía no se ha conseguido sustituir el rol de la mujer como “cuidadora de la familia” por el rol de “corresponsable en el cuidado de esa familia”. Todo ello conduce al alargamiento de la jornada (doble presencia) y al conflicto de roles que traen como consecuencia un incremento de los riesgos en el ámbito laboral ligados a la sobrecarga y al estrés. Además, generalmente, ese rol de “cuidadoras” que tradicionalmente han venido asumiendo las mujeres ha hecho que ejerzan tareas específicas y distintas de los varones, (educación, cuidado de enfermos, trabajo doméstico, industria textil y confección, cadenas de producción...) y, por tanto, los riesgos son diferentes, relacionados mucho más con factores de riesgo ergonómico y factores psicosociales, existiendo entre ellos importantes conexiones<sup>1</sup>.

La OIT ha venido insistiendo desde hace tiempo en sus estudios sobre la incidencia de un amplio catálogo de factores relacionadas con las condiciones de trabajo en el impacto del estrés en las mujeres. Así, por ejemplo, se pone de manifiesto que en un estudio realizado en 1992 por la *Northwestern National Life Insurance* entre 1299 empleados fijos de distintas empresas americanas<sup>2</sup> demostró que la discriminación sexual, el nivel del empleado en la organización, los ingresos, la ocupación y la situación familiar eran responsables de diferencias en el estrés laboral en el lugar de trabajo. El estudio demostró que el estrés afecta a las mujeres más que a los hombres y que ellas se sienten notablemente más hastiadas, sufren más enfermedades relacionadas con el estrés o sienten un mayor deseo de dejar sus trabajos.

En el Reino Unido, un estudio sobre estrés y mujeres ejecutivas de 1983 concluía también sobre la mayor incidencia de aquél en estas. Las presiones adicionales sufridas por las directoras en su ambiente laboral son estresores que van más allá de su control y, en gran medida, se deben a prejuicios y discriminaciones presentes en la política organizativa/corporativa y entorno.

Consecuentemente, aunque es obvio que la prevención de riesgos de origen psicosocial en general, y del estrés en particular, resulta exigible para todos los trabajadores, adquiere un significado especial en relación a las muje-

<sup>1</sup> Vid esta incidencia en, Instituto de la Mujer.: *El estrés en las mujeres trabajadoras: sus causas y sus consecuencias*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000.

<sup>2</sup> Northwestern National Life Insurance: “Part 1: Employee stress levels”, VVAA.: *Employee burnout: Causes and cures*, Mineapolis, 1992.

res. Esta diferenciación viene avalada por las implicaciones del principio de igualdad recogido en los artículos 9 y 14 de nuestra Constitución así como en los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores y, como manifestación del mismo, por el principio general de adaptación del trabajo a la persona, regulado en el artículo 15 de la LPRL. Además, uno de los principios rectores de la acción comunitaria, el *mainstreaming* o transversalidad, que supone la integración de la igualdad de oportunidades en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus Estados Miembros, exige también un tratamiento diferenciado de la prevención de riesgos laborales para hombres y mujeres.

La transversalidad se elevó a principio comunitario con el Tratado de Ámsterdam (art.2 y art. 3.2 Tratado) y ha sido impulsada por la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, del Parlamento Europeo y del Consejo, de modificación de la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976 exigiendo su implantación en todos los países miembros. La LO 3/2007, 22 de marzo, sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres, ha transpuesto al ordenamiento español este principio, que tiene una proyección específica, aunque algo diluida, en las reformas introducidas en la legislación preventiva. Es igualmente una indicación o guía recogida en la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo 2002-2006 que, a su finalización, se reitera para la actual Estrategia Comunitaria para el 2007-2012.

Para asegurar la perspectiva de género en las Evaluaciones de Riesgo se debería fomentar la participación de las mujeres en la comunicación de riesgos a los que crean estar sometidas —valorar la apreciación subjetiva—. También habría aprovechar las crecientes llamadas legales, tanto de la LPRL como de la LO 3/2007, a la negociación colectiva.

Ésta puede orientar sobre qué variables utilizar para la aplicación de la perspectiva de género en la evaluación u obligar a contar con un asesor experto en relaciones de género en la misma. En todo caso, se hace necesario

elegir un método adecuado de valoración de esos factores para el logro de una protección eficaz. No sirve cualquier método sino uno adaptado. Por supuesto, las situaciones de estrés deben ser tenidas en cuenta a la hora de poner en marcha la obligación de vigilancia de la salud. Obligación que, además, puede servir para revisar o iniciar una nueva evaluación ante fallos preventivos contra el estrés.

En definitiva, los empresarios deberían adoptar una serie de buenas prácticas en relación con factores de riesgos psicosociales generadores de estrés que pueden tener más incidencia en la salud de las mujeres. Así, sin ánimo de exhaustividad:

- Fomentar la claridad y transparencia organizativa a través de la definición de tareas, objetivos y margen de autonomía de los puestos.
- Diseñar los horarios de trabajo de manera que eviten conflictos con las exigencias y responsabilidades externas al mismo.
- Comprobar que las exigencias de trabajo sean compatibles con las capacidades y recursos del trabajador y permitir su recuperación después de tareas físicas o mentales particularmente exigentes.
- Crear oportunidades para la interacción social, incluidos el apoyo moral y la ayuda directamente relacionados con el trabajo.
- Elaborar Códigos Éticos de comportamiento, consensuados entre representantes de los trabajadores y empresa, que eviten situaciones que puedan generar estrés, como el acoso moral o el sexual.
- Fomentar el trabajo en equipo donde se consideren las opiniones de las distintas categorías.
- Promover la estabilidad en el puesto de trabajo y establecer incentivos que compensen la adaptación a los cambios empresariales. ■

### ■ EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO RECONOCE EL DERECHO A UN AMBIENTE LABORAL LIBRE DE ACOSO

El 13 de mayo de 2007 entró en vigor, con carácter general, el Estatuto Básico del Empleado Público –Ley 7/2007, de 12 de abril–, si bien su plena aplicación exigirá un periodo largo y complejo, condicionado por la aprobación, o modificación, de las Leyes de Función Pública de las CCAA. Entre otras importantes novedades, el Estatuto supone el reconocimiento del derecho de los empleados públicos, funcionarios y laborales, a un ambiente laboral libre de situaciones de acoso, en todas sus manifestaciones, por tanto no sólo el sexual y sexista, sino cualquier otro de carácter discriminatorio, y el acoso moral. ●

### ■ SE DEBATE UN NUEVO CRITERIO TÉCNICO PARA LA PREVENCIÓN QUE INCLUYA LA PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL

La Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debate un **nuevo Criterio Técnico para la prevención del acoso** que derogue el vigente pero desafortunado Criterio Técnico 34/2003, **que excluye la protección frente al acoso moral en el trabajo desde las técnicas de prevención de riesgos.** ●

### ■ ACUERDO MARCO COMUNITARIO SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO

Con fecha de 26 de abril ha quedado aprobado, por los interlocutores sociales en el ámbito europeo el Acuerdo Marco Comunitario sobre violencia y acoso en los lugares de trabajo. Una vez concluido este Acuerdo, análogo al firmado respecto del estrés laboral en 2004, quedará pendiente su transposición a nuestro sistema de negociación colectiva, a través de su incorporación al Acuerdo de Negociación Colectiva. Lo que está previsto suceda para el que se concluya en diciembre de 2007 y que orientará las prácticas de negociación para 2008. ●

### ■ LOS ATRACOS HAN DE SER CONSIDERADOS RIESGO PROFESIONAL

Toda forma de violencia causada por terceros, incluidos los atracos, sufrida por los empleados de Bancos y Cajas de Ahorro, ha de considerarse como riesgo profesional. En consecuencia, ha de encuadrarse dentro de la actividad preventiva debida por las empresas –SAN 12 de marzo de 2007–. Entre las consecuencias más relevantes de la doctrina que fija está la de exigir como obligatoria la evaluación de la situación psíquica generada por el temor a conductas violentas. Una doctrina que, sin ninguna duda, es aplicable a todas aquellas formas de violencia de terceros, y a todos aquellos sectores con una especial incidencia –comercios, sector sanitario, sector docente, estaciones de servicios, vigilantes de seguridad...–. ●

MADRID, 12 DE ABRIL DE 2007

## II Encuentro Nacional de Delegados de Prevención



En su continuo esfuerzo en la lucha contra la siniestralidad laboral, la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT reunió en el II Encuentro Nacional de Delegados y Delegadas de Prevención, el día 12 de Abril en Madrid, a más de 600 Delegados y Delegadas de todo el Estado, expertos en Prevención de riesgos laborales, que permitió poner al alcance y conocimiento de todos ellos los últimos logros en materia de prevención; nos referimos tanto al nuevo Real Decreto sobre Enfermedades Profesionales, como a la Estrategia Española sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

**E**L encuentro, contó con la presencia del Ministro de Trabajo, Jesús Caldera, y con representantes de las Administraciones Públicas, así como del Fiscal de Sala Coordinador de Siniestralidad, Manuel de Oña, quienes destacaron, cada uno en su respectiva mesa:

- La importancia del nuevo catálogo de enfermedades profesionales, con el cambio del sistema de notificación y registro de las mismas que permitirán la afloración de enfermedades profesionales no detectadas o camufladas como comunes y evitarán la infradeclaración al dar un papel preponderante en su tramitación a los Servicios de Prevención y a los facultativos del Sistema Nacional de Salud.
- La Estrategia Española de Seguridad y Salud, acordada por todos los agentes intervinientes, sindicatos, empresarios y Gobierno, cuyos principales objetivos son reducir la siniestralidad laboral y la mejora continua y progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Para alcanzar estos objetivos se propone, para nosotros el punto más importante de la Estrategia, favorecer el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos por parte de las pequeñas y medianas empresas y por las microempresas, para ello simplificará las obligaciones preventivas formales en las empresas de menos de 50 trabajadores que no desarrollen actividades peligrosas. Se trata de facilitar el cumplimiento, pero nunca de rebajar las obligaciones en materia preventiva del empresario.

Buscará también mejorar la eficacia y la calidad del sistema de prevención, poniendo especial énfasis en las entidades especializadas en prevención, fomentando un sistema centrado en el máximo aprovechamiento de los recursos preventivos propios de la empresa.

Igualmente se fortalecerá el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

Se recuerda que las Administraciones públicas tienen el mandato de desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la Sociedad Española con especial atención a los colectivos con mayor riesgo, los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes y los trabajadores de mayor edad.

En este punto es clave el papel de las Comunidades Autónomas en el apoyo y desarrollo de la Estrategia Española. ■

## observatorio de buenas prácticas

### ■ ESTUDIO SOBRE INCIDENCIA Y PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR DE FABRICANTES DE ENVASES Y EMBALAJES DE CARTÓN ONDULADO (2006)

Financiado por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y promovido por UGT, CCOO, AFCCO. Dirección Técnica de D. Bernardo Moreno y Coordinación de D<sup>a</sup> Eva Garrosa, de la Universidad Autónoma de Madrid.

Un presupuesto inexcusable para la mejora de la acción preventiva de los riesgos psicosociales es conocer su incidencia real, no ya de modo genérico sino en cada sector. Por eso, deben promoverse estudios como el que aquí se refiere, que implica el compromiso de todos los interlocutores sociales en el sector analizado para avanzar en la comprensión de los nuevos riesgos y en la implantación de buenas prácticas. ●

# Actividades del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales



Reunión del grupo de discusión de trabajadores de Telecomunicaciones

El OPRPS amplía su marco de actuación con el fin de “reunir” y aportar mayor información —ajustada a la realidad— sobre la prevención de riesgos psicosociales. De este modo en este año vamos a:

## **PUBLICAR 5 GUÍAS SECTORIALES:**

- ▶ Guía prevención de riesgos psicosociales en el sector Seguridad Privada.
- ▶ Guía prevención de riesgos psicosociales en el sector Teleoperadores.
- ▶ Guía prevención de riesgos psicosociales en el sector Sanidad: Atención primaria.
- ▶ Guía prevención de riesgos psicosociales en el sector Cárnicas.
- ▶ Guía prevención de riesgos psicosociales en el sector Cerámico: azulejos.

## **PUBLICAR TRÍPTICOS INFORMATIVOS DIRIGIDOS A DELEGADOS DE PREVENCIÓN:**

- ▶ Gestión de la prevención en riesgos psicosociales.
- ▶ Negociación colectiva.
- ▶ Métodos de evaluación en riesgos psicosociales.

## **REALIZAR JORNADAS SOBRE COMPETENCIAS EN GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES:**

Dirigidas a los delegados de prevención con el objetivo de que puedan transmitir en sus centros de trabajo los “conocimientos” adquiridos para poder aplicar las medidas preventivas correspondientes en materia de riesgos psicosociales.

## **CONTINUAR CON LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO**

Mediante la aplicación de metodología cuantitativa —cuestionarios— y cualitativa —grupos de discusión—, que nos permite obtener testimonios de “primera mano” de los trabajadores. En este sentido, este año, ya hemos realizado tres grupos de discusión que nos han aportado información relevante sobre los riesgos a los que se ven sometidos en cada sector:

- Enseñanza secundaria (7-03-07).
- Telecomunicaciones (22-03-07).
- Teleoperadores (13-06-07).