REVISTA ELECTRÓNICA
DE ACCESO ABIERTO
ISSN 2282-2313

Revista Internacional y Comparada de

RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial
Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos
Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrían Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador
Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Jorge Baquero Aguilar (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), Mª José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Marina Fernández Ramírez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción
Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Maddalena Magni (*Italia*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Francesco Nespoli (*Italia*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista
Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital
Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

La evaluación psicosocial de riesgos laborales desde la perspectiva de género*

María Isabel SOLER-SÁNCHEZ**
Mariano MESEGUER-DE PEDRO***

RESUMEN: La evaluación de riesgos psicosociales desde una perspectiva de género constituye un elemento esencial y a menudo ignorado en la prevención de riesgos laborales. Este artículo analiza cómo las diferencias de género afectan la exposición a factores psicosociales en el entorno laboral y cómo estas diferencias deben ser consideradas en los procesos de evaluación. Se examina el marco normativo español, las metodologías de evaluación sensibles al género, los factores de riesgo psicosocial específicos que afectan desproporcionadamente a las mujeres, y los indicadores de salud diferenciados. Finalmente, se proponen buenas prácticas y recomendaciones para una evaluación psicosocial que incorpore efectivamente la perspectiva de género, contribuyendo así a entornos laborales más equitativos y saludables para todas las personas trabajadoras.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, perspectiva de género, evaluación de riesgos, salud laboral, igualdad.

SUMARIO: 1. Introducción y conceptualización. 2. Marco normativo y perspectiva de género. 2.1. Legislación española vigente. 2.2. Obligaciones normativas específicas. 3. Riesgos psicosociales diferenciados por género. 3.1. Factores de exposición específicos. 3.1.1. Segregación laboral y riesgos diferenciados. 3.1.2. Doble presencia y conciliación. 3.2. Metodologías de evaluación con perspectiva de género. 4. Integración de la perspectiva de género en la evaluación psicosocial. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Este trabajo se enmarca en el Proyecto PID2022-137171OB-I00, *La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género* (PRL-TRANSYDES), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FEDER, UE, e incluido en la Convocatoria de Proyectos de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.
** Profesora Contratada Doctora de Psiquiatría y Psicología Social, Universidad de Murcia (España).
*** Profesor Contratado Doctor de Psiquiatría y Psicología Social, Universidad de Murcia (España).

@ 2025 ADAPT University Press – ISSN 2282-2313

Psychosocial Risk Assessment in the Workplace from a Gender Perspective

ABSTRACT: Psychosocial risk assessment from a gender perspective constitutes an essential and often overlooked element in occupational risk prevention. This article analyses how gender differences affect exposure to psychosocial factors in the work environment and how these differences should be considered in evaluation processes. The Spanish regulatory framework, gender-sensitive assessment methodologies, specific psychosocial risk factors that disproportionately affect women, and differentiated health indicators are examined. Finally, good practices and recommendations are proposed for psychosocial assessment that effectively incorporates the gender perspective, thus contributing to more equitable and healthy work environments for all workers.

Key Words: Psychosocial risks, gender perspective, risk assessment, occupational health, equality.

1. Introducción y conceptualización

La evaluación de los riesgos psicosociales constituye un elemento fundamental en la gestión de la seguridad y salud laboral, siendo obligatoria según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en el ordenamiento jurídico español. Esta normativa establece el marco legal para la protección integral de los trabajadores frente a los riesgos derivados de su actividad profesional, reconociendo la importancia de identificar, evaluar y controlar aquellos factores que puedan afectar negativamente tanto al bienestar físico como psicológico de las personas en el entorno laboral. Sin embargo, incluir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales se considera una necesidad que aún no está desarrollada en el campo de estudio de las relaciones laborales, teniendo en cuenta las regulaciones normativas y doctrinales en materia de igualdad de género en el trabajo[1].

Los riesgos psicosociales están definidos como condiciones que se encuentran en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y tienen la capacidad de influir en el bienestar y/o la salud física, psíquica y/o social del trabajador como al desarrollo del trabajo[2]. En estos riesgos están incluidos factores tales como la carga de trabajo, el ritmo de trabajo, la autonomía, el apoyo social, la comunicación, el reconocimiento y la conciliación de la vida laboral y personal, entre otros. La bibliografía científica y jurídica al respecto han puesto de manifiesto que la exposición a los riesgos señalados puede tener consecuencias graves, como el estrés laboral, el síndrome de burnout, la ansiedad, la depresión, y una disminución del rendimiento y de la satisfacción laboral[3], lo que a su vez tiene una gran repercusión en la productividad y la calidad de vida laboral de las personas trabajadoras.

La perspectiva de género en la evaluación psicosocial, una de las disciplinas en la evaluación de prevención de riesgos laborales, e implica conocer que las diferencias de género afectan a las condiciones de trabajo y a la percepción y exposición a diversos factores de riesgo psicosocial[4]. Esto

---

[1] *Vid.* N. CASTRO TRANCÓN, *Intervención normativa ante los riesgos psicosociales laborales con perspectiva de género*, en *Lan Harremanak*, 2020, n. 44.

[2] *Vid.* ISTAS, *Guía práctica para la evaluación de riesgos psicosociales con el método CoPsoQ ISTAS21*, 2021.

[3] *Vid.* EUROFOUND, EU-OSHA, *Psychosocial risk in Europe. Prevalence and strategies for prevention*, 2014.

[4] *Cfr.* M. DURÁN BERNARDINO, *La prevención de los riesgos psicosociales de la mujer inmigrante. Un análisis desde la perspectiva de género*, en J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS (dir.), *Prevención de riesgos*

supone señalar diversos problemas de salud laboral en las mujeres más allá de las existentes ya como la protección de la maternidad, y reconocer que mujeres y hombres están expuestos a diferentes tipos y niveles de condiciones psicosociales en el trabajo[5]. Un ejemplo de ello es la infrarrepresentación femenina en sectores y ocupaciones que se caracterizan por una mayor precariedad, menor autonomía y peores condiciones contractuales, que la plantilla masculina[6]. Esto incrementa la vulnerabilidad frente a los riesgos psicosociales. Principalmente el acoso laboral, la carga de trabajo, y la desigualdad laboral. La segregación ocupacional y la existencia de estereotipos de género influyen en el reparto de tareas y responsabilidades, influyendo en sentido negativo en el acceso a determinados puestos de trabajo, a la promoción e incluso en el desarrollo profesional[7].

Desde el punto de vista jurídico, incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales exige adoptar medidas específicas que permitan identificar situaciones perjudiciales para la salud física y psíquica de las personas trabajadoras y proponer las medidas preventivas que tengan en cuenta el sexo de la persona trabajadora[8]. Esto implica, la elaboración de diagnósticos diferenciados por sexo, la formación y sensibilización en materia de igualdad y prevención, y la redacción de protocolos de actuación ante esta problemática[9]. Es importante promover la participación de las mujeres en la identificación y gestión de los riesgos laborales[10].

En definitiva, la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva

---

psicosociales de las personas trabajadoras inmigrantes, Bomarzo, 2021; J. ROMERAL HERNÁNDEZ, *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 desde la perspectiva de género*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2024, n. 480.

[5] *Vid.* K. MESSING, P. ÖSTLIN, *Gender Equality, Work and Health: A Review of the Evidence*, World Health Organization, 2006.

[6] *Vid.* E. LOMBARDO, M. LEÓN, *Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica*, en *Investigaciones Feministas*, 2014, vol. 5.

[7] *Vid.* S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *La discriminación retributiva por causa del sexo y del género: factores desencadenantes y pautas de solución*, en *Documentación Laboral*, 2018, n. 113.

[8] *Cfr.* LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el RD 713/2010; Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

[9] *Vid.* INSTITUTO DE LAS MUJERES, *Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Conclusiones de la XVI Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" Red DIE*, 2022.

[10] *Vid.* L. CASANOVA MARTÍN, *Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género: novedades en el trabajo doméstico*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, 2023, n. 34.

de género se manifiesta como una necesidad y como, desde el punto de vista jurídico y social, de obligado cumplimiento para la consecución de organizaciones saludables y espacios de trabajo seguros, inclusivos y equitativos. Mediante una evaluación integral y que contemple las diferencias de género será posible trabajar de manera efectiva hacia la igualdad en el ámbito laboral.

2. Marco normativo y perspectiva de género

2.1. Legislación española vigente

Dentro del ordenamiento jurídico español se ha experimentado un importante avance en lo que respecta la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, incluyéndolo dentro de la normativa. Esta evolución se refleja la LO 3/2007. Esta Ley establece el marco general para la implementación del principio de igualdad en todos los ámbitos de la vida pública y privada, pero además señala modificaciones importantes en otras leyes sectoriales, como la LPRL.

La principal contribución de esta Ley Orgánica se encuentra en el art. 5.4, que impone a las Administraciones públicas la obligación de promover de manera activa la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas. Obligación que se traduce en la necesidad de incluir la variable sexo en los sistemas de recopilación y tratamiento de datos, y en los procesos de análisis, diagnóstico e investigación relacionados con la prevención de riesgos laborales, y por ende en la salud de las mujeres y hombres pertenecientes a una organización laboral.

La inclusión de esta variable propicia un cambio en el tratamiento desde el ámbito jurídico de los riesgos laborales, al exigir de forma diferenciada las desigualdades organizativas que afectan a las trabajadoras. De esta forma se reconoce que los riesgos laborales pueden manifestarse de forma diferenciada según el sexo de la persona trabajadora.

2.2. Obligaciones normativas específicas

El marco normativo español en materia de salud laboral ha avanzado progresivamente hacia la incorporación de la perspectiva de género, en consonancia con los compromisos internacionales asumidos por el Estado

en materia de igualdad sustantiva[11]. Esta obligación afecta tanto a las administraciones públicas como a las empresas privadas, las cuales deben integrar dichas variables en sus políticas de prevención, con el objetivo de garantizar una protección efectiva de la salud de toda la plantilla, sin distinción de género[12].

El RD 901/2020 recoge obligaciones para las empresas con 50 o más personas trabajadoras. Estas obligaciones contemplan la realización de diagnósticos/estudios minuciosos de las distintas situaciones laborales y referidas a los puestos de trabajo, segregadas por sexo, entre ellos las evaluaciones de los factores psicosociales y su impacto en mujeres y hombres. Estos análisis tienen como fin el poder detectar situaciones de desigualdad basadas en género y plantear medidas correctoras que favorezcan la salud laboral de las personas y prevenir las situaciones nocivas.

Hay que señalar, que, a pesar de este gran avance de regulación, no se concreta, de manera formal en lo referido a la gestión de los riesgos psicosociales con enfoque de género. De manera pormenorizada, a) no se han establecido criterios normalizados que orienten la evaluación de este tipo de riesgos en función del sexo, b) no existe una metodología uniforme, por la que se puedan evaluar de una misma las organizaciones. Estas dos circunstancias generan indefensión ante la evaluación correcta desde la perspectiva de género y puedo dificultar la propuesta de medidas eficaces y homogéneas[13].

Por tanto, se hace necesario avanzar hacia una regulación más precisa que proporcione herramientas claras para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales desde una perspectiva de género, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los principios de igualdad y salud laboral contemplados en la legislación española y europea[14].

---

[11] *Vid.* OIT, *Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT: Estrategia 2021-2025. Hacer el balance y seguir progresando. Resumen*, 2021.

[12] *Vid.* LO 3/2007.

[13] *Vid.* M.T. VEGA CASADO, *Análisis de la prevención de riesgos laborales desde perspectiva de género en España*, en *Revista de la Escuela Jacobea de Posgrado*, 2024, n. 26.

[14] *Cfr.* A. AZPIROZ UNSAIN, M.V. ÁLVAREZ CID, S. CARRAMIÑANA GARCÍA, M.B. LEKUE GOTXIKOA *ET AL.*, *Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Actualización con herramientas para su implantación*, OSALAN, 2019; INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, *Guía de Buenas Prácticas: "Medidas más eficaces para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres"*, 2017.

3. Riesgos psicosociales diferenciados por género

3.1. Factores de exposición específicos

3.1.1. Segregación laboral y riesgos diferenciados

El análisis jurídico de los factores de exposición a los riesgos psicosociales en el ámbito laboral desde una perspectiva de género requiere partir del reconocimiento de las desigualdades estructurales que configuran el mercado de trabajo[15]. La organización del trabajo no es neutra, sino que refleja y reproduce las asimetrías de poder derivadas del sistema sexo/género. En este sentido, el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, consagrado en la Constitución Española (art. 14 y 9.2), así como desarrollado en la LO 3/2007, debe informar la interpretación y aplicación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, exigiendo una atención específica a los factores diferenciales de exposición.

La segregación ocupacional por razón de género constituye uno de los principales determinantes de la desigual distribución del riesgo psicosocial. Las mujeres se concentran en mayor medida en sectores feminizados y en ocupaciones caracterizadas por un menor reconocimiento profesional, menores niveles salariales y escasa capacidad de decisión. Esta segregación horizontal y vertical se traduce en una exposición diferenciada a riesgos laborales, especialmente en lo que se refiere a factores psicosociales. Diversos estudios empíricos han evidenciado que las mujeres presentan mayores niveles de riesgo psicosocial, los cuales se manifiestan en menores niveles de autonomía laboral, escasas oportunidades para desarrollar y aplicar competencias profesionales, elevada inseguridad contractual, precariedad en las condiciones de trabajo y mayores dificultades para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral[16].

Las diferencias en la exposición a factores psicosociales obedecen, en parte, a la naturaleza de las tareas asignadas según el género. En general, las mujeres desempeñan con mayor frecuencia funciones de ejecución, caracterizadas por tareas rápidas, repetitivas y altamente pautadas, lo que

---

[15] *Vid.* OIT, *op. cit.*

[16] *Cfr.* M. GARCÍA JIMÉNEZ, *Riesgos psicosociales desde una perspectiva de género: su prevención en los lugares de trabajo*, en G.J. RUIZ-RICO RUIZ, B. RODRÍGUEZ RUIZ (coords.), *Género, derecho y tutela jurisdiccional: Visiones desde España y América Latina*, Tirant lo Blanch, 2022; M. MORENO MARTÍNEZ, *Exposición a riesgos psicosociales de los profesionales de la salud durante el COVID-19 en España*, Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, 2023; A.I. PÉREZ CAMPOS, *La incidencia del género en la prevención de riesgos laborales*, en *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 2021, n. LIV.

comporta una baja influencia sobre el proceso de trabajo, escasas posibilidades de desarrollo profesional y una percepción reducida del sentido del trabajo. Estas condiciones contribuyen a generar un entorno laboral que favorece la aparición de estrés, desgaste emocional, y otros efectos negativos sobre la salud mental y física[17].

Asimismo, los estudios sobre condiciones de trabajo reflejan que las mujeres se ven afectadas en mayor proporción por prácticas laborales que refuerzan su subordinación estructural. Entre ellas destacan la realización de tareas monótonas y de baja complejidad, la percepción de salarios inferiores frente a iguales o similares funciones, la limitada participación en la organización y planificación de sus tareas, así como la escasa previsibilidad en la evolución de su carrera profesional[18]. Estos elementos constituyen indicadores claros de un entorno laboral desigual, que vulnera los principios de equidad y dignidad recogidos tanto en la normativa nacional como en los convenios internacionales ratificados por España, como el Convenio OIT n. 190 de 2019 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

A esta situación se suma la mayor prevalencia de experiencias de acoso, tanto psicológico como sexual, sufridas por las trabajadoras. La violencia de género en el entorno laboral, en todas sus manifestaciones, se contempla como un importante riesgo psicosocial que afecta de manera desproporcionada a las mujeres. Para actuar en este campo se requieren medidas específicas de prevención, así como el respaldo normativo para la consideración de esta actuación como un quebrantamiento de los derechos fundamentales de la persona trabajadora, conforme a la normativa internacional de derechos humanos[19].

Otro aspecto que tratar es la discriminación directa e indirecta en el ámbito laboral para las mujeres. No solo contempla el acceso al empleo, la promoción, la formación, la retribución y en general las condiciones laborales, sino en los sistemas de evaluación de riesgos laborales. La LPRL debe ser interpretada siguiendo el principio de transversalidad de género, de esta forma los diagnósticos de riesgos laborales deben incorporar de forma sistemática la dimensión de género, tal como exige el art. 5.4 de la LO 3/2007.

De esta forma resulta necesario contemplar un escenario donde se

---

[17] *Vid.* S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *op. cit.*

[18] *Vid.* M. IBÁÑEZ, E. GARCÍA MINGO, E. AGUADO, *Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina*, en *Sociología del Trabajo*, 2022, n. 101.

[19] Ver la *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (CEDAW) de 1979.

recojan unas actuaciones normativas y técnicas que reconozca la influencia de la segregación laboral y de las desigualdades de género. Esto conlleva el diseño de herramientas específicas con enfoque de género, y, por supuesto la formación de los profesionales técnicos en prevención, contando con la participación de la parte social en los planes de evaluación y actuación[20].

3.1.2. Doble presencia y conciliación

La "doble presencia" o el conflicto entre trabajo-familia constituye un tema de análisis crucial en la identificación de riesgos psicosociales con perspectiva de género en el ámbito laboral. Este riesgo hace referencia a la existencia de manera simultánea de exigencias laborales y familiares que deben afrontarse por parte de una persona trabajadora, pero que son las mujeres quienes refieren la necesidad de esa doble presencia, lo que les genera sobrecarga física y mental y por ende repercute en su salud y bienestar[21]. Este concepto que fue introducido por la OIT ha adquirido gran importancia, hasta el punto de reglamentarse y regularse en el contexto de las políticas de igualdad y de prevención de riesgos laborales. Prueba de ello son la LO 3/2007 y la interacción en la LPRL.

El conflicto trabajo-familia se contempla como un riesgo psicosocial vinculado a la jornada laboral y las exigencias de la organización. Estos elementos actúan como variables moduladoras de la intensidad del conflicto, generando o mitigando el malestar de la doble presencia[22]. Las extensas jornadas laborales, la rigidez, los estrictos horarios, las altas demandas organizacionales conforman riesgo que se intensifican cuando coinciden con responsabilidades familiares ineludibles, y que afectan de manera diferenciada a las mujeres trabajadoras de la afectación a los hombres[23].

Los análisis y estudios de carácter sociolaboral señalan que las mujeres son las encargadas de realizar la mayor parte de las tareas domésticas y cuidados de menores y dependientes, todo ello con carácter no remunerado. Siguiendo la Encuesta de Empleo del Tiempo del INE de 2021, se puede señalar que las mujeres dedican casi el doble de tiempo que los hombres a estas tareas, lo que refleja la distribución desigual del trabajo

---

[20] *Vid.* INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, *op. cit.*

[21] *Vid.* K. MESSING, P. ÖSTLIN, *op. cit.*

[22] *Vid.* A. GARÍ PÉREZ, M. ORTIZ LÓPEZ, N. MORENO SAENZ, C. LLORENS SERRANO, *Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias*, NTP INSST, 2023, n. 1185.

[23] *Vid.* E. LOMBARDO, M. LEÓN, *op. cit.*

reproductivo y pone en evidencia una estructura social que penaliza la corresponsabilidad. Esta situación apoya la idea de que la "doble presencia" no es una situación ocasional, sino una realidad que debe ser integrada de forma explícita en las evaluaciones de riesgos psicosociales y en la elaboración de medidas preventivas[24].

Desde la vertiente jurídica este fenómeno pone de manifiesto la necesidad de plantear la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como una variable a tener en cuenta en el fomento de la salud en el trabajo. La conciliación no puede entenderse exclusivamente como un permiso retribuido, dentro de las políticas de flexibilización laboral, ni debe ser evaluado con carácter obligatorio en los planes de prevención de las empresas[25]. Esta exigencia encuentra el apoyo legal en el art. 5.4 de la LO 3/2007, que obliga a las Administraciones públicas a tener en cuenta las variables de sexo en la recogida y tratamiento de datos, así como en los estudios e investigaciones sobre prevención de riesgos laborales.

La jurisprudencia española, aun escasa en este tema, ha comenzado a reconocer la importancia de la conciliación como un elemento constitutivo del derecho a la salud laboral. Si se consultan sentencias como la del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña[26] se puede observar que han señalado que la negativa por parte de la empresa a adaptar la jornada o a facilitar el ejercicio del derecho a la conciliación puede constituir una vulneración del derecho fundamental a la igualdad, con las consiguientes responsabilidades legales en materia de prevención de riesgos. Continuando en esta línea, la doble presencia se conforma no solo como una carga individual sino como una manifestación de discriminación indirecta por razón de sexo, principalmente cuando el diseño de las condiciones laborales no incluye la diversidad de roles sociales, femeninos y masculinos[27].

Desde el punto de vista de las condiciones materiales del trabajo, las mujeres ocupan con mayor frecuencia puestos caracterizados por una mayor precariedad contractual, menor remuneración, escasa autonomía y baja capacidad de decisión, lo cual intensifica los efectos negativos del conflicto trabajo-familia[28]. El estrés laboral derivado de la imposibilidad de cumplir adecuadamente con las obligaciones familiares y profesionales tiene

---

[24] *Vid.* A. GARÍ PÉREZ, M. ORTIZ LÓPEZ, N. MORENO SAENZ, C. LLORENS SERRANO, *op. cit.*

[25] *Vid.* T. TORNS, *Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso?*, en *Revista Interdisciplinar de Estudios de Género*, 2011, n. 1.

[26] STSJ Cataluña 1914/2019.

[27] *Vid.* A. GARÍ PÉREZ, M. ORTIZ LÓPEZ, N. MORENO SAENZ, C. LLORENS SERRANO, *op. cit.*

[28] *Vid.* ISTAS, *op. cit.*

consecuencias psicosociales significativas: agotamiento emocional, disminución del rendimiento, problemas de salud mental y, en algunos casos, abandono del empleo. Por ello, la no inclusión de esta dimensión en los sistemas de prevención constituye una forma de invisibilización del riesgo que vulnera los principios de protección integral de la salud y de igualdad sustantiva.

En consecuencia, es imprescindible avanzar hacia una normativa que contemple de forma explícita la conciliación y la doble presencia como factores estructurales de riesgo. Ello implica el desarrollo de metodologías específicas para la evaluación de estos riesgos en función del sexo, así como la formación especializada de los técnicos de prevención y la implicación de los agentes sociales en el diseño de estrategias preventivas con enfoque de género[29].

Medidas preventivas con perspectiva de género frente a la doble presencia y el conflicto trabajo-familia

1. *Evaluación diferenciada de riesgos psicosociales*:
- incorporar de forma sistemática la variable sexo/género en todas las etapas de la evaluación de riesgos psicosociales, especialmente en lo relativo a la jornada, cargas de trabajo, autonomía y demandas emocionales;
- utilizar herramientas de diagnóstico validadas que permitan detectar específicamente el conflicto trabajo-familia y la doble presencia, diferenciando la experiencia de mujeres y hombres;
- asegurar la desagregación por sexo de los datos recogidos en encuestas de clima laboral, entrevistas y observación, para visibilizar desigualdades ocultas.

2. *Políticas de conciliación obligatorias, no solo voluntarias*:
- establecer políticas de conciliación como medidas preventivas, no como meros beneficios sociales. La flexibilidad horaria, el teletrabajo y la adaptación de jornada deben ser considerados derechos vinculados a la prevención de riesgos laborales;
- garantizar que estas medidas sean accesibles tanto a mujeres como a hombres, evitando que su uso se feminice y refuerce los estereotipos de género;
- implantar protocolos para que las solicitudes de conciliación no

[29] *Vid.* A. GARÍ PÉREZ, M. ORTIZ LÓPEZ, N. MORENO SAENZ, C. LLORENS SERRANO, *op. cit.*

generen represalias ni obstaculicen el desarrollo profesional.

3. *Revisión del diseño organizativo y la distribución del trabajo*:
- rediseñar los puestos y tareas considerando la compatibilidad con la vida personal y familiar, reduciendo turnos rotativos, jornadas partidas o imprevisibles que dificulten la planificación familiar;
- implementar un modelo organizativo basado en resultados y no en presencialismo, fomentando una cultura empresarial que valore la eficiencia y no las largas jornadas.

4. *Formación con enfoque de género para todos los actores*:
- capacitar a personal directivo, mandos intermedios y técnicos de prevención en la identificación y gestión de riesgos psicosociales desde una perspectiva de género;
- incluir formación específica sobre corresponsabilidad, estereotipos de género y conciliación en los planes formativos de empresa y administraciones públicas;
- sensibilizar al conjunto de la plantilla sobre la importancia de la equidad en la asunción de responsabilidades domésticas y de cuidados.

5. *Protocolos frente a la discriminación indirecta y vigilancia de su cumplimiento*:
- establecer mecanismos que detecten y corrijan situaciones de discriminación indirecta, como la penalización laboral por asumir medidas de conciliación, menor valoración del rendimiento o bloqueo de la carrera profesional;
- incluir auditorías de género en los diagnósticos de empresa, en línea con el RD 901/2020 sobre planes de igualdad, con especial atención a las condiciones laborales que inciden en la doble presencia;
- supervisar de forma periódica el impacto de las políticas de prevención en mujeres y hombres para detectar sesgos y ajustar medidas.

6. *Corresponsabilidad institucional y diálogo social*:
- fomentar convenios colectivos que incluyan cláusulas de conciliación y corresponsabilidad, con medidas específicas para reducir la sobrecarga que afecta especialmente a las mujeres;
- implicar a los comités de seguridad y salud, delegados de prevención y representantes sindicales en el diseño y evaluación de medidas desde una perspectiva de género;
- promover la implicación de los hombres en el uso de medidas de

conciliación, como parte de una estrategia integral de corresponsabilidad.

7. *Campañas de sensibilización y transformación cultural*:
- desarrollar campañas internas para visibilizar los efectos del conflicto trabajo-familia en la salud laboral, superando la visión individualista del problema;
- promover una cultura preventiva y de igualdad que reconozca el valor social del trabajo de cuidados y lo integre en la organización del trabajo;
- revalorizar el tiempo personal y de cuidados como elemento clave para la salud y sostenibilidad del empleo.

3.2. Metodologías de evaluación con perspectiva de género

La necesidad de incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral encuentra sustento en la LO 3/2007, así como en la LPRL. Esta última impone a los empleadores el deber general de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, lo que debe interpretarse en coherencia con el principio de igualdad material entre mujeres y hombres (art. 9.2 CE).

Desde esta óptica, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) ha desarrollado diversas herramientas y orientaciones técnicas destinadas a facilitar la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales[30]. Particularmente relevante resulta el método FPSICO, cuya versión 4.0, si bien no fue concebida con un enfoque de género, permite su incorporación a las unidades de análisis sensibles a las desigualdades estructurales[31].

El método CoPsoQ ISTAS21, basado en los modelos teóricos de demanda-control-apoyo y desequilibrio esfuerzo-recompensa, es algo más avanzado en este aspecto. Este instrumento incorpora factores psicosociales críticos desde una perspectiva de género, tales como la inseguridad en el empleo, la doble presencia y la autonomía laboral, facilitando así un análisis más ajustado a las desigualdades reales entre mujeres y hombres[32].

Para el estudio desde la perspectiva de género, es de suma importancia,

[30] *Vid.* INSST, *FPSICO 4.0: Manual del usuario*, 2020.
[31] *Idem.*
[32] *Vid.* ISTAS, *op. cit.*

incluso se puede afirmar que imprescindible, el incluir variables sociodemográficas destacas, como el sexo, la edad, el tipo de contrato, la jornada laboral y la existencia de personas a cargo[33]. De esta forma es posible desagregar los datos y obtener informes diferenciados por sexo, facilitando la identificación de riesgos específicos según género y otras condiciones.

Se recomienda, igualmente trasladar los datos obtenidos de manera cualitativa como por ejemplo mediante entrevistas, grupos focales o análisis de informes de absentismo, evaluación del desempeño, etc., con el fin de analizar los resultados de manera triangular y acotar la interpretación de las diferencias obtenidas[34]. Con este sistema de trabajo mixto se pude detectar no solo la gravedad de los riesgos, sino también su causalidad estructural, señalando acciones de discriminación directa o indirecta.

Desde una perspectiva jurídico-preventiva, la omisión de esta integración puede derivar en el incumplimiento de las obligaciones recogidas en los arts. 14 y 15 LPRL, así como en infracciones administrativas graves o muy graves, especialmente si la evaluación de riesgos invisibiliza los factores psicosociales que afectan de forma diferenciada a las mujeres. Igualmente, pueden plantearse responsabilidades por discriminación indirecta si se constata que las condiciones de trabajo perjudican especialmente a trabajadoras por motivos de género, en virtud del art. 6 de la LO 3/2007 y del principio de igualdad recogido en el art. 14 CE.

En cuanto al procedimiento de evaluación, se subraya la necesidad de que dicha actuación no sea unilateral, sino negociada en el seno del comité de seguridad y salud o, en su defecto, con la representación legal de los trabajadores, con especial atención a la representación de género[35]. Esta dimensión participativa garantiza la validez jurídica de los resultados, su adecuación a la realidad del entorno laboral y su eficacia práctica en la prevención.

En síntesis, incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales no es solo una buena práctica técnica, sino un imperativo jurídico derivado de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales e igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El uso de métodos como el cuestionario ISTAS21, junto con técnicas cualitativas y el análisis de variables sociodemográficas, se

---

33 *Vid.* INSST, *op. cit.*

34 *Idem.*

35 *Vid.* A. AZPIROZ UNSAIN, M.V. ÁLVAREZ CID, S. CARRAMIÑANA GARCÍA, M.B. LEKUE GOTXIKOA *ET AL.*, *op. cit.*

considera el sistema de trabajo jurídicamente aceptado para dar cumplimiento a estas obligaciones legales[36].

4. Integración de la perspectiva de género en la evaluación psicosocial

La integración efectiva de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo conforma una exigencia jurídica que se deriva de la aplicación conjunta de la LPRL y de la LO 3/2007. Esta aplicación podría considerarse como una dimensión estructural de la acción preventiva que afecta tanto al contenido como a la metodología para la realización de las evaluaciones. Se ha comentado en párrafos anteriores que la doctrina más reciente, incorpora la perspectiva de género y que esto implica reconocer y actuar sobre las desigualdades presentes en las organizaciones y que afectan en el mercado laboral e inciden directamente sobre la salud laboral, principalmente de las mujeres[37].

Entre las buenas prácticas más relevantes en este ámbito destaca, en primer lugar, la necesidad de emplear un lenguaje no sexista y de evitar la utilización de imágenes estereotipadas en los documentos, informes y materiales vinculados a la prevención. Esta recomendación no responde únicamente a un criterio ético o de corrección política, sino que encuentra fundamento en el principio de igualdad formal y material reconocido en el art. 14 CE, así como en los arts. 4 y 5 de la LO 3/2007. El lenguaje que utilizamos conforma la representación social del trabajo y de los riesgos laborales; por tanto, su neutralidad o inclusión resulta determinante para evitar la reproducción simbólica de desigualdades.

En segundo lugar, las metodologías aplicadas en la evaluación psicosocial deben ser participativas y asegurar una representación equilibrada por sexo de los informantes clave, especialmente en la fase cualitativa de diagnóstico. El INSST ha subrayado la importancia de la participación de las personas trabajadoras en todas las fases del proceso preventivo, y especialmente en el análisis de los factores psicosociales. Este enfoque participativo, en combinación con un análisis desagregado por sexo, permite identificar desigualdades ocultas en la experiencia del trabajo, como ocurre con la doble presencia, el acoso sexual, o las cargas emocionales derivadas de los roles de cuidado, frecuentemente

[36] *Vid.* ISTAS, *op. cit.*

[37] *Vid.* E.M. BLÁZQUEZ AGUDO, *La prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 2023, n. 155.

naturalizadas e invisibilizadas en los métodos tradicionales de evaluación[38].

Una tercera recomendación central es la aplicación de enfoques metodológicos mixtos, que combinen técnicas cuantitativas y cualitativas. Mientras que los instrumentos estandarizados (como cuestionarios validados, por ejemplo el CoPsoQ ISTAS21) ofrecen una visión global y medible de los factores de riesgo, los métodos cualitativos (entrevistas, grupos focales, observación) permiten captar las dimensiones subjetivas y contextuales de las experiencias laborales, fundamentales para el análisis desde la perspectiva de género[39]. La técnica de triangulación de datos aporta robustez al diagnóstico y permite la detección de las causas y consecuencias diferenciadas por sexo de los riesgos psicosociales[40]. Con ello se corrobora la idea de que son necesarios indicadores basados en divergencias de género.

Estos indicadores deben estar desagregados por sexo, ser claramente definidos, de uso sencillo y consensuado, e incorporar tanto dimensiones cuantitativas como cualitativas. Además, deben permitir el seguimiento temporal y la comparación entre unidades organizativas o colectivos, así como visibilizar avances en términos de igualdad real.

Desde el escenario jurídico-laboral, estas buenas prácticas se derivan de la obligación empresarial de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todas las personas trabajadoras, siguiendo al art. 14 LPRL. Cuando las condiciones laborales afectan de forma desigual a mujeres y hombres, y esta desigualdad produce un impacto negativo sobre la salud, nos encontramos ante una forma de discriminación indirecta por razón de sexo, prohibida expresamente por el art. 6 de la LO 3/2007. Por tanto, la omisión de medidas específicas para prevenir estos riesgos puede dar lugar a responsabilidades legales de carácter preventivo, laboral, e incluso indemnizatorio.

En este marco, las empresas están llamadas a implementar políticas preventivas sensibles al género, que incluyan medidas como la adaptación de horarios, la mejora de las condiciones económicas y contractuales de los puestos feminizados, y la promoción activa de la conciliación y corresponsabilidad. También deben adoptarse medidas para facilitar la inserción y permanencia de las mujeres en el empleo, a través de planes de igualdad eficaces, formación con perspectiva de género, y programas de apoyo a la iniciativa empresarial femenina, incluido el acceso al crédito[41].

---

[38] *Vid.* ISTAS, *op. cit.*

[39] *Vid.* K. MESSING, P. ÖSTLIN, *op. cit.*

[40] *Vid.* V.H. CHARRIA, K.V. SARSOSA, F. ARENAS, *Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación*, en *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 2011, n. 4.

[41] *Vid.* E. LOMBARDO, M. LEÓN, *op. cit.*

De especial importancia es la necesidad de que estas prácticas preventivas se inserten en una estrategia organizativa más amplia, orientada a transformar la cultura laboral y organizacional. La transversalización de la perspectiva de género en la política preventiva implica que todas las decisiones relevantes –desde la definición de los perfiles profesionales hasta la evaluación del desempeño– deben estar informadas por criterios de equidad y no discriminación[42]. Esta transformación requiere una implicación activa de la dirección, de los servicios de prevención, y de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, tal y como recogen tanto la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo como las recomendaciones del Consejo de la Unión Europea.

En definitiva, avanzar en la incorporación real de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales no solo responde a una exigencia normativa, sino que constituye una condición necesaria para garantizar la salud y el bienestar de toda la plantilla. Reconocer de manera explícita el impacto diferencial del trabajo sobre mujeres y hombres, y la adopción de medidas para subsanarlos, refuerza la eficacia de la acción preventiva y contribuye a afianzar un modelo de relaciones laborales basado en la igualdad laboral real.

5. Conclusiones

La incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, y en concreto en los riesgos psicosociales conforma una exigencia jurídica, social y ética inexcusable en el marco del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Analizar el conflicto trabajo-familia, doble presencia, pone de manifiesto cómo las condiciones laborales interaccionan con las responsabilidades de cuidado y vigilancia, generando una sobrecarga que afecta en mayor medida a las mujeres. La legislación vigente, y en particular la LPRL y la LO 3/2007, exige un análisis que permita visibilizar, corregir y prevenir, el impacto en la salud, que de manera diferenciada por sexo, afecte a las trabajadoras o los trabajadores de una misma organización.

Siguiendo con este análisis se considera obligatorio que las evaluaciones de riesgos psicosociales integren variables sociodemográficas sensibles al género, y utilicen metodologías mixtas donde participen de manera activa las personas implicadas, y desarrollen indicadores desagregados con los que sea fácil identificar y corregir situaciones de

[42] *Vid.* A. AZPIROZ UNSAIN, M.V. ÁLVAREZ CID, S. CARRAMIÑANA GARCÍA, M.B. LEKUE GOTXIKOA *ET AL.*, *op. cit.*

desigualdad estructural.

En definitiva, el trabajo conjunto de la parte empresarial y la parte social es el camino para poder avanzar y constituir entornos de trabajo equitativos, basados en la igualdad. Es la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género desde donde se puede trabajar de manera efectiva para obtener unas condiciones igualitarias y poder visibilizar los riesgos que solo afectan a las mujeres en el mundo laboral.

6. Bibliografía

AZPIROZ UNSAIN A., ÁLVAREZ CID M.V., CARRAMIÑANA GARCÍA S., LEKUE GOTXIKOA M.B. *ET AL.* (2019), *Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Actualización con herramientas para su implantación*, OSALAN

BLÁZQUEZ AGUDO E.M. (2023), *La prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n. 155, pp. 99-121

CASANOVA MARTÍN L. (2023), *Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género: novedades en el trabajo doméstico*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, n. 34, pp. 69-85

CASTRO TRANCÓN N. (2020), *Intervención normativa ante los riesgos psicosociales laborales con perspectiva de género*, en *Lan Harremanak*, n. 44, pp. 278-308

CHARRIA V.H., SARSOSA K.V., ARENAS F. (2011), *Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación*, en *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, n. 4, pp. 380-391

DURÁN BERNARDINO M. (2021), *La prevención de los riesgos psicosociales de la mujer inmigrante. Un análisis desde la perspectiva de género*, en J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS (dir.), *Prevención de riesgos psicosociales de las personas trabajadoras inmigrantes*, Bomarzo

EUROFOUND, EU-OSHA (2014), *Psychosocial risk in Europe. Prevalence and strategies for prevention*

GARCÍA JIMÉNEZ M. (2022), *Riesgos psicosociales desde una perspectiva de género: su prevención en los lugares de trabajo*, en G.J. RUIZ-RICO RUIZ, B. RODRÍGUEZ RUIZ (coords.), *Género, derecho y tutela jurisdiccional: Visiones desde España y América Latina*, Tirant lo Blanch

GARÍ PÉREZ A., ORTIZ LÓPEZ M., MORENO SAENZ N., LLORENS SERRANO C. (2023), *Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias*, NTP INSST, n. 1185

IBÁÑEZ M., GARCÍA MINGO E., AGUADO E. (2022), *Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina*, en *Sociología del Trabajo*, n. 101, pp. 329-343

INSST (2020), *FPSICO 4.0: Manual del usuario*, 2020

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2017), *Guía de Buenas Prácticas: "Medidas más eficaces para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres"*

INSTITUTO DE LAS MUJERES, *Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Conclusiones de la XVI Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" Red DIE*, 2022

ISTAS (2021), *Guía práctica para la evaluación de riesgos psicosociales con el método CoPsoQ ISTAS21*

LOMBARDO E., LEÓN M. (2014), *Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica*, en *Investigaciones Feministas*, vol. 5, pp. 13-35

MESSING K., ÖSTLIN P. (2006), *Gender Equality, Work and Health: A Review of the Evidence*, World Health Organization

MORENO MARTÍNEZ M. (2023), *Exposición a riesgos psicosociales de los profesionales de la salud durante el COVID-19 en España*, Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona

OIT (2021), *Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT: Estrategia 2021-2025. Hacer el balance y seguir progresando. Resumen*

PÉREZ CAMPOS A.I. (2021), *La incidencia del género en la prevención de riesgos laborales*, en *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, n. LIV, pp. 119-146

RODRÍGUEZ ESCANCIANO S. (2018), *La discriminación retributiva por causa del sexo y del género: factores desencadenantes y pautas de solución*, en *Documentación Laboral*, n. 113, pp. 7-30

ROMERAL HERNÁNDEZ J. (2024), *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 desde la perspectiva de género*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 480, pp. 61-83

TORNS T. (2011), *Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso?*, en *Revista Interdisciplinar de Estudios de Género*, n. 1, pp. 5-13

VEGA CASADO M.T. (2024), *Análisis de la prevención de riesgos laborales desde perspectiva de género en España*, en *Revista de la Escuela Jacobea de Posgrado*, n. 26, pp. 59-96

Normativa Española

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en *BOE*, 10 noviembre 1995, n. 269

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en *BOE*, 23 marzo 2007, n. 71

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en *BOE*, 14 octubre 2020, n. 272

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en *BOE*, 14 octubre 2020, n. 272

Normativa Europea

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)

Normativa OIT

Convenio OIT n. 190, *Convenio sobre la violencia y el acoso*, 2019

Red Internacional de ADAPT

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de "hacer universidad", construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio *www.adapt.it*.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a *redaccion@adaptinternacional.it*.