

LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA MUJER INMIGRANTE. UN ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Manuela Durán Bernardino

Profesora Ayudante Doctora. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.

1. CONTEXTUALIZACIÓN

En las últimas décadas se han producido cambios en el mundo laboral de gran relevancia, siendo su naturaleza y carácter diverso, principalmente, sociodemográfico, económico, político y tecnológico (OIT, 2006)⁹. Estos cambios además de afectar a la economía de los países a escala mundial, mejorando los resultados e incrementando la productividad de las empresas, tienen una repercusión clara sobre los trabajadores, al incidir en las necesidades formativas, la actualización de conocimientos, las competencias y habilidades, en los ritmos de trabajo demandados, la organización del trabajo (basada en la flexibilidad, la competitividad, la polivalencia, la reducción de plantillas, la intensificación de los ritmos de trabajo, la externalización y la subcontratación de actividades), en las ofertas laborales y en la salud de la población en su conjunto.

Estas variaciones han venido provocando modificaciones en las condiciones de trabajo que afectan a la salud de los trabajadores, habiéndose producido un cambio en las enfermedades laborales y accidentes de trabajo, cobrando especial relevancia en los últimos años los riesgos laborales de origen psicosocial en el trabajo (Fernández Avilés, 2017, p. 80), definidos por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (actualmente, INSST) como «aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente

⁹ Ya en el informe del año 2006 de la Conferencia Internacional del Trabajo se identificaban como los principales motores de cambio en el mundo laboral: el desarrollo; la transformación tecnológica; la intensificación de la competencia a nivel mundial; y la mayor orientación en función de los mercados.

relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo» (INSHT, 2012).

Y es que las nuevas enfermedades derivadas del trabajo son eminentemente de carácter psicosocial, estando directamente relacionadas con el modo en el que el trabajo se organiza, diseña y gestiona, así como con el contexto social y económico del trabajo (Martín Molina, 2015, p. 32), lo que ha motivado a que se comience a tomar conciencia de los estragos que causan en la salud de las personas que trabajan y que los padecen a consecuencia del trabajo (UGT, 2016, p. 9).

Los principales riesgos psicosociales en el ámbito laboral, con una mayor incidencia en la salud y en la calidad de vida de los trabajadores son el estrés, la violencia, el acoso en el trabajo (mobing), el acoso sexual, la inseguridad contractual (OIT, 2015), el síndrome de burnout y la fatiga (Moreno Jiménez y Báez León, 2010, pp. 22-56).

Los efectos y consecuencias de los riesgos psicosociales se reflejan en las numerosas patologías y trastornos que provocan en la salud de los trabajadores (INSST, 2018, p. 42), entre los que destacan, por su reconocimiento unánime a nivel científico (Moreno Jiménez y Báez León, 2010, pp. 57-74): los trastornos musculoesqueléticos, cardiovasculares, psicosomáticos y mentales, el consumo de sustancias (derivados del estrés); daño físico, estrés, ansiedad, problemas para conciliar el sueño, estrés postraumático y falta de motivación (derivados de la violencia física y/o psíquica) (Eurofound, 2010); estrés, ansiedad, depresión, insomnio, síntomas psicosomáticos, fatiga crónica, dolor muscular de cabeza y espalda, estrés postraumático, melancolía, apatía, falta de concentración, confusión o desesperanza (derivados del acoso laboral); estrés postraumático (derivado del acoso sexual); estrés, depresión, ansiedad, (derivados inseguridad contractual); depresión, ansiedad, frustración, pérdida de apetito, problemas de sueño, fatiga crónica, problemas musculoesqueléticos o trastornos cardiovasculares (derivados del síndrome de burnout).

Esto hace que los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentren entre los problemas más difíciles y más urgentes en materia de salud y seguridad en el trabajo, así lo ha puesto de manifiesto la Estrategia de salud y seguridad en el trabajo para el período 2021-2027.

La importancia de estas patologías y trastornos psicosociales por sus nefastas consecuencias para la salud de los trabajadores ha supuesto un aumento y profundización en su estudio y análisis, reconociéndose

de forma cada vez más amplia, lo que se evidencia en los pronunciamientos y en el entramado jurídico-normativo regulador de los riesgos psicosociales tanto a nivel internacional, como europeo y nacional, aunque lo cierto es que el desarrollo normativo no ha sido ni específico ni proporcionado¹⁰.

Continúa detectándose una carencia importante en la normativa, en la que no se regulan de forma específica la prevención de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores inmigrantes y, con carácter especial, la mujer inmigrante, siendo preocupante la no incorporación de la perspectiva de género y de su condición de inmigrante al tratamiento preventivo frente a estos riesgos, ya que entre la gestión de la diversidad y la gestión de los riesgos psicosociales existen numerosas interacciones que hacen que se complementen (Velázquez Fernández, 2016). Y ello sobre la base de la necesidad de incorporar un marco normativo diferenciado en prevención de riesgos psicosociales para fomentar un cambio de cultura preventiva en la materia (Fernández Avilés, 2019, pp. 111-116).

La protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras, autóctonos e/o inmigrantes, no se puede articular de la misma forma ya que a consecuencia de las diferencias de género y la discriminación por origen racial, los riesgos y peligros a los que están expuestos hombres y mujeres, españoles e inmigrantes difieren significativamente (Grau Pineda, 2017, p. 23). Las mujeres inmigrantes están sobreexpuestas a factores de riesgo psicológico y son el grupo más desventajado de la sociedad trabajadora por acumulo de factores de riesgo psicosocial. Por lo tanto, para poder aplicar medidas preventivas que posicionen a la mujer inmigrante en una situación de igualdad respecto al resto de trabajadores y resulten realmente efectivas hay que tener en cuenta que las mujeres inmigrantes en el trabajo están en unas circunstancias diferentes respecto del resto de trabajadores, por lo que resulta precisa la incorporación de estos condicionantes en el tratamiento jurídico-laboral de los riesgos psicosociales en el trabajo (OIT, 2019, pp. 40-42).

¹⁰ En el entramado normativo se establece la obligación de actuar y prevenir de manera íntegra sobre los riesgos laborales, ya sean tradicionales o emergentes. En este sentido, tiene interés destacar la STJUE de 15 de noviembre de 2002 (TJCE 2001, 311), Asunto C-49/00, en la que se condenó a Italia por no incluir en la obligación empresarial la evaluación de todos los riesgos existentes, atendiendo tanto a los riesgos más tradicionales como a la propia salud integral del trabajador, incluyendo los riesgos psicosociales. La jurisprudencia española ha continuado esta dirección, reconociendo la obligación empresarial de proteger la salud psicosocial de los trabajadores en el marco de su deber de prevención (STC 62/2007, de 27 de marzo (RTC 2007, 62) y STC 160/2007, de 2 de julio (STC 2007, 160).

La necesidad de una tutela reforzada viene justificada por su presencia generalizada en los mercados de trabajo y por la especial sensibilidad derivada de sus propias circunstancias y connotaciones discriminatorias. No debe ignorarse que los trabajadores inmigrantes, presentes de forma generalizada en el mercado laboral español y de forma especial y concreta en el andaluz, se encuentran en unas circunstancias personales específicas, generadas por el duelo migratorio y por su posible discriminación por razón de género, lo que debería ser atendido por el legislador.

Máxime si se le suma su mayor vulnerabilidad a otros riesgos psicosociales que tienen su origen en la relación laboral. Y es que, como ocurre en otros ámbitos de la prevención, los riesgos psicosociales se caracterizan por la desigualdad en la exposición, principalmente en base a la clase social y al género, habiéndose demostrado que los trabajadores y trabajadoras que realizan tareas de ejecución, en su mayoría mujeres de baja clase social, tienen exposiciones psicosociales más desfavorables para la salud que quienes realizan tareas de diseño, y las mujeres peores exposiciones que las de sus compañeros varones de la misma clase social. Es la segregación ocupacional, horizontal y vertical la que explica estas diferencias (Brunel, López y Moreno, 2012, pp. 41 y 42).

Aunque bien es sabido que a los riesgos psicosociales les son de aplicación plenamente el marco normativo general, lo cierto es que esta carencia normativa específica que atienda esta especial vulnerabilidad genera inseguridad jurídica para los diferentes operadores que actúan en el terreno de la prevención de riesgos laborales.

Son estas consideraciones las que hacen oportuno el presente estudio, que pretende, atendiendo a la necesidad de una tutela reforzada, analizar de forma profunda la prevención de los riesgos psicosociales de la mujer inmigrante, por la especial sensibilidad derivada de sus propias circunstancias y connotaciones discriminatorias, que da como resultado una doble vulnerabilidad. Y ello, en el marco de los derechos fundamentales como son el derecho a la igualdad y no discriminación y a la integridad física y moral de las personas, siendo efectiva en el ámbito laboral mediante la seguridad y salud en el trabajo con independencia de la nacionalidad del trabajador.

Para cumplir dicho objetivo, en primer lugar, se realiza un recorrido por las características, circunstancias y realidades específicas de las trabajadoras inmigrantes que la hacen especialmente sensibles a los riesgos laborales de tipo psicosocial. En segundo lugar, se analiza el

marco jurídico de los riesgos psicosociales de los trabajadores inmigrantes desde un enfoque de género, desde un enfoque multinivel. En tercer lugar, se examinan los riesgos laborales específicos de carácter psicosocial de la mujer inmigrante. Y, en último lugar, se incide, desde una metodología justificativa, en la importancia de que en los procesos de evaluación de los riesgos laborales se tenga en cuenta la perspectiva de género y la condición de inmigrante de la trabajadora. Finaliza este estudio con un epígrafe donde se recogen las conclusiones más destacadas y las propuestas recomendadas a fin de contribuir a mejorar la prevención de los riesgos psicosociales a los que están expuestas las trabajadoras inmigrantes.

2. CARACTERÍSTICAS, CIRCUNSTANCIAS Y REALIDADES ESPECÍFICAS DE LAS TRABAJADORAS INMIGRANTES. PRINCIPALES FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

El notable incremento de la inmigración femenina en los últimos años ha intensificado la presencia de la mujer inmigrante en el mercado laboral español y de forma especialmente evidente en Andalucía, debiendo reconocerse la positividad que engloba dicha presencia tanto para la persona (siendo en la mayoría de los casos el principal objetivo de la migración), pues el trabajo representa un aspecto vital para el bienestar de la persona, al permitir cubrir las necesidades materiales y económicas y, lo más importante, contribuir a su integración y favorecer su salud psicosocial, como para el estado español, siendo la inmigración un factor clave del aumento de la población activa en España.

Sin embargo, esta incorporación representa un importante desafío para la seguridad, salud y bienestar en el trabajo (Nogareda Cuixart, 2008, p. 1), habiéndose demostrado la especial incidencia que tienen los riesgos laborales de tipo psicosocial en la mujer inmigrante, a consecuencia de las situaciones de discriminación y desigualdad que sufren por razón de origen racial y por razón de género, lo que las convierte en doblemente vulnerables a dichos riesgos.

Concretamente, los posibles obstáculos o factores de riesgos adicionales que hacen especialmente vulnerables a las trabajadoras inmigrantes frente a los riesgos psicosociales se pueden clasificar en dos grandes grupos, objetivos y subjetivos, estando relacionados los primeros con la organización del trabajo, el contenido de las tareas, la carga mental, la autonomía, las condiciones de empleo y futuro y, los segundos, con la percepción que cada trabajador tenga en función de algunos factores individuales como la edad, el origen, la cultura, el

sexo, la experiencia vital, trayectoria profesional y personal, responsabilidades familiares, estado biológico, entre otros (Grau Pineda, 2017, p. 27). Habida cuenta de que los riesgos psicosociales surgen de la interacción entre las condiciones organizativas de trabajo, las relaciones interpersonales y las características psicológicas del individuo.

Atendiendo a dicha clasificación, a continuación se especifican los factores de riesgos adicionales a los que está expuesta la mujer inmigrante (INSHT, 2009):

A. Factores de riesgos objetivos:

- a. El sector de actividad en el que trabajan las mujeres inmigrantes, principalmente en el sector servicios (empleo doméstico, el cuidado de ancianos y niños, camareras, personal de limpieza, etc.), donde existe una mayor incidencia de riesgos psicosociales, en la construcción, la agricultura y aquellos sectores de trabajo manual, caracterizados todos ellos por un rango salarial bajo, unas elevadas tasas de siniestralidad, unas condiciones de trabajo nocivas y deficientes;
- b. La presencia generalizada de la precariedad laboral, caracterizada por la temporalidad de los contratos (asociados a una mayor accidentalidad y a una peor salud), las jornadas a tiempo parcial (que conlleva una disminución de los ingresos percibidos durante la vida laboral y tras la jubilación) y la inestabilidad laboral y contractual (genera inseguridad laboral) y la escasa participación en las estructuras de gobierno empresarial o en la toma de decisiones;
- c. La discriminación o marginación a la que están expuestas fruto de las actitudes de racismo, xenofobia, machismo, rechazo o discriminación.

B. Factores de riesgos subjetivos:

- a. La cultura laboral y preventiva del entorno de procedencia y de las propias trabajadoras inmigrantes, lo que condicionará la motivación y la actitud en relación a las actividades preventivas;
- b. La forma de entender la prevención de riesgos laborales en cada país o región por razones culturales y/o socioeconómicas y el tiempo para la implantación y maduración de la cultura de prevención de riesgos laborales;
- c. La barrera del lenguaje, que dificulta la comprensión de la información y la formación recibida, así como de las instrucciones empresariales en materia preventiva;

- d. El nivel de formación y las competencias y habilidades de la trabajadora inmigrante;
- e. La pérdida de la red social de apoyo ya que muchas trabajadoras inmigrantes se ven forzadas a separarse de su familia en el proyecto migratorio;
- f. Las dificultades de adaptación a nuevos contextos laborales y sociales, especialmente cuando, por regla general, el estatus del inmigrante, se constituye en un eje de desigualdad social que, en el caso de los trabajadores, se combina con su situación de irregularidad y con una precariedad económica que además puede tener consecuencias negativas sobre la salud mental y física (Sanchís Ruiz, Varela Hall, Martins Muñoz y Díaz Sotero, 2013, p. 357);
- g. La ignorancia sobre la legislación y las costumbres del país, lo que posicionan a las trabajadoras en una situación especialmente vulnerable;
- h. La inseguridad e incertidumbre debido a la falta de control de la situación;
- i. La discriminación por razón de género/sexo que puede sufrir la mujer inmigrante, a sabiendas de la existencia de diferencias de género en la exposición a los factores de riesgos psicosociales y a los riesgos laborales, su prevención y consecuencias de los mismos en las trabajadoras;
- j. La propia percepción del inmigrante sobre su salud laboral, al verse condicionada por su objetivo prioritarios, el mantenimiento de su trabajo que le permite proveer soporte económico a la familia.

Especial atención debe prestarse a la perspectiva de género, debiéndose incluir para realizar una adecuada prevención, ya que los riesgos psicosociales laborales afectan más a las trabajadoras que a los trabajadores y están asociados a muchas profesiones altamente feminizadas. En este sentido, concurren una serie de factores que deben ser objeto de evaluación y valoración en el marco de la actividad preventiva (Vallellano Pérez, 2017, pp. 32 y 33):

- a. Las dificultades para conciliar la vida laboral con la vida familiar y personal, al ser las trabajadoras las que en mayor medida solicitan las excedencias, permisos o reducciones de jornadas para el cuidado de familiares a su cargo.
- b. La doble presencia, que se da cuando la responsabilidad de la carga de trabajo en el ámbito laboral y en el doméstico recae

simultáneamente sobre la misma persona, lo que afecta, entre otras cuestiones, a las posibilidades de empleo y de desarrollo profesional (techo de cristal). Se trata de un riesgo que afecta en mayor medida a las mujeres, siendo preciso que se tenga en cuenta desde la perspectiva de los riesgos psicosociales, como un factor de riesgos psicosocial.

- c. Mayor dificultad respecto a la estabilidad y calidad del empleo asociadas al embarazo y a la maternidad.

Estas características, circunstancias y realidades específicas que experimentan las trabajadoras inmigrantes, haciéndolas especialmente vulnerables ante los riesgos psicosociales, no representan un aspecto novedoso, sino que son sobradamente conocidas, siendo una necesidad imperiosa que sean tenidas en cuenta en la actividad preventiva de la empresa, a través del impulso de nuevas medidas y actuaciones que permitan prevenir estos riesgos. A tal fin, resulta necesaria una atención específica por parte del legislador en el diseño de una normativa concreta que atienda la especial sensibilidad de las trabajadoras inmigrantes por su condición de género y origen.

En este sentido, como ya se ha indicado, el origen de los riesgos psicosociales es multicausal, pudiendo estar su procedencia vinculada tanto a factores objetivos (la organización, el contenido del trabajo, la ejecución de las tareas) como subjetivos (factores personales, relacionales, grupales, interpersonales y sociales), de ahí la importancia de tener en cuenta todos los factores enumerados en el entramado de la prevención de riesgos laborales, pues dentro del concepto de seguridad, salud y bienestar en el trabajo, se constata una clara conexión entre el ambiente interno (laboral) y el ambiente externo (ciudadano) (González Cobaleda, 2019, pp. 5, 6 y 7).

Los múltiples y heterogéneos factores que inciden en las trabajadoras inmigrantes y la hacen especialmente sensibles en su exposición a los riesgos psicosociales, solo podrán superarse si los dispositivos tanto para su regulación como para su evaluación se perfeccionan y adaptar a través de medidas preventivas específicas a aplicar a cada riesgo concreto.

3. MARCO JURÍDICO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

Como punto de partida, es importante destacar que pese a que en los últimos años la prevención de los riesgos laborales se ha considera-

do central tanto para organismos nacionales como internacionales, lo cierto es que actualmente no existe una legislación que ampare la prevención específica de los riesgos psicosociales, por lo que tampoco se regula la especial incidencia de determinados factores, como la discriminación por razón de género o de origen, en los mismos, incluyéndose ésta en la prevención con carácter general.

A pesar de los factores descritos, donde se denota con claridad la atención especial que merece y precisa la mujer trabajadora inmigrante en el marco de la prevención de riesgos laborales de tipo psicosocial, lo cierto es que, como ya se ha denunciado, no existe una regulación específica sobre la materia en la que se atienda su especial vulnerabilidad. No obstante, el reconocimiento del derecho a la seguridad, salud y bienestar de la trabajadora inmigrante lo encontramos de forma fragmentada en la normativa internacional, europea y nacional en los términos que a continuación se analiza.

3.1. ÁMBITO INTERNACIONAL Y EUROPEO

La Organización Mundial de la Salud (OMS) propone un modelo de entorno laboral saludable, entendiéndolo como *«aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del espacio de trabajo»* (OMS, 2010). Este modelo establece unas directrices para proteger y fomentar la salud de todas las personas trabajadoras de manera global, considerando cuatro áreas interrelacionadas entre sí: el entorno físico del trabajo, el entorno psicosocial del trabajo, los recursos personales de salud en el espacio laboral, las formas en que la organización se involucra en buscar la salud de las personas trabajadoras y sus familias, así como la de otros miembros de la comunidad.

Por su parte, la Organización de Naciones Unidas ha aprobado numerosas propuestas políticas para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, contando con la Organización Internacional de Trabajo, que ha ido desarrollando diferentes herramientas esenciales para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres¹¹.

¹¹ El Convenio núm. 100, de igualdad de remuneración (1951), el Convenio núm. 111, de discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el convenio núm. 183, de protección de la maternidad (2000), la Resolución de Promoción de la igualdad de género, de remuneración y la protección de la maternidad (2004), la Resolución sobre la igualdad de género como eje del trabajo decente (2009).

En el marco de la Unión Europea, a través de Directivas Marco se promueve la mejora de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el ámbito laboral, obligando a los Estados miembros a adaptar su legislación a las propuestas que en ella se incluyen. Así, en un plano más específico y atendiendo a los dos factores determinantes de la discriminación en el presente capítulo, por razón de género y origen, cabe destacar la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000 (LCEur 2000, 1850), relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre (LCEur 2000, 3383), de marco general de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y la Directiva Marco 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el empleo, que estableció la obligación de que el empresario adoptase las medidas necesarias para proteger la salud y seguridad de todos los trabajadores, sean hombres o mujeres, con independencia de su origen.

Por ello, resulta de interés retomar esta Directiva teniendo en cuenta la inexistencia del enfoque de género en relación a la evaluación preventiva en la normativa nacional, siendo el estado quien tiene la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, como se analizará en el siguiente epígrafe.

Por su parte, en 2017 la Comisión Europea aprobó una Guía para empresarios dirigida a ayudar a las empresas y a los inspectores de trabajo a actuar sobre los riesgos psicosociales para que se realice la gestión de la prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta la igualdad de trato y la diversidad en particular por razón de género, edad, origen étnico y discapacidad. Por otra parte, al Comité Europeo de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo, se le encargó la elaboración de un procedimiento que permitiera valorar la calidad de las evaluaciones y medidas de prevención de riesgos psicosociales teniendo en cuenta la igualdad y la diversidad de la población trabajadora (Velázquez Fernández, 2019, p. 4).

En la misma línea, el Consejo de la Unión Europea, al señalar las directrices para la estrategia de salud y seguridad en el trabajo para el período 2021-2027, destaca que debido a que *las mujeres trabajan a menudo en diferentes sectores en los que las condiciones de trabajo y los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo son diferentes de los de los hombres, unido a que tienen funciones diferentes que los hombres incluso cuando trabajan en el mismo sector o profesión, existen distintos factores de riesgo psicosociales para los hombres y las mujeres*. Del

mismo modo, es destacable la invitación que se hace con el fin de tener en cuenta la dimensión de género en la salud y seguridad en el trabajo y de luchar contra el acoso, en especial el sexual, y el acoso laboral, que consiste por un lado en promover activamente el pleno respeto de los principios de igualdad de género y de no discriminación y adoptar las medidas necesarias para eliminar la violencia y el acoso en el mundo laboral y, por otro, animar a los empleadores a incluir la perspectiva de género en la gestión de la salud y seguridad en el trabajo.

En contraste, llama la atención que no se haya tenido en cuenta la perspectiva de género ni en la Estrategia Europa 2020 ni en las siete estrategias anteriores (Vallellano Pérez, 2018, p. 59).

Sin embargo, con la finalidad de avanzar en las políticas de igualdad de oportunidades, la Unión Europea propuso la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, continuada con el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019, en el que se plantean como áreas prioritarias de intervención: reducir las diferencias salariales entre sexos, promover la igualdad en la toma de decisiones, promover la igualdad entre mujeres y hombres, así como los derechos de las mujeres en todo el mundo.

Por último, debe hacerse mención al artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, titulado Prohibición de discriminación, en el que se establece que «el goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación».

3.2. ÁMBITO NACIONAL

En la normativa española se regula la tutela de la seguridad, salud y bienestar de la trabajadora inmigrante de forma fragmentada. Partiendo de la Constitución española, encontramos diversos preceptos donde se fundamenta dicha protección, concretamente, en el artículo 10 CE en relación a la dignidad de la persona, los derechos inviolables que se son inherentes y el libre desarrollo de la personalidad; en el artículo 14 CE, donde se prohíbe las discriminaciones por razón de nacimiento, raza, discapacidad edad, religión orientación sexual u opinión, añadiéndose en términos genéricos que «se prohíbe la discriminación por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, constituyendo así una cláusula de igualdad sumamente abierta», siguiendo así

el mismo enfoque genérico adoptado en la Convención Europea de Derechos Humanos (artículo 14). También debe mencionarse el artículo 15 CE relativo al derecho a la integridad, el derecho a la libertad ideológica, religiosa y de culto (artículo 16 CE) y al derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1 CE). No pueden analizarse estos preceptos sin tener en cuenta el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo (artículo 35 CE), el derecho a la seguridad en el trabajo (artículo 40.2) y el derecho de la protección a la salud (artículo 43 CE).

Es el Estado quien tiene las competencias sobre la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales (artículo 149.1.1ª).

En el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cabe destacar el artículo 4.2 e) en relación al respeto a la intimidad, así como la declaración de nulidad y sin efecto de los preceptos o cláusulas que den lugar a situaciones de discriminación (artículo 17), con el objeto de garantizar la ausencia de discriminación en el sistema de clasificación profesional, en la promoción y formación profesional, ascensos y remuneración (artículos 22.3, 23.2 y 28 ET). Del mismo modo, resulta de interés resaltar, en virtud del artículo 54.2 g), la extinción del contrato de trabajo del trabajador que ejerza algún tipo de acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Por el interés que representa en la materia aquí tratada, debe hacerse referencia a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que se incorporó a nuestro ordenamiento jurídico para un abordaje transversal desde la perspectiva de género/sexo en el ámbito de la salud laboral. Concretamente, para las trabajadoras se incluye la previsión directa en forma de previsiones específicas sobre política sanitaria (artículo 27), además de la indirecta como el acoso por razón de género y acoso sexual (artículo 48). De la conjunción de ambos preceptos resulta una doble penetración del sesgo de género, tanto en los planes de prevención como en los planes de igualdad, siendo una oportunidad que no ha tenido los efectos

esperados ya que solo ha sido aprovechada por algunos convenios y empresas.

Con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, creada por las Administraciones públicas y los interlocutores sociales con la finalidad clara de crear un marco de referencia de las políticas públicas preventivas dinámica y adaptable a los cambios en los entornos de trabajo en permanente evolución, se desaprovecha una oportunidad de oro para identificar los riesgos psicosociales con mayor incidencia en la trabajadora inmigrante, dada la confluencia de factores de discriminación y elementos diferenciadores en las condiciones a las que se expone el trabajo femenino e inmigrante junto con sus particulares condicionantes sociales.

Centrando la atención en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 4.7. d) se conceptúa como «condición de trabajo» la relativa a la organización y ordenación del trabajo que influya en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador. Después, en su artículo 5.4 acoge el compromiso de que las administraciones pública promuevan la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores. También cabe citar los artículos 14, 15, 16, 18 y 25, donde se determina la obligación del empresario de proteger de cualquier riesgo susceptible de provocar un daño en la salud de los trabajadores en el ámbito laboral, con independencia de su nacionalidad y de las características de su relación laboral. En lo que respecta a la perspectiva de género, del análisis del marco jurídico de prevención de riesgos laborales se desprende como no se contempla, y no existe una estrategia preventiva desagregada por sexos, a pesar de la evidencia sobre la afectación diferencial de los riesgos del trabajo para hombres y mujeres, especialmente los de tipo psicosocial (Vallellano Pérez, 2018, p. 62).

De los rasgos generales de la normativa precitada, se desprende la inobservancia y desconsideración por parte del legislador de aquellas características o circunstancias personales que convierten a determinadas personas en especialmente vulnerables frente a determinados riesgos, como sucede en el caso de la mujer inmigrante en relación a los riesgos psicosociales en el trabajo.

En este sentido, podría pensarse en el artículo 25 LPRL, como precepto donde si se toman en consideración las características personales y psicofísicas de los trabajadores para poner a su disposición medidas de protección concretas, al establecer que «El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias». En este sentido, se entiende por población trabajadora especialmente sensible, aquella que les afectan potencialmente más los riesgos del trabajo y que están predispuestas a sufrir un accidente o enfermedad de trabajo. En consecuencia, puede fundamentarse la inclusión de la trabajadora inmigrante como un colectivo vulnerable de especial sensibilidad a partir de sus características personales y socioculturales (González Cobaleda, 2019, p. 10).

Esta obligación de tutela especial se ve reforzada en el artículo 15.1 d) LPRL donde se recoge la obligación del empresario de «adaptar el trabajo a la persona», atendiendo así a la especificidad de los trabajadores, en los términos desarrollados por la Directiva Marco 89/391/CEE. Cuando dicha adaptación no resulte posible o no sea eficaz en materia de prevención de riesgos laborales a los que la trabajadora se vea especialmente expuesta, el empresario deberá asignar a la trabajadora inmigrante, cuando sea posible, a otro puesto de trabajo que no repercuta en su seguridad y salud laboral y dentro de su grupo profesional. Si dicho puesto no existiera, la trabajadora, previa certificación del servicio de vigilancia de la salud, debería tener prioridad para ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo profesional. En último caso, y siempre por motivos objetivos justificados, la relación laboral podría extinguirse en virtud a lo establecido en el artículo 52. a) ET. Recuérdese igualmente que la obligación de diversificar la tutela puede extraerse del artículo 16 LPRL, en base al cual el empresario habrá de evaluar los riesgos teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo, pero también de los concretos trabajadores que deben desempeñarlos y, con ello, se justifica la introducción del sesgo de género y de origen racial en la evaluación, ya que las características biológicas y los condicionantes sociales y laborales que se encuentra la trabajadora inmigrante justifican una especial valoración de la posibilidad de que se acentúen/particularicen determinados riesgos. Es el caso concreto

de las mujeres inmigrantes que están expuestas a peores condiciones laborales (contratos precarios, salarios inferiores, escasa participación en toma de decisiones, discriminación, barreras para la promoción, mayor incidencia de los riesgos psicológicos o sexual y falta de reconocimiento de su rol profesional frente al familiar (Grau Pineda, 2017, p. 39).

En definitiva, el empresario tiene la obligación de garantizar una protección reforzada y adicional en materia de seguridad, salud y bienestar de la trabajadora, estando incumpliendo dicha obligación en caso de no adoptar las medidas oportunas que así lo garanticen en el marco de la prevención de riesgos laborales. En consecuencia, las peculiaridades y circunstancias presentes en las trabajadoras inmigrantes, deberán tenerse en cuenta en las evaluaciones de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva (artículo 16 LPRL), en las medidas preventivas adoptadas, en el deber de información y formación (artículo 19 LPRL), en la vigilancia de la salud (artículo 16.3 LPRL), garantizando un tratamiento especial que atienda las características concretas de la trabajadora inmigrante y le confiera una protección específica.

Y es que, en base a las obligaciones generales recogidas en el sistema preventivo común, son los compromisos institucionales y sociales lo realmente determinante para garantizar la efectividad de una actividad práctica preventiva de los riesgos psicosociales en la que se tenga en cuenta las características objetivas y subjetivas que convierten a las trabajadoras inmigrantes en especialmente sensibles. Pues una ley específica, por sí sola, no garantiza la efectividad de una actividad práctica preventiva en la materia.

No obstante, sería deseable que las autoridades españolas lo precisaran en el marco legal vigente, bien con una referencia expresa en la ley de prevención de riesgos laborales o a través de la elaboración de una guía oficial por parte del INSST, eliminando la incertidumbre e inseguridad que plantea la normativa vigente.

4. RIESGOS LABORALES ESPECÍFICOS DE CARÁCTER PSICOSOCIAL

En términos generales, puede afirmarse que los riesgos asociados a las tareas que llevan a cabo las trabajadoras inmigrantes, no difieren de las realizadas por otros trabajadores que ocupen el mismo puesto de trabajo y tengan las mismas condiciones laborales. Sin embargo, las trabajadoras inmigrantes están expuestas a riesgos psicosociales

que no derivan directamente de la actividad desarrollada pero que sí dependen claramente de las circunstancias propias de la trabajadora. Por este motivo, para realizar una completa identificación de los riesgos psicosociales específicos a los que se expone la trabajadora inmigrante, derivados de sus propias características y circunstancias que la hacen especialmente sensible ante la discriminación por razón de género y por razón de origen, se deben considerar los que se analizan a continuación.

Los riesgos psicosociales que afectan en mayor medida a las mujeres son:

- a. El acoso sexual, entendido como «cualquier comportamiento verbal, no 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» (art 7.1 Ley Orgánica 3/2007).
- b. El acoso por razón de sexo, definido como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.2 LO 3/2007).
- c. La discriminación por razón de sexo, siendo las mujeres las que más sufren este hecho. Se da en todas las categorías profesionales.
- d. La doble presencia: el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo que la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres, estando asociada la mayor exposición a la doble presencia a peores indicadores de salud mental, de vitalidad y estrés, cuyos niveles empeoran conforme aumentan las cargas familiares. Se trata de un riesgo, con claro impacto de género.

La intervención sobre este riesgo requiere una actuación múltiple. En el ámbito empresarial es necesario identificar, valorar y actuar partiendo de los resultados obtenidos de la evaluación de riesgos psicosociales en la que se debe incorporar la perspectiva de género. Concreta-

mente, se debe incidir en la conciliación, distribución y control de los tiempos de trabajo y en la difusión y ampliación de los derechos legales recogidos en la normativa sobre igualdad y la corresponsabilidad relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. También se precisa de la adopción de medidas legislativas, culturales, sociales y laborales en materia de corresponsabilidad, orientadas a eliminar las distintas formas de discriminación por razón de sexo y progresar en la corresponsabilidad de mujeres y hombres para el cuidado y atención del trabajo doméstico y familiar, especialmente en la actualidad, donde a consecuencia de la crisis sanitaria provocada por la pandemia del COVID-19, el trabajo a distancia se ha intensificado y con él la mayor presencia de la mujer en el ámbito familiar, con los riesgos que ello conlleva.

5. LA IMPORTANCIA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

Como se sabe, la actividad preventiva de una empresa debe estar integrada en su gestión, lo cual se realiza a través del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, en el que deben estar incluidos los riesgos psicosociales. Este Plan deberá realizarse a través de la evaluación de riesgos laborales y de la adecuada planificación de la actividad preventiva.

La evaluación de riesgos laborales consta de cinco pasos: la identificación de riesgos, la evaluación de riesgos, la puesta en práctica de soluciones, la supervisión, el análisis y la revisión, debiendo estar todos ellos impregnados de la obligación de tener en cuenta la perspectiva de género y la condición de inmigrante de la trabajadora en lo que al interés del presente capítulo se refiere.

Atendiendo a lo establecido en la LPRL, el empresario debe realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. Dicha evaluación deberá actualizarse cuando cambien las condiciones de trabajo [artículo 16.2 a) LPRL].

La evaluación permite estimar la magnitud de los riesgos laborales, proporcionando la información necesaria para que el empresario pue-

da adoptar las medidas de prevención o protección a adoptar [artículo 16.2. a)] con el objetivo de eliminarlas los riesgos detectados en su origen o minimizarlos [artículo 15.1. b) LPRL] (González, 1996, p. 114). Por este motivo, resulta fundamental que en la evaluación de riesgos laborales se tengan en cuenta las características específicas de las trabajadoras inmigrantes, especialmente la perspectiva de género (Brunel, López y Moreno, 2012, p. 43), lo que permitirá que sean identificados los factores de riesgo, evaluados los riesgos y adoptadas las medidas para prevenirlos. De ahí la importancia de que la evaluación de riesgos se realice teniendo en cuenta no solo los aspectos relacionados con la seguridad, higiene o ergonomía, sino que también se haga desde la perspectiva psicosocial, necesaria para conocer todos los factores de riesgos que pueden poner en peligro la salud de la trabajadora inmigrante, pertenecientes a un colectivo especialmente vulnerable (Moreno Solana, 2010, p. 72). En este sentido, el Consejo de la Unión Europea ha instado recientemente a la Unión Europea a adoptar un *nuevo marco estratégico en materia de salud y seguridad en el trabajo para el período 2021-2027*, en el que se mejore la promoción de la salud y la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo, especialmente en lo que se refiere a los riesgos psicosociales como parte de la evaluación de riesgos obligatoria realizada en los lugares de trabajo.

En prevención, es la evaluación de riesgos laborales el medio más adecuado para introducir los matices diferenciales entre hombres y mujeres y entre trabajadores autóctonos e inmigrantes, en la política preventiva de los riesgos psicosociales implantada en la empresa, confluyendo en la trabajadora inmigrantes los dos factores discriminatorios que la hacen especialmente sensibles a dichos riesgos.

Aunque no es tarea sencilla la delimitación de todos los factores de riesgos psicosociales que pueden afectar de modo particular a la salud de la trabajadora inmigrante, ya que por regla general carecen de medidas objetivas de medición, ello no exime al empresario de la obligación de incluirlos en el plan de prevención de riesgos laborales de la empresa.

Concretamente, sin ser una lista cerrada, se han de tener en consideración los enumerados en el primer apartado de este capítulo, entre los que destacan: la cultura laboral y preventiva del entorno de procedencia, la barrera del lenguaje, el nivel de formación y las competencias y habilidades de la trabajadora inmigrante, la discriminación o marginación a la que están expuestas fruto de las actitudes de racismo, xenofobia, machismo, rechazo o discriminación, la pérdida de la red social

de apoyo, las dificultades de adaptación a nuevos contextos laborales y sociales, la discriminación por razón de género/sexo que puede sufrir la mujer inmigrante, etc. El conocimiento de los mismos, ayudará a decidir las medidas de seguridad necesarias, eficaces y adecuadas a la trabajadora, con independencia de que estén motivados por las diferencias biológicas o sociales, o si están relacionados con el tipo de trabajo y las tareas asignadas (Grau Pineda, 2017, p. 47), con lo que se contribuye a mejorar la prevención de riesgos laborales, a sabiendas de que todo lo que no se identifique será invisible y no se podrá prevenir. A ello contribuirán los trabajadores, que deberán participar especialmente en la identificación de los riesgos y en la fase de propuesta de medidas preventivas.

Al incluirse la perspectiva de género y las connotaciones que pueda implicar el origen de la trabajadora, en su condición de inmigrante, en el proceso de evaluación de riesgos laborales, se le está dando cumplimiento a la obligación general del empresario de respetar el principio de adaptación del trabajo a la persona, teniendo en cuenta que los factores de riesgos de tipo psicosocial a los que está expuesta la trabajadora inmigrante son en muchas ocasiones diferentes a los de los trabajadores autóctonos, y, en consecuencia, los daños ocasionados en la salud de la misma también difieren.

Sin embargo, lamentablemente los factores de riesgo que afectan específicamente a las mujeres inmigrante de forma mayoritaria no son mencionados ni en las metodologías desarrolladas por los servicios de prevención ni por las institucionales o de las mutuas, de forma que existe un grave problema a resolver; la identificación y evaluación del riesgo en sí mismo, ya que la no inclusión de la perspectiva de género y las características especiales de los trabajadores inmigrantes en la actividad preventiva supone un riesgo en sí mismo (González, 2011, p. 97), a sabiendas de que existen diferencias entre hombres y mujeres, autóctonos e inmigrantes en relación a sus trabajos (factores fisiológicos, culturales, antropométricos, hormonales, sociales), condiciones laborales y salud laboral, que hacen que los riesgos psicosociales laborales afectan más a las mujeres inmigrantes (EU-OSHA, 2015).

Atendiendo a la especial sensibilidad de la trabajadora inmigrante, otra cuestión a resolver es la relativa a la elección del método de evaluación de los riesgos psicosociales más adecuado (Moreno Jiménez y Báez León, 2010). Por regla general, los métodos utilizados en la actualidad no ofrecen una dimensión cuantitativa de los posibles factores que puedan incidir sobre las trabajadoras inmigrantes, por lo tan-

to, debe recurrirse a técnicas cualitativas (las listas de comprobación, cuestionarios, entrevistas, grupos de discusión, etc.), cuyos resultados serán de utilidad para establecer las medidas preventivas adecuadas para conseguir instaurar el bienestar e igualdad de las trabajadoras de la empresa.

Se trata de diseñar una evaluación de riesgos psicosociales, por lo que aquí interesa, que atienda el carácter especial de la trabajadora inmigrante, teniendo en cuenta sus circunstancias particulares y la perspectiva de género, a sabiendas de que las principales desigualdades en la exposición a riesgos psicosociales en el ámbito laboral son de clase social y de género, por lo que habrá que establecer indicadores de género, que consigan detectar el riesgo derivado de los tipos de trabajo que las mujeres realizan (absentismo, estrés sobrecarga, conciliación, bajas por enfermedad, etc.). Solo así se podrán diseñar unas medidas eficaces de protección de la seguridad y salud de esta, que eliminen o minimicen las posibilidades de que causen efectos negativos en su salud (Molina Navarrete, 2013, p. 35).

Concluida la evaluación, se debe realizar la intervención, con la finalidad de evitar los riesgos, o minimizarlos cuando sean inevitables. Debe hacerse a todos los niveles y el diseño de las estrategias deberá tener en cuenta tanto a los trabajadores como a la organización, respetando los principios de acción preventiva establecidos en el artículo 15 LPRL para aplicar las medidas concretas, y llevándola a cabo de forma progresiva, contando con un periodo de adaptación por parte de las trabajadoras a la nueva situación, cuyo seguimiento permitirá realizar los reajustes que sean necesarios.

Como se comprueba, son numerosos los retos que se plantean para introducir las características específicas de la trabajadora inmigrante en el marco del plan de prevención de riesgos laborales, principalmente la identificación y evaluación del riesgo en sí mismo y el diseño de una metodología adecuada que incorpore el análisis de género y tenga presente la especial vulnerabilidad de los trabajadores inmigrantes, superándose así el enfoque neutral clásico.

Otro instrumento a destacar son los planes de igualdad, dirigidos a diseñar acciones de promoción de la igualdad, haciendo que las condiciones de partida entre distintos colectivos sean exactamente las mismas y eliminando las razones objetivas de origen que puedan justificar un trato diferente, dada la relación directa y demostrada entre la discriminación y los riesgos psicosociales. En la discriminación por razón de sexo, los objetivos principales serían terminar con la segregación de

puestos de trabajo por sexos, alcanzar la igualdad en las condiciones de formación para la promoción profesional, lograr que el tiempo de dedicación al trabajo sea igual para ambos sexos mediante la corresponsabilidad y la conciliación. Y en la discriminación por razón de origen o cultural, la finalidad sería remover las barreras y estereotipos que impiden el buen entendimiento y comunicación entre las personas (Velázquez Fernández, 2019, pp. 16 y 17).

Resaltando la importancia de la evaluación de riesgos laborales como medida de prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo y de los planes de igualdad, como instrumento para diseñar acción de promoción de la igualdad, también cabe destacar otros instrumentos complementarios como las acciones de sensibilización e información.

Las acciones de sensibilización e información vienen contempladas en el artículo 48 de la Ley orgánica 3/2007, donde se hace referencia a la información, formación, concienciación y buenas prácticas, pero solo en relación a la igualdad por razón de género, descuidando la discriminación por razón de nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, contemplada en la Constitución Española (artículo 14 CE).

Estas acciones se podrían reflejar, por ejemplo, en un compromiso público de la empresa reflejado en una declaración formal de no tolerancia o de lucha contra estas conductas o situaciones en el trabajo, lo que daría muestra de su interés y disposición para actuar ante cualquier situación de discriminación por razón de género o raza, favoreciendo y estimulando conductas positivas de los trabajadores de la empresa (Velázquez, 2019, p. 16). Otra medida podría ser el establecimiento de un código de conducta o código ético, donde se deje constancia de forma precisa y expresa los comportamientos reprobables, o las acciones de información y formación dirigidas a conciencias al personal de la empresa sobre el acoso, la discriminación y la forma de actuar ante ellos.

Como buen ejemplo de buenas prácticas que atiende algunas de estas dimensiones, teniendo en cuenta junto a la diversidad, la discriminación múltiple que se produce cuando el trabajador inmigrante es una mujer, -siendo ésta un claro factor de riesgo psicosocial-, cabe destacar el Convenio Colectivo del campo de la provincia de Huelva, vigente desde el 1 de enero de 2018, dado su buen diseño de cómo gobernar la diversidad cultural desde el punto de vista psicosocial¹². Como dato de

¹² Boletín Oficial Huelva, n.º 215, de 8 de noviembre de 2018.

interés y contextualización, en el sector de los frutos rojos de Huelva se generan más de mil millones de euros al año, contando con más de 20.000 personas que trabajan al año en este sector, de los cuales, el 85% son mujeres marroquíes o magrebíes actualmente. Esta presencia generalizada de la mujer en este sector obedece a causas de tipo psicosocial y laboral, ya que su doble condición de género y cultura la sitúan en una posición más débil en la relación laboral, siendo la precariedad en las condiciones de trabajo y la inseguridad laboral generalizadas, a lo que se le suman los largos periodos de tiempo en los que permanecen aisladas y separadas de su entorno social y familiar, las dificultades con el idioma y los problemas culturales que dificultan su integración social y laboral.

Atendiendo a la problemática derivada de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo en el sector del campo y a la presencia generalizada de la mujer, el sector ha comprendido que era más rentable económicamente anticiparse incluso a la propia intervención de la Inspección de Trabajo o a la fiscalía, con la aprobación del Convenio Colectivo del sector del campo de la provincia de Huelva, en el que se profundiza en los aspectos de igualdad y no discriminación, así como en la formación y erradicación del acoso laboral.

Concretamente, se contempla en su artículo 35, apartado 4, la figura de la persona “Agente de Igualdad” o persona “Mediadora Intercultural con Perspectiva de Género”. La finalidad con la que se crea esta figura es la de asegurar una mejor integración sociolaboral de las personas trabajadoras, y en especial de las mujeres migrantes que desempeñan sus trabajos durante la campaña, facilitando el conocimiento del idioma, el conocimiento de sus derechos y procurando evitar el aislamiento social y cultural al que estas personas pueden verse sometidas, sobre todo en horario fuera del laboral.

Así mismo, esta figura representa un importante apoyo para la trabajadora inmigrante ya que podrá suponer el enlace o persona de contacto en el caso que pueda producirse cualquier discriminación o abuso de cualquier índole.

La designación de esta persona o personas, es acordada entre las partes firmantes del convenio e instando, en todo caso, a la administración competente para que habilite la/s persona/s que desarrollen las citadas funciones.

También resulta de interés destacar el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de género, recogido

en el Convenio (artículo 36). Su finalidad es la de prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, teniéndose en consideración dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso.

Por ello, se diseñan dos tipos de actuaciones: el establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso y el establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún trabajador o trabajadora. Igualmente, se definen las conductas constitutivas de acoso, se fijan medidas preventivas y medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso y se diseña un procedimiento para el seguimiento y la evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

De esta forma, el Convenio a través del Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de género y de la creación de la figura del mediador/a intercultural, diseña toda una política de integración psicosocial que consiste en arropar especialmente a las mujeres inmigrantes para facilitar los medios y recursos, con lo que se facilitan las condiciones de integración de esta población.

Y ello gracias al Convenio Colectivo, demostrándose así su utilidad como instrumento muy adecuado para el desarrollo de políticas preventivas que atiendan a la mayor diversidad cultural y religiosa en los lugares de trabajo y concretamente para la prevención de riesgos psicosociales del colectivo de personas trabajadoras inmigrantes, como se analiza de forma pormenorizada en el capítulo VIII del presente estudio.

6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

La trabajadora inmigrante es titular de todos los derechos reconocidos en la legislación española, siendo plenamente exigibles dentro de la relación contractual entre la trabajadora y empresario en las mismas condiciones que las trabajadoras y trabajadores autóctonas. Su tutela preventiva frente a los riesgos psicosociales la encontramos sin demasiada dificultad en la obligación general de seguridad que recae sobre el empresario en virtud del artículo 14 LPRL, en base al cual es el empresario quien tiene la obligación de salvaguardar la vida e integridad

física y psíquica de la trabajadora frente a cualquier riesgo laboral. Para ello, dispone de diferentes mecanismos, entre los que destaca la adaptación del puesto de trabajo a la persona, la adecuación de la tarea a desempeñar y la integración al entorno laboral de la trabajadora inmigrante, para lo que será necesario realizar la evaluación de los riesgos psicosociales, teniendo en cuenta tanto las circunstancias objetivas como subjetivas de la trabajadora inmigrante, atendiendo a los diferentes factores sociales, culturales, laborales, personales, idiomáticos, etc. que la hacen especialmente vulnerable a los riesgos psicosociales, todo ello en el marco del cumplimiento del deber empresarial en materia de prevención y protección de los trabajadores.

Igualmente, resulta de gran relevancia el reconocimiento de la trabajadora inmigrante como colectivo especialmente vulnerable atendiendo a la discriminación múltiple a la que se ve expuesta, así como a sus propias características por su condición migratoria (artículo 25 LPRL). Y es que, aunque ni la LPRL ni sus reglamentos de desarrollo recogen dichas características de los trabajadores inmigrantes, se puede reconocer que se conforma como un aspecto que se establece a partir de la tutela de la seguridad, salud y bienestar en el trabajo.

En este contexto, resulta fundamental el papel de la Negociación colectiva ante la pasividad del legislador, destinada a suplir las carencias de una regulación indiferenciada como la actual y a dotar a las empresas y a sus trabajadores de las normas necesarias para constituir una verdadera política de prevención de los riesgos psicosociales en la que se atiendan las características y peculiaridades de las mujeres inmigrantes en el ámbito laboral, al estar moderados los efectos de los riesgos por la percepción, la experiencia y la biografía personal (Grau, 2017, pp. 29 y 35).

Sin embargo, se viene demostrando que resulta insuficiente ante los cambios que se han producido en el contexto laboral y social, donde los nuevos riesgos demandan nuevas actuaciones, de forma que para conseguir que las trabajadoras inmigrantes tengan las mismas condiciones de trabajo que la población autóctona, no sean discriminadas por razón de origen o género, ni acosadas en el ámbito laboral, es necesario la aprobación de una normativa de desarrollo específica, reforzada y especializada en la que se regule y atienda la especial vulnerabilidad de la trabajadora inmigrante, derivada de sus propias circunstancias y connotaciones discriminatorias (diferente cultura laboral y preventiva, barrera idiomática, formación e información, precariedad laboral, discriminación, marginación, acoso discriminatorio, acoso laboral,

acoso sexual, alejamiento de su red social de apoyo, etc.), dotándose así de mayor eficiencia el sistema de prevención de riesgos laborales, al tiempo que se mejora la salud de las trabajadoras inmigrantes y se reduce la inseguridad jurídica de los diferentes operadores que actúan en el terreno de la prevención de riesgos laborales.

Todo ello a sabiendas de que la vida laboral y la carrera profesional de las trabajadoras inmigrantes, debe ir orientada a la búsqueda de una protección integral de la mujer inmigrante en el ámbito de la prevención de riesgos laborales (Igartua, 2007, p. 265).

No obstante, lo cierto es que una Ley específica tampoco garantiza la efectividad de una actividad práctica preventiva en esta materia, siendo lo decisivo y determinante que también se consolide un conjunto coherente de compromisos instituciones y sociales orientados a hacer efectivas las obligaciones en materia de prevención, ahora bien, de una forma actualizada, en la que se tenga en cuenta los nuevos riesgos laborales derivados del un contexto laboral cambiante y evolucionado, en el que la incorporación de la mujer inmigrante al trabajo requiere de una atención especial en la evaluación de riesgos laborales y de la puesta en marcha de medidas preventivas que atienda su especial vulnerabilidad frente a los riesgos laborales de tipo psicosocial.

Para conseguirlo resulta preciso adoptar las siguientes actuaciones en el marco de las políticas de prevención de riesgos laborales:

1. Proporcionar información y formación en igualdad a todos los agentes que participan en la seguridad y salud (empresarios, trabajadores, representantes de los trabajadores, servicio de prevención, etc.) para facilitar la incorporación y penetración de la perspectiva de género y de las connotaciones raciales y étnicas en la salud laboral.
2. Realizar campañas de sensibilización a tenor de lo establecido en la Ley Orgánica de Igualdad (Rivas, 2008, p. 1371).
3. Utilizar en el ámbito laboral un enfoque sensible tanto al género como a la inmigración.
4. Establecer vínculos entre acciones de igualdad y la salud laboral.
5. La incorporación de la perspectiva de género y la discriminación por razón de origen al tratamiento preventivo frente a los riesgos laborales de tipo psicosocial, con lo que se conseguirá mejorar las condiciones de trabajo de forma global, eficaz y eficiente.

6. Contemplar en el Plan de prevención de riesgos laborales las posibles consecuencias psicosociales derivadas de la existencia de discriminación en el trabajo por razón de género y/o por la condición de inmigrante de la trabajadora.
7. Identificar en la evaluación de riesgo los factores de riesgo específicos de la trabajadora inmigrante.
8. Concretar medidas específicas sobre las condiciones de trabajo que suelen tener las mujeres inmigrantes, caracterizadas por la precariedad, lo que la convierten en especialmente sensibles a los riesgos psicosociales. Con ello se podría conseguir revertir las consecuencias que en la salud de las mujeres inmigrantes pudiera producirse.

Los efectos positivos que supone la adopción de estas medidas para las organizaciones empresariales son importantes, pues un nivel de satisfacción y motivación elevado, da muestra de que la trabajadora concibe su trabajo como parte de su vida e invierte más energía, tiempo y recursos, estableciéndose más lealtad y un mayor deseo de participar en todas las actividades de la empresa, al incrementarse su sentimiento de pertenencia en la empresa (González, 2019, p. 7). Además, el coste del mantenimiento de los riesgos psicosociales es excesivo y su control y modificación constituyen una de las formas activas de inversión en la organización como principal reto a conseguir (Grau, 2017, p. 32).

Ya es tiempo de corregir la dejadez del pasado, tanto legislativa como institucional, ante la clara constatación de la especial vulnerabilidad de la mujer inmigrante en el trabajo, de forma que la actividad preventiva empiece a ser sensible a la cuestión de género y a la presencia de personas inmigrantes en el ámbito laboral español, siendo capaces de detectar desigualdades y diferencias de sexo y raza, y de actuar preventivamente en consecuencia.

En definitiva, resulta imprescindible el desarrollo de sistemas de evaluación, la implementación de instrumentos de sensibilización, la adopción de políticas sociales y económicas decididas a promover la solidaridad, la reducción de desigualdades, el respeto a los derechos laborales y a la no discriminación por ser inmigrante y/o por ser mujer desde un enfoque de la equidad. Para ello, resulta preciso un mayor conocimiento científico multidisciplinar en relación al problema de base, así como una estrategia de acción coordinada entre diferentes niveles de gobierno y de carácter intersectorial (Sanchis, Varela, Martins y Díaz, 2013, p. 357).

Todo ello a sabiendas de que la implementación de vías de integración y complementariedad como las que se han analizado resultan indispensables en un contexto como el actual y futuro, donde la gestión de la diversidad y de los riesgos psicosociales adquieren mayor protagonismo.

7. BIBLIOGRAFÍA

BRUNEL, S., LÓPEZ, M. y MORENO, N., *Mujeres, trabajos y salud*, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2012.

GONZÁLEZ COBALEDA, E., “Los riesgos psicosociales de la mujer, trabajadora e inmigrante: la discriminación múltiple a considerar en el entorno laboral”, *Derecho Migratorio y Extranjería*, núm 50, 2019.

GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J., *Comentarios a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales*, Trotta, Valladolid, 1996.

GRAU PINEDA, C., “Sobre la imperiosa necesidad de incorporar el sesgo de género en la gestión de los riesgos psicosociales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 408, 2017.

IGUARTUA MIRÓ, M.T., “Prevención de riesgos laborales y trabajo de la mujer”, *Temas Laborales*, núm. 91, 2007.

MOLINA NAVARRETE, C., “Un hito jurídico en el deber empresarial de la evaluación de riesgos psicosociales. Alcance de una norma especial que confirma el principio general”, *Revista de Derecho Social*, núm. 63, 2013.

MORENO SOLANA, A., *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

MORENO JIMENEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C., *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, Madrid: INSHT. Puede consultarse en <https://www.insst.es/documentos/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

NOGAREDA CUIXART, C., NTP 825. *La prevención de accidentes en trabajadores inmigrantes: aspectos a considerar y pautas de intervención*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Barcelona, 2009.

Organización Mundial de la Salud (OMS), *Entornos laborales saludables. Fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, prácticas y*

literatura de apoyo, 2010. (Puede consultarse en https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf).

RIVAS VALLEJO, P., “Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 74, 2008.

SANCHIS RUIZ, A., VARELA HALL, C., MARTINS MUÑOZ, G. y DÍAZ SOTERO, M., “Riesgos psicosociales de los trabajadores inmigrantes en España”, *Medicina y seguridad del trabajo*, núm. 59, 2013.

VALLELANO PÉREZ, M^a. D., *Guía género y riesgos psicosociales en el trabajo*, Secretaría de salud laboral y medio ambiente, UGT-CEC, 2018.

VELAZQUEZ FERNÁNDEZ, M. P., “Riesgos psicosociales e igualdad. La progresiva tendencia hacia la integración de ambas políticas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 433, 2019.