

Principios de gestión preventiva de la diversidad y la igualdad de oportunidades para una Psicología Aplicada desde una perspectiva de género

Jorge G. García de Ridruejo

Psicólogo del Trabajo y de las Organizaciones y Diplomado en Relaciones Laborales. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada).

Resumen:

Las violencias de género constituyen una evidencia empírica que impacta negativamente en diferentes ámbitos sociales, a nivel internacional, comunitario y nacional. Y el ámbito laboral no es una excepción: actualmente, sexo, género, identidad sexual, orientación y preferencia sexual, identidad de género y expresión de género son factores psicosociales de género que necesitan gestionarse preventivamente desde una Psicología Aplicada con perspectiva de género para evitar que se transformen en riesgos psicosociales de género, como, por ejemplo, las violencias de género. Esta comunicación presenta una relación propositiva de diez principios de gestión preventiva de la diversidad y la igualdad de oportunidades que permiten intervenir psicosocialmente sobre la salud laboral de las personas trabajadoras en las organizaciones desde una mirada de género, diversa e inclusiva, imprescindible para hacer de los lugares de trabajo escenarios para la salud, en tanto que espacios seguros y libres de violencias sexuales.

Los lugares de trabajo como espacios seguros y libres de violencias sexuales

Conforme se afirma en la llamada a Comunicaciones de este XVIII Seminario Internacional contra la Violencia de Género, «la violencia machista es una realidad irrefutable que penetra en todos los ámbitos, personales y privados, y se manifiesta de diferentes formas, entre ellas la violencia sexual, como una expresión agresiva del sistema patriarcal». El ámbito de las relaciones laborales es uno de los escenarios psicosociales en los que esta violencia impacta con mayor frecuencia e intensidad, si bien, la sexual solo es una de las modalidades de violencia de género que sufren las personas trabajadoras en los lugares de trabajo. Las empresas e instituciones públicas no constituyen entes ajenos a la sociedad de la que emergen y en las que operan; ni tampoco las personas que trabajan en ellas. En las empresas y «Administraciones Públicas se reproducen las dinámicas, roles, costumbres y estereotipos de género que existen [...] en otros ámbitos de nuestra sociedad» (Ministerio de Política Territorial y Función Pública, 2021: 4). Organizaciones y personas trabajadoras son partes constitutivas de una sociedad que, como se sabe, violenta a un tercio de sus mujeres, ya sea que se tomen datos internacionales (United Nations Women, 2020), comunitarios (Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea; *European Union Agency for Fundamental Rights [FRA]*, 2014) o nacionales (Ministerio de Igualdad, 2020). La misma sociedad que violenta a otros colectivos de personas trabajadoras, como, por ejemplo, personas trans e intersexuales, así como al resto de colectivos LGTBI, ya sea que, de nuevo, se consideren datos comunitarios (FRA, 2015; 2020) o nacionales (Ministerio de Igualdad, 2022; Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2017).

Según el principio de consistencia conductual, el mejor predictor de la conducta futura es la conducta pasada en circunstancias similares, de modo que cuanto más reciente sea y cuanto mayor sea su tiempo de permanencia, mayor es su poder predictivo. Así pues, no puede, ni debe, sorprender que las violencias de género formen parte de una cotidianidad laboral que fomenta lugares de trabajo basados en la exclusión, la segregación o la integración y no en la inclusión. A través de cuatro de sus diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible –salud y bienestar (tercero), igualdad de género (quinto), trabajo decente y crecimiento económico (octavo) y reducción de las desigualdades (décimo)–, la Agenda 2030, que sitúa los derechos humanos de todas las personas en el centro de un desarrollo inclusivo, equitativo y sostenible, interpela a erradicar la ceguera selectiva de la desigualdad de género en el ámbito laboral y, al mismo tiempo, agenciar una gestión inclusiva de la diversidad en términos de igualdad de género. Y este espacio sinérgico de confluencia entre la Psicología Aplicada y la gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades constituye un vector esencial para la presencia o ausencia de salud psicosocial y/o de bienestar profesional. Desde todo punto de vista, se hace necesaria pues, una Prevención de

Riesgos Laborales que, incorporando la perspectiva de género en la gestión preventiva de la salud psicosocial y como correlato del deber general de protección eficaz de las empresas, garantice la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, toda vez que «tienen el derecho a desarrollar su trabajo de forma que no repercuta negativamente en su salud y bienestar» (Cifre, Domínguez y López, 2020: 93). Así pues y siendo los espacios seguros y libres de violencias sexuales el marco conceptual de este Seminario Internacional contra la Violencia de Género, además de oportuno, se considera prioritario, por urgente y necesario, la presentación de un decálogo propositivo de principios de gestión preventiva de la diversidad y la igualdad de oportunidades para desarrollar una Psicología Aplicada desde una perspectiva de género, la cual se plantea dos objetivos básicos: evitar el malestar profesional generado por la pérdida de salud psicosocial debido a la ausencia de una igualdad de género real y efectiva; y, por otro lado, promocionar el bienestar profesional mediante acciones positivas destinadas a lograr una equidad de género real y efectiva. Considerados en su conjunto, estos principios rectores de gestión preventiva contribuyen a que las organizaciones constituyan escenarios para la salud, entendidos como:

Lugares o contextos [psico]sociales en los que las personas desarrollan las actividades diarias y en los que interactúan factores ambientales, organizativos y personales que afectan a la salud y el bienestar [...] y que las personas moldean activamente, resolviendo problemas relacionados con la salud [...] Pueden identificarse por tener unos límites físicos, unas personas con papeles definidos y una estructura organizativa. Los escenarios también se pueden utilizar para promover la salud llegando a las personas que trabajan en ellos [...] Como ejemplos de escenarios se pueden citar [...] los lugares de trabajo. (Organización Mundial de la Salud [OMS]; *World Health Organization [WHO]*, 1998: 30)

Principios de gestión preventiva de la diversidad y la igualdad de oportunidades

Conforme es sabido, «el mercado laboral actual es más diverso que nunca en relación con las características de género y sexo [de modo que] para que la salud ocupacional sea relevante, necesitamos una investigación que tenga en cuenta esta diversidad, ya que la investigación que no lo haga estará limitada en su calidad y en su aplicabilidad» (Quinn y Smith, 2018: 391). Por este motivo, los diez principios de gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades presentados conforman un mosaico de directrices y pautas básicas de intervención psicosocial interdependientes y estandarizables; es decir, son recomendaciones propositivas y buenas prácticas que contribuyen a generar espacios de trabajo saludables basados en la igualdad y equidad, de modo que cualquier organización pueda incorporarlos a su capital intelectual preventivo, incrementando su capacidad de aprendizaje organizacional (Nonaka, 1994). Sobre la base del modelo SECI de creación de conocimiento organizacional (Nonaka y Takeuchi, 1995) a través de la explicitación organizacional del conocimiento tácito individual, en la Tabla 1 se muestran los diez principios de gestión clasificados en función de si sus contenidos son descriptivos o procedimentales. En términos de gestión del conocimiento (García, 2006) preventivo-psicosocial, el objetivo es contribuir a que este decálogo constituya un «conocimiento colectivo y explícito» (Lam, 2000: 491), en forma de «conocimiento codificado» (Blackler, 1995: 1030) y «objetivado» (Spender, 1996: 52) al servicio de una Psicología Aplicada desde una perspectiva de género. De hecho y debido al impacto que el género tiene en la salud psicosocial de mujeres y hombres, es imperativo que todas las personas que trabajan en la gestión de la salud ocupacional cuenten con las competencias necesarias para dar respuesta a las desigualdades de género (OMS, 2011).

PRINCIPIOS DE GESTIÓN PREVENTIVA DE LA DIVERSIDAD Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	
Principios de gestión descriptivos	Principios de gestión procedimentales
Conocimiento declarativo relacionado con el <i>qué</i> (know-what)	Conocimiento metodológico relacionado con el <i>cómo</i> (know-how)
01 / Universalidad 02 / Legalidad 03 / Ecológico 04 / Económico 05 / Transversalidad	06 / Multi- e interdisciplinariedad 07 / Interseccionalidad 08 / Identidad personal basada en la inclusión organizacional 09 / Igualdad de género 10 / Equidad de género y acción positiva

Tabla 1. Clasificación de los principios de gestión preventiva de la diversidad y la igualdad de oportunidades para una Psicología Aplicada desde una perspectiva de género por tipología de conocimiento

Considerando el conocimiento organizacional como una «creencia verdadera justificada [...] resultante de la capacidad de cada organización para crear [o incorporar], difundir y establecer nuevos conocimientos en sus [...] sistemas [de gestión preventiva]» (Nonaka y Takeuchi, 1995: 3, 21), metodológicamente, los diez principios de gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades para desarrollar una Psicología Aplicada desde una perspectiva de género, se presentan considerando las «condiciones lógicas y empíricas de adecuación de cualquier explicación científica [de modo que cada uno de ellos se presenta en forma] de un enunciado deductivo (*explanandum*) que constituye la consecuencia lógica de una explicación basada en contenidos empíricos observables y dotados de comprobabilidad (*explanans*)» (Hempel y Oppenheim, 1948: 137-138).

Principio de universalidad

«El lugar común de una Psicología Aplicada desde una perspectiva de género no son las mujeres, ni los hombres; sino las relaciones de género entre las personas trabajadoras»

Explanandum

En tanto que forman parte de las condiciones psicosociales de trabajo, cualquier intervención psicosocial con perspectiva de género no debiera desconocer que actúa sobre las relaciones sociales de género entre las personas trabajadoras en el lugar de trabajo, de modo que su ámbito subjetivo de actuación es *erga omnes*, no quedando exclusivamente conformado por las mujeres o cualquier otro colectivo singularizable o singularizado, sino por todas las personas trabajadoras por igual y en igualdad, en relación a seis factores psicosociales de género: sexo, género, identidad sexual, orientación y preferencia sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Explanans

Con frecuencia, existe la tendencia a identificar la noción de género exclusivamente con las mujeres y no con las relaciones sociales de género entre mujeres y hombres y con las correspondientes construcciones sociales de feminidad y masculinidad. Cuando se plantea una Psicología Aplicada desde una perspectiva de género no se plantea exclusivamente para las mujeres, sino también para los hombres; toda vez que, interviniendo sobre los patrones de (des)igualdad y/o (in)equidad que definen las relaciones sociales de género en el trabajo, trata de conservar la salud psicosocial y/o incrementar el bienestar profesional de unas y otros, bajo la premisa de lograr la igualdad entre personas trabajadoras de diferente sexo en términos de salud psicosocial. En definitiva, la perspectiva de género concierne a todas las personas trabajadoras: mujeres y hombres por igual y en igualdad. Así pues y desde un plano técnico-preventivo, que no necesariamente ideológico, una Psicología Aplicada desde una perspectiva de género es necesariamente feminista; que no hembrista, voz tomada como par lingüístico de machista: no se busca la «discriminación sexual, de carácter dominante, adoptada por las mujeres [hacia los hombres]» (Alvar, s.f.: 23); ni tampoco la supremacía de los hombres hacia las mujeres, como forma de sexismo caracterizada por la prevalencia del varón. Sencillamente, persigue la igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades entre mujeres y hombres.

Es necesario subrayar que cuando se utiliza aquí la noción de 'género' se hace en un sentido conceptual y semánticamente extendido, de modo que, además de aludir a la construcción de lo femenino y lo masculino, es decir, al proceso mediante el que personas biológicamente diferentes se convierten en mujeres y hombres, a través de la adquisición de atributos definidos social y culturalmente como propios de la feminidad y la masculinidad; también incluye una serie de nociones interconectadas y que constituyen los factores psicosociales de género, agrupados bajo la etiqueta *Six Gender Diversity Issues*: sexo, género, identidad sexual, orientación y preferencia sexual, identidad de género y expresión de género, así como las interacciones que puedan establecerse entre ellos. Estos factores psicosociales de género se clasifican en dos categorías básicas: primarios o secundarios, según provengan del proceso de determinación biológica o del proceso de condicionamiento social, es decir, según provengan «de la *'lotería natural'*, que consiste en las características biológicas con las que nacemos [y que nos determinan, es decir, sexo], o de la *'lotería social'*, es decir, del entorno cultural en el que nos socializamos y vivimos [y que nos condicionan, esto es, identidad sexual, orientación y preferencia sexual, identidad de género y expresión de género]» (Cortina, 2019).

Principio de legalidad

«Nada impide ser una organización psicosocialmente saludable e inclusiva desde una perspectiva de género, salvo sustraerse voluntariamente de la obligación de serlo»

Explanandum

Cualquier intervención psicosocial con perspectiva de género no puede desconocer el marco normativo conformado por la legislación multinivel –internacional, comunitaria, nacional y autonómica–, común y específica, vigente en cada momento, en materia de Prevención de Riesgos Laborales y gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades; toda vez que en nuestro ordenamiento jurídico rige el principio de vinculación negativa –es decir, lo que no está prohibido, está permitido– y que opera sobre el principio de reserva de ley, que nuestra Constitución acoge con carácter disperso y fragmentado.

Explanans

Relacionadas observando el criterio de jerarquía normativa y sin ánimo de exhaustividad, las principales normas jurídicas que configuran este principio de legalidad son las siguientes: (1) Instrumento de Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, adoptado en Roma el 4 de noviembre de 1950; (2) Instrumento de Ratificación del Convenio número 155 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1981; (3) Instrumento de Ratificación de 16 de diciembre de 1983 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada en Nueva York el 18 de diciembre de 1979; (4) Directiva del Consejo (76/207/CEE), de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; (5) Directiva del Consejo (89/391/CEE), de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo; (6) Directiva del Consejo (92/85/CEE), de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE); (7) Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo (2006/54/CE) 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); (8) Directiva (UE 2019/1937) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión; (9) Reglamento (UE 2016/679) del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos); (10) Recomendación 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales; (11) Carta Comunitaria sobre Derechos Sociales Fundamentales de 1989; (12) Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000; (13) Constitución Española de 1978; (14) Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres; (15) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; (16) Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal; (17) Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales; (18) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; (19) Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo; (20) Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación; (21) Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública; (22) Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; (23) Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; (24) Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público; (25) Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; (26) 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; (27) Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; (28) Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; (29) Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; (30) Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social; (31) Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; (32) Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; (33) Anteproyecto de Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción por la que

se transpone la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

Vista la profusión del marco normativo de referencia en el que opera la Psicología Aplicada desde una perspectiva de género, debe ponerse en valor la función del Compliance Psicosocial, que intenta garantizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente en cada momento, de modo que impacte positivamente sobre la identidad e integridad corporativa; y, por otra parte, la emergente cultura del *Whistleblowing*, basada en facilitar a las personas trabajadoras la denuncia de conductas indebidas o no éticas, irregularidades e infracciones legales o, incluso, comportamientos delictivos, de los que eventualmente se tengan conocimiento con motivo de la actividad laboral, para evitar que puedan incurrir en responsabilidad alguna –ya sea civil, penal, administrativa o laboral– y, por otro lado, para poder detectar y prevenir las infracciones en una fase temprana, minorando así el eventual daño sobre la reputación corporativa de las organizaciones. Para ello, el anteproyecto de ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, por la que se transpondrá la Directiva *Whistleblowing*, y que aplicará en todas las organizaciones con un mínimo de 50 personas trabajadoras, prevé la puesta a disposición de un canal externo de información seguro, legal, independiente y de fácil accesibilidad que garantice el anonimato y/o la confidencialidad, dando cumplimiento, además, a la normativa de protección de datos de carácter personal. En su artículo 2.2, este anteproyecto incluye expresamente «la protección de [las denuncias] que informen sobre infracciones del derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo [...], sin perjuicio de las establecidas en su normativa específica» y que incluye, entre otras muchas, las situaciones de discriminación, acoso psicológico y/o violencia laboral.

Principio ecológico

«La capacidad de adaptación a cada contexto organizacional es un requisito de existencia de la Psicología Aplicada desde una perspectiva de género»

Explanandum

Toda vez que su inadecuación contextual comprometerá lograr los resultados esperados, cualquier intervención psicosocial con perspectiva de género debiera no abstraerse de la singularidad de cada escenario organizacional en que será aplicada. Así pues, tales intervenciones deben ser concebidas y diseñadas para poder ser ejecutadas en el entorno de las microempresas; en un entorno multiseccional; desde las condiciones en que operan los Servicios de Prevención Ajenos; y, por último, previendo la ausencia de un plan de igualdad, aun cuando sea preceptivo.

Explanans

Según el Directorio Central de Empresas, en enero de 2021, en España, operaban 3.366.570 empresas, de las que el 55,8% (1.879.126) no empleaban a ninguna persona asalariada, es decir, operaban fuera del ámbito subjetivo de aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, a tenor de lo dispuesto en su tercer artículo. Por otro lado, el 27,3% (920.321) de las empresas tenían una o dos personas empleadas. Por tanto, se constata que el 61,87% del tejido empresarial al que sí aplica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, contaba como máximo con dos personas trabajadoras contratadas, de modo que no puede sorprender que sólo el 4,48% (66.678) de este grupo de empresas cuenten con 20 o más personas asalariadas (Instituto Nacional de Estadística [INE], 2021: 1-2); o que sólo el 2,01% (29.994) ocupen a 50 o más personas asalariadas; de las que, por otro lado y de acuerdo con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, tan sólo el 15,6% (4.673) tenían registrado su preceptivo plan de igualdad ante la Autoridad Laboral (Ubieto, 2022). De hecho, en el momento de comenzar a ser obligatorio, sólo el 0,31% de las empresas sujetas al régimen de responsabilidades preventivas disponían de un plan de igualdad registrado ante la Autoridad Laboral. Por otro lado, y en relación con las modalidades de organización de la actividad preventiva elegida o a la que estaban sujetas:

En el 15,8% de las empresas de menos de 6 trabajadores era el propio empresario quién la asumía; el 15% optaba por designar a una o varias personas trabajadoras, si bien, con frecuencia, junto con otras modalidades, fundamentalmente un Servicio de Prevención Ajeno; el 73% optaba por un Servicio de Prevención Ajeno, fundamentalmente como única modalidad (58,3%), aunque también junto con otras (14,5%). (Almodóvar y Pinilla, 2009: 29, 33, 39)

Principio económico

*«La diversidad y la inclusión de género son conceptos económicos:
la igualdad genera beneficios reduciendo costes y la equidad, rentabilidad incrementando el ROI psicosocial»*

Explanandum

Concebida como inversión productiva de gestión y desarrollo del talento corporativo de las organizaciones, cualquier intervención psicosocial con perspectiva de género debiera no desconocer que la salud psicosocial y/o el bienestar profesional de las personas trabajadoras en las organizaciones; y su real y efectiva igualdad y/o equidad en las condiciones psicosociales de trabajo, constituyen un activo patrimonial intangible que suma –es decir, genera valor económico para las empresas e instituciones públicas y, por tanto, en términos agregados, para la economía– y evita restar –es decir, detraer beneficios en forma de costes sanitarios directos, costes de oportunidad de la desigualdad e/o ineficiencias del rendimiento corporativo atribuibles a culturas no inclusivas–.

Explanans

Desde una perspectiva preventiva general y a nivel comunitario, se sabe que:

Los accidentes y las enfermedades relacionados con el trabajo le cuestan a la economía de la Unión Europea más del 3,3% de su PIB anual, cifra que, en 2019, supusieron 460.000 M€ [...] A principios de 2020, los problemas de salud mental afectaban a 84 millones de personas trabajadoras; la mitad de las personas trabajadoras de la Unión Europea consideran que el estrés es habitual en su lugar de trabajo, afectando al 80% de las personas con responsabilidades directivas; y [...] contribuye a la mitad de los días de trabajo perdidos. (Comisión Europea, 2021: 2, 10)

Por otro lado, desde la perspectiva de la igualdad de género, es necesario poner en valor el coste económico de la desigualdad. Elaborado por PwC España, el Índice ClosinGap cuantifica la paridad de género en relación con cinco categorías interrelacionadas –educación, conciliación, empleo, digitalización y salud/bienestar–, que, sobre la base de 28 variables clave que miden las desigualdades más relevantes entre hombres y mujeres, permite cuantificar el coste de oportunidad de las distintas brechas de género para la economía española. En su edición de 2022, este índice concluyó que:

A pesar de representar el 51,4% de la población en edad de trabajar, las mujeres contribuyen a un 41,4% del PIB. Si bien, la brecha de género en el empleo se está reduciendo a un ritmo anual del 1,9% desde 2015, el Índice ClosinGap se sitúa en un 63,3%, por lo que aún queda un 36,7% de brecha de género por cerrar, de modo que España conseguirá la paridad en 2058. En términos de impacto económico [...] el PIB podría incrementarse en 213.269 M€, lo que se traduciría en un incremento del 19% del PIB del 2020. Este incremento vendría impulsado por una creación de empleo femenino equivalente a tiempo completo de 2,8 millones. De hecho, el PIB podría aumentar hasta un 10,3%, siempre y cuando se igualase la participación laboral de las mujeres a la de los hombres. (ClosinGap, 2022: 7, 14, 15-16, 24-25)

Por último y también desde la perspectiva de la igualdad de género, una reciente investigación realizada sobre una muestra de 13.000 empresas de más de 70 países, ha concluido que:

Las empresas con políticas de igualdad de oportunidades en el empleo y culturas inclusivas de género tienen mayor probabilidad de: aumentar sus beneficios y su productividad (más del 60%); mejorar su reputación, atraer y retener talento y lograr una mayor creatividad e innovación (casi el 60%); mejorar su rendimiento comercial (más del 9%) [Por otro lado] más del 57% de las empresas afirmaron que las iniciativas en diversidad de género contribuyen a mejorar el rendimiento empresarial: de hecho, en el 75% de las empresas con diversidad de género en posiciones directivas el beneficio osciló entre un 5% y un 20% (Organización Internacional del Trabajo [OIT], *International Labour Organization [ILO]*, 2019: 3, 13)

Principio de transversalidad

«La perspectiva de género debe informar la trazabilidad de todas las fases de la cadena de valor preventivo de las intervenciones psicosociales: desde su concepción hasta la monitorización de sus impactos»

Explanandum

Cualquier intervención psicosocial con perspectiva de género debiera ser concebida, planificada, organizada, ejecutada y evaluada desde un enfoque transversal de género (*gender mainstreaming*), integral e integrado en el sistema preventivo de la organización; aplicando sistemáticamente el criterio de género e integrando las situaciones, prioridades y necesidades de las mujeres y hombres, respectivamente, en todas las fases de gestión

preventiva, con vistas a promover la igualdad de trato entre unas y otros. Además de garantizar el acceso a los recursos en igualdad de condiciones y planificar las intervenciones psicosociales atendiendo a las desigualdades ya existentes, deben evaluarse los resultados e impactos positivos en términos de una igualdad real y efectiva.

Explanans

Tradicionalmente han existido cuatro tipos de aproximaciones a la perspectiva de género desde la Prevención de Riesgos Laborales: género estereotipado, género neutro o ceguera de género; sensibilidad al género; y, por último, transversalidad de género (*gender mainstreaming*), que considera la dimensión de igualdad de género en todas las fases (planificación, implantación, evaluación y seguimiento) de las políticas de salud laboral de la empresa (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, *European Agency for Safety and Health at Work [EU-OSHA]*, 2020). Así pues y como se ha señalado:

Transversalizar la perspectiva de género es una estrategia aceptada internacionalmente [para] institucionalizar la igualdad de género en todos los sectores [...] Es imprescindible que [la Psicología Aplicada] pueda dirigir sus esfuerzos a reducir los riesgos, las desigualdades y las vulnerabilidades diferenciales que las personas [trabajadoras] enfrentan en función no solo de su sexo, sino del género, entendido como construcción social [siendo capaces de] entender la complejidad [...] del sistema sexo-género [para] visibilizar riesgos y vulnerabilidades [psicosociales] diferenciales no tenidas en cuenta. (Cifre, Domínguez y López, 2020: 95)

De este modo, la Psicología Aplicada debe posibilitar una acción integrada y transversal del enfoque de género, que puede definirse en los siguientes términos:

Hacer transversal la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres cualquier [intervención psicosocial] que se planifique, en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación [y cuyo] objetivo final [...] es conseguir la igualdad de los géneros. (OIT, 2017)

Las fases básicas para la integración de una perspectiva transversal de género en materia de gestión preventiva de la salud psicosocial son «visibilizar la necesidad del cambio; alcanzar un compromiso conjunto [entre las organizaciones y las personas trabajadoras]; identificar los agentes implicados; y, por último, planificar la integración de la perspectiva de género en la práctica preventiva» (Foment del Treball Nacional, 2022: 16) en todas sus fases dentro de la concepción integral del sistema preventivo de la organización, desde la planificación hasta el seguimiento, pasando por la organización, la implantación y la evaluación; y todo ello, «teniendo en cuenta las desigualdades ya existentes, así como evaluando los resultados e impactos producidos en términos de igualdad real y efectiva» (Hendel, 2017: 10). Más concretamente, un enfoque transversal implica considerar la dimensión de igualdad de género como epicentro de la intervención psicosocial, de modo que sexo, género, identidad sexual, orientación y preferencia sexual, identidad de género y/o expresión de género, aparecen como nuevos factores psicosociales de género que deben considerarse en cualquiera de los cuatro tipos de intervenciones psicosociales que pueden desarrollarse en función de sus objetivos preventivos: (i) Intervenciones orientadas hacia la previsión, es decir, destinadas a eliminar los riesgos psicosociales de género en origen, siempre que sea posible; (ii) Intervenciones orientadas hacia la prevención, es decir, destinadas a disminuir las probabilidades de ocurrencia o actualización de los riesgos psicosociales de género que no se hayan podido eliminar en origen y que hayan sido previamente evaluados; (iii) Intervenciones orientadas hacia la protección colectiva y/o individual, es decir, destinadas a minimizar los eventuales daños sobre la salud psicosocial de las personas trabajadoras causados por el impacto negativo de los riesgos psicosociales de género que se hayan actualizado y/o materializado; y (iv) Intervenciones orientadas hacia la promoción de la salud psicosocial, es decir, basadas en la información y la formación, así como en los derechos de consulta y participación de las personas trabajadoras, ya sean ejercidos directamente o a través de sus representantes en materia preventiva.

Principio de multi- e interdisciplinariedad

«La Psicología Aplicada desde una perspectiva de género es necesaria para gestionar la salud ocupacional psicosocial, aunque no suficiente: requiere del concurso de otras disciplinas de conocimiento»

Explanandum

Cualquier intervención psicosocial con perspectiva de género debiera no desconocer la conveniencia de ser concebida, diseñada, ejecutada y evaluada desde un enfoque interdisciplinario, o, en su defecto, multidisciplinario; que fomente la colaboración sinérgica entre actores, técnicas, metodologías y prácticas de diferentes disciplinas de conocimiento, para comprender, describir, clasificar, explicar y predecir los efectos (des)favorables de la (des)igualdad y la (in)equidad sobre salud psicosocial y el bienestar profesional de las personas trabajadoras.

Explanans

La dirección de las personas en las organizaciones constituye un ámbito de gobierno corporativo que excede de la salud ocupacional psicosocial. Siendo cierto como es que la gestión preventiva de la salud psicosocial desde una perspectiva de género constituye un reto que atañe a la Prevención de Riesgos Laborales en todas sus especialidades preventivas, no lo es menos que no le atañe en exclusiva. La Psicología Aplicada es una disciplina necesaria, quizás una de las más importantes, pero no suficiente por sí sola y, por tanto, no la única que debe afrontar este importante reto para las organizaciones del siglo XXI. La gestión preventiva de la salud psicosocial desde una perspectiva de género constituye un espacio de confluencia de perfiles profesionales procedentes de diversos ámbitos de gestión corporativa y disciplinas de conocimiento –desde agentes de igualdad hasta juristas, pasando por profesionales de la auditoría sociolaboral o de la gestión y desarrollo de recursos humanos–, que necesitan colaborar y cooperar entre sí, de manera coordinada e integrada. Por este motivo, se considera necesario adoptar, como mínimo, una metodología con un enfoque multidisciplinario «esencialmente aditivo, aunque no integrativo» (Riveros, Meriño y Crespo, 2020: 5), es decir, desde el contexto de una praxis profesional que incluya más de una disciplina y cuyo mecanismo de interacción sea la yuxtaposición entre éstas. Desde esta metodología, las distintas disciplinas se centran en partes [parciales] del problema y contribuyen desde su visión; aunque, las disciplinas no cambian durante este proceso, no transgreden sus límites (Klein, 2011). No obstante, y en realidad, lo deseable sería que cualquier intervención psicosocial con perspectiva de género fuese concebida, diseñada, ejecutada y evaluada desde un enfoque interdisciplinario, es decir, desde un contexto de praxis profesional que incluya la integración entre dos o más disciplinas, de modo que su enfoque sea la obtención de síntesis que traspasen los límites de las disciplinas [...] y cuyo mecanismo de interacción sea [...] la integración de conceptos, metodologías y prácticas (Klein, 1996; National Academy of Sciences, 2005). Este enfoque interdisciplinario permite combinar e integrar la colaboración entre actores, conocimientos, técnicas y metodologías procedentes de diferentes disciplinas, permitiendo identificar sinergias desde diferentes perspectivas acerca de los distintos aspectos de la salud psicosocial. Es desde esta metodología que resulta plausible que una disciplina como la Psicología Aplicada se integre con disciplinas afines como la Psicología de la Salud Ocupacional, la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos, la Psicología Organizacional Positiva o la Psicología Social de Género (Cifre, Vera y Signani, 2015; García, 2016), entre otras disciplinas.

Principio de interseccionalidad

«Con frecuencia, la igualdad de oportunidades y la inclusión real y efectiva, se violenta simultáneamente mediante la discriminación múltiple en varios vectores de diversidad»

Explanandum

Cualquier intervención psicosocial con perspectiva de género debiera no desconocer la conveniencia de ser concebida, diseñada, ejecutada y evaluada desde una perspectiva interseccional que permita actuar con eficacia en los supuestos de discriminación múltiple en los que, incrementándose las vulnerabilidades de las personas trabajadoras, se compromete con mayor probabilidad su salud psicosocial, dada la base multidimensional y multifactorial de la desigualdad.

Explanans

Con frecuencia, el racismo, el sexismo, la misoginia o el clasismo operan simultáneamente, toda vez que constituyen la intersección sumativa de los eventuales rasgos que puedan confluír en una determinada persona trabajadora. Esta visión permite comprender cómo operan las diferentes formas de desigualdad social desde una base multidimensional (Crenshaw, 1989). La interseccionalidad (Crenshaw, 1994), o discriminación múltiple (Organización de Naciones Unidas [ONU]; *United Nations [UN]*, 2001), es una categoría de análisis que, desde una perspectiva integral e interrelacionada (Platero, 2014), se refiere a los diversos componentes o factores de discriminación biológica, social y/o cultural –por ejemplo, raza, sexo, género, clase social u orientación sexual, sexo, género, edad, discapacidad, religión, clase social u origen étnico–, que, operando e interactuando simultánea

y conjuntamente en múltiples niveles, confluyen o pueden llegar a confluír en un misma persona trabajadora, creando múltiples niveles de injusticia social y multiplicando la coexistencia de efectos negativos sobre la salud psicosocial, dado que se incrementa su riesgo de vulnerabilidad. La perspectiva de interseccionalidad «tiene en cuenta que existen riesgos y vulnerabilidades que se potencian cuando en las personas [trabajadoras] se dan ciertas categorías de género, condición socioeconómica, etnia y/o diversidad funcional o discapacidades» (Cifre, Domínguez y López, 2020: 112). En tanto categoría de análisis preventivo, la discriminación múltiple también puede adoptar una perspectiva únicamente de género; es decir, una mirada de género interseccional referida a la superposición o solapamiento entre diversos componentes o factores de discriminación exclusivamente de género –es decir, sexo, género, identidad sexual, orientación y preferencia sexual, identidad de género y/o expresión de género– como forma de injusticia sistemática y desigualdad social desde una base multidimensional de género, de modo que se incremente el rango de visibilidad y sensibilidad hacia las experiencias de las personas trabajadoras discriminadas. De hecho, recientemente, la discriminación múltiple se ha definido como:

Aquella situación en que, además de producirse discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar en el que todos o alguno de sus componentes es una persona LGTBI, una persona [trabajadora] sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica, como, por ejemplo, la pertenencia a colectivos como migrantes, minorías étnicas, personas con discapacidad y/o mujeres. (Ministerio de Igualdad, 2022: 96)

Principio de identidad personal basada en la inclusión organizacional de género

*«Del yo diferente basado en la diversidad individual
al nosotros compartido basado en la inclusión organizativa de género»*

Explanandum

Considerando la diversidad como un valor estratégico, cualquier intervención psicosocial con perspectiva de género debiera no desconocer la oportunidad y conveniencia de ser diversa e inclusiva; esto es, fomentar la inclusión para integrar las diferencias individuales de las personas trabajadoras, promoviendo la diversidad de identidades y posibilitando que cada una de ellas se sienta valorada por sus atributos de unicidad (*uniqueness*), y, a la vez, fomentando el sentimiento de pertenencia (*belongingness*), de modo que se construyan identidades personales basadas en la categoría 'organización' y no en la categoría 'individuo'.

Explanans

La diversidad son las características humanas por las que las personas trabajadoras son diferentes entre sí, y, por tanto, aquello que les otorga unicidad. Trayendo al caso la metáfora del iceberg, algunas de estas características emergen a la superficie y son totalmente visibles –y, por tanto, fácilmente reconocibles por los demás; como, por ejemplo, sexo, género, edad u origen étnico– o parcialmente visibles, porque no siempre son fácilmente reconocibles –por ejemplo, identidad sexual, orientación y preferencia sexual, identidad de género, expresión de género, diversidad funcional o discapacidad, ya sea física (funcional u orgánica), sensorial, intelectual, psíquica o múltiple (OMS, 2001)–. No obstante, la mayoría de las características humanas que otorgan unicidad profesional a las personas trabajadoras están sumergidas y son invisibles, de modo que no son fácilmente reconocibles por los demás –por ejemplo, nacionalidad, grupo salarial, idioma, ideología política, religión, cultura, personalidad, estilo cognitivo, formación, conocimientos, capacidades, experiencia, valores o aficiones, entre otras–. Nótese por tanto, que, como fenómeno psicosocial, no puede, ni debe, extrañar que la diversidad esté presente en las organizaciones, debido al amplio abanico de características que hacen única a cada persona trabajadora y, por tanto, diferente a las demás. Por otra parte, nótese también que sexo, género, identidad sexual, orientación y preferencia sexual, identidad de género y/o expresión de género son solo seis factores de diversidad, de modo que la amplitud conceptual de la noción de diversidad no se agota en la noción de género: el género genera diversidad, pero, en absoluto, toda la diversidad está generada por el género.

La relevancia de los múltiples factores de diversidad que hacen única a cada persona trabajadora radica en el hecho que su identidad personal se construye en base a sus diversas identidades sociales a las que se asocian ciertos atributos de los grupos a los que siente pertenecer. El sentido de pertenencia a una determinada categoría social genera, por tanto, una identidad social específica que incluye cualidades prescriptivas y descriptivas de los miembros de ese grupo. No obstante, estas identidades sociales también son valorativas, de modo que se realiza una evaluación de los grupos y de sus miembros que determina el valor que tiene la categoría a la que se pertenece

en comparación con otras categorías. Además, y en base a un mecanismo de reducción de incertidumbre (Hogg y Terry, 2000; Hogg y Abrams, 1993), «estos procesos de autocategorización están mediados por la necesidad [de las personas trabajadoras] de obtener prescripciones para la conducta a través de la identificación endogrupal» (Scandroglio, López y San José, 2008: 82). Tanto es así que, la imagen que la persona trabajadora tiene de sí misma proviene de «su pertenencia a ciertos grupos o categorías sociales [y] su autoconcepto está conformado por su identidad social, esto es, el conocimiento que posee de que pertenece a determinados grupos sociales junto a la significación emocional y de valor que tiene para [ella] dicha pertenencia» (Tajfel, 1984: 255). Es más, el comportamiento social de cada persona trabajadora varía a lo largo de un continuo unidimensional, cuyo rango oscila entre un extremo intergrupal –en el que su conducta está determinada por su pertenencia a diferentes grupos o categorías sociales–; y por un extremo interpersonal –en el que su conducta está determinada por sus relaciones interpersonales y por sus propias características personales (Tajfel, 1974; 1978). Por este motivo, cualquier intervención psicosocial con perspectiva de género debe orientarse a que cada persona trabajadora sienta que su identidad laboral está definida en mayor medida por la categoría ‘organización’ que no por la categoría ‘individuo’. Al gestionar la diversidad y al objeto de incrementar la homogeneidad exogrupal, debe fomentarse que la identidad organizacional sea la categoría que engloba a la identidad laboral y no los factores psicosociales de género –sexo, género, identidad sexual, orientación y preferencia sexual, identidad de género y/o expresión de género–. Considerando esta diversidad como un valor estratégico que responde al *pool* de talentos diferentes y necesarios para el funcionamiento óptimo de cualquier organización (Fundación Adecco, s.f.), cualquier intervención psicosocial con perspectiva de género debiera fomentar la inclusión para gestionar las diferencias individuales, promoviendo la diversidad de identidades y posibilitando que cada persona trabajadora se sienta valorada por los atributos que la convierten en una persona única y singular; pero, al mismo tiempo, identificada con el grupo al que pertenece. En definitiva, una intervención psicosocial con perspectiva de género debe fomentar «el sentimiento de pertenencia al grupo de referencia (*belongingness*) y, al mismo tiempo, ofrecer la posibilidad de genuinidad (*uniqueness*), de modo que se eviten tres escenarios psicosociales no deseados: exclusión, asimilación y diferenciación» (Shore *et al.*, 2011: 1265).

Principio de igualdad de género

«La noción de igualdad de género constituye la base conceptual y funcional del principio negativo de prevención y protección de la salud ocupacional psicosocial, evitando el malestar profesional»

Explanandum

A los efectos de prevenir y proteger la salud psicosocial de las personas trabajadoras en las organizaciones, cualquier intervención psicosocial con perspectiva de género debiera observar la igualdad de género en términos de dignidad, derechos, obligaciones y oportunidades, de modo que contribuya a hacer real y efectivo el derecho de igualdad de trato, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, género, identidad sexual, orientación o preferencia sexual, identidad de género y/o expresión de género. Esta igualdad de género actúa como requisito de existencia de la salud psicosocial, es decir, su ausencia garantiza la presencia de malestar profesional en las personas trabajadoras.

Explanans

La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos y, constituyendo una condición *sine qua non* para el logro de la justicia social y una pieza clave del desarrollo sostenible, presupone la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre unas y otros en las esferas privada y pública [laboral] que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen (UNESCO, s.f.). Así pues, la igualdad de género puede entenderse como:

La igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no significa que [...] sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres. (Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women [OSAGI], s.f.)

En tanto que derecho fundamental, este principio de igualdad reconoce y establece que todas las personas trabajadoras tienen los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades, sin distinción alguna de raza, color,

sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Así pues, supone que no puede existir una desigualdad de trato entre hombres y mujeres, ya que, de lo contrario y de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se incurre en discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta. Mientras la primera alude a la situación en que la persona trabajadora sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga o comparable en atención a su sexo, la segunda se refiere a la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a las personas trabajadoras de un sexo en desventaja con respecto a las del otro sexo, salvo que dicha situación pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Ambos tipos de discriminación han sido ampliados recientemente a los supuestos de «orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar en el que todos o alguno de sus componentes sea una persona LGTBI» (Ministerio de Igualdad, 2022: 96).

Principio de equidad género y acción positiva

«La noción de equidad de género constituye la base conceptual y funcional del principio positivo de promoción de la salud ocupacional psicosocial, fomentando el bienestar profesional»

Explanandum

A los efectos de promocionar el bienestar profesional, cualquier intervención psicosocial con perspectiva de género debiera observar la equidad de género, en términos de imparcialidad de trato entre mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades; ya sea con un trato igualitario o diferenciado, pero equivalente en lo que se refiere a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades, orientados a compensar eventuales desventajas (acciones positivas), en relación al sexo, género, identidad sexual, orientación o preferencia sexual, identidad de género y/o expresión de género de las personas trabajadoras. Esta equidad de género no actúa como requisito de existencia de la salud psicosocial como la igualdad de género, sino como requisito de excelencia del bienestar profesional.

Explanans

A diferencia de la igualdad, la equidad no consiste en tratar a todas las personas trabajadoras del mismo modo, sino en considerar las circunstancias particulares de cada una de ellas y adecuar las acciones concretas (acciones positivas) para subsanar las desventajas, de modo que todas ellas partan de una posición igualitaria. Por tanto, la equidad debe entenderse como una herramienta para conseguir una igualdad real y efectiva en la medida que su objetivo consiste en eliminar y/o minimizar las diferencias entre mujeres y hombres mediante un trato no idéntico, de manera que la igualdad sustantiva sea posible equilibrando la balanza entre demandas y recursos laborales. Así pues, la equidad de género se entiende como:

La imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades [En el ámbito de la Psicología Aplicada desde una perspectiva de género] a menudo, un objetivo de equidad de género requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres [acciones positivas]. (UNESCO, s.f.)

Las medidas de acción positiva deben entenderse como «estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades» (Bardón *et al.*, 2013: 11) por medio de intervenciones psicosociales que permitan corregir aquellas situaciones de desigualdad o discriminación que son el resultado de prácticas organizacionales disfuncionales y que pueden dirigirse exclusivamente a las mujeres; a las mujeres y a los hombres al mismo tiempo; o únicamente a los hombres (OIT, 2017). Estas medidas de acción positiva pueden actuar sobre el punto de partida o sobre el resultado: si las primeras se aplican para que todas las personas trabajadoras puedan acceder a los mismos recursos en igualdad de condiciones, sin garantizar resultado final, pero sí que igualando el acceso a los recursos para poder lograrlo; las segundas tienen como objetivo corregir una situación discriminatoria preexistente y, por tanto, se aplican para tratar de igualar la situación y posición entre todas las personas trabajadoras. Unas y otras, debieran: (i) Ser temporales y aplicarse tanto en cuanto subsista la situación de desigualdad que originó su necesidad; (ii) Equiparar las oportunidades entre todas las personas trabajadoras, pero sin atacar la situación del colectivo dominante, es decir, buscando que haya igualdad de condiciones de partida; (iii) Ser directas y específicas, con el objetivo claro de acabar con la discriminación y desigualdad; y, (iv) Ser flexibles y revisables para poderlas adaptar a la evolución de los colectivos y de las situaciones psicosociales.

Referencias bibliográficas

- Almodóvar Molina, Antonia y Francisco Javier Pinilla García (Coords) (2009). *Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009 (ENGE)*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Ministerio de Trabajo e Inmigración. Gobierno de España.
- Alvar Ezquerro, Manuel (s.f.). *El neologismo español actual*. Universidad Complutense de Madrid. Disponible en: Alvar_Ezquerro__Neologismo_en_el_espaniol_actual.pdf (infd.edu.ar) [Consultado el 21 de agosto de 2022].
- Anteproyecto de Ley Reguladora de la Protección de las Personas que Informen sobre Infracciones Normativas y de Lucha contra la Corrupción por la que se transpone la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión. Marzo de 2022. Ministerio de Justicia. Gobierno de España.
- Bardón Álvarez, Fermina, Àngels Cardona Palmer, Delfina de Poo Peña, Inmaculada Gimeno Mengual, Mari Luz González Rodríguez, Francisca López García, Pura Sánchez Sánchez, Margarita Trasancos Bimendi y Rosa Zafra Lizcano (2013). *Guía de corresponsabilidad. La corresponsabilidad también se enseña. Organización de Mujeres de STES-I*. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado. Dirección General para la Igualdad de Oportunidades. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Gobierno de España.
- Blackler, Frank (1995). «Knowledge, knowledge work and organizations: an overview and interpretation». *Organization Studies*, 16(6): 1021-1046.
- Carta Comunitaria sobre Derechos Sociales Fundamentales de 1989. *Comisión de las Comunidades Europeas*. Estrasburgo, 9 de diciembre de 1989. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010/C 83/02). DOUE de 30 de marzo de 2010.
- Cifre Gallego, Eva, María Vera Perea y Fulvia Signani (Coords) (2015). *Género, salud y trabajo: Aproximaciones desde una perspectiva multidisciplinar*. Ediciones Pirámide.
- Cifre Gallego, Eva, Pilar Domínguez-Castillo y Ana López Ramos (2020). «Género y prevención de riesgos laborales». En García-Izquierdo, A.L. (Ed.). *Intervención psicosocial para una prevención de riesgos laborales inclusiva*, 91-117. Cátedra Asturias Prevención. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo. Ediciones de la Universidad de Oviedo.
- ClosinGap (2022). *Índice ClosinGap. Midiendo la brecha de género en España y cuantificando su impacto económico. Avanzando hacia la paridad de género*. Marzo de 2022.
- Comisión Europea (2021). Comunicación de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [COM (2021) 323 final]. Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación. Bruselas, 28 de junio de 2021.
- Constitución Española de 1978. BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, pp. 29313-29424.
- Cortina, Adela (2019). «Libertad en la era digital». *El País*, edición de 26 de febrero de 2019. Disponible en: https://elpais.com/elpais/2019/02/25/opinion/1551096024_181754.html [Consultado el 5 de agosto de 2022].
- Crenshaw, Kimberle (1989). «Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics». *The University of Chicago Legal Forum*, 140: 139-167.
- Crenshaw, Kimberle (1994). «Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics». *Ethics living with contradictions : controversies in feminist social*, 39-52.
- Directiva del Consejo (76/207/CEE), de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. DOCE, núm. 39, de 14 de febrero de 1976, pp. 40-42.
- Directiva del Consejo (89/391/CEE), de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. DOCE, núm. 183, de 29 de junio de 1989, pp. 1-8.
- Directiva del Consejo (92/85/CEE), de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE). DOCE, núm. 348, de 28 de noviembre de 1992, pp. 1-8

- Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo (2006/54/CE) 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). DOUE, núm. 204, de 26 de julio de 2006, pp. 23-36.
- Directiva (UE 2019/1937) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión. DOUE de 26 de noviembre de 2019, L305/17- L 305/56.
- European Agency for Safety and Health at Work (2020). *Making women visible in occupational health and safety*. Disponible en: https://osha.europa.eu/en/user/login?destination=en/oshnews/making-women-visible-occupational-health-and-safety%3Fpk_campaign%3Drss_news [Consultado el 30 de julio de 2022].
- European Union Agency for Fundamental Rights (2014). *Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la Unión Europea*. Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA). Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- European Union Agency for Fundamental Rights (2015). *Ser «trans» en la Unión Europea. Análisis comparativo de los datos de la encuesta a personas LGBT en la Unión Europea*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- European Union Agency for Fundamental Rights (2020). *A long way to go for LGBTI equality*. Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA). Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Foment del Treball Nacional (2022). *Integración de la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral. Guía práctica para profesionales de la prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Foment del Treball Nacional.
- Fundación Adecco (s.f.). *Diferencias entre Diversidad e Inclusión*. Disponible en: <https://fundacionadecco.org/azimut/diferencias-entre-diversidad-e-inclusion/> [Consultada el 12 de agosto de 2022].
- García Dauder, Silvia. (2016). *Psicología social de género*. Editorial Dykinson.
- García Morales, Víctor Jesús (2006). *La gestión del conocimiento*. Confederación Española de Empresas de Formación (CECAP).
- Hendel, Liliana (2017). *Comunicación, infancia y adolescencia: Guías para periodistas*. Primera edición. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).
- Hempel, Carl G. y Paul Oppenheim (1948). «Studies in the Logic of Explanation». *Philosophy of Science*, 15: 135-175. The University of Chicago Press.
- Hogg, Michael A. y Abrams, Dominic (1993). «Towards a single-process uncertainty - reduction model of social motivation in groups». En M.A. Hogg y D. Abrams (Eds.): *Group Motivation: Social Psychological Perspectives*, 173-190. New York: Harvester Wheatsheaf.
- Hogg, Michael A. y Terry, Deborah J. (2000). «Social identity and self-categorization processes in organization contexts». *Academy of Management Review*, 25(1): 121-140.
- Instituto Nacional de Estadística (2021). *Directorio Central de Empresas (DIRCE) a 1 de enero de 2021*. Nota de Prensa, 13 de diciembre de 2021.
- Instrumento de Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente. BOE, núm. 243, de 10 de octubre de 1979, pp. 23564-23570.
- Instrumento de Ratificación de 16 de diciembre de 1983 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979. BOE, núm. 69, de 21 de marzo de 1984, pp. 7715-7720.
- Instrumento de Ratificación del Convenio número 155 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1981. BOE núm. 270, de 11 de noviembre de 1985, pp. 35477-35479.
- Klein Thompson, Julie (1996). «An interdisciplinary lexicon». *Interdisciplinary: History, Theory and Practice*, 55-73. Wayne State University.
- Klein Thompson, Julie (2011). «A taxonomy of interdisciplinary». *The Oxford Handbook of Interdisciplinary*, 15-30. Robert Frodeman, Julie Thompson Klein y Carl Mitchman (eds.). Oxford.
- Lam, Alice (2000). «Tacit Knowledge, Organizational Learning and Societal Institutions: An Integrated Framework». *Organization Studies*, 21(3):487-513.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995, pp. 32590-32611.
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. BOE núm. 274, de 14 de noviembre de 2011, pp. 117277-117315.

- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007, pp. 29964-29978.
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. BOE núm. 131, de 2 de junio de 2011, pp. 54387-54455.
- Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública. BOE núm. 240, de 5 de octubre de 2011, pp. 104593-104626.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación. BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022, pp. 98071-98109.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. BOE, núm. 71, de 23 de marzo de 2007, pp. 12611-12645.
- Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2015, pp. 27061-27176.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. BOE núm. 294, de 6 de diciembre de 2018, pp. 119788-119857.
- Ministerio de Igualdad (2020). *Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019*. Subdirección General de Sensibilización, Prevención y Estudios de la Violencia de Género. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género. Ministerio de Igualdad. Gobierno de España.
- Ministerio de Igualdad (2022). *Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans*. Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI. Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género. Ministerio de Igualdad. Gobierno de España.
- Ministerio de Política Territorial y Función Pública (2021). *El III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado*. Ministerio de Política Territorial y Función Pública. Gobierno de España.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2017). *Las personas LGTB en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). Subdirección General para la Igualdad de Trato y la No Discriminación. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Gobierno de España.
- National Academy of Science (2005). «The drivers of interdisciplinary Research». *National Academy of Science, Facilitating interdisciplinary Research*, 26-39. The National Academies.
- Nonaka, Ikujiro (1994). «A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation». *Organizations Science*, 5(1): 14-37.
- Nonaka, Ikujiro e Hirotaka Takeuchi, H. (1995). *The knowledge creating company*. New York: Oxford University Press.
- Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women (s.f.). *Concepts and definitions*. Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI). Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm> [Consultado el 12 de agosto de 2022].
- Organización de Naciones Unidas (2001). *Informe de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia*. Durban, 31 de agosto a 8 de septiembre de 2001.
- Organización Internacional del Trabajo (2017). *Definición de la transversalización de la perspectiva de género*. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm> [Consultado el 8 de septiembre de 2022].
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio*. Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP). Oficina Internacional del Trabajo OIT.
- Organización Mundial de la Salud (1998). *Promoción de la salud. Glosario*. División de Promoción, Educación y Comunicación para la Salud de la Organización Mundial de la Salud. Subdirección General de Epidemiología, Promoción y Educación para la Salud. Ministerio de Sanidad y Consumo. Gobierno de España.
- Organización Mundial de la Salud (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: CIF*. Editado por la Secretaría General de Asuntos Sociales. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Gobierno de España.
- Organización Mundial de la Salud (2011). *Gender mainstreaming for health managers: a practical approach*. Department of Gender, Women and Health. World Health Organization.
- Platero Méndez, Raquel (Lucas) (2014). «Articulaciones para una pedagogía crítica sobre la interseccionalidad». *Quaderns de Psicologia*, 16(1): 55-72.

Quinn, Margaret M. y Peter M. Smith (2018). «Gender, work and health». *Annals of Work Exposures and Health*, 62(4): 389-392.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE núm. 27, de 31 de enero de 1997, pp. 3031-3045.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su Registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo. BOE, núm. 272, de 14 de octubre de 2020, pp. 87476-87502.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres. BOE, núm. 272, de 14 de octubre de 2020, pp. 87503-87513.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000, pp. 28285-28300.

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. BOE, núm. 255, de 24 de octubre de 2015, pp. 100224-100308.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015, pp. 103105-103159.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015, pp. 103291-103519.

Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de Medidas Urgentes en Materia Presupuestaria, Tributaria y Financiera para la Corrección del Déficit Público. BOE, núm. 315, de 31 de diciembre de 2011, pp. 146574-146648.

Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de Febrero de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral. BOE, núm. 36, de 11 de febrero de 2012, pp. 12483-12546.

Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación. BOE, núm. 57, de 7 de marzo de 2019, pp. 21692-21717.

Reglamento (UE 2016/679) del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la Protección de las Personas Físicas en lo que respecta al Tratamiento de Datos Personales y a la Libre Circulación de estos Datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos). DOUE, 4 de mayo de 2016. L119/1-L119/88.

Recomendación de la Comisión 2017/761, de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales. DOUE, de 29 de abril de 2017, pp. L113/56-L113/61.

Riveros Argel, Pablo, Jaqueline Meriño Vergara y Francisco Crespo Durán (2020) *Las diferencias entre el trabajo multidisciplinario, interdisciplinario y transdisciplinario*. Documento núm. 1. Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo. Universidad de Chile. Redes Td. Unidad de Redes Transdisciplinarias.

Scandroglio, Bárbara, Jorge S. López Martínez y M. Carmen San José Sebastián (2008). «La Teoría de la Identidad Social: una síntesis crítica de sus fundamentos, evidencias y controversias». *Psicothema*, 20(1): 80-89.

Shore, Lynn M., Amy E. Randel, Beth G. Chung, Michelle A. Dean, Karen Holcombe Ehrhart y Gangaram Singh (2011). «Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research». *Journal of Management*, 37(4): 1262-1289.

Spender, John Christopher (1996). «Making knowledge the basis of a dynamic theory of the firm». *Strategic Management Journal*, 17: 45-62.

Tajfel, Henri (1974). «Social identity and intergroup behavior». *Social Science Information*, 13: 65-93.

Tajfel, Henri (Ed.) (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. Londres: Academic Press

Tajfel, Henri (1984). *Grupos humanos y categorías sociales*. Barcelona: Herder.

Ubieta, Gabriel. (2022). «Las empresas de más de 50 trabajadores deben tener registrado desde hoy su plan de igualdad». *El Periódico*, edición del 7 de marzo de 2022. Disponible en:

<https://www.elperiodico.com/es/economia/20220307/empresas-50-trabajadores-registrado-plan-de-igualdad-13333687> [Consultado el 30 de agosto de 2022].

Unesco (s.f.). «Igualdad de género». En *Indicadores UNESCO de Cultura para el Desarrollo*. Disponible en: <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf> [Consultado el 23 de agosto de 2022].

United Nations Women (2020). *COVID-19 and Ending Violence Against Women and Girls*. Disponible en: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Issue-brief-COVID-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf> [Consultado el 3 de agosto de 2022].