

**Editorial a cargo de Manuela Durán Bernardino, miembro del Instituto de Migraciones y Profesora Contratada Doctora Indefinida del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Granada.**

**La mujer trabajadora inmigrante, a propósito de la celebración del Día Internacional de la Mujer**

El 8 de marzo se conmemora el Día Internacional de la Mujer —declarado oficialmente por la ONU en 1975— en la mayoría de los países con el objeto de reivindicar a todas las mujeres y la igualdad completa de derechos.

Han sido diferentes los sucesos que han derivado en la conmemoración actual de este día, pero sin duda, uno de los más simbólicos se produjo el 25 de marzo de 1911, cuando unas 146 personas, 123 de ellas mujeres, murieron en el incendio de la fábrica Triangle Shirtwaist de Nueva York. El suceso puso de relieve las condiciones penosas en las que trabajaban las mujeres, muchas de ellas inmigrante, lo que suscitó grandes movilizaciones, marcó en el calendario un día que ya se había empezado a conmemorar dos años antes en la ciudad de Nueva York, donde las mujeres socialistas celebraron por primera vez el Día Nacional de la Mujer y, supuso (a un alto costo) un avance en la regulación de la seguridad en el trabajo y el reconocimiento de los derechos laborales y sociales de la mujer.

Si se analiza el marco normativo actual, se comprueba que la normativa a nivel europeo y nacional ha tenido un gran avance en lo que respecta a la protección de la seguridad y salud en el trabajo, en el derecho a la igualdad de género y en la protección del trabajador inmigrante. No obstante, en los tres ámbitos continúan detectándose carencias importantes, como por ejemplo y, poniéndolos en conexión, los riesgos psicosociales de la mujer inmigrante.

Los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran actualmente entre los problemas más difíciles y 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 proporcionado.

Continúa detectándose una carencia importante en la normativa, en la que no se regula 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.

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, 2017). 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 (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, duelo migratorio, etc.). 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.

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).

En definitiva, es necesaria una tutela reforzada respecto a 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, con lo que se dotaría de mayor eficiencia el sistema de prevención de riesgos laborales, al tiempo que se mejoraría la salud de las trabajadoras inmigrantes. No obstante, lo cierto es que una Ley específica no garantiza plenamente 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.

Ya es tiempo de corregir la dejadez del pasado, tanto legislativa como institucional, 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.

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