



Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Evaluación y medidas preventivas

Work-family conflict or double presence as a psychosocial risk: Assessment and preventive measures
Le conflit travail-famille ou la double présence comme risque psychosocial: Évaluation et mesures préventives

Autor:

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

Elaborado por:

Aitana Garí Pérez

Marina Ortiz López

CENTRO NACIONAL DE NUEVAS TECNOLOGÍAS. INSST

Neus Moreno Saenz

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO. INSST

Clara Llorens Serrano

INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD (ISTAS-F1M)

El abordaje de los riesgos psicosociales con una perspectiva de género requiere tener en cuenta el conflicto trabajo-familia (CTF) o doble presencia en el actual contexto socioeconómico. El objetivo de esta Nota Técnica de Prevención (NTP) es abordar cómo realizar la evaluación de riesgos psicosociales e intervención incorporando el CTF como riesgo psicosocial, tal y como se conceptualiza en la NTP 1.185, en la que se expone el marco conceptual y la evidencia científica que muestra las consecuencias sobre la salud de las personas expuestas.

Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición.

1. EVALUAR EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

En España existen diversos instrumentos validados para identificar la exposición a CTF. En el ámbito de la prevención de riesgos laborales se deben tener en cuenta aquellos que tienen entre sus objetivos identificar, evaluar y prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo. Entre las metodologías que cumplen estos objetivos, se destacan dos: el FPSICO y el cuestionario psicosocial de Copenhague COPSOQ (ISTAS21 o PSQCAT).

El FPSICO, aunque no incorporó en su diseño el CTF como posible riesgo psicosocial, tal y como se entiende en esta NTP y en la NTP 1.185, sí permite hacer una aproximación si se hace un buen uso de la herramienta. Para ello se debe empezar definiendo unas unidades de análisis sensibles al CTF. En función de las características de la empresa, se recomienda incluir como unidades de análisis, además de los puestos de trabajo, el sexo, la edad, el tipo de contrato, el tipo de jornada y si la persona tiene a su cargo a personas dependientes (menores, mayores o con discapacidad). Por otra parte, el FPSICO recoge entre sus ítems (NTP 926) algunos que pueden ser analizados en detalle con relación al CTF, como, por ejemplo:

- El ítem sobre compatibilidad vida laboral y vida social y el ítem sobre la posibilidad de atender asuntos personales, unidos a los ítems sobre jornadas atípicas, descanso semanal y autonomía temporal, orientan sobre la posible exposición a CTF; se deberá analizar en los informes que ofrece la aplicación del FPSICO las respuestas a esas preguntas una a una para analizar el detalle de las frecuencias de respuesta a cada ítem;
- Los ítems que valoran las altas demandas (presio-

nes de tiempos, esfuerzo de atención, cantidad y dificultad de la tarea y exigencias cognitivas) y el bajo control (autonomía temporal y decisional), junto con el bajo apoyo social, dado que la interacción de estos factores genera una situación de alta tensión directamente relacionada con el CTF, que aumenta la probabilidad de sufrir estrés y daños a la salud derivados de éste;

- Los ítems sobre exigencias emocionales: requerimientos de trato con personas, exposición a situaciones de impacto emocional o demandas de respuesta emocional.

La aplicación del FPSICO tiene la opción de seleccionar distintos tipos de informe (agrupados y comparativos) que permiten analizar los distintos ítems y factores de riesgo psicosocial cruzando con las unidades de análisis (puesto de trabajo, sexo, edad, tipo de contrato, etc.). Una vez que tenemos los datos cuantitativos del cruce de variables se deben buscar explicaciones para las diferencias que se encuentren relacionadas con los factores de riesgo mencionados anteriormente (INSST, 2022; INSHT, 2012). Para profundizar en la comprensión de estas posibles diferencias y facilitar la posible planificación de medidas preventivas, se puede complementar el análisis usando técnicas cualitativas y triangulando datos, por ejemplo, realizando entrevistas o grupos focales, en las que se incluyan preguntas que indaguen sobre el porqué de las posibles desigualdades que sospechamos que se están dando. Así se podría iniciar con preguntas como, por ejemplo:

- ¿Tienes personas dependientes a tu cargo?
¿Cuántas y qué relación tienes con ellas?

- ¿Hay momentos en los que necesitarías realizar tareas laborales y domésticas o de cuidados a la vez?
- ¿Pensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en el trabajo?
- En general, ¿en qué medida tu horario laboral te permite ocuparte de tus responsabilidades familiares?
- En relación con tu jornada y horario laboral, ¿tu trabajo te permite decidir por ti mismo/a sobre cuándo tomarte pausas, ausentarte si lo necesitas, el horario de entrada y salida del trabajo o marcar tu propio ritmo de trabajo?
- ¿Sientes que al llegar a casa te encuentras demasiado cansado/a, agotado/a y sin energía como para realizar actividades domésticas y/o de cuidados?
- ¿Sientes que no atiendes a las demandas del ámbito laboral y familiar como deberías?

Por su parte, el CoPsoQ (ISTAS21, PSQCAT), en la versión media y en la corta, incorpora el CTF como una dimensión específica de los riesgos psicosociales que evalúa, tal y como se explicita tanto en su manual de implementación como en los artículos de validación (Moncada et al., 2021; Moncada et al. 2005). Además, tanto en las unidades de análisis como en los factores de riesgo psicosocial se tienen en cuenta cuestiones clave para analizar el CTF. Con respecto a las unidades de análisis, el método CoPsoQ (ISTAS21, PSQCAT) tiene definidas por defecto el sexo, además del puesto de trabajo, la edad, el horario, el departamento, la antigüedad y el tipo de relación laboral.

En las primeras versiones del método el CTF se conceptualizaba como “doble presencia”. La última revisión del método CoPsoQ (ISTAS21, PSQCAT), la versión 3, ha denominado al CTF como “conflicto trabajo-vida”, en sintonía con la nomenclatura europea más empleada, para referirse a las consecuencias del trabajo sobre la vida personal y familiar, que incluye las repercusiones de las exigencias de tiempo y energía del trabajo remunerado en el doméstico y familiar, así como las exigencias sincrónicas del ámbito laboral y del ámbito doméstico y familiar (Moncada, et al. en prensa). Las preguntas del cuestionario referidas a este riesgo son:

- 24j) ¿Tienes que cambiar tus planes de actividades personales y familiares debido a las exigencias de tu trabajo?
- 23l) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?
- 23m) ¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?
- 23n) ¿Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?

El método CoPsoQ (ISTAS21, PSQCAT) considera, por lo tanto, el origen laboral del CTF como riesgo psicosocial y, en concreto, lo relaciona con: las exigencias cuantitativas, el ritmo de trabajo, la cantidad de horas trabajadas, la ordenación de la jornada o su modificación sin preaviso y el nivel de autonomía sobre ésta. Así mismo, la versión media incorpora entre sus preguntas algunas especialmente pertinentes para comprender y contextualizar la exposición al CTF, como son los datos relativos a la jornada (trabajo en sábados y domingos, cantidad de horas trabajadas, margen de adaptación de entrada y salida a necesidades del trabajador/a, exigencias de prolongación de jornada o de cambios de horario) y también relativas al trabajo doméstico-familiar. También permite analizar las

exigencias cuantitativas y emocionales, los ritmos y el control sobre los tiempos (autonomía para parar de trabajar por asuntos personales y descansos, vacaciones...) y el apoyo social. Además, todos los datos y resultados que ofrece el informe de la versión media del método CoPsoQ ISTAS21, tanto los relativos a la exposición a riesgos psicosociales como los relativos a las condiciones de trabajo que los contextualizan, se presentan por sexos de forma automática y estandarizada, a no ser que por preservar el anonimato se decida eliminar esta variable. También se pueden obtener de manera sencilla los resultados de exposición por edad, tipo de contrato y horario, lo que permite un análisis pormenorizado de la exposición a CTF.

2. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

Además de los factores sociodemográficos y socioeconómicos planteados en la NTP 1.185, diversos estudios (Lunau et al. 2014; Borgmann 2019) muestran que la prevalencia de exposición a CTF varía entre países y regímenes de bienestar, siendo más elevada en los países del sur y este de Europa y más baja en los países escandinavos. Con todo, la investigación de Lunau et al. (2014) muestra que en las diferencias entre las mujeres de los distintos países los factores más determinantes del CTF son las políticas de conciliación, el número de horas trabajadas y la ordenación de la jornada. El estudio de Borgmann (2019) concluye que las madres expuestas a CTF de los países europeos con políticas familiares más tradicionales, una cultura menos igualitaria y menos apoyo político a la conciliación presentan una peor salud general autopercibida en comparación con los padres expuestos a CTF, mientras que en los países con un alto nivel de igualdad que apoyan política y socialmente a madres y padres trabajadores el conflicto entre el trabajo y la familia es menos frecuente. Por lo tanto, se hace imprescindible intervenir tanto a nivel político e institucional como desde el ámbito laboral con el fin de mejorar la conciliación, reducir el CTF y así proteger la salud de la población trabajadora. Cabe resaltar que una parte importante de las acciones que se recomiendan a continuación ya forman parte de acuerdos sectoriales y empresariales recogidos en los convenios colectivos españoles, así como en los acuerdos bipartitos, entre organizaciones empresariales y sindicales, o tripartitos que incorporan a las administraciones gubernamentales.

En primer lugar, es importante intervenir preventivamente a nivel de **cultura empresarial**. La política de empresa debe estar comprometida con la conciliación de la vida laboral y familiar, facilitándola mediante medidas de apoyo explícitas recogidas por escrito y divulgada a toda la plantilla. Se deberá garantizar el ejercicio libre de los derechos de conciliación, por ejemplo, incluyendo en los convenios colectivos o acuerdos de empresa medidas que favorezcan la conciliación y corresponsabilidad y realizando campañas de información y sensibilización al conjunto de la plantilla, incluyendo a los mandos, sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad. En concreto, dicha política de empresa debería estar comprometida con la no prolongación ni modificación temporal de las jornadas laborales, más allá de las posibles modificaciones previsibles y planificadas. De esta forma se crea una cultura de respeto hacia los tiempos personales capaz de aliviar el riesgo de CTF o doble presencia. Además, se debería promover la ordenación del tiempo de trabajo semanal y mensual mediante negociación colectiva,

garantizando la participación sobre las preferencias de jornadas, horarios, etc. También es importante que en la política de empresa se contemple el compromiso con las circunstancias particulares de aquellas personas que tienen responsabilidades de cuidados de personas dependientes, pues son quienes experimentan altos niveles de CTF o doble presencia, a la hora de decidir y priorizar las vacaciones y días de asuntos particulares.

Obviando los factores extralaborales, cuya responsabilidad no recae en la parte empleadora, y teniendo en cuenta los factores laborales claves presentados en la NTP 1.185 que interaccionan en el CTF o doble presencia, la planificación de medidas preventivas tratará especialmente de:

- Evitar los **tiempos de trabajo asociales** siempre que sea posible, especialmente cuando se han generado por una prolongación o cambio en la ordenación diaria o semanal de la jornada de trabajo.
- Adaptar las **demandas laborales** (cuantitativas y cualitativas) a los recursos puestos a disposición de la persona trabajadora para, por un lado, no provocar un desequilibrio que pueda desencadenar tensión y fatiga que imposibilite el atender las responsabilidades familiares y, por otro lado, que no impliquen un alargamiento de la jornada de trabajo.
- Aumentar la **autonomía y el control** de la persona trabajadora sobre su jornada y ritmo de trabajo, en particular mediante la flexibilidad horaria gestionada para disminuir la tensión generada por el CTF.

TIEMPOS DE TRABAJO ASOCIALES

En concreto se recomienda:

- Eliminar o reducir al mínimo las jornadas asociales. Restringir a las necesidades de servicio o producción el trabajo de tarde que coincida con el horario de cuidado de personas dependientes, fines de semana, festivos, turnos rotatorios o trabajo nocturno.
- Fomentar la rotación de jornadas asociales, por ejemplo, que se permita librar algún fin de semana al mes si se trabaja sábados y/o domingos.
- Tender a la compactación de la jornada mediante la promoción de la jornada continua. En caso de no ser posible, dar autonomía a la persona trabajadora para que pueda decidir la ordenación del tiempo de descanso para la comida o cena. Fomentar una duración de media hora o una hora como máximo para este descanso.
- Compensar los cambios de horario que supongan trabajar en jornadas asociales o impliquen una jornada de 9 horas o más con horas libres.

Cuando existe tiempo de trabajo asociado, se pueden implantar algunas medidas preventivas dirigidas a **reducir la tensión en los momentos de mayor simultaneidad** de las exigencias laborales y familiares, como pueden ser:

- Simplificar o agilizar los procedimientos de solicitud y autorización cuando exista una urgencia personal por la que la persona trabajadora deba ausentarse.
- Permitir y facilitar ausentarse del trabajo para atender necesidades urgentes o impostergables de cuidados de las personas dependientes.

ALTAS DEMANDAS LABORALES

Además, se pueden establecer medidas preventivas destinadas a ajustar las **altas demandas laborales**. De esta

manera se evita generar tensión en la persona trabajadora y se reduce la necesidad de alargamientos de la jornada de trabajo para asumir la sobrecarga de trabajo. Para ello se recomienda, por ejemplo:

- Planificar y distribuir la carga de trabajo de forma realista y consensuada con las personas que la asumen. Es decir, respetar el equilibrio entre la carga de trabajo y el tiempo disponible, incluyendo la necesidad de realizar pausas, siendo fundamental para aliviar la presión.
- Asignar el trabajo con base en una buena planificación en términos de cantidad, calidad y tiempo. En este sentido, los mandos superiores deberán dimensionar adecuadamente el tiempo que implica la realización de una tarea antes de encomendarla.
- Clarificar objetivos, recursos y responsabilidades en el desarrollo del trabajo.
- Fomentar el trabajo en equipo, aclarando quién es la persona responsable de cada tarea y qué tarea realiza cada persona.
- Disponer de tecnología, equipos y procesos de trabajo adecuados a las tareas que se realizan.
- Contar con criterios de priorización cuando surjan tareas imprevistas y determinar el tiempo de dedicación a la tarea y evitar la sobrecarga de trabajo puntual.
- Programar rotaciones de tareas en trabajos en los que sea factible la polivalencia, particularmente permitir rotar al personal cuando haya exposición a altas demandas emocionales, por ejemplo, por trabajar de cara al público o con pacientes con pronósticos complicados.

BAJA AUTONOMÍA Y CONTROL DE LOS TIEMPOS

Por otro lado, la intervención sobre la **autonomía y el control de los tiempos** es necesaria para aliviar las situaciones de CTF o doble presencia. En este sentido, cuando el tipo de trabajo lo permita, se recomienda:

- Establecer márgenes de flexibilidad horaria de entrada y salida. Para una mayor flexibilidad en el cumplimiento del horario laboral, establecer el cómputo total a nivel semanal o, incluso, mensual. De esta forma aumenta el control de la persona trabajadora sobre su tiempo de trabajo.
- Facilitar la disponibilidad del calendario y los horarios laborales anualmente y, en todo caso, informar y concretar con la suficiente antelación los posibles cambios. Establecer unos plazos razonables de preaviso, (mínimo 7 días siendo recomendable 15 días), para los cambios de horario ineludibles. Excluir de los cambios a personas con jornadas reducidas por el ejercicio de algún derecho de conciliación o por contrato a tiempo parcial.
- Promover o aumentar los días y horas de libre disposición, es decir, permitir ausentarse del trabajo por necesidades personales determinados días u horas al año no recuperables.
- Promover bolsas de horas de libre disposición, en las que sea el trabajador o trabajadora quien decida cuando recupera las horas.
- Contar con mecanismos que faciliten el cambio de turno a decisión del trabajador o trabajadora y que no penalicen, en aquellos casos en los que el horario es rígido por motivos del servicio o producción, por ejemplo, por el sistema de permutas con compañeros y compañeras.
- Realizar un buen diseño del puesto, incluyendo las

tecnologías utilizadas, de forma que permitan que el trabajador o trabajadora pueda controlar su tiempo de descanso y abandonar su puesto si le surge algún imprevisto.

- Marcar los objetivos a alcanzar de forma consensuada con la persona trabajadora o el equipo, pero ofrecer autonomía a la persona trabajadora para establecer cómo alcanzarlos. De esta forma, se permite a la persona trabajadora que planifique y priorice las tareas que tiene que realizar y establezca su ritmo de trabajo y sus pausas.
- Permitir la participación del trabajador o de la trabajadora para decidir cuándo y cómo obtener la compensación de los excesos de jornada (fecha, en días enteros, en horas...).

Se pueden encontrar más propuestas de medidas que mejoran el CTF en el informe de Eurofound (2018).

CONSIDERACIONES PREVIAS A LA IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS

A la hora de establecer medidas preventivas debemos analizar si efectivamente se trata de medidas que favorecen la conciliación, así como que no provocan la exposición a otros factores de riesgo psicosocial. En este sentido, las medidas de flexibilización en la relación laboral, como por ejemplo el trabajo a tiempo parcial o las excedencias laborales, no son medidas de conciliación ideales. Aunque se experimente menos CTF, suponen una pérdida de ingresos y de desarrollo profesional. Los datos muestran que en la gran mayoría de los casos no es una opción voluntaria, principalmente en el caso de las mujeres, (véanse por ejemplo los datos del INE¹; Eurofound, 2018).

Por otra parte, la flexibilidad en los tiempos, es decir, permitir mayor autonomía y control sobre los horarios de entrada, salida y pausas, a pesar de ser una medida que alivia la tensión del CTF, puede ser muy contraproducente si las demandas se mantienen altas, sobre todo si existe una gran carga de trabajo, porque finalmente lo que se produce es una suma de cargas y horas de trabajo difíciles de asumir y mantener en el tiempo sin que se produzca pérdida de salud.

En relación con el teletrabajo como medida de flexibilización del lugar de trabajo, puede suponer un impacto positivo en la conciliación, pero también un aumento de conflictividad, muy especialmente para las mujeres dado que, como han demostrado los estudios llevados a cabo durante la pandemia, se da una diferencia de género en la interiorización personal y percepción social de las responsabilidades familiares, que hace que las mujeres se muestren más disponibles y accesibles a la hora de asumir la realización de tareas domésticas y de cuidados además de las laborales, mientras que los hombres las supeditan a sus prioridades laborales. Moreno (2021) señala que en el caso del teletrabajo “se pasa de una doble presencia simbólica a la doble presencia simultánea y material”, con potencial de generar problemas de gestión temporal como la hiperconexión o la desincronización. La dificultad para desconectar y la dificultad para sincronizar horarios con el resto del equipo puede provocar aumento de la carga de trabajo y alargamiento de la jornada laboral restando

horas de descanso. Evitar estas situaciones es un objetivo del diseño del trabajo a distancia saludable que, en cualquier caso, debe ser voluntario y reversible.

Por último, hay que destacar las oportunidades que ofrece el trabajo coordinado entre las medidas y planes de igualdad y el de prevención de riesgos laborales. La normativa en materia de igualdad obliga a las empresas con plantillas de 50 o más personas trabajadoras a elaborar un plan de igualdad que debe contemplar tres fases principales: el diagnóstico, las medidas necesarias para garantizar la igualdad de género y su evaluación y seguimiento. La fase de diagnóstico va dirigida a identificar y a estimar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento. La fase de diagnóstico debe contemplar el análisis de:

- Las actividades de prevención de riesgos laborales, incluida la materia que se trata en esta NTP.
- La jornada de trabajo.
- Las medidas de conciliación y corresponsabilidad, contemplando la dimensión de género.

Un adecuado análisis en la fase de diagnóstico permitirá determinar las mejores medidas de actuación. Por ello, el trabajo conjunto en las empresas entre las estructuras de prevención y las de igualdad es una oportunidad para identificar las exposiciones desfavorables para la salud e identificar medidas de acción para actuar sobre ellas. Para conseguir este objetivo se recomiendan dos medidas específicas: que las personas que trabajan en el área de prevención de riesgos laborales y las que trabajan en temas de igualdad estén formadas en ambos ámbitos y que las actividades del Comité de Seguridad y Salud, de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estén coordinadas.

3. CONCLUSIONES

Dado que la evidencia científica muestra que los países con políticas, culturas y prácticas más igualitarias y con mayor apoyo político y social a las madres y padres trabajadores muestran mejor índices de salud, es importante intervenir desde la prevención de riesgos laborales con el fin de lograr que organizaciones y empresas sean más igualitarias. Para ello, el primer paso es reconocer que las responsabilidades, demandas y tiempos de trabajo remunerado y doméstico-familiar de cuidados no conforman espacios estancos y separados, sino que funcionan como vasos comunicantes que se interfieren mutuamente. Esta premisa debe guiar tanto la evaluación como la intervención de los riesgos psicosociales laborales, de forma que el CTF sea integrado en la gestión psicosocial como un riesgo psicosocial más. A la hora de adoptar medidas preventivas en las empresas y las organizaciones laborales, se centrarán en prácticas saludables de gestión de los tiempos y de las demandas laborales o, dicho de otro modo, en una adecuada organización, información y control de las jornadas de trabajo y en una dimensión proporcionada de las cargas de trabajo, de forma que se minimice la tensión provocada por la simultaneidad de demandas laborales y familiares.

¹ INE. Mujeres y hombres en España. Capítulo 5. Conciliación trabajo y familia (actualizado 17 octubre 2022). Disponible en: https://www.ine.es/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou

BIBLIOGRAFÍA

BORGMANN, LS.; RATTAY, P. y LAMPERTET, T. Health-Related Consequences of Work-Family Conflict From a European Perspective: Results of a Scoping Review. 2019

EUROFOUND. Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2018 [consulta: 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf

INSHT. Factores psicosociales: metodología de evaluación. 2012. [consulta: 21 de diciembre de 2022] Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/326775/926w.pdf>

INSST. FPSICO 4.1. Método de evaluación de factores psicosociales. Manual técnico y de uso de la aplicación informática. 2022. [consulta: 21 de diciembre de 2022] Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/FPSICO+4.1+Manual+de+uso.pdf/5d6ae7da-ae51-486c-c7e0-990e8d61e022?t=1660131894697>

LUNAU T, BAMBRA C, EIKEMO TA, VAN DER WEL KA y DRAGANO N. A balancing act? Work-life balance, health and well-being in European welfare states. *European Journal of Public Health*. 2014, vol. 24, no.3, pp. 422-427.

MONCADA S, LLORENS C, SALAS S, MORIÑA D, NAVARRO A. (2021) La tercera versión de COPSOQ-ISTAS21. Un instrumento internacional actualizado para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista Española de Salud Pública*. 2021; vol. 95. [consulta: 21 de diciembre de 2022] Disponible en: https://www.sanidad.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL95/ORIGINALES/RS95C_202105075.pdf

MONCADA, S., LLORENS, C. y ANDRÉS, R. *Manual del método COPSOQ-ISTAS21 (versión 3) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas de 25 o más trabajadoras y trabajadores*. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud-F1M. (En prensa).

MONCADA, S.; LLORENS, C.; NAVARRO, A. y KRISTENSEN, T. ISTAS21 COPSOQ: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*. 2005, vol. 8, no. 1, pp. 18-29. [consulta: 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1359

MORENO, S. Que teletrabajen ellos. Aprendizajes de la pandemia más allá de lo obvio. MRA ediciones. 2021. Barcelona

NORMATIVA

Promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Ley 39/1999, de 5 de noviembre. Boletín Oficial del Estado, nº 266 (06-11-1999).

Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Ley orgánica 3/2007, de 22 marzo. Boletín Oficial del Estado, nº 71 (23-03-2007).

Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo. Boletín Oficial del Estado, nº 57 (07-03-2019).

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. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. Boletín Oficial del Estado, nº 272 (14-10-2020).

Igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. Boletín Oficial del Estado, nº 272 (14-10-2020).