

# DESAFÍOS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EL SIGLO XXI

(30 años de la Ley Prevención  
Riesgos Laborales 1995-2025)

IX Congreso Internacional y XXII Congreso Nacional  
de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social



# **DESAFÍOS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EL SIGLO XXI**

**(30 años de la Ley Prevención  
Riesgos Laborales 1995-2025)**

IX Congreso Internacional y XXII Congreso Nacional  
de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social

Edita:

Ediciones Laborum, S.L.

Avda. Gutiérrez Mellado, 9 - Planta 3ª, Oficina 21

30008 Murcia

Tel.: 968 24 10 97

E-mail: [laborum@laborum.es](mailto:laborum@laborum.es)

[www.laborum.es](http://www.laborum.es)

D.L.: MU 1593-2025

ISBN: 979-13-88025-02-0

ISBN Tomo I: 979-13-88025-03-7

ISBN Tomo II: 979-13-88025-04-4

ISBN Digital: 979-13-88025-05-1

© Copyright de la edición, Ediciones Laborum, 2025

© Copyright del texto, sus respectivos autores, 2025

Ediciones Laborum, S.L. no comparte necesariamente los criterios manifestados por los autores en el trabajo publicado.

La información contenida en esta publicación constituye únicamente, y salvo error u omisión involuntarios, la opinión de su autor con arreglo a su leal saber y entender, opinión que subordinan tanto a los criterios que la jurisprudencia establezca, como a cualquier otro criterio mejor fundado.

Ni el editor, ni el autor, pueden responsabilizarse de las consecuencias, favorables o desfavorables, de actuaciones basadas en las opiniones o informaciones contenidas en esta publicación.



OPEN ACCESS

Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (BY-NC-ND): El material puede ser distribuido, copiado y exhibido por terceros si se muestra en los créditos. No se puede obtener ningún beneficio comercial. No se pueden realizar obras derivadas.

# **Programación neurolingüística ante la injusticia epistémica como obstáculo para la prevención de riesgos psicosociales con perspectiva de género: el ejemplo del *gaslighting* laboral**

AINHOA NIETO GARROTE  
*Investigadora predoctoral*  
Universidad de Deusto  
ainhoanieto@deusto.es

## **1. Punto de partida**

### **1.1. La problemática gestión del riesgo psicosocial y el uso de técnicas cualitativas en la empresa**

Mediante una investigación realizada por el Centro Nacional de Nuevas Tecnologías (CNNT) y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) se alcanzaron unos resultados que evidencian que, en España, el abordaje de la gestión de los factores de riesgo psicosocial (FRP) junto a los riesgos psicosociales que pueden generar es aún insuficiente<sup>1</sup>.

Los resultados de la investigación revelan que lo más habitual es que las organizaciones no lleven a cabo ninguna actuación para prevenir los riesgos psicosociales por sí mismas, sino únicamente de forma reactiva, como, por ejemplo, cuando son requeridas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) para que realicen una evaluación de riesgos psicosociales. Es

---

1 Cnnt; Insst: «Estudio sobre la gestión del riesgo psicosocial en España y el uso de las técnicas cualitativas en la empresa», 2024.

más, se contempla que ni tan siquiera ante ese escenario se produce una verdadera implantación de medidas preventivas que eliminen o minimicen los riesgos psicosociales detectados por medio de la evaluación (a lo que hay que añadir las lagunas en la detección). A su vez, se considera que la cultura organizativa en términos generales se reduce al cumplimiento documental.

Por otro lado, respecto a las técnicas cualitativas se detecta que sin perjuicio de ser consideradas técnicas que facilitan el profundizar y contextualizar la forma en la que se materializan los FRP, hasta el momento no se emplean lo suficiente. Entre las técnicas cualitativas destacadas para este ámbito se encuentran las entrevistas (para la fase de identificación y evaluación de los FRP) y las técnicas grupales como grupos focales para el consenso y talleres para la participación (para la fase de intervención). Sin embargo, es menester tener en cuenta que la actuación preventiva, aunque comparte algunos elementos procedimentales propios de la investigación social, no comparte objetivos, el contexto de actuación, las limitaciones, los requerimientos, ni los requisitos. Es por todo ello que el uso de técnicas cualitativas originarias de la investigación social debe adaptarse a las peculiaridades de la actuación preventiva organizacional. También se debe a ello que para el empleo de las técnicas cualitativas haya de tenerse presente el contenido del art. 5.2 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)<sup>2</sup>, que exige una especial cualificación por parte de la persona técnica de PRL que la aplique<sup>3</sup>. Como principal problema, el INSST ha detectado lo que califica de profundo desconocimiento sobre los riesgos psicosociales en el ámbito laboral destacando entre los motivos la falta de una regulación normativa específica. Además, se estima que dicho desconocimiento puede provocar falta de confianza y que la materia no tenga prioridad entre las líneas de actuación preventiva.

## 1.2. El insuficiente, atomizado y estanco marco normativo

Aunque se ha pretendido dar una visión positiva al presente estudio en tanto se traen a colación algunos medios disponibles para avanzar en la detección y prevención de los riesgos psicosociales con perspectiva de género, la deficiencia de la normativa existente incita a que se recuerden algunas pinceladas que la representen.

Resulta desalentador que debamos seguir insistiendo en que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)<sup>4</sup> incluya la regulación de la prevención de riesgos psicosociales. A su vez, también es desalentador que como consecuencia de dicho estancamiento se requiera insistir reiteradamente, por el momento, sin lograr resultado alguno, en una reforma del cuadro de enfermedades profesionales (EE. PP.) aprobado por el Real Decreto 1299/2006<sup>5</sup> para que incluya las afecciones de etiología psicosocial<sup>6</sup>. En esa línea se observa una carencia de impulso del exigente pero factible mecanismo de reforma previsto en el precepto segundo del mismo texto normativo (hasta el momento, la única vía para su actualización). Razonablemente, la doctrina también plantea que una de las salidas a este círculo vicioso es cambiar el sistema de lista<sup>7</sup> (que

2 «BOE» núm. 27, de 31/01/1997.

3 Así lo interpreta el Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la ITSS en riesgos psicosociales.

4 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. «BOE» núm. 269, de 10/11/1995.

5 Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. «BOE» núm. 302, de 19/12/2006.

6 Por todos, CONTRERAS HERNÁNDEZ, Ó.: «La inclusión de los riesgos psicosociales en el cuadro de enfermedades profesionales: evidencias y propuestas para una revisión legal». En *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria: IV Congreso Internacional y XVII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*. Laborum, 2020. pp. 433-444.

7 MONEREO PÉREZ, J. L.; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.; RODRÍGUEZ INIESTA, G.: «Observaciones sobre el sistema normativo de tutela de los riesgos psicosociales en clave de género: por un enfoque transversal e integrador». *Revista crítica de relaciones de trabajo*, Laborum, n° 10, 2024, pp. 13-33.

aunque el Tribunal Supremo finalmente la calificase de abierta y sujeta a la acreditación de la relación de causalidad no ofrece garantías desde el punto de vista preventivo).

En todo caso, centrar la atención en un encuadramiento *ex post* (reactivo, cuando el daño ya se ha producido) de las dolencias psicológicas en el incumplimiento de las obligaciones genéricas del empresario no solo es insuficiente, sino que vacía de contenido la razón de ser de la PRL. De igual modo, no procede cargar la responsabilidad en la vía judicial al amparo de preceptos genéricos como el que reconoce el derecho de las personas trabajadoras a la integridad física y a una política de PRL *ex art.* 4.2. d) del TRLET<sup>8</sup> en relación con el art. 14.1 de la LPRL, así como al respeto a la intimidad y la consideración debida incluida la protección frente al acoso, entre otros motivos, por razón de sexo *ex apartado e)* del mismo precepto o el que prevé la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo del art. 19 del TRLET. Ante la inexistencia de un tratamiento normativo específico de los FRP ocurre lo mismo en cuanto a los principios genéricos de la acción preventiva del art. 15 y lo relativo al plan de PRL, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del art. 16 de la LPRL (a lo que hay que añadir la calificación de contingencias por la vía del art. 156 del TRLGSS<sup>9</sup> en asimilación al AT, cuyas desventajas son conocidas). Y es que, como bien evidencia la doctrina que repasa el marco normativo sobre la materia<sup>10</sup>, este es pobre.

Si se revisa la página web oficial del INSSST, donde se indica que se recoge la normativa nacional de riesgos psicosociales en general y en particular, entre otros escenarios, los relativos al acoso por razón de sexo y se revisa cada uno de los artículos de la normativa denominada como «general» se puede observar la discordancia existente. No solo no se establecen normas generales en materia de prevención de riesgos psicosociales, sino que se citan artículos sobre los que resulta incomprensible su traída a colación<sup>11</sup>.

Veamos unos ejemplos. Se cita la Disposición Adicional Única del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo<sup>12</sup>, dedicada a las condiciones ambientales en el trabajo al aire libre, cuyo contenido nada tiene que ver con el establecimiento de normas generales preventivas psicosociales, sino que delimita el tiempo de exposición a esa clase de riesgos. En los mismos términos, se cita el art. 9.e) del Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto<sup>13</sup>, por el que se concede a las personas trabajadoras expuestas al amianto al menos diez minutos para su aseo personal antes y después de la pausa para la comida. En la misma línea, el art. 6.2 del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo<sup>14</sup> reconoce a las personas trabajadoras expuestas a dichos riesgos diez minutos para su aseo personal antes y después de la pausa de la comida (esta vez, como máximo). Exactamente los mismos veinte minutos se prevén por medio del art. 7.2 Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los

8 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 24/10/2015.

9 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 31/10/2015.

10 FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S.: «La regulación jurídica de los riesgos psicosociales en España: un análisis de las últimas novedades». *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 5, nº 13, 2024, pp. 84-101.

11 Disponible en: <https://www.inssst.es/normativa/riesgos-psicosociales/general>.

12 «BOE» núm. 97, de 23/04/1997.

13 «BOE» núm. 86, de 11/04/2006.

14 «BOE» núm. 124, de 24/05/1997.

trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo<sup>15</sup>, para las personas expuestas a tales riesgos. Sin perjuicio de la importancia de dichas medidas, el hecho de que el INSSST enmarque en su portal de transparencia (dentro del presunto marco normativo general de prevención de riesgos psicosociales) normas como las citadas, por las que se conceden veinte minutos de descanso a las personas expuestas a riesgos de alto nivel, resulta bastante incomprensible porque se intenta trasladar a la ciudadanía una imagen que no corresponde a la realidad.

Entre las remisiones más o menos útiles de la lista del portal de transparencia del INSSST, por medio del art. 16.1<sup>16</sup> de la Ley de Trabajo a Distancia<sup>17</sup> se hace una mención directa a los riesgos psicosociales. Otra de las insuficientes alusiones aisladas es la de la fatiga informática del art. 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales<sup>18</sup>, por el que se aborda el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

También se hace mención expresa mediante la Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio, por la que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario<sup>19</sup> (arts. 4.3, 5.3, 6.2.1).1º no recogidos en el referenciado marco de la web del INSSST). Evidentemente, el ámbito de aplicación de dicha normativa se circunscribe a esa materia. Lo mismo sucede con el art. 1 del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar<sup>20</sup>, por el que se modificó la LPRL añadiendo la Disposición Adicional 18ª, que establece que «en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad». Además de la insuficiencia del contenido y sin perjuicio de la especial exposición de dicho colectivo específico de mujeres, el ámbito de aplicación excluye el resto de relaciones laborales.

En definitiva, lo que parece innegable es que el camino de la atomización normativa, además de resultar interminable, va a seguir dificultando la salvaguarda de la salud mental en el ámbito laboral.

El referenciado portal web del INSSST también tiene un apartado dedicado a la normativa sobre riesgos psicosociales relacionados con el acoso sexual y por razón de sexo y lo cierto es que se da la misma atomización (el último supuesto es el que aquí interesa por la ejemplificación que se expondrá más adelante). No obstante, aunque aquí no se vaya a tratar el acoso sexual tampoco puede dejar de mencionarse que si bien la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre,

15 «BOE» núm. 124, de 24/05/1997.

16 «La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada».

17 Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. «BOE» núm. 164, de 10/07/2021.

18 «BOE» núm. 294, de 06/12/2018.

19 «BOE» núm. 182, de 31 de julio de 2013, páginas 55812 a 55819 (8 págs.)

20 «BOE» núm. 216, de 08/09/2022.

de garantía integral de la libertad sexual<sup>21</sup> recoge por primera vez la violencia sexual como riesgo laboral mediante su art. 12 dedicado a la prevención y sensibilización de este tipo de violencia en el ámbito laboral, en ese precepto no se menciona el prisma psicosocial y viene siendo criticado por el tipo de formulación, que parece tratar el problema como si solo incumbiera a las mujeres pues el deber de informar se dirige hacia ellas<sup>22</sup>.

Hecha la matización, uno de los principales amparos normativos al que atenernos mientras no se desarrollen suficientemente las obligaciones preventivas en torno a los riesgos psicosociales con perspectiva de género relacionados con la integridad moral en el trabajo lo otorga el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>23</sup> en relación con el art. 27.3.c) de la misma Ley. Procede citar el contenido del art. 48 porque el apartado primero establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de, entre otras conductas, aquellas que atenten contra la integridad moral en el trabajo (incidiendo especialmente en el acoso por razón de sexo) y que con dicha finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, «tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación». El apartado segundo establece que los representantes de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir la comisión de dichas conductas mediante la sensibilización de las personas trabajadoras y «la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos». Si bien parte de la doctrina considera que no ha supuesto un gran avance en materia de PRL, también se considera positivo el margen que se le da a la negociación colectiva<sup>24</sup>.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), mediante su último informe sobre estrategias de legislación en materia de riesgos psicosociales<sup>25</sup> sigue insistiendo en que, además de diseñar marcos normativos que establezcan obligaciones claras para los empleadores sin perjuicio de tener que adaptarlas a las necesidades organizacionales y sectoriales específicas, conviene evitar normativas complejas para que sean más accesibles, comprensibles y aplicables. Ello no obsta para que revistan suficiente calidad técnica, desarrollo y especificidad.

Resulta muy interesante el cambio de prisma planteado como conclusión de otra de las investigaciones de la EU-OSHA<sup>26</sup> en la que, a diferencia de lo que viene haciéndose, no se pone a la persona afectada por los riesgos psicosociales como el problema a tratar, sino al entorno de trabajo que la ha colocado en tal situación. Es decir, se trata de «desindividualizar el riesgo»<sup>27</sup>: realizar intervenciones que se centren en el entorno laboral en lugar de únicamente

21 «BOE» núm. 215, de 07/09/2022.

22 «Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras».

23 «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

24 CASTRO TRANCÓN, N.: «Intervención normativa ante los riesgos psicosociales laborales con perspectiva de género». *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, nº 44, 2020, pp. 278-308. Y para revisar la evolución de la negociación colectiva sobre la materia, véase: URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M.: «La prevención de la violencia de género en el trabajo: análisis de la negociación colectiva del País Vasco». *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, nº 23, 2010, pp. 155-196.

25 Informe disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/strategies-and-legislation-psycho-social-risks-six-european-countries>.

26 Eu-Osha: *A review of good workplace practices to support individuals experiencing mental health problems*. Luxembourg Publications Office of the European Union, 2024.

27 A diferencia de fórmulas como la que contiene el art. 19 de la LPRL, que únicamente exige la formación de las personas trabajadoras sobre los riesgos asociados al puesto que ocupan.

en la persona. En ese sentido, la EU-OSHA encontró varios artículos que sostenían que las adaptaciones laborales son una práctica prometedora cuyo uso es una sólida recomendación de la Organización Mundial de la Salud. En definitiva, en materia de salud mental conviene promover una responsabilidad compartida.

A su vez, la EU-OSHA recomienda la introducción de definiciones integrales de los riesgos psicosociales habida cuenta de la complejidad que supone su naturaleza multifactorial para su identificación y gestión. Como es evidente, la EU-OSHA recuerda que unas definiciones legales claras ayudan a garantizar que tanto las dinámicas interpersonales, las condiciones laborales y los riesgos puedan afrontarse eficazmente. De igual forma, insta a que se desarrollen guías e instrumentos de inspección en clave de género y que se forme a las personas trabajadoras. Huelga decir que también es necesario garantizar que las personas encargadas del servicio de PRL, además de conocer las realidades descritas desarrollen suficientes habilidades comunicativas con perspectiva de género<sup>28</sup>.

Asimismo revisten importancia razonamientos como los de HERRERO TOMÁS<sup>29</sup> sobre que un avance en la mejora de las condiciones de trabajo y salud de las mujeres va mucho más allá de la protección de la salud reproductiva y de la maternidad y para ello es fundamental que se tenga en cuenta una visión amplia de la realidad que facilite la detección de FRP específicos. Obviar este otro tipo de exposiciones por parte de las mujeres reduce las políticas a criterios que pueden parecer neutros pero que siguen patrones masculinizados<sup>30</sup>.

## 2. Cuestiones paralelas que obstaculizan la prevención de riesgos psicosociales con perspectiva de género

En el presente, la investigación jurídica no puede caminar sola para la consecución de una protección normativa efectiva en clave social. A mayor abundamiento, en el campo de la PRL la dependencia de la ciencia es total. A su vez, el quinto objetivo de la Estrategia Española para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2023-2027) es introducir la perspectiva de género en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>31</sup>. Esto implica, como bien recoge el INSST, conocer y visibilizar riesgos que pudieran no valorarse suficientemente desde la perspectiva de género.

Como no puede ser de otra manera, entre las líneas de actuación de la estrategia se encuentra la revisión del marco normativo para integrar la perspectiva de género, así como la incorporación de dicha perspectiva a las actuaciones de sensibilización y las actuaciones de vigilancia y control. Junto a las consideraciones predichas, hay que tener en cuenta que la gestión de riesgos psicosociales tiene cuatro pilares fundamentales: la identificación de los riesgos (del propio puesto, relacionales u organizacionales, etc.), la evaluación de riesgos y medidas preventivas, el control de riesgos (adopción de medidas de protección y corrección) y seguimiento y evaluación

28 Algunas sucintas menciones a la formación en técnicas de comunicación y comunicación efectiva se contienen en el RSP y la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el RSP, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar las actividades de auditoría del sistema de prevención de las empresas.

29 HERRERO TOMÁS, N.: «Vigilancia de la salud y perspectiva de género»; VV. AA.: *Prevención de riesgos laborales y perspectiva de género*. SIERRA HERNANZ, E. y VALLEJO DA COSTA, R. (Dir.), Madrid: Aranzadi, 2024.

30 GRAU PINEDA, C.: «Sobre la imperiosa necesidad de incorporar el sesgo de género en la gestión de los riesgos psicosociales». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 2017, pp. 23-58.

31 Insst, O. A., M. P.: *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023-2027*. Madrid, 2023, en la línea del 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.

continuos. Consecuentemente, el enfoque de género ha de incorporarse transversalmente a cada uno de ellos (algo que los estudios especializados en la materia llevan muchos años advirtiendo<sup>32</sup>).

Por otro lado, el art. 4.2. del Convenio 190 de la OIT de 2019 sobre la violencia y el acoso (al que España se adhirió en 2022<sup>33</sup>) establece la obligación de impulsar una serie de estrategias para integrar el enfoque de género en la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Sus preceptos se construyen sobre las ideas de un preámbulo que insiste en observar las causas subyacentes de los FRP, como son los estereotipos de género, las múltiples e interseccionales formas de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, lo cual es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Por más que tratemos de separar las esferas personales y profesionales, los roles de género en el medio laboral no constituyen el único elemento que determina la salud de las personas trabajadoras, sino que entran en juego las relaciones de género del medio extralaboral que conforman dinámicas que no pueden obviarse en el análisis de la salud de las personas trabajadoras. A su vez, el género determina la exposición y el acceso a recursos que promuevan la prevención de los riesgos y salvaguarden la salud física y mental (lo que también incluye la información y el conocimiento sobre ello). El género también determina cómo se manifiestan las dolencias, su frecuencia y severidad (también, las repercusiones sociales del padecimiento de la enfermedad y la respuesta de los servicios y sistemas de salud)<sup>34</sup>.

Sentadas estas notas, quizás alguna persona lea la forma en la que se manifiesta el tipo de maltrato que se tratará a continuación (el *gaslighting* laboral de género) y se sienta identificada, pero no haya podido calificarlo porque las conceptualizaciones generalizadas únicamente se centran en la violencia más extrema. Ese escenario es el que procede analizar en este punto tanto a título individual como colectivo; la evidente incapacidad de detectar los FRP «invisibles» que responden al patriarcado estructural que persiste en las relaciones laborales.

## 2.1. La injusticia epistémica

La inobservancia individual y colectiva de ciertas realidades provoca lo que MIRANDA FRICKER denominó injusticia epistémica. La injusticia epistémica tiene dos vertientes: la injusticia testimonial y la hermenéutica<sup>35</sup>. En palabras de FRICKER, mientras la primera «se produce cuando un emisor es desacreditado debido a los prejuicios que de él tiene su audiencia», la segunda «se produce ante la incapacidad de un colectivo para comprender la experiencia social de un sujeto debido a una falta de recursos interpretativos, poniéndolo en una situación de desventaja y de credibilidad reducida». Veamos algunas de sus traducciones.

Tras la revisión realizada, se comparte la consideración de SANTAMARÍA sobre que, a pesar de la proliferación de estudios de distintas áreas del conocimiento por los que se aplica la teoría de la injusticia epistémica, parece que hasta el momento no se observa en el área jurídica<sup>36</sup>.

32 Véase, por ejemplo, el apoyo que tenía en 2011, mucho antes del establecimiento del objetivo quinto de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023-2027): GONZÁLEZ GÓMEZ, M.ª: «Salud laboral y género: Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales». *Medicina y Seguridad del trabajo*, vol. 57, 2011, pp. 89-114.

33 «BOE» núm. 143, de 16 de junio de 2022, páginas 82959 a 82966 (8 págs.)

34 Véanse las evidencias médicas que publica *The Lancet*: MAUVAIS-JARVIS, F. et al.: «Sex and gender: modifiers of health, disease, and medicine». *The Lancet*, vol. 396, nº 10250, 2020, pp. 1-18.

35 Para ahondar en los conceptos puros: FRICKER, M. *Injusticia epistémica*. Herder Editorial, 2017.

36 SANTAMARÍA, D. L.: «Injusticia epistémica». *EUNOMÍA. Revista En Cultura De La Legalidad*, nº 24, 2023, pp. 274-299.

Este trabajo pretende seguir abriendo dicho camino, también defendido por LEMA AÑÓN<sup>37</sup>. A continuación, paso a esbozar algunas de sus ideas eminentemente enmarcadas en otro contexto jurídico, que precisamente quiero trasladar al ámbito de la prevención de riesgos psicosociales.

En primer lugar, SANTAMARÍA ve la injusticia epistémica proyectada al ámbito judicial y especialmente, al procesal. El ejemplo más visual es el de la injusticia testimonial y cómo esta afecta al curso de los procesos como consecuencia de los sesgos cognitivos (prejuicios inconscientes) en los juzgadores y la práctica de la prueba testifical. Pero como plantea la autora también cabe dar un paso más y observar la injusticia hermenéutica, que puede tener su manifestación en la argumentación jurídica, por ejemplo. En el asunto real que se trae a colación mediante el citado estudio se aprecia una injusticia hermenéutica porque se detecta un desconocimiento del juzgador *a quo* sobre el concepto de intimidación ambiental (y resulta inútil que el juzgador *ad quem* lo conociese porque no podría alterar la valoración de los hechos probados en primera instancia).

Aunque pueda resultar sorprendente, sigue siendo necesario insistir en que los juristas podemos formar parte de la construcción y transmisión de interpretaciones y conceptos nuevos desde el punto de vista jurídico, pero inspirados en otras disciplinas o valiéndonos de estas, que se adecuen a la experiencia de las personas que forman los distintos colectivos sociales (desde los trabajos académicos hasta la legislación y la actividad judicial). La referida autora lo ejemplifica con la laguna hermenéutica que existía sobre la intimidación ambiental y cómo se cubrió mediante su conceptualización por distintas vías para poder actuar frente a ella. Y como admirablemente defiende SANTAMARÍA citando a su vez a MEDINA, somos colectivamente responsables de las injusticias epistémicas y tenemos la obligación y la oportunidad de enfrentarlas (independientemente de los grados, según la posición de cada uno y en la medida de lo posible). En suma, es esencial la claridad con la que la mencionada autora se refiere a la amenaza que suponen las injusticias epistémicas (tanto a nivel personal como institucional) y la responsabilidad de quienes de alguna forma influyen en la elaboración y aplicación de los valores superiores y derechos fundamentales de nuestro ordenamiento jurídico.

En definitiva, comparto la consideración sobre que el estudio de la injusticia epistémica puede servir de herramienta de gran alcance para lograr la protección de situaciones injustas que realmente pasan desapercibidas. En esencia, la generación de conocimiento sobre la teoría de la injusticia epistémica y su aplicación a los estudios de investigación jurídica puede servir de protección y se incorpora al presente trabajo por creer firmemente en ello.

En segundo lugar, LEMA AÑÓN va más allá porque advierte que desde el Derecho también se pueden generar ignorancias y que no se trata de meros vacíos de conocimiento que simplemente tienen que ser «colmados», sino que se crean activamente porque favorecen los propósitos de dominación. El autor se pregunta qué papel puede jugar el Derecho en la generación de injusticias epistémicas y qué puede hacer el Derecho para combatirlas. Para ello, afirma que no se puede dar una respuesta generalizada, sino de forma casuística. Dicho autor también afirma que el Derecho «se muestra incapaz por sí solo de hacer frente a una injusticia hermenéutica basada en prejuicios ampliamente asentados».

Precisamente, ese es el ejercicio que se plantea en la presente comunicación por medio de la visibilización del *gaslighting* laboral de género. En efecto, teniendo en cuenta cuestiones de injusticia insertas en la construcción social del conocimiento, el Derecho también puede hacer

37 LEMA, C.: «De la ignorancia del derecho a la injusticia epistémica en el derecho: Injusticia testimonial e injusticia hermenéutica como obstáculos para el acceso a la justicia». *Serie Sociojurídica* Oñati, vol. 13, núm. 3, 2023, pp. 761-796.

las veces de instrumento de injusticia y opresión: LEMA AÑÓN lo plantea desde la perspectiva de la ignorancia del Derecho y la presente comunicación desde la perspectiva de la ignorancia por parte del legislador y de las organizaciones e incluso los servicios de prevención sobre ciertos FRP que afectan mayoritariamente a las mujeres. De esta forma, sostengo que esto requiere que se dé una prevención frente a la propia injusticia epistémica trasladada a la PRL.

## 2.2. El ejemplo del *gaslighting* laboral

Aunque se trata de un fenómeno desconocido para el ámbito de la PRL, el *gaslighting* («luz de gas») tiene su origen nada menos que en una obra de teatro de 1938 que reflejaba una dinámica de manipulación psicológica de un cónyuge (hombre) hacia el otro (mujer), en la que, entre otras cosas, alteraba las lámparas de gas de la casa, escondía objetos mientras la acusaba de haberlos cogido, agredía a su perro e insinuaba que estaba inestable, en aras de que esta terminase pensando que había perdido la cordura<sup>38</sup>.

Para comprender adecuadamente el fenómeno del *gaslighting* es menester analizar el problema desde el punto de vista sociológico<sup>39</sup>, porque como bien señala la doctrina, las micro tácticas de abuso se encuadran en macro condiciones de desigualdad. Estrechamente ligado a esto aparece la vieja asociación misógina de feminidad e irracionalidad (junto a otros estereotipos como el exceso de emocionalidad y un descontrol de las emociones), lo que resulta de gran utilidad para construir relaciones de dominación. Esta situación se traslada al ámbito laboral e institucional, en el que las dinámicas del *gaslighting* provocan una falta de credibilidad sobre las mujeres en instituciones poderosas. Como se deduce de lo expuesto, se observa que mayoritariamente las víctimas son mujeres mientras que los agresores son en su mayoría hombres (lo que responde a la estructura patriarcal de poder).

El *gaslighting* laboral<sup>40</sup> se considera una forma de manipulación psicológica ejercida por personas que poseen autoridad con objeto de controlar a una o varias personas compañeras de trabajo, que, en esencia, se caracteriza por una deslegitimación del discurso y de la percepción de la realidad de la víctima (mediante la negación de los hechos, la distorsión de la información y la invalidación de los sentimientos). Dicha distorsión se traduce en que la víctima pasa a tener la sensación de que sus percepciones, detecciones, interpretaciones, recuerdos y nociones son erróneas o infundadas.

En este sentido, revisten especial interés los patrones comportamentales que se detectan. Las víctimas suelen ser personas competentes e implicadas que se esfuerzan todo lo que pueden y que confían en las demás personas trabajadoras, sean compañeras o responsables. Entre las conductas típicas de los agresores se encuentran: cambios sutiles en la narrativa o contraataque (cuestionando los recuerdos de la víctima sobre los acontecimientos pasados y alterando gradualmente la narrativa); fingir olvidar o negar hechos objetivos mintiendo a la víctima para su propio beneficio; no escuchar cambiando de tema o enfocando la atención en la credibilidad del discurso de la víctima o en errores menores en lugar del contenido de su trabajo; fingir no entender o negarse a escuchar los argumentos de la víctima; minimizar las preocupaciones de la víctima aun siendo razonables restándoles importancia y calificándolas de irracionales; proyectar sus propios defectos en la víctima y apropiarse de sus ideas y méritos o restarles importancia; culpar a la víctima de errores que no corresponden a su responsabilidad; etcétera.

38 MANNE, K.: «Moral gaslighting». *Oxford University Press*, 2023, pp. 122-145.

39 SWEET, P. L. «The Sociology of Gaslighting». *American Sociological Review*, vol. 84, nº 5, 2019, pp. 851-875.

40 FLORES SANDÍ, G. y SALAZAR SÁNCHEZ, L.: «Concepto, Contextualización y Estrategias Administrativas de Abordaje del Gaslighting Laboral en Servicios de Salud. Una Revisión Sistemática». *Revista Salud y Administración*, vol. 11, nº 33, 2024, pp. 35-50.

En cuanto a la forma en la que se manifiesta, el *gaslighting* laboral se revela en la comunicación mediante el dominio del agresor, que mantiene el control del diálogo. Entre las dinámicas típicas también aparecen actitudes como que el agresor ponga pegos premeditadamente a las propuestas de la persona trabajadora para, en muchas ocasiones, después, públicamente, presentar la idea como si fuese propia.

Los comportamientos descritos contribuyen a crear narrativas negativas sobre el desempeño de la víctima, por los que se termina tildándola de incompetente. Incluso puede propiciar que se vaya conformando una codependencia, ya que la víctima queda desprovista de la confianza que pudiera tener en sí misma y acaba dependiendo de la autoridad del agresor porque alcanza un punto en el que duda de su capacidad, mientras el agresor persiste en darle forma a la realidad irracional que la víctima se va conformando para sí. El agresor también puede actuar de forma sutil o abierta y con o sin intencionalidad. Una de las características clave de dicha sutileza es que, en muchas ocasiones, los comportamientos manipuladores no vulneran directamente ninguna política organizacional. Además, la persona agresora suele mentir de forma astuta, es carismática y abusa de su posición de dominio o poder sobre las demás personas. En cuanto a la relación con la víctima, puede proponerse avergonzarla y degradarla hasta que se rinda, se vaya y su lugar pase a ocuparse por alguien menos competente «que represente una amenaza menor para su ego» (como consecuencia de su liderazgo despótico suelen generarse altas tasas de rotación y una dificultad para atraer y retener el talento). A su vez, puede presentarse a sí mismo como un líder inclusivo aunque materialmente abuse emocionalmente de las personas trabajadoras que dependen de él. Se aprecia que, incluso, bajo el pretexto de tener preocupación por la víctima, menosprecia su reputación ante el resto. También es habitual que trate de enfrentar a las personas entre sí creando un entorno competitivo tóxico y carente de confianza en lugar de cooperativo (se crea una atmósfera de miedo, inseguridad, desconfianza, etc., que acarrea serios problemas de comunicación y obstaculiza el trabajo). Al mismo tiempo, el agresor puede tener una visión positiva de las comparaciones y la competencia como si de una vía para la motivación se tratara, mientras que lo que consigue es conformar entornos hostiles e insanos (climas organizacionales en los que existe un ambiente de cierta tolerancia hacia el acoso). En líneas generales, se considera que estas actitudes que suelen adoptar los agresores encajan con los rasgos distintivos del trastorno de la personalidad narcisista. Esto se relaciona directamente con la búsqueda del aumento de su autoestima mientras daña a la víctima.

Entre los efectos que se detectan en las víctimas de *gaslighting* laboral, además de lo adelantado cabe destacar la sensación de desconcierto, que provoca una inseguridad y un cuestionamiento de sus competencias y su valía. Al mismo tiempo, la víctima se acostumbra a pedir disculpas, hacer comentarios autocríticos y trabajar en exceso con un comportamiento servil que complazca al agresor. Ante la constante sensación de desánimo y menosprecio hacia sí mismas, también acaban restando valor a sus logros llegando incluso a no considerar su existencia. Como síntomas psicológicos y emocionales en sentido estricto, se aprecian: estrés, ansiedad o depresión, baja autoestima, pérdida de confianza, cansancio emocional, agotamiento, dificultades para la concentración, reducción de la resiliencia, cambios de humor y aislamiento. También se advierte una disonancia cognitiva en la víctima que trata de conciliar su lealtad organizacional y su juicio moral. Desde el punto de vista profesional, estas dinámicas perjudican el desarrollo profesional de las mujeres, lo que repercute también en sus condiciones laborales y en el alcance de puestos de responsabilidad.

Paralelamente contamos con trabajos que evidencian el «rol mediador» de la violencia laboral en la relación entre el liderazgo tiránico y riesgos psicosociales como el *distrés*<sup>41</sup>.

La doctrina califica el *gaslighting* misógino como una estrategia de opresión psicológica que arraiga sentimientos estereotipados, la dominación cultural y la cosificación sexual que en definitiva sirve para «castigar a las mujeres que desafían la sociedad machista»<sup>42</sup>. Por todo lo expuesto, aunando la perspectiva laboral y de género, parece razonable referirnos a un *gaslighting* laboral de género.

Si elevamos la mirada, el fenómeno del *gaslighting* también se puede dar a nivel organizacional y así lo conceptualiza el estudio que se cita a continuación<sup>43</sup>. Concretamente, se refiere a un proceso gradual de confusión mental y utilización de las personas trabajadoras para evitar responsabilidades corporativas de diversa índole, que sostenido en el tiempo acarrea daños psicológicos graves e incluso ideas o comportamientos autolíticos.

Son varios los factores que actúan de caldo de cultivo para que emerjan conductas de *gaslighting* laboral, pero desde la perspectiva tratada interesa destacar dos: por un lado, los culturales (organizaciones en las que se da cierta permisividad al uso machista del lenguaje, así como a determinadas conductas, como la discriminación a colectivos en situación de vulnerabilidad y actitudes de infravaloración del trabajo de las mujeres, obviar o no desaprobar las dinámicas de violencia psicológica, dejar que el clima se caracterice por malas relaciones con una comunicación deficiente, negativa o nula, actuar con dejadez sobre la colaboración para el desarrollo en el trabajo o adoptar posiciones individualistas generalizadas, etc.) y por otro lado, los relativos al liderazgo (sin formación ni sensibilización en materia de igualdad en entornos tradicionalmente masculinizados, con estilos de dirección autoritarios o con dejadez de sus funciones tanto de dirección como del cuidado, etc.)<sup>44</sup>.

Se insiste en la importancia de diferenciar esta forma de maltrato psicológico frente a otros, ya que este refleja cómo sistemáticamente se degrada a la víctima como si careciese de toda salud mental *per se*. En este sentido, cabe atender a lo que el INSSST entiende por acoso psicológico en el trabajo (APT)<sup>45</sup>, que para su definición se remite a la de Hirigoyen, que lo define como cualquier conducta o manifestación de una conducta abusiva y especialmente aquellas (se reflejen por medio de palabras, gestos, escritos u otros actos) que supongan una vulneración de la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo. Entre sus características, a efectos de lo que aquí interesa cabe destacar las acciones contra la reputación o dignidad de la víctima, así como la manipulación de la comunicación o de la información. No obstante, el *gaslighting* no se manifiesta de forma tan burda como algunos de los ejemplos relacionados con el APT (como se deduce de lo expuesto hasta el momento, la ridiculización pública en el *gaslighting* laboral no se centra en cuestiones que no guarden relación con el trabajo ni se ejerce con insultos).

41 PALMA, A.; GERBER, M. M.; ANSOLEAGA, E.: «Riesgos psicosociales laborales, características organizacionales y salud mental: el rol mediador de la violencia laboral». *Psykhé (Santiago)*, vol. 31, nº 1, 2022, pp. 1-18.

42 REIS IRIGARAY, H. A.; STOCKER, F.; CUBA MANCEBO, R.: *Gaslighting: the art of driving minority groups mad at work. Revista de Administração de Empresas*, vol. 63, 2022, pp. 1-18.

43 RODRÍGUEZ PÉREZ, B. C.: «Gaslighting organizacional: Una puerta abierta al suicidio laboral. Perspectiva ético-políticas». *Revista Internacional de Pensamiento Político*, vol. 19, 2024, pp. 351-374.

44 Osalan -Instituto Vasco De Seguridad Y Salud Laborales: *Orientaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral*. Barakaldo, 2019.

45 Véase el temario del proceso selectivo para ingreso en la escala de Titulados Superiores del Instituto Nacional de la Seguridad en el Trabajo, parte 4, «Ergonomía y psicología aplicada», actualizado a abril de 2025.

Entre las conductas asociadas al APT interesa realizar una detención en torno a la manipulación de la comunicación e información. Estos comportamientos se traducen en incorporar incertidumbre en la rutina de la víctima por no facilitarle información relevante para allanarle su labor aun pudiendo hacerlo; ser hostil en la comunicación (realizando críticas públicas e indiscriminadas, amenazando, criticando aspectos personales y ridiculizando cuestiones sobre el desempeño, etc.); ignorar su presencia y sus opiniones, no responder y comunicarse eminentemente para reprochar, poner de manifiesto errores o incluso falsedades, entre otras. Como ejemplificación de la diferencia entre el APT general y el *gaslighting* laboral se aprecia que la manifestación del último resulta más sutil, sin amenazas directas o insultos sobre cuestiones personales, sino ridiculizaciones de diversa índole, entre el resto de cuestiones expuestas relacionadas con el trabajo.

En el sentido de la distinción respecto a otros fenómenos junto a la invisibilización del tipo de maltrato, cabe destacar que, si se introduce el término *gaslighting* en bases de datos jurisprudenciales como Aranzadi, Vlex o Cendoj, únicamente se obtiene un resultado: la Sentencia del Juzgado de lo Penal núm. 3 de Zaragoza, núm. 65/2024 de 29 de febrero de 2024, por la que se resuelve el Rec. 95/2023. Si bien se califica el asunto enjuiciado como un caso de *stalking*, en un punto del fundamento de Derecho cuarto, párrafo quinto, se describe una parte de las conductas por las que se subsumen los hechos probados en el art. 173.1 inciso 2º del CP<sup>46</sup>, que encajan con las notas características del *gaslighting* y que se relatan de la siguiente manera: «se aprecia el prevalimiento de su superioridad jerárquica y el trato hostil y humillante, ya relatado anteriormente, junto a un acoso muy sutil, que venían practicando, como la exageración de sus errores, evaluaciones y valoraciones negativas de su rendimiento o comentarios ante terceros sobre el incumplimiento de algunas de sus tareas, sobrecarga de trabajo, plazos excesivamente cortos, tareas en exceso y control del trabajo con presión indebida, esto es, lo que se viene llamando *gaslighting*».

Por su parte, MORENO OLIVER<sup>47</sup> encuadra el *gaslighting* entre las conductas propias del acoso sutil vertical descendente (o *bossing*): un hostigamiento sutil ejecutado mediante acciones que por sí solas pueden considerarse nimias y pasan desapercibidas a pesar del «efecto pernicioso» en la persona trabajadora. Se afirma que lo típico es que este tipo de acoso se dé en colectivos de profesionales cualificados y que el agresor vea a la víctima como un riesgo para su posición o estatus de mando «o bien, que las características del subordinado en el ámbito profesional, personal o familiar puedan generar a dicho directivo un sentimiento de pesar por el bien ajeno».

Expuestas las distinciones y puntos comunes respecto a otras formas de maltrato, en conexión con la visión filosófica que se ha vertido sobre la carencia individual y colectiva de conocimiento por la que se genera la injusticia epistémica, desde la filosofía también se han acuñado otros términos que cabe destacar.

El primero que quiero traer a colación es el del *gaslighting* narrativo<sup>48</sup>. El elemento narrativo se define como la «interferencia maliciosa en el contexto de autonarración conversacional» (que encaja a la perfección con los elementos característicos de este tipo de manipulación a los que se ha hecho referencia). Una manipulación conversacional continua por medio de diversas

46 «Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima».

47 MORENO OLIVER, F. J.: «Peritaje psicológico forense del acoso sutil vertical descendente en el ámbito laboral». *Derecho y Cambio Social*, 2023.

48 FABRY, R. E.: «Narrative gaslighting». *Philosophical psychology*, 2024, pp. 1-18.

estrategias lingüísticas mediante las que el perpetrador del maltrato merma la disposición, la confianza o la capacidad de la víctima para desafiarla desde un prisma epistémico y moral.

Otro elemento clave es la interferencia interpretativa, que se traduce en colocar a la víctima en una concepción de ineptitud para interpretar la realidad. A esto hay que añadir otra de las maniobras esenciales en el ámbito laboral: la interferencia conceptual. El agresor cuestiona la capacidad general de la víctima para comprender y aplicar un concepto determinado, calificar situaciones y competencias análogas. Otra cuestión elemental es la interferencia mnemotécnica que tienen las dinámicas lingüísticas y narrativas comentadas, por ejemplo, cuando el agresor interrumpe para hacer comentarios como; «¿sabes que eso no tiene sentido no?», «no te has enterado de nada de lo que ha pasado...». La siembra de desconfianza y deslegitimación del discurso de la víctima anula la posibilidad de rebatir cualquier cuestión al agresor. Su carácter cíclico y el hecho de naturalizar estas dinámicas provocan que finalmente las mujeres víctimas crean que tienen defectos importantes para el desarrollo de su profesión y que su sentimiento de malestar responde a tales defectos en vez de al comportamiento de los agresores que llevan a cabo las conductas descritas. En el seno de una relación laboral, en último término la persona trabajadora termina por considerar que carece de las competencias necesarias y además, que vive en una realidad paralela porque el devenir de los acontecimientos dista mucho de lo que cree recordar. Desarrollándose en relaciones asimétricas de poder, se perpetúan los patrones misóginos que acaban destruyendo el sentido de la competencia epistémica y moral de la víctima. En efecto, esta forma de abuso resulta muy «invisible» y ello genera que las víctimas no busquen ayuda o, como hemos visto a raíz del análisis de la injusticia epistémica, ni siquiera sean conscientes del tipo de violencia que sufren.

También ha de tenerse presente que como en toda situación de abuso ha de repararse en la especial vulnerabilidad de las víctimas en las que confluyen distintas características. La traducción obvia de una interseccionalidad básica es la de las personas pertenecientes a colectivos históricamente discriminados, pero en este contexto cabe dar un paso más.

Como primera ejemplificación, junto a todo lo expuesto resulta imprescindible añadir otra capa más al razonamiento sobre el grado de vulnerabilidad y el análisis interseccional. Partiendo de las secuelas que genera en la salud mental de la mujer haber sido víctima de violencia de género en su esfera personal, que, por ejemplo, se relacionan los altos niveles de estrés con una peor memoria de trabajo<sup>49</sup>. Por lo tanto, si a dicha situación se le suma el ser víctima de *gaslighting* por un responsable del trabajo que insiste en que, por ejemplo, no tiene suficiente memoria, además de padecer los síntomas que genera el maltrato psicológico con mayor intensidad como consecuencia de sus vivencias, será más sencillo que la persona caiga en IT o abandone el puesto de trabajo por los niveles de estrés e inseguridad descritos con anterioridad.

Como segunda ejemplificación, a dicha interseccionalidad también se le puede añadir un elemento más: el desconocido rasgo de la personalidad por el que se denomina a quien lo posee como «Persona Altamente Sensible» (PAS). Algunas de las características de las personas con dicho rasgo se traducen en que tienen «una mayor consciencia hacia la estimulación sensorial, un procesamiento cognitivo más profundo de los estímulos del entorno, la manifestación de un control inhibitorio en el comportamiento y una marcada tendencia hacia una reactividad emocional y psicofisiológica elevada». Los doctos en la materia las describen como personas observadoras que analizan profundamente los detalles y que tienen una «reactividad emocional»

49 GARCÍA NAVARRO, C.; GORDILLO LEÓN, F.; PÉREZ NIETO, M. Á.: «Análisis de las consecuencias cognitivas y afectivas de la violencia de género en relación con el tipo de maltrato». *Ansiedad y estrés*, vol. 26, nº 1, 2020, pp. 39-45. En la misma línea, véase: COSGAYA PÉREZ, P.: «Afectación neuropsicológica en mujeres maltratadas». *Suicidio. Revista de Criminología, Psicología y Ley*, Vol. 1, nº 1, 2019, pp. 100-108.

mayor, de forma que sus respuestas emocionales resultan más intensas, tanto si son positivas como negativas. Se describe como conducta característica de las PAS, que antes de llevar a cabo una acción piensan detenidamente en ello como estrategia de supervivencia (forma de actuar que se relaciona con la introversión, inhibición y neuroticismo). Se considera que dicha pausa hace que sean menos propensas a actuar frente a situaciones de incertidumbre, pero que, si tienen experiencia respecto a una situación similar, como reflexionan mucho y alcanzan un aprendizaje profundo, pueden responder con mayor celeridad ante oportunidades o peligros. Otra de las llamativas características es lo que se denomina «fatiga por compasión», que se refiere al padecimiento de ansiedad y malestar físico, pero sobre todo mental, como consecuencia del altísimo nivel de empatía que sienten hacia las demás personas y el estrés que les genera su voluntad de ayudar en todo lo posible (esto es, como consecuencia de invertir gran cantidad de energía y dedicación empática hacia las demás personas durante un largo periodo de tiempo). Expuestas las notas básicas de este tipo de rasgo de la personalidad resulta relevante que cuando las condiciones en las que trabajan estas personas son inadecuadas se traduzcan en FRP, que generarán riesgos psicosociales como el estrés y la fatiga que son perjudiciales a nivel tanto cognitivo como emocional<sup>50</sup>.

En la misma línea, también se ha acuñado el término *gaslighting* comunicativo<sup>51</sup> en el que el efecto por excelencia es la falta de confianza de la víctima sobre sus habilidades comunicativas. Resulta sencillo imaginar los efectos angustiantes y desmotivadores que puede tener el generar desconfianza sobre esta competencia en profesiones como, por ejemplo, el ejercicio de la abogacía. Al igual que lo que se ha planteado mediante la presente comunicación, el citado autor también relaciona este fenómeno con la injusticia epistémica de FRICKER.

También se detecta que el ámbito académico es muy propenso a que se den conductas de *gaslighting*<sup>52</sup>, que minan la confianza y credibilidad profesional de las mujeres obstaculizando su carrera profesional, por lo que, entre otras medidas para la concienciación y formación como el reconocimiento de identidades personales interrelacionadas y cómo pueden afectar a las dinámicas de manipulación, la citada doctrina recomienda fomentar la investigación sobre el *gaslighting* en el ámbito académico (una vez más, tratando de desindividualizar el problema y no cargar el peso sobre las víctimas o susceptibles víctimas).

Por todo lo expuesto, tratemos de no conformarnos con facilitar canales de denuncia ante las diversas formas de maltrato psicosocial cargando la responsabilidad en las víctimas. Demos un paso más para la prevención. Como se deducirá del apartado siguiente, para lograrlo será esencial observar los avances en neurociencia y las habilidades comunicativas. Dicho lo cual, también conviene tener en cuenta la lista de EE. PP. de la OIT revisada en 2010, que además de los trastornos mentales y del comportamiento y el trastorno de estrés postraumático establece la reserva de «otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el (los) trastorno(s) mentales o del comportamiento contraído(s) por el trabajador», que podría servir de vía para encuadrar los FRP propios del *gaslighting* laboral de género y las dolencias que provoca este tipo maltrato psicológico. Parece evidente que, además de avanzar en la conceptualización de los riesgos psicosociales en general y en especial en clave

50 PÉREZ CHACÓN, A.: *Riesgos psicosociales, calidad de vida y afrontamiento del estrés en personas altamente sensibles*. 2024. Tesis Doctoral. Universidad de Sevilla.

51 MCDONALD, L.: «Communicative Gaslighting». *Australasian Journal of Philosophy*, vol. 103, nº 1, 2025, pp. 178-194.

52 HUSSAIN, S. T.: «Challenging gaslighting of women in academia: A call for gender equality and inclusive environment». *International Journal of Innovation in Teaching and Learning (IJITL)*, vol. 10, no 1, 2024, pp. 40-61.

de género por medio de la LPRL como Ley rectora de la prevención, es momento de seguir ahondando en la conceptualización y prevención del maltrato psicológico por razón de sexo en el ámbito laboral.

### 3. Herramientas para la prevención a la altura de los avances en neurocomunicación

Como consideración previa, cabe mencionar una disciplina emergente: la neuroseguridad. La neuroseguridad comienza a utilizarse en la prevención de riesgos físicos, ya que gracias a las distintas ramas de la neurociencia que aúna, se puede conocer y analizar el comportamiento de las personas trabajadoras ante los riesgos laborales y corregirlos para erradicar comportamientos inseguros<sup>53</sup>.

El citado estudio plantea cuatro ramificaciones de la neuroseguridad: la neurociencia cognitiva, la neuroergonomía, el *neurocoaching* y el *neurotraining*. Básica y sucintamente, la neurociencia cognitiva sirve para comprender el funcionamiento cerebral en cuanto a la generación de actividades mentales. Por su parte, la neuroergonomía consiste en aplicar la neurociencia a la ergonomía, de forma que se mejore el rendimiento a través de la comprensión de los funcionamientos biológicos (se analizan las capacidades y limitaciones físicas y cognitivas para diseñar tecnologías y entornos de trabajo más seguros). En tercer lugar, el *neurocoaching* emana de la comprensión de la bioquímica del cerebro que provoca los estados de motivación. Por otro lado, el *neurotraining* se centra en el entrenamiento de habilidades como la atención mediante la monitorización cerebral (aplicando técnicas de neurociencia).

Consecuentemente, parece razonable pensar que la neuroseguridad también puede plantearse para la prevención de riesgos psicosociales. No obstante, por el momento parece que no tenemos a nuestra disposición estudios de campo sobre la materia.

Sentada dicha consideración, procede exponer las herramientas que por el momento tenemos a nuestro alcance gracias a los avances en neurocomunicación. Sin perjuicio de su carácter no vinculante en cuanto a sus recomendaciones salvo disposición normativa en contrario, las Notas Técnicas de Prevención (NTP) son guías de buenas prácticas esenciales. Para avanzar en la prevención con perspectiva de género de los riesgos psicosociales analizados mediante este estudio resultan de especial interés: la NTP 423 y la NTP 424 sobre la Programación Neurolingüística (PNL), la NTP 504, la NTP 505 y la NTP 685 sobre la comunicación, la NTP 569 y la NTP 570 sobre la inteligencia emocional y la NTP 667 sobre la conducta asertiva.

Centrando la atención principalmente en las NTP relativas a la PNL porque puedan ser las más desconocidas, cabe destacar las siguientes notas características. La PNL permite entender la forma en la que las personas interpretan la información que reciben del entorno en función de sus modelos mentales y conformar estrategias para desarrollar habilidades cognitivas y comunicativas que facilitan generar cambios en la forma de pensar y de actuar.

La «programación» hace referencia al empleo sistemático de pautas de percepción sensorial, lo que significa que se observan las conductas en la comunicación para detectar el verdadero sentido de las expresiones que se emplean incluyendo lo que se hace de forma inconsciente o requiere de una «decodificación» especial. Partiendo del hecho de que todo comportamiento es fruto de distintos procesos neurológicos, comprenderlos requiere una división en «parcelas» para su análisis, que arroje luz sobre la interpretación conjunta del mensaje. Aunque sea de forma inconsciente, si el receptor es capaz de decodificar la comunicación obtendrá mucha

53 MONTORO OSUNA, E. M.<sup>a</sup> et al.: «Neuroseguridad aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales». *23rd International Congress on Project Management and Engineering. AEIPRO, Asociación Española de Dirección e Ingeniería de Proyectos*, Málaga, 2019. pp 1864-1873.

información. Esas son las herramientas que ofrece la PNL: observar e interpretar las parcelas de conducta (teniendo en cuenta que cada persona interpreta la realidad según sus vivencias y sus parámetros personales de observación que pueden ser más o menos perspicaces).

En cualquier caso, cuando transmitimos un mensaje este llega acompañado de un gran número de señales (emitidas de forma voluntaria o involuntaria) que reafirman o niegan lo expresado en el contenido de dicho mensaje (posturas, gestos, expresión de la cara, voz, selección de las palabras, etc.). También existe lo que se denomina «lenguaje profundo», que emana de la experiencia y de la relación puntual establecida entre los comunicantes. Conjugando todo lo predicho resulta habitual que lo que consideramos que hemos transmitido no encaje con lo que finalmente percibe el receptor, que es un complejo entramado de informaciones simultáneas que pueden provocar «otra realidad». Además, la forma de pensar y comunicarnos incluye omisiones, generalizaciones y distorsiones de la realidad.

Piénsese cómo encajan los conceptos descritos con las dinámicas tratadas sobre el *gaslighting* laboral de género junto a las realidades interseccionales que pueden concurrir en la víctima. Precisamente, la NTP 424 refiere que la tensión es mayor cuando existe un exceso de sensibilidad en la persona receptora de los mensajes. Debido a sus experiencias, el receptor adulto genera un «escudo» que le protege de la «invasión comunicativa».

Cuando la comunicación es deficiente las herramientas de la PNL ayudan a modificar filtros en el receptor, pero sobre todo diría que deberían emplearse para poner filtros en el emisor agresivo, de forma que trabaje sin dañar a las demás personas. Teniendo en cuenta todas estas consideraciones, parece evidente que convendría que toda persona trabajadora, pero especialmente, aquellas que ocupan una posición de autoridad sobre otras desarrollen competencias sobre esta materia dado el efecto perjudicial que pueden provocar dinámicas como las ejemplificadas mediante el fenómeno del *gaslighting* laboral de género (sean provocadas de forma voluntaria o involuntaria<sup>54</sup>).

En esencia, la PNL aporta a la prevención una forma de reflexión que proporciona soluciones para no caer en dinámicas comunicativas hirientes y deficientes. Teniendo en cuenta que los seres humanos tenemos la capacidad de evaluar el riesgo y organizar una respuesta para minimizarlos y suponer los resultados que pueden lograrse con su aplicación, parece que no hay ningún motivo para rehuir la diversidad de herramientas comunicativas que ofrece la PNL sino todo lo contrario. Una de las aplicaciones de la PNL es la «reconstrucción» de la realidad a partir de las manifestaciones (generalmente inconscientes) que la exteriorizan<sup>55</sup>.

En este punto cabe traer a colación el valiosísimo artículo de la magistrada MIRANDA VERDÚ<sup>56</sup>, que está trabajando para aplicar la PNL con perspectiva de género en el ámbito judicial y especialmente para la práctica de la prueba testifical. Entre las conclusiones que alcanza la magistrada resulta esencial que tras la investigación realizada, en muchos casos de violencia de género y de comisión de delitos contra la libertad sexual se observa que el uso de las técnicas lingüísticas e instrumentos de la PNL mejoran la comunicación con las testigos víctimas (logrando sintonía, cercanía, empatía y confianza). Si se comienza a alcanzar logros de tal

54 Valórese no solo desde el punto de vista fenomenológico, sino desde el actual reconocimiento normativo de la innecesidad de voluntariedad por parte del acosador *ex art.* 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

55 Por ejemplo, se afirma que «la transmisión de un mensaje no verbal (no codificado) es la materialización del lenguaje profundo» y que «éste es muy difícil de disimular, puesto que es el retrato de nuestra forma de ver y estar en el mundo».

56 MIRANDA VERDÚ, B.: «Programación neurolingüística, perspectiva de género y prueba testifical». *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 4, nº 3, 2019, pp. 103-118.

envergadura en un entorno tan hostil como el de los juzgados y en situaciones tan violentas como las que sufren las víctimas de violencia de género, considero que cabe valorar el potencial que puede tener trasladar dichas herramientas al ámbito de la PRL.

Dicha investigación también ha evidenciado que el empleo de técnicas como el *rapport* facilita una escucha activa efectiva hacia la persona emisora (en el caso que ocupa a la magistrada, la testigo, en nuestro caso, la persona trabajadora), que en definitiva favorece la empatía y una adaptación del lenguaje de comunicación gestual y oral. La citada NTP 505 define el *rapport* como la orientación hacia el otro, la capacidad de retener la atención de otra persona, conectar con ella y crear un vínculo comunicativo de carácter afectivo y un clima de confianza capaz de propiciar una comunicación fluida. El objetivo de molestarse en poner en práctica estas técnicas es crear un ambiente de confianza. La magistrada concluye que el empleo de este tipo de herramientas posibilita una verdadera comprensión del estado de la víctima y las situaciones en las que se desenvuelve (evitando caer en estereotipos de género). Muy positivamente, la magistrada expresa que se trata de habilidades que pueden desarrollarse por toda la comunidad judicial, de la abogacía, fiscalía y ámbito policial, mientras que en el caso que nos ocupa plantea dicha asequibilidad a nivel general desde el prisma preventivo y organizacional.

En otro orden de cosas, la doctrina sobre la materia afirma que la raíz de los problemas comunicativos en el ámbito de la salud laboral está en el carácter multidimensional del riesgo y que «si, los profesionales de la salud quieren abordar de manera efectiva los problemas de salud laboral tanto reales como percibidos, deben ser conscientes de los principales avances que se han realizado en el uso de la comunicación de riesgos en los últimos años»<sup>57</sup>.

Dicha multidimensionalidad hace que también existan estudios de campo que visibilizan estos conceptos y estudian cómo puede integrarse la PNL, la inteligencia emocional y la psicología positiva en las organizaciones. Paralelamente, la PNL y la inteligencia emocional o afectiva también se proponen para la resolución de conflictos en el ámbito de las relaciones laborales, así como para la negociación colectiva<sup>58</sup>.

A su vez, se considera que la PNL ofrece herramientas para favorecer la resiliencia organizacional ya que posibilita la construcción de canales de comunicación que permiten el conocimiento y aplicación de estilos comunicativos capaces de generar un bien estar de forma transversal que facilite los procesos humanos (se crea un clima más cómodo para las personas trabajadoras)<sup>59</sup>. Como bien recuerda la citada doctrina, la PNL junto a los procesos personales de las personas trabajadoras deberían observarse tanto para su bienestar como para el de las organizaciones, ya que propician sistemas que teorizan los elementos que intervienen en la forma de pensar de las personas, su comunicación y comportamiento (consecuentemente, de igual modo intervienen en la influencia que ello tiene sobre su desarrollo). La citada doctrina también afirma que los sistemas de PNL posibilitan el estudio de la subjetividad que emana de las diferentes experiencias humanas, lo que sirve para explicar cómo cada persona «organiza» sus percepciones en torno a su propia realidad.

57 SANZ-VALERO, J.: «Comunicación para la salud laboral». *Medicina y seguridad del trabajo*, vol. 65, nº 256, 2019, pp. 173-176.

58 BERTOLDO, G.; TAGLIAVINI, A. R.: «Nuevas herramientas para el diálogo, negociación colectiva y resolución de conflictos en el ámbito de las relaciones laborales». *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, nº1 2023, pp. 106-126.

59 CRUZ MONTERO, J. M., et al.: «Programación NeuroLingüística y Resiliencia Organizacional». *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, vol. 26, nº 93, 2021, pp. 384-396.

Otros estudios concluyen que la inteligencia emocional o afectiva (entendida como «la capacidad para conocer, expresar y gobernar la cognición y la afectividad, sobre todos los sentimientos, las emociones, las pasiones y las motivaciones») ofrece una base sólida para posibilitar una acción formativa que trabaje el problema de la violencia en el trabajo en favor de la convivencia<sup>60</sup>. Resulta interesante tener en cuenta el estudio y aplicación de estas técnicas no solo para la salud mental de las personas trabajadoras, sino también para favorecer el liderazgo transformacional, capaz de inspirar y motivar construyendo relaciones positivas con una visión común. El citado estudio apoya una línea de investigación que refiere que la inteligencia emocional debe incorporarse a los programas formativos del ámbito laboral porque se califica como un factor protector esencial ante los riesgos psicosociales y lo que se denomina «recurso psicológico positivo evaluable». Se considera que capacitar a las personas en inteligencia afectiva o emocional es una vía para la promoción de la convivencia y la prevención de la violencia en el trabajo. El autor fija como elementos para la formación la propia regulación emocional, la frustración, la empatía, la resiliencia, la actitud cordial o la orientación positiva de la comunicación, entre otros. En conclusión, que el trato que se dé esté a la altura de la dignidad humana, teniendo en consideración las necesidades de las personas trabajadoras, sus rasgos de personalidad, sus circunstancias, sus aspiraciones, sus competencias, etc.

En definitiva, sin perjuicio de lo fundamental que es definir un marco normativo protección suficientemente especializado y desarrollado, inexistente hasta la fecha, también han de cubrirse las lagunas del conocimiento y dotar a las personas de las competencias necesarias.

En esta línea, mediante la Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206 de violencia y acoso en el mundo del trabajo<sup>61</sup> se manifiesta que las metodologías que se centran en promover el respeto en el entorno laboral junto a la identificación de sesgos cognitivos, el trabajar la inteligencia emocional, así como el adquirir competencias comunicativas han demostrado ser prometedoras. Evidentemente, ello requiere un cambio actitudinal (siendo el entrenamiento de las habilidades blandas especialmente complejo y todavía estigmatizador en aquellos entornos de trabajo históricamente masculinizados traídos a colación, como el ejercicio de la abogacía, la judicatura o la academia). Huelga decir que a estas alturas no debería confundirse la humanización de las relaciones laborales con la falta de profesionalidad, seriedad y eficiencia y que resulta necesario observar el plano psicosocial.

Quedaremos a expensas de lo que ocurra con la Mesa de Diálogo Social constituida para abordar la actualización de la LPRL, que parece establecer entre sus líneas principales la integración de la perspectiva de género y la atención a los riesgos psicosociales. A tenor de todo lo expuesto, la propuesta recogida por medio del documento de trabajo publicado en marzo de 2024 no parece suficiente<sup>62</sup>.

#### 4. Bibliografía

BERTOLDO, G.; TAGLIAVINI, A. R.: «Nuevas herramientas para el diálogo, negociación colectiva y resolución de conflictos en el ámbito de las relaciones laborales». *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, nº1 2023, pp. 106-126.

60 MARTÍNEZ-OTERO PÉREZ, V.: «La inteligencia afectiva en el trabajo: prevención de la violencia y fomento de la convivencia». *Violencia y trabajo*, 2022, pp. 35-55.

61 Disponible en: <https://c190guide.ilo.org/es/>.

62 Disponible en: <https://www.asnala.com/sites/default/files/documentos-asnala/2024-03/1080-INSST-DGT-Inf-MESA-DIaL-LPRL-RSP.pdf>.

- CASTRO TRANCÓN, N.: «Intervención normativa ante los riesgos psicosociales laborales con perspectiva de género». *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, nº 44, 2020, pp. 278-308.
- CONTRERAS HERNÁNDEZ, Ó.: «La inclusión de los riesgos psicosociales en el cuadro de enfermedades profesionales: evidencias y propuestas para una revisión legal». VV. AA.: *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria: IV Congreso Internacional y XVII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*. Laborum, 2020, pp. 433-444.
- COSGAYA PÉREZ, P.: «Afectación neuropsicológica en mujeres maltratadas». *Suicidio. Revista de Criminología, Psicología y Ley*, Vol. 1, nº 1, 2019, pp. 100-108.
- CRUZ MONTERO, J. M., et al.: «Programación NeuroLingüística y Resiliencia Organizacional». *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, vol. 26, nº 93, 2021, pp. 384-396.
- EU-OSHA: *A review of good workplace practices to support individuals experiencing mental health problems*. Luxembourg Publications Office of the European Union, 2024.
- FABRY, R. E.: «Narrative gaslighting». *Philosophical psychology*, 2024, pp. 1-18.
- FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S.: «La regulación jurídica de los riesgos psicosociales en España: un análisis de las últimas novedades». *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 5, nº 13, 2024, pp. 84-101.
- FLORES SANDÍ, G. y SALAZAR SÁNCHEZ, L.: «Concepto, Contextualización y Estrategias Administrativas de Abordaje del Gaslighting Laboral en Servicios de Salud. Una Revisión Sistemática». *Revista Salud y Administración*, vol. 11, nº 33, 2024, pp. 35-50.
- FRICKER, M. *Injusticia epistémica*. Herder Editorial, 2017.
- GARCÍA NAVARRO, C.; GORDILLO LEÓN, F.; PÉREZ NIETO, M. Á.: «Análisis de las consecuencias cognitivas y afectivas de la violencia de género en relación con el tipo de maltrato». *Ansiedad y estrés*, vol. 26, nº 1, 2020, pp. 39-45.
- GONZÁLEZ GÓMEZ, M.ª: «Salud laboral y género: Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales». *Medicina y Seguridad del trabajo*, vol. 57, 2011, pp. 89-114.
- GRAU PINEDA, C.: «Sobre la imperiosa necesidad de incorporar el sesgo de género en la gestión de los riesgos psicosociales». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2017, pp. 23-58.
- HERRERO TOMÁS, N.: «Vigilancia de la salud y perspectiva de género»; VV. AA.: *Prevención de riesgos laborales y perspectiva de género*. SIERRA HERNAIZ, E. y VALLEJO DA COSTA, R. (Dirs), Madrid: Aranzadi, 2024.
- HUSSAIN, S. T.: «Challenging gaslighting of women in academia: A call for gender equality and inclusive environment». *International Journal of Innovation in Teaching and Learning (IJITL)*, vol. 10, nº 1, 2024, pp. 40-61.
- LEMA, C.: «De la ignorancia del derecho a la injusticia epistémica en el derecho: Injusticia testimonial e injusticia hermenéutica como obstáculos para el acceso a la justicia». *Serie Sociojurídica Oñati*, vol. 13, núm. 3, 2023, pp. 761-796.
- MANNE, K.: «Moral gaslighting». *Oxford University Press*, 2023, pp. 122-145.
- MARTÍNEZ-OTERO PÉREZ, V.: «La inteligencia afectiva en el trabajo: prevención de la violencia y fomento de la convivencia». *Violencia y trabajo*, 2022, pp. 35-55.

- MAUVAIS-JARVIS, F. *et al.*: «Sex and gender: modifiers of health, disease, and medicine». *The Lancet*, vol. 396, nº 10250, 2020, pp- 1-18.
- MCDONALD, L.: «Communicative Gaslighting». *Australasian Journal of Philosophy*, vol. 103, nº 1, 2025, pp. 178-194.
- MIRANDA VERDÚ, B.: «Programación neurolingüística, perspectiva de género y prueba testifical». *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 4, nº 3, 2019, pp. 103-118.
- MONTORO OSUNA, E. M.<sup>a</sup> *et al.*: «Neuroseguridad aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales». *23rd International Congress on Project Management and Engineering. AEIPRO, Asociación Española de Dirección e Ingeniería de Proyectos*, Málaga, 2019. pp 1864-1873.
- MONEREO PÉREZ, J. L.; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.; RODRÍGUEZ INIESTA, G.: «Observaciones sobre el sistema normativo de tutela de los riesgos psicosociales en clave de género: por un enfoque transversal e integrador». *Revista crítica de relaciones de trabajo*, Laborum, nº 10, 2024, pp. 13-33.
- MORENO OLIVER, F. J.: «Peritaje psicológico forense del acoso sutil vertical descendente en el ámbito laboral». *Derecho y Cambio Social*, 2023.
- OSALAN -INSTITUTO VASCO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES: *Orientaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral*. Barakaldo, 2019.
- PALMA, A.; GERBER, M. M.; ANSOLEAGA, E.: «Riesgos psicosociales laborales, características organizacionales y salud mental: el rol mediador de la violencia laboral». *Psyche (Santiago)*, vol. 31, nº 1, 2022, pp. 1-18.
- PÉREZ CHACÓN, A.: *Riesgos psicosociales, calidad de vida y afrontamiento del estrés en personas altamente sensibles*. 2024. Tesis Doctoral. Universidad de Sevilla.
- REIS IRIGARAY, H. A.; STOCKER, F.; CUBA MANCEBO, R.: «Gaslighting: the art of driving minority groups mad at work». *Revista de Administração de Empresas*, vol. 63, 2022, pp. 1-18.
- RODRÍGUEZ PÉREZ, B. C.: «Gaslighting organizacional: Una puerta abierta al suicidio laboral. Perspectiva ético-políticas». *Revista Internacional de Pensamiento Político*, vol. 19, 2024, pp. 351-374.
- SANTAMARÍA, D. L.: «Injusticia epistémica». *EUNOMÍA. Revista En Cultura De La Legalidad*, nº 24, 2023, pp. 274-299.
- SANZ-VALERO, J.: «Comunicación para la salud laboral». *Medicina y seguridad del trabajo*, vol. 65, nº 256, 2019, pp. 173-176
- SWEET, P. L. «The Sociology of Gaslighting». *American Sociological Review*, vol. 84, nº 5, 2019, pp. 851-875.
- URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M.: «La prevención de la violencia de género en el trabajo: análisis de la negociación colectiva del País Vasco». *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, nº 23, 2010, pp. 155-196.