

EDITORIAL

Salud mental y empleo desde la perspectiva de género

Mental health and employment from a gender perspective

EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO

*Fundadora y directora de Femeris
Catedrática de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid*

doi: 10.20318/femeris.2026.10482

La salud mental en el ámbito laboral se ha convertido en una de las cuestiones más relevantes dentro del debate contemporáneo sobre igualdad de oportunidades y condiciones de trabajo. No obstante, generalmente la cuestión se centra en las medidas para reducir las cargas laborales que pueden afectar a la salud mental de las personas trabajadoras. Menos se ha avanzado en el tema de la inserción y la adaptación de la actividad laboral para las personas con enfermedades mentales. Esta insuficiencia se intensifica cuando el análisis se plantea desde la perspectiva de género.

De hecho, es posible sostener que la perspectiva de género constituye un elemento central en el análisis de la salud mental en el empleo, a la vista de la evidencia disponible. Así, por ejemplo, de acuerdo con el Informe Anual del Sistema Nacional de Salud 2023, publicado por el Ministerio de Sanidad español, los trastornos de ansiedad afectan al 14% de las mujeres frente al 7% de hombres, con especial incidencia en mujeres entre 40 y 79 años. En la Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud Período 2022-2026 se indica que la depresión diagnosticada afecta al 7,22% de las mujeres, más del doble que en hombres (3,23%). Por otro lado, el Instituto de las Mujeres en su informe Principales Indicadores Estadísticos de Igualdad de 2026 recoge que las mujeres representan el 69,9% de los casos registrados de ansiedad crónica diagnosticada o padecida en los últimos doce meses en España.

En general, hay una tendencia a ocultar información sobre todo lo que tiene que ver con la salud mental para evitar la estigmatización social y la discriminación. Muchas mujeres modulan sus habilidades relacionales, sobre todo en el entorno laboral, donde estas

exigencias pueden intensificarse, a los efectos de integrarse en el mundo del trabajo. En otras ocasiones, son los propios condicionantes de las enfermedades mentales los que llevan a que se oculten sus circunstancias.

Por otra parte, la cultura laboral dominante continúa asociando profesionalidad con disponibilidad constante, capacidad relacional, comunicación y flexibilidad. Este modelo puede generar situaciones de desventaja para estas trabajadoras.

Aunque persiste la falta de datos desagregados por sexo, las cifras disponibles muestran que las personas con problemas de salud mental continúan presentando elevadas tasas de desempleo y exclusión laboral.

Consecuentemente, a la condición de ser mujer se une otro factor de discriminación, como es padecer una enfermedad mental, de forma que las mujeres afectadas por enfermedades mentales constituyen un grupo especialmente expuesto a situaciones de discriminación interseccional.

No obstante, hay que advertir que el acceso y mantenimiento del empleo es un elemento fundamental en el bienestar de las personas, que contribuye a su socialización y a la mejora de su autoestima. De acuerdo con lo indicado, resulta imprescindible establecer incentivos no solo para promover su contratación, sino también para favorecer el mantenimiento de su empleo.

El ámbito laboral constituye un espacio donde convergen derechos fundamentales especialmente sensibles como la intimidad, la protección de datos personales y la igualdad de oportunidades, que deben ser atendidos especialmente en el caso de la salud mental. Por lo que se exige que la empresa respete dichos derechos, a la vez que establezca las medidas precisas para que las mujeres con enfermedad mental reciban la protección adecuada y los ajustes razonables en sus puestos de trabajo para garantizar su mantenimiento.

En todo caso, la empresa no puede convertir la salud mental en un mecanismo de clasificación o exclusión profesional. En este sentido, debe evitar actuaciones que vulneren sus derechos en los procesos de selección a través de prácticas invasivas o desproporcionadas; preguntas sobre circunstancias personales; y cualquier elemento que vaya más allá de la comprobación de sus capacidades y habilidades exigidas para el desarrollo del puesto de trabajo al que concurre.

Por otro lado, la prevención de riesgos psicosociales y la protección de la salud mental deben orientarse a mejorar las condiciones laborales, a ajustar razonablemente sus puestos de trabajo, y no a incrementar mecanismos de vigilancia, bajo sospechas de un menor rendimiento laboral.

No debe considerarse la salud mental como un factor que, por sí mismo, justifique acciones excluyentes en el acceso o mantenimiento del empleo, ni como un elemento que pueda conducir a la exclusión preventiva de la contratación.

Asimismo, debe evitarse cualquier acto discriminatorio o de acoso en el desarrollo de la actividad. La empresa debe estar especialmente vigilante ante los posibles tratamientos discriminatorios con el fin de evitar el acoso al que son sometidas las mujeres en estas circunstancias. Por otro lado, tendrá que vigilar especialmente la eliminación

de las situaciones de acoso sexual, dado que determinadas situaciones de vulnerabilidad pueden incrementar su exposición a este tipo de conductas.

Por último, es esencial que en los tribunales se mantenga su protección ante el despido, mediante la declaración de su nulidad, si se basa en la discriminación por las circunstancias personales mencionadas.

Si se desea avanzar hacia entornos laborales más igualitarios es precisa la incorporación de la salud mental como una dimensión central de los derechos laborales, en un contexto de incremento de estas patologías y de una incidencia superior en las mujeres, quienes están afectadas de forma general por la más alta tasa de desempleo.

Ello implica garantizar espacios seguros, respetar la intimidad de las personas trabajadoras, evitar cualquier utilización discriminatoria de la información relativa a la salud y promover organizaciones más sensibles a estas cuestiones.

La igualdad efectiva no depende únicamente del acceso formal al empleo. También exige preguntarse en qué condiciones se trabaja, qué mecanismos de adaptación se exigen y qué impacto tienen determinadas dinámicas laborales sobre la salud mental de las mujeres.

Junto a estas cuestiones, también es importante visibilizar las realidades vinculadas a la salud mental, que durante mucho tiempo han permanecido ocultas. Con este objetivo es fundamental reconocer que muchas trayectorias profesionales están atravesadas por estrategias de ajuste y necesidades de protección específica en el ámbito laboral.