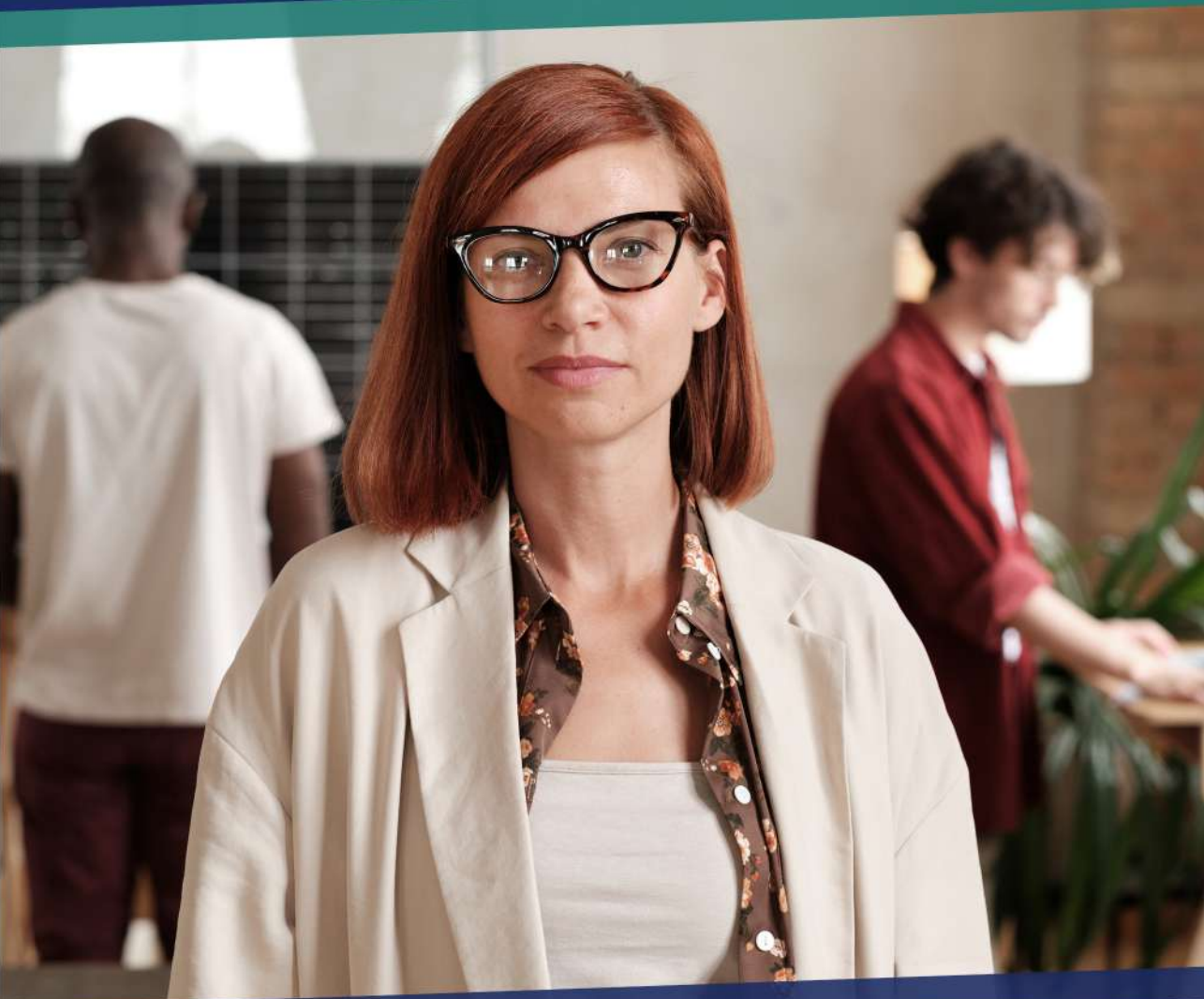


Comercio galego: prevención de riscos laborais e perspectiva de xénero



Comercio galego: prevención de riscos laborais e perspectiva de xénero

Comercio galego: prevención de riscos laborais e perspectiva de xénero

1.^a edición
Ideaspropias Editorial, Vigo, 2025
ISBN: 978-84-9839-711-6
Formato: 17 cm × 24 cm
Páxinas: 140

COMERCIO GALEGO: PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS E PERSPECTIVA DE XÉNERO.

Non está permitida a reprodución total ou parcial deste libro, nin o seu tratamento informático, nin a transmisión de ningún xeito ou por calquera medio, xa sexa electrónico, mecánico, por fotocopia, por rexistro ou outros métodos, sen o permiso previo e por escrito dos titulares do Copyright.

DEREITOS RESERVADOS 2025, respecto á primeira edición en galego, por

© Ideaspropias Editorial.

ISBN: 978-84-9839-711-6

Depósito legal: VG 447-2025

Impreso en España - Printed in Spain

Ideaspropias Editorial incorporou na elaboración deste material didáctico citase referencias de obras divulgadas e cumpriu todos os requisitos establecidos pola Lei de Propiedade Intelectual. Polos posibles erros e omisións, escúsase previamente e estádisposta a introducir as correccións pertinentes en próximas edicións e reimpresiones.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
1. Desigualdades de xénero e a súa influencia na prevención de riscos laborais	9
1.1. Conceptos previos	9
1.2. Factores biolóxicos e sociais que afectan á saúde laboral	14
QUE APRENDICHES?	21
AUTOAVALIACIÓN	23
SOLUCIÓN	25
2. Identificación de riscos con perspectiva de xénero	27
2.1. Ergonomía e adaptación do posto de traballo	27
2.2. Exposición a contaminantes químicos, biolóxicos e físicos	34
2.3. Riscos psicosociais: conciliación, corresponsabilidade, dobres xornadas e discriminación	41
2.4. Situacións de acoso no traballo	49
QUE APRENDICHES?	57
AUTOAVALIACIÓN	59
SOLUCIÓN	61
3. Medidas preventivas equitativas e inclusivas	63
3.1. Avaliación e adaptación dos EPI	63
3.2. Medidas específicas para mulleres embarazadas e lactantes ...	68
3.3. Desenvolvemento de políticas de prevención inclusivas	75
QUE APRENDICHES?	79
AUTOAVALIACIÓN	81
SOLUCIÓN	83
4. Formación, sensibilización e cumprimento normativo	85
4.1. Programas de formación e sensibilización en prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero	85
4.2. Campañas de sensibilización e concienciación	90
4.3. Normativa específica sobre acoso laboral e violencia de xénero	94
4.4. Promoción do cumprimento da lexislación	102
QUE APRENDICHES?	105

AUTOAVALIACIÓN	107
SOLUCIÓN S	109
5 Avaliación e recursos de apoio	111
5.1. Auditorías de xénero en prevención de riscos laborais	111
5.2. Recursos e ferramentas para incorporar a perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais	116
5.3. Contactos e organismos de apoio	118
QUE APRENDICHES?	121
AUTOAVALIACIÓN	123
SOLUCIÓN S	125
PREGUNTAS FRECUENTES	127
GLOSARIO	129
BIBLIOGRAFÍA	133
CRÉDITOS FOTOGRÁFICOS	139

INTRODUCCIÓN

Este manual está deseñado para abordar unha cuestión clave na xestión da saúde laboral no comercio galego: a integración da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais.

Os datos indican que o comercio polo miúdo ou retallista emprega unha gran cantidade de mulleres [602 676 en comparación con 377 731 homes, segundo os datos do Instituto Nacional de Estatística (INE)], aínda que esta proporción cambia en empresas de maior tamaño e en sectores específicos. A pesar deste panorama, os riscos asociados aos postos de traballo ocupados por mulleres foron subestimados durante anos. A falta de análise detallada levou a un enfoque na saúde laboral que estivo centrado nun modelo masculino, sen ter en conta as particularidades das traballadoras.

Segundo a Organización Internacional do Traballo (OIT), discriminar no ámbito laboral significa tratar as persoas de maneira diferente e menos favorable por características como o sexo, a relixión, a etnia ou a orientación sexual, sen ter en conta as esixencias do posto de traballo. Neste sentido, o manual afonda en como as desigualdades de xénero poden influír na exposición aos riscos laborais nun sector como o comercio galego, que historicamente estivo marcado por unha alta feminización. O obxectivo será garantir que as medidas preventivas sexan efectivas e equitativas para todas as persoas, recoñecendo as diferenzas biolóxicas e sociais que poden afectar á saúde e á seguridade que se dean no traballo.

A través deste manual, búscase sensibilizar a empresarias, empresarios, traballadoras e traballadores sobre a importancia de aplicar unha xestión da prevención de riscos laborais que teña en conta as diferenzas de xénero. Proporcionáanse ferramentas para a identificación e a avaliación de riscos específicos que afectan ás mulleres no sector do comercio galego, tales como problemas ergonómicos, exposición a substancias químicas, riscos psicosociais relacionados coa conciliación e a sobrecarga de traballo, así como a prevención do acoso sexual no contorno laboral.

Polo tanto, o obxectivo é ofrecer un enfoque práctico e contextualizado para que as persoas responsables da xestión nos comercios de proximidade en Galicia poidan aplicar a normativa vixente, identificar e xestionar os riscos de maneira diferenciada por xénero, e, sobre todo, sensibilizarse sobre a importancia de garantir un contorno de traballo seguro e equitativo para todas as persoas traballadoras.

ICONAS

Nas unidades didácticas deste manual inclúense recadros destacados que reforzan a explicación teórica e axudarán a fixar coñecementos e asimilar conceptos. Con estes recursos categorizados, completarás o teu proceso de aprendizaxe. Deste xeito, has de prestar atención aos seguintes resaltes:

	Exemplo
	Importante
	Actividade
	Consulta
	Sabías que...?

Comercio galego: prevención de riscos laborais e perspectiva de xénero

1 Desigualdades de xénero e a súa influencia na prevención de riscos laborais

1.1. Conceptos previos

Antes de abordar como integrar a perspectiva de xénero dentro da prevención de riscos laborais, é importante entender algúns **conceptos clave** que nos axudarán a entender en que consiste a **perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais**.

Os dous conceptos principais neste sentido son a diferenza entre sexo e xénero.

Por unha banda, cando falamos de **sexo**, podemos atopar dous conceptos distintos, o sexo biolóxico e o sexo social. O sexo biolóxico fai referencia ás características estritamente biolóxicas que diferencian os machos das femias. É dicir, o sexo faría referencia ás diferenzas cromosómicas, xenitais, hormonais etc.; mentres que o sexo social fai referencia a características humanas que son predominantes, que non exclusivas, nos homes ou nas mulleres.



O feito de ter as cadeiras máis anchas é algo predominante no caso das mulleres, ou o feito de ser dunha estatura máis alta é algo predominante no caso dos homes; ambos os trazos corresponderían ao seu sexo social. Evidentemente, pode haber mulleres máis altas ou homes cun diámetro de cadeiras máis ancho, pero diríamos que son características máis habituais nun sexo ca no outro.

En liñas xerais, poderíamos atopar as seguintes diferenzas entre sexos:

Diferenzas entre sexos

Sexo masculino

Cromosomas XY.
Xenitais internos e externos masculinos.
Maior porcentaxe de testosterona.
Maior estatura.
Maior porcentaxe de tecido muscular.



Sexo feminino

Cromosomas XX.
Xenitais internos e externos femininos.
Maior porcentaxe de estróxenos.
Menor estatura.
Maior porcentaxe de tecido adiposo.

Ademais do tradicional binomio home-muller, cando falamos de sexo tamén podemos atopar persoas intersexuais, é dicir, persoas que nacen á vez con características de ambos os sexos biolóxicos (por exemplo, presentan cromosomas XXY, xenitais tanto masculinos como femininos), algo que debemos contemplar na valoración dos riscos laborais.

Por outra banda, temos o **xénero**, que ten que ver coas características ou os comportamentos presupostos social e culturalmente nas persoas segundo o seu sexo, especialmente en todo o relacionado coa forma de ser, de comportarse, coa vestimenta, as tarefas, as funcións etc. Estas características, ao ser culturais, cambian en diferentes localizacións e, por suposto, co paso do tempo.



En Francia, no século XVII, era habitual que os homes utilizasen certos elementos, como calzas ou tacóns, hoxe asociados principalmente ás mulleres. Nesa época, a vestimenta era máis unha cuestión de status e de moda ca de roles de xénero estritos.

Ou mesmo na actualidade, en Escocia, os homes visten unha peza tradicional chamada *kilt*. Aínda que en moitas culturas sería vista como unha saia, nese contexto ten unha carga simbólica e cultural totalmente diferente. En moitas sociedades actuais, o uso deste elemento da vestimenta por parte dun home pode parecer fóra do común. O que hoxe parece inusual nun país, pode ser común noutro, ou podería converterse nunha tendencia no futuro.



Kilt escocés

A principal dificultade entre os conceptos de sexo e xénero é que, ao estar tan entrelazados, moitas veces se utilizan argumentos chamados «biolóxicos» para xustificar diferenzas que son culturais ou sociais. Por exemplo, as mulleres son as únicas persoas capaces de xestar. Isto é un feito biolóxico vinculado coas súas características sexuais. Non obstante, historicamente, asignáronselles ás mulleres as responsabilidades do coidado, especialmente dos fillos ou das fillas. Isto non está vinculado con ningunha característica sexual, senón que é unha pauta cultural ou aprendida, dado que existen sociedades onde as mulleres non asumen exclusivamente as tarefas de crianza. Isto produciu o que hoxe coñecemos como **roles de xénero**, que son as funcións que unha sociedade espera que as persoas cumpran segundo o seu sexo biolóxico.



Tradicionalmente, ás mulleres asignóuselles un rol de «coidadoras», en especial dentro do fogar, pero tamén no mercado de traballo, mentres que aos homes se lles asignou o rol de «provedores». Porén, hoxe en día podemos atopar sociedades matriarcais. As mosuo do Tíbet ou as bribri de Costa Rica son exemplos claros de como as estruturas de poder e os roles de xénero poden variar segundo a cultura e a historia. Nestas comunidades, o papel das mulleres na toma de decisións, a economía e a vida social é central, e os roles masculinos, aínda que tamén importantes, están máis orientados ao coidado doméstico ou ás tarefas de crianza. Estes exemplos desmitifican a idea de que os roles de xénero son universais ou determinados bioloxicamente, ao mostrar como non sempre seguen o padrón de ser de forma estrita masculinos ou femininos, senón que se poden distribuír de maneiras moi diversas segundo a sociedade.

Así mesmo, a perspectiva de xénero é unha revisión crítica que se emprega para identificar e corrixir posibles desigualdades en calquera ámbito de actuación, de xeito que favorece que tanto mulleres coma homes realmente teñan os mesmos dereitos e oportunidades.

A **perspectiva de xénero** é unha forma de analizar como as diferenzas entre homes e mulleres, tanto biolóxicas como sociais, afectan á súa vida persoal, profesional ou social (Lamas, 2007).

Dentro da **prevención de riscos de laborais**, se aplicamos a perspectiva de xénero, podemos falar de dous conceptos que se deben ter en conta: vulnerabilidade e exposición:

- Cando nos referimos a diferenzas de sexo, falamos de que existe unha **diferente vulnerabilidade**, dado que as características biolóxicas nos dispoñen a maiores ou menores riscos. Por exemplo, os estróxenos reducen a posibilidade de sufrir trastornos cardiocirculatorios.
- Se falamos de diferenzas sociais ou culturais, referímonos a **diferente exposición**, dado que os anteriormente mencionados roles de xénero separan os

homes e as mulleres en diferentes sectores, postos ou tarefas, o que fai que se expoñan máis ou menos a determinados riscos. Por exemplo, os homes adoitan ter asignadas tarefas onde é máis habitual o manexo de cargas pesadas.

Estas diferenzas en vulnerabilidade e exposición van ser determinantes tanto para identificar os riscos nos contornos de traballo como para deseñar estratexias efectivas que axuden a eliminalos ou reducilos, tal como se establece na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

Outro concepto moi asociado á perspectiva de xénero é o chamado «androcentrismo».

O **androcentrismo** fai referencia a considerar o «masculino» como o universal ou o normal, como a medida de todas as cousas (Bordieu, 2000).

Cando consideramos que o masculino é a norma, presupoñemos que o que é válido ou saudable para un home será igualmente válido para as mulleres, o que invisibiliza as necesidades específicas que poden ter elas.

Historicamente, o mundo do traballo e, polo tanto, a prevención de riscos laborais, foron construídas segundo a «norma masculina», dado que, tradicionalmente, os homes ocupaban en maior medida o sector laboral. Isto produce que existan unha serie de diferenzas que non foron tidas en conta no caso das mulleres, o que agrava os riscos e as consecuencias na súa saúde.



Un dos exemplos máis habituais é o deseño dos equipos de protección individual (EPI). Moitos deles, como os chalecos, arneses ou botas de seguridade, foron deseñados segundo as proporcións corporais masculinas, o que provoca que non se axusten correctamente ao corpo das mulleres, e polo tanto incrementa o risco de lesións ou accidentes.

Estes aspectos deben ser tidos en conta para unha avaliación e intervención eficaz nos riscos laborais que garanta un contorno de traballo seguro e saudable para todas as persoas, independentemente do seu sexo.



É importante sinalar que a aplicación da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais non está vinculada unicamente a analizar os efectos diferenciais dos riscos sobre as mulleres. Os homes tamén teñen xénero e roles específicos dentro das organizacións que poden supoñer factores importantes que se deben considerar para aplicar esta perspectiva de xénero.

1.2. Factores biolóxicos e sociais que afectan á saúde laboral

Existen algunhas diferenzas físicas que están vinculadas ao sexo biolóxico que van ter importantes repercusións na saúde laboral das persoas traballadoras, de modo que son un factor que pode incrementar notablemente os riscos segundo quen traballe, aínda que a tarefa que se leve a cabo sexa a mesma.

Os principais **factores biolóxicos** diferenciais entre mulleres e homes que afectan á saúde laboral son os seguintes:

- **Diferenzas no tecido muscular e adiposo:** polo xeral, os homes tenden a ter unha maior porcentaxe de tecido muscular (entre un 40 e un 45 %), mentres que as mulleres teñen máis tecido adiposo ou graxo. Isto produce que, ante unha mesma tarefa, o risco poida ser moito maior no caso das mulleres.



Se se están manexando caixas con certa carga, aínda cando estea por debaixo do mínimo legal, o mesmo peso pode ser fisicamente máis demandante para as mulleres, de maneira que se incrementa a posibilidade de sufrir certas lesións musculares.

A presenza de maior tecido adiposo tamén ten unha forte repercusión nos riscos ambientais. Por exemplo, as mulleres son moito máis sensibles aos cambios de temperatura, xa que a proporción de graxa corporal afecta á ter-

morregulación, con que os ambientes de frío ou calor extremos teñen máis probabilidades de ocasionarlles prexuizos ás mulleres.

Así mesmo, o tecido graxo tamén é sensible ás substancias que son liposolubles (as que se almacenan no tecido adiposo), de modo que existe máis probabilidade de que as mulleres, se están expostas a este tipo de substancias, as acumulen e desenvolvan antes enfermidades ou patoloxías vinculadas con elas.



En droguerías ou tendas de produtos para o fogar existen gran cantidade de contaminantes liposolubles, como os carbamatos ou os piretroides, que afectan ao sistema nervioso ou producen alteracións no sistema hormonal.

- **Proporcións corporais:** existen claras diferenzas entre os homes e as mulleres. O problema principalmente radica en que os contornos laborais, a maquinaria ou as ferramentas foron tradicionalmente creadas para o uso por parte dos homes (androcentrismo), o que exacerba o risco cando son utilizadas por parte das mulleres [Instituto Nacional de Seguridade e Saúde no Trabalho (INSST), 2019].



Poñamos que estamos no almacén dunha tenda e a nosa tarefa é colocar caixas en diferentes estantes. Se eses estantes están pensados para a media da altura masculina e unha muller está realizando esta tarefa, hai máis posibilidades de que teña que facer movementos por encima do nivel dos homes, o que supón, polo tanto, un risco ergonómico que incrementa a posibilidade de sufrir lesións musculoesqueléticas.

Neste sentido, é importante considerar aspectos como poden ser a altura, o perímetro do peito, a lonxitude das extremidades, o tamaño das mans ou o ancho dos ombreiros.

- **Diferenzas musculoesqueléticas:** entre as diferenzas vinculadas co sistema musculoesquelético das mulleres e dos homes destacan:

Diferenzas musculoesqueléticas



Distribución da masa corporal

- ♂ Maior concentración no tronco e nos brazos.
- ♀ Na parte inferior do corpo (coxas, cadeiras etc.).

Risco: isto modifica o centro de gravidade e inflúe no seu equilibrio e estabilidade postural, especialmente en tarefas que se desenvolven en superficies irregulares ou escaleiras.



Densidade ósea e articular

- ♂ Polo xeral, ósos máis densos e grandes.
- ♀ Tendencia a unha maior lasitude e articulacións máis móbiles.

Risco: redundará nunha maior probabilidade de luxacións ou escordaduras, en especial en tarefas repetitivas, agravado por diversos factores (idade, hormonas etc.) (Hennessey, 1994).



Ángulo Q do xeonllo

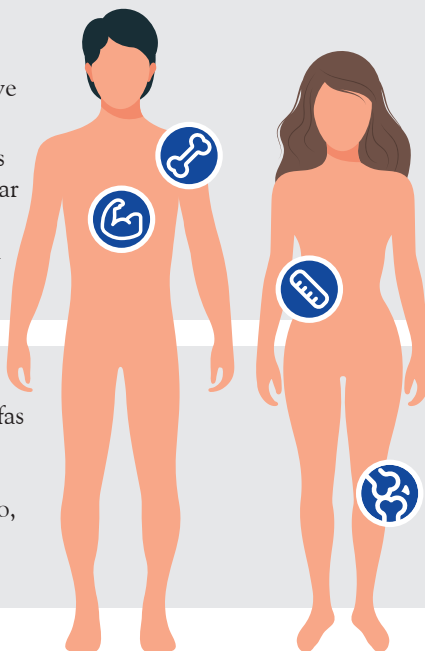
Máis pronunciado nas mulleres, debido a unha pelve máis ancha.

Risco: pode xerar problemas en tarefas que impliquen estar moito tempo de pé (especialmente se se utilizan tacóns), subir escaleiras etc.



Recuperación e resistencia

- ♀ Maior resistencia en tarefas de baixa intensidade, así como unha maior recuperación tras o esforzo, sempre que se realicen os descansos adecuados.



- **Capacidade broncopulmonar e resistencia cardiovascular:** as mulleres teñen, polo xeral, os pulmóns máis pequenos (entre un 10 e un 25 %) e diámetros máis reducidos das vías aéreas. Isto pode producir que cheguen antes ao seu límite respiratorio en actividades físicas esixentes, por exemplo, na descarga de mercadorías, sobre todo se coexisten outros factores como calor/frío elevados, humidade, po etc.

Isto mesmo ocorre coa resistencia cardiovascular en tarefas con demanda física. Isto prodúcese porque a frecuencia cardíaca máxima é lixeiramente inferior no caso das mulleres, así como tamén o é o volume sistólico, é dicir, a cantidade de sangue que expulsa o corazón en cada latexo, o que fai aumentar as pulsacións para poder irrigar de sangue os músculos, como os das pernas e os dos brazos, e resulte nun incremento da percepción de fatiga.

Non obstante, sempre que as pausas e os descansos sexan adecuados e axustados ás características físicas das mulleres, estas van ter unha recuperación máis rápida e eficaz ca os homes.

- **Embarazo, lactación e fertilidade:** son factores biolóxicos que poden influír de maneira significativa na saúde laboral das traballadoras. No sector do comercio podemos atopar toda unha serie de substancias que poden tanto afectar á concepción como ter efectos adversos sobre o feto ou o desenvolvemento embrionario, o que pode dar lugar a malformacións deste.



Os disolventes ou os parabenos (presentes en perfumerías e droguerías), a lixivia, o cloro, o formol (en limpeza e supermercados) ou as pinturas e os vernices (por exemplo, en ferraxerías) poden producir alteracións do ciclo hormonal, contaminación do leite materno ou mesmo abortos espontáneos.

Ademais dos contaminantes químicos, existen outros riscos como permanecer de pé durante longos períodos, en especial no caso das caixeiras, o cal pode aumentar o risco de hipertensión fetal ou parto prematuro. Tamén influen factores psicosociais, como o traballo durante as fins de semana ou en quendas rotativas, que poden incrementar o risco de aborto espontáneo.

- **Diferenzas hormonais:** as mulleres teñen ciclos hormonais de proxesterona e estróxenos que poden influír tanto no seu estado físico, por exemplo, ao incrementar a lasitude dos ligamentos e elevar o risco de escordaduras, como no seu estado psicolóxico, con menor tolerancia ao estrés ou maior irritabilidade. Ademais, a menopausa ten un forte impacto, xa que provoca maior sensibilidade a ambientes mal ventilados ou con temperaturas extremas, un incremento nos trastornos musculoesqueléticos debido á perda de densidade ósea e un aumento de riscos psicosociais, como o estrés.

Nos homes, a testosterona tamén inflúe en certos riscos, xa que se demostrou que esta hormona está vinculada con condutas impulsivas que poden xerar accidentes laborais (Siurana, Gadea e Espert, 2017). Así mesmo, observouse que a testosterona pode estar relacionada con comportamentos máis agresivos, o que, combinado co traballo en contornos estresantes ou con contacto co público, pode levar a conflitos ou mesmo agresións. Ademais, algúns contaminantes como os praguicidas ou o bisfenol A (BPA), presentes en produtos agrícolas, de limpeza ou en envases de alimentos, poden aumentar os niveis naturais de testosterona, o que podería elevar a presión arterial e provocar problemas cardíacos a longo prazo.

Ademais dos factores biolóxicos, os **factores sociais** xogan un papel crucial na exposición a riscos laborais. O principal factor social diferencial entre mulleres e homes que afecta á saúde laboral é a **distribución de responsabilidades domésticas e de coidado**. As mulleres seguen sendo as principais responsables das tarefas domésticas e de coidado, o que xera unha desigualdade na distribución do tempo e das responsabilidades. Así mesmo, esta situación pode xerar un efecto de dobre exposición, especialmente se as tarefas desempeñadas no ámbito laboral e doméstico implican o manexo de contaminantes químicos similares ou actividades semellantes (Brunel, López e Moreno, 2012).



Ana é unha traballadora dunha droguería que está exposta no seu traballo a disolventes, lixivias e outros produtos sanitarios. Esta mesma traballadora, cando termina de traballar, marcha para a casa e segue utilizando lixivias ou produtos sanitarios para realizar as tarefas domésticas.



Isto, polo tanto, sumado coa maior vulnerabilidade das mulleres a certos tóxicos, incrementa o risco de Ana a desenvolver unha enfermidade de traballo por unha exposición continuada e excesiva.

Isto vese reflectido no ámbito laboral, especificamente no sector do comercio galego, onde os horarios de traballo, como quendas rotativas, xornadas partidas ou traballo nocturno (Lei 13/2006, do 27 de decembro, de horarios comerciais de Galicia), poden dificultar a conciliación. Isto fai que moitas mulleres, en especial as que teñen responsabilidades familiares, non poidan acceder ao emprego ou teñan que pedir reducións de xornada, o que implica unha diminución dos seus ingresos e pode xerar estrés, conflitos familia-traballo e trastornos depresivos ou adaptativos (Riquelme, Vargas e Varas, 2018).



Escanea o QR e accede ao artigo «¡Suelta ya la aspiradora! ¿Por qué las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las labores del hogar?» de La Voz de Galicia sobre a distribución das responsabilidades domésticas e o seu impacto na saúde das mulleres.



Raquel Peláez, xornalista e escritora española especializada en temas de consumo e cultura de masas, destaca neste artigo de opinión que, segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE), o 86 % das mulleres dedica máis de 20 horas semanais a tarefas domésticas non remuneradas, mentres que soamente o 57 % dos homes alcanza esa mesma cantidade de tempo. Ademais, o artigo resalta que o 73 % das persoas traballadoras a tempo parcial en España son mulleres, o que reflicte como a fenda salarial e a carga de traballo doméstico dificultan o seu acceso a empregos a tempo completo e afectan ao seu desenvolvemento profesional.

Así mesmo, no caso do comercio galego, a **segregación laboral** é un factor determinante en como os homes e as mulleres se distribúen en diferentes roles e sectores laborais.

A **segregación laboral ou funcional** fai referencia a como os homes e as mulleres se dividen en diferentes sectores ou traballos, normalmente vinculados aos roles de xénero masculinos ou femininos.

Galicia conta con máis de 30000 establecementos comerciais. O **comercio polo miúdo ou retallista** representa a maior parte do sector, con actividades como tendas de alimentación, tecnoloxía, artigos para o fogar, produtos culturais ou postos de venda, que adoitan estar ocupadas maioritariamente por mulleres. Pola súa banda, o **comercio por xunto ou grosista**, máis vinculado a tarefas industriais e loxísticas, inclúe funcións habitualmente asociadas aos homes, como o manexo de maquinaria pesada ou a carga de produtos de gran volume. Estas diferenzas na presenza de homes e mulleres segundo o tipo de actividade inflúen directamente nos riscos laborais aos que están expostos.



O **comercio de proximidade en Galicia** ten unha serie de características particulares que fan fundamental a realización de actividades de información e sensibilización en materia de prevención de riscos laborais, tanto entre as persoas traballadoras como entre os propios empresarios e empresarias.

Máis alá da segregación laboral, os roles de xénero tamén poden ter unha forte influencia na exposición a certos riscos laborais. Isto é especialmente relevante no caso dos homes, dado que a masculinidade pode ter repercusións negativas para a súa saúde. Neste sentido, existen estudos, como o desenvolvido por Riviere Aranda e Martínez del Cerro (2025), que explican como as características da masculinidade tradicional (como poden ser a autosuficiencia ou a necesidade de demostrar fortaleza ante outros homes) se relacionan con certas condutas de risco, como non utilizar os EPI.

QUE APRENDICHES?

Nesta unidade didáctica aprendiches que:

- A segregación laboral e os roles de xénero inflúen significativamente na exposición a riscos laborais, e afectan de maneira diferente a homes e mulleres no sector do comercio galego.
- Certos factores biolóxicos e sociais, como a maior sensibilidade das mulleres a certos riscos ambientais ou a distribución do tecido muscular e adiposo, aumentan a vulnerabilidade aos riscos laborais.

AUTOAVALIACIÓN

1. O sexo biolóxico fai referencia ás características humanas que son predominantes, pero non exclusivas, nos homes ou nas mulleres, mentres que o xénero fai referencia ás diferenzas cromosómicas, xenitais e hormonais que diferencian os homes das mulleres.

- a. Verdadeiro.
- b. Falso.

2. A segregación laboral ou funcional fai referencia a como os homes e as mulleres se dividen en diferentes sectores ou traballos, normalmente vinculados aos roles de xénero masculinos ou femininos.

- a. Verdadeiro.
- b. Falso.

3. Que é a perspectiva de xénero?

- a. É un concepto que só se refire ás diferenzas biolóxicas entre os homes e as mulleres.
- b. É unha forma de analizar como as diferenzas entre os homes e as mulleres, tanto biolóxicas como sociais, afectan á súa vida persoal, profesional ou social.
- c. É unha estratexia para eliminar as diferenzas entre os homes e as mulleres no ámbito laboral.
- d. É un enfoque que só se aplica ás mulleres, sen ter en conta as diferenzas entre os homes e as mulleres.

4. De que maneira cres que o deseño dos postos de traballo, como as ferramentas ou a organización do tempo, pode afectar de forma diferente ás mulleres e aos homes no ámbito laboral?

5. Por que é importante ter en conta as diferenzas entre os homes e as mulleres na exposición a substancias tóxicas nos lugares de traballo? Como pode influír na prevención de riscos laborais?

SOLUCIÓN

1. b. O sexo biolóxico refírese ás diferenzas cromosómicas, xenitais e hormonais que diferencian os machos das femias. En cambio, o xénero está relacionado coas características ou comportamentos sociais e culturalmente asignados a cada sexo, que cambian segundo o contexto e o tempo.

2. a. A segregación laboral ou funcional describe como os roles de xénero tradicionalmente influíron na división do traballo e se lles asignaron aos homes e ás mulleres diferentes sectores ou tarefas, o que incrementa a exposición a distintos riscos laborais segundo o xénero.

3. b. A perspectiva de xénero non só considera as diferenzas biolóxicas, senón tamén as sociais e como estas impactan nas diferentes esferas da vida dos homes e das mulleres. É un enfoque que busca comprender e abordar as desigualdades de xénero presentes na sociedade.

4. O deseño dos postos de traballo, as ferramentas e a organización do tempo foron historicamente pensados baixo un modelo masculino, o que pode xerar desigualdades nas condicións laborais entre homes e mulleres. Moitas ferramentas manuais de traballo, do mesmo xeito que os EPI, deséñanse para axustarse mellor aos parámetros anatómicos masculinos, o que pode xerar riscos para as mulleres, xa que as ferramentas non están adaptadas ás súas proporcións corporais e iso podería ocasionarlles lesións musculoesqueléticas ou outros trastornos.

Ademais, a organización do tempo de traballo, que presupón unha dispoñibilidade constante das persoas traballadoras, non ten en conta as responsabilidades familiares, que adoitan recaer en maior medida sobre as mulleres. Isto tradúcese en dificultades para conciliar o traballo coa vida persoal, o que pode xerar estrés e afectar á súa saúde mental.

5. É importante ter en conta as diferenzas entre os homes e as mulleres na exposición a substancias tóxicas porque as respostas toxicolóxicas poden variar segundo o sexo debido a factores biolóxicos. Por exemplo, as mulleres teñen unha maior proporción de tecido adiposo no corpo, o que as fai máis susceptibles a acumular no seu organismo substancias liposolubles, como certos produtos químicos. Isto podería derivar nun maior risco de desenvolver enfermidades asociadas á exposición prolongada a estes produtos.

Ademais, as hormonas, como os estróxenos, poden influír en como o corpo das mulleres reacciona ante os tóxicos, o que significa que os valores límite de exposición que se aplican de maneira xeneralizada non sempre son adecuados para ambos os sexos. Incorporar estas diferenzas na prevención de riscos laborais é esencial para garantir a saúde de todas as persoas traballadoras e evitar que as mulleres sexan desproporcionadamente afectadas pola exposición a substancias tóxicas no contorno laboral.

2 Identificación de riscos con perspectiva de xénero

2.1. Ergonomía e adaptación do posto de traballo

Segundo o INSST (2025), a **ergonomía** é «o conxunto de coñecementos de carácter multidisciplinario aplicados para a adecuación dos produtos, sistemas e contornos artificiais ás necesidades, limitacións e características dos seus usuarios, optimizando a eficacia, seguridade e benestar».

Polo tanto, ao falar de **riscos ergonómicos** farase referencia principalmente ao deseño dos espazos de traballo, aos útiles ou ferramentas e a outros elementos de uso diario que poden afectar á saúde e ao benestar das persoas.

Os **principais riscos ergonómicos** no comercio de Galicia son os seguintes:

- **Manipulación manual de cargas:** fai referencia ao levantamento, transporte ou colocación de elementos pesados ou voluminosos. Este tipo de risco adoita producirse con maior frecuencia no comercio de proximidade, onde se teñen que manexar caixas pesadas dos produtos que despois se comercializan. Tamén é común en sectores como o da agricultura ou o do comercio pesqueiro de grande envergadura, aínda que as empresas de maior tamaño tenden a utilizar maquinaria para reducir este tipo de risco. Neste sentido, para aplicar a perspectiva de xénero e adaptar o posto de traballo, haberá que considerar tanto factores de sexo como de xénero para determinar o nivel de risco.

En canto a **diferenzas por sexo**, teremos en conta os límites establecidos entre mulleres e homes para o manexo de cargas (INSST, 2024a), que son os seguintes:

Límites establecidos para o manexo de cargas



Postura agachada

♂ 15 kg

♀ 10 kg



Postura inclinada

♂ 20 kg

♀ 15 kg



Postura erguida

♂ 25 kg

♀ 20 kg

Neste sentido, tamén se considerarán as diferenzas biolóxicas en canto ao punto de equilibrio das mulleres para as diferentes posturas establecidas, dado que este se atopa máis baixo ca o dos homes. Tamén será importante revisar factores de deseño do posto de traballo, como, por exemplo, a altura de colocación das cargas.



Poñamos que temos un traballador e unha traballadora que teñen que colocar caixas de 5 kg nuns andeis. As baldas deses andeis están colocadas de forma que o traballador pode colocalas sen elevar a carga por encima do nivel dos ombreiros; polo tanto, teríamos un nivel de risco aceptable que non provocaría danos na súa saúde. Porén, a traballadora, que é de menor estatura, si precisa elevar esa carga por encima do nivel dos ombreiros, o que afecta ao seu punto de equilibrio, incrementa a fatiga muscular e xera un ángulo extremo que pode afectar negativamente ás extremidades superiores e á columna vertebral, de maneira que aumenta o risco ergonómico.

Existe variabilidade mesmo dentro do propio sexo. É dicir, haberá homes dunha menor estatura ou cunha complexión física menos atlética.



O deseño do posto de traballo non pode estar unicamente condicionado polo sexo, senón tamén por outros factores que reduzan ou eliminen o risco para todas as persoas.

O establecido anteriormente son uns mínimos legais presentes no Real decreto 487/1997, sobre disposicións mínimas de seguridade e saúde relativas á manipulación manual de cargas que entrañe riscos, en particular dorso-lumbares, para os traballadores. Sempre se poden establecer límites máis restritivos que aseguren que as tarefas ou o traballo non ocasionen danos sobre a persoa. Neste contexto, pódense implementar equipos e maquinaria que reduzan o risco, como carretillas elevadoras, manipuladores de baleiro ou transpalés eléctricos, que supoñerán un importante factor de protección tanto para as mulleres como para os homes.

Tamén podemos atopar **diferenzas por xénero**. Unha delas é a segregación das tarefas entre homes e mulleres. Nos postos que requiren manipulación de cargas, como as de gran peso, predominan os homes, mesmo se a organización está equilibrada en canto a sexos. Pero, máis alá diso, os roles tradicionais de xénero masculinos poden predispoñer os homes a realizar certas condutas de risco, como, por exemplo, non facer os descansos necesarios ou cargar máis peso do recomendable, como unha maneira de reforzar valores como a fortaleza ou a resistencia. En contextos industriais, é habitual atopar este tipo de condutas, o cal supón un risco para o propio home e produce que se perda a cultura preventiva en todo o equipo, que pode tender a imitar eses comportamentos (Giazitzoglu, 2024).

A adaptación do posto en relación co manexo de cargas terá que contemplar os límites anteriormente explicados, as diferentes complexións físicas de persoas do mesmo sexo, así como outros factores relevantes, como, por exemplo, a idade das persoas, que pode incrementar considerablemente o risco final. Neste sentido, xa podemos atopar métodos de avaliación que incorporan

a variable sexo ou idade, como a Norma ISO 11228-1:2021 Ergonomía – Manipulación manual – Parte 1: Levantamento, descenso e transporte, que establece os límites de carga e criterios de seguridade de manipulación por pulo e arrastre ou a UNE-EN 1005-3:2002+A1:2009 Seguridade das máquinas. Comportamento físico do ser humano. Parte 3: Límites de forza recomendados para a utilización de máquinas.

Para esa adaptación do posto de traballo, levarase a cabo a vixilancia ou o control dos descansos para evitar que se produzan condutas de risco.

- **Movimentos repetitivos:** estes movementos reiterados producen unha sobrecarga en certos tendóns, nervios ou músculos que adoitan xerar trastornos musculoesqueléticos. Polo xeral, os movementos repetitivos están máis asociados aos postos feminizados, polo que son máis prevalentes nas mulleres.



Os trastornos máis habituais nas mulleres, derivados destes movementos repetitivos, son a tendinite, a síndrome de túnel carpiano, a epicondilite e a tenosinovite de De Quervain. Sabes cales son os síntomas de todos eles? Vai á sección «Glosario» ao final deste libro e descúbreos.

Ademais da segregación funcional das tarefas, existen outros factores, como o androcentrismo no deseño do posto de traballo, que poden incrementar eses riscos. Factores como a altura das mesas, non dispoñer de puntos de apoio adecuados á altura das mulleres, a frecuencia dos descansos necesarios ou a rotación entre as tarefas para evitar sobrecargar o músculo son elementos que se deben ter en conta para valorar o risco que supón esa tarefa.

A adaptación do posto en canto a este tipo de riscos estará vinculada á rotación das tarefas para evitar sobrecargar as agrupacións musculares e á realización dos descansos. Do mesmo xeito, a nivel estrutural deberase comprobar que os elementos de traballo, como as mesas e as cadeiras, se adapten ás condicións fisionómicas de cada persoa ou, en todo caso, establecer medidas correctoras para reducir este risco.

- **Maquinaria inadecuada:** as ferramentas e os equipos de traballo poden supoñer un factor protector para evitar a manipulación de cargas demasiado pesadas. Non obstante, o seu deseño pode non ser adecuado. Por exemplo, as mulleres, polo xeral, teñen unha menor estatura, menos forza muscular e proporcións diferentes en canto ao alcance máximo dos brazos (nos homes adoita ser duns 673 mm, mentres que nas mulleres é duns 597 mm) ou ao tamaño das mans. Isto supón que incluso unha ferramenta que está pensada para reducir o risco ergonómico produza posturas forzadas para operar con ela, ou que os alcances aos controis sexan incómodos ou imposibles para as mulleres, o que pode dar lugar a lesións musculoesqueléticas ou estrés físico.

A adaptación neste sentido do posto de traballo implicaría analizar se a maquinaria utilizada é adecuada ás características corporais das mulleres (estatura, perímetro do peito e dos brazos, ou tamaño das mans), tanto para o seu uso habitual como para tarefas de mantemento, limpeza ou parada de seguridade.

- **Vibracións:** están relacionadas co uso continuo de equipos como transpalés ou carretillas elevadoras. Este tipo de risco é máis frecuente nos homes, xa que teñen unha maior representación nos sectores ou postos onde se utiliza esa maquinaria. Porén, hai diferenzas nas mulleres, que poden empezar a desenvolver síntomas tras un menor tempo de exposición, o que indica que bioloxicamente son máis vulnerables aos efectos das vibracións.

Esta exposición continuada pode producir trastornos musculoesqueléticos, como dor nas extremidades superiores, perda da forza de agarre ou cansazo muscular, así como trastornos vasculares, dado que estas vibracións poden reducir o fluxo sanguíneo, danar de forma temporal ou crónica os vasos sanguíneos, e producir entumecemento e formigo, coñecido como «fenómeno de Raynaud».

A adaptación do posto de traballo implicaría, neste sentido, reducir o tempo de exposición ás vibracións. Isto pódese realizar a través de descansos ou con rotación das tarefas. Ademais, pódense atopar EPI, como luvas antivibración (para extremidades superiores), maquinaria e asentos con deseños antivibracións (para as vibracións do corpo enteiro).

- **Posturas forzadas:** refírese a traballar en posturas que poidan resultar incómodas e incrementen o peso nas articulacións e na columna vertebral. Afectarán principalmente ás mulleres, pois prodúcense en sectores de

actividade cunha gran feminización (repoñedoras, caixeiras, dependentas, mariscadoras, traballadoras agrícolas etc.).



O traballo de mariscadora, principalmente ocupado por mulleres, segue desenvolvéndose de maneira tradicional, sen que se levasen a cabo directrices claras para reducir os riscos laborais. Este traballo implica non só posturas forzadas, senón tamén exposición a condicións climáticas extremas e adversas, movementos repetitivos e sostidos, e riscos por caídas, cortes ou golpes.

O principal factor que inflúe neste risco é a segregación horizontal, é dicir, a asignación ás mulleres de tarefas que requiren posturas forzadas ou mantidas. Ademais, certos elementos poden incrementar este risco, como, por exemplo, o requisito de usar tacóns no uniforme de traballo.

En canto aos riscos ergonómicos, é importante abordar tamén o **nesgo no diagnóstico**. O estudo publicado en *Medical News Today* (2019) revelou que existe un nesgo entre os e as profesionais sanitarios para o diagnóstico de enfermidades nas mulleres. É dicir, para un mesmo malestar ou dor, as mulleres adoitan experimentar atrasos no diagnóstico, xa que se subestiman os seus síntomas ou se atribúen a factores emocionais como o estrés ou a ansiedade. Isto afecta a todos os niveis de atención sanitaria, dende a prevención ata o tratamento, o que non só empeora os seus síntomas, senón que tamén pode aumentar a gravidade das lesións e reducir as oportunidades de recuperación total, dando lugar a trastornos crónicos que poderían resolverse cunha intervención precoz.

O exemplo máis claro desta situación é a dor crónica, que, a pesar de ser máis prevalente nas mulleres, adoita recibir menos atención, xa que a miúdo se minimizan os seus síntomas ou se atribúen a factores emocionais. Como resultado, son derivadas a atención psicolóxica sen un tratamento médico adecuado para a dor. Estudos como o publicado por Gallach Solano *et alii* (2020) na *Revista de la Sociedad Española del Dolor*, demostraron que, aínda que as mulleres experimentan dor crónica con maior frecuencia, tenden a recibir prescricións

de analxésicos menos eficaces en comparación cos homes. Nalgúns casos, prescribíeselles con maior frecuencia tratamentos para trastornos emocionais, como antidepressivos, en lugar de tratar a dor de maneira fisiolóxica.



Imaxinemos o posto de traballo de Sabela, unha dependenta na peixería A Mariña de Foz, un contorno con tarefas específicas que poden representar riscos ergonómicos. As principais tarefas de Sabela son:

- Carga e descarga da materia prima (peixe), o que implica o manexo de cargas pesadas.
- Traballo de pé durante longos períodos, o que xera posturas forzadas (bipedestación mantida).
- Limpeza do peixe, o que implica movementos repetitivos.

Como podemos facer unha adaptación do posto con perspectiva de xénero para Sabela?

Para empezar, é fundamental ter en conta as características físicas de Sabela. Supoñamos que ten unha estatura de 162 cm e un peso de 58 kg, cunha composición corporal que inclúe unha menor porcentaxe de masa muscular en comparación cos seus compañeiros homes. Dado que a carga que debe manexar é superior ao que Sabela pode levantar de maneira segura segundo as súas características físicas, débese establecer un límite de peso que non exceda a súa capacidade. Neste caso, poderíase incorporar unha carretilla para o manexo de cargas máis pesadas. Ademais, débese asegurar que a carretilla estea adaptada tanto á altura como á forza de Sabela, co fin de evitar que a ferramenta sexa incómoda ou insegura. Tamén é crucial realizar unha análise de riscos para garantir que o uso desta ferramenta non xere outros riscos, como as vibracións.



En canto ao traballo de pé durante moitas horas, isto podería xerar fatiga en Sabela, especialmente pola súa predisposición a problemas de circulación. Unha adaptación efectiva sería a implementación de cadeiras de tipo *sit-stand*, un asento ergonómico que lle permitiría a Sabela alternar entre estar sentada e de pé durante a súa xornada laboral. Isto axudaralle a reducir a presión sobre as pernas e a columna vertebral. É importante que estas cadeiras sexan axustables e adecuadas á súa altura e postura, para asegurar que Sabela poida descansar sen comprometer a súa actividade laboral.

Por último, para os movementos repetitivos durante a limpeza do peixe, unha estratexia eficaz sería a rotación entre diferentes tarefas na peixería para evitar a sobrecarga de certos grupos musculares. Outra opción sería a incorporación de pausas activas, que consisten en descansos dirixidos a facer estiramientos e exercicios de mobilidade funcional. Isto favorecerá o descanso das extremidades superiores de Sabela.

Integrar estas adaptacións con perspectiva de xénero non só mellora as condicións laborais de Sabela, senón que tamén garante que o posto de traballo sexa seguro e adecuado ás necesidades físicas de todos os traballadores, tanto mulleres coma homes, co que se promove unha igualdade real nas condicións laborais.

2.2. Exposición a contaminantes químicos, biolóxicos e físicos

A exposición a determinados contaminantes presentes nos lugares de traballo tamén ten unha forte segregación por sexos pola diferente vulnerabilidade a eles por parte de homes e mulleres e pola **segregación ocupacional**.

A continuación, identificaranse os riscos en función de se o contaminante é químico, biolóxico ou físico.

Os **contaminantes químicos** son elementos que poden atoparse en diferentes formatos (gases, líquidos ou sólidos) nos lugares de traballo e representan un

forte risco para a saúde. As mulleres poden presentar unha especial vulnerabilidade aos químicos, debido á súa maior porcentaxe de células adiposas (tecido graxo), así como por diferenzas endócrinas, que poden interactuar cos contaminantes e favorecer a aparición temperá de efectos prexudiciais na súa saúde.

Os estudos realizados para establecer os valores límites de exposición (VLEP) realizáronse, maioritariamente, con homes, o que implica que non garanten unha protección completa para as mulleres. Isto pode constatarase en estudos como o desenvolvido por Laguna Goya e De Andrés (2008), onde se evidenciou que só un 20 % dos informes dos ensaios clínicos incluían datos desagregados por sexos. Do mesmo xeito, son necesarios estudos que contemplen outras características que tamén poden interactuar cos contaminantes, como pode ser a idade ou condicións de saúde específicas (INSST, 2024b).

De forma xeral, no comercio galego podemos atopar os seguintes contaminantes químicos que poden ter efectos distintos en mulleres e homes:

Contaminante químico	Causas	Efectos
Amoníacos e cloros	Atopámoslos na refrixeración industrial, en fertilizantes ou en produtos desinfectantes. Poden causar irritacións na pel por contacto directo ou, se se inhalan, provocar problemas respiratorios.	Ademais de estar máis presentes nas profesións feminizadas, as mulleres teñen, en maior medida, síntomas agudos tras a exposición, en especial respiratorios. Non hai que esquecer o efecto de dobre exposición se as mulleres empregan estes mesmos produtos para as tarefas domésticas.
Disolventes	Presentes en diversos produtos do comercio, poden ter efectos negativos principalmente a nivel neurolóxico, e afectar ao sistema nervioso (dificultade para concentrarse, perda de memoria, mareos, dores de cabeza frecuentes etc.) se a exposición é prolongada.	



Pesticidas	Principalmente atópanse na agricultura e na agroquímica, no comercio por xunto por contacto directo e no comercio polo miúdo (tendas de alimentación), xa que os alimentos poden conter residuos destes produtos, o que pode causar intoxicacións.	A Occupational Safety and Health Administration (OSHA, Departamento de Seguridade e a Saúde no Traballo dos EUA) informou que as mulleres poden desenvolver enfermidades e lesións agudas mesmo sen manipular directamente os pesticidas. A exposición a estes contaminantes nas mulleres está asociada principalmente con alteracións reprodutivas, como a infertilidade, así como cun maior risco de diversos tipos de cancro e un incremento nas probabilidades de trastorno do espectro autista nos seus fillos e fillas (Kasner <i>et alii</i>, 2012).
Conservantes ou metais pesados	Presentes na industria conserveira e pesqueira, así como en tendas de farmacia, parafarmacia, cosmética, xoiería etc. A exposición prodúcese por inhalación de partículas en forma de po, que, posteriormente, pasan ao torrente sanguíneo e viaxan a diferentes localizacións. Sen a protección adecuada, poden causar efectos adversos na pel.	En función do tipo de metal, as consecuencias poden ser distintas, pero principalmente van ter efectos negativos para a saúde reprodutiva feminina, pois aumentan as posibilidades de aborto ou malformacións no feto. Por este motivo, é especialmente relevante no caso das mulleres embarazadas.



O Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia (ISSGA) e a Xunta de Galicia puxeron en marcha en 2024 a campaña «Corta o risco químico. Peitea con seguridade» co fin de concienciar sobre os danos que pode causar a manipulación inadecuada de produtos químicos nos salóns de beleza. Escanea o código QR e accede ao vídeo de presentación e a todos os materiais informativos desta campaña.



Esta iniciativa forma parte das accións incluídas na **Estratexia de Seguridade e Saúde no Traballo de Galicia: Horizonte 2027**, un documento cuxo fin é desenvolver de maneira eficaz e ordenada as políticas da Xunta de Galicia en materia de prevención de riscos laborais e promoción da saúde no traballo. Entre as súas medidas, destácase a necesidade de intensificar as campañas de información e formación para previr os riscos asociados á utilización de cosméticos e outros produtos no ámbito da estética.

Os principais **contaminantes biolóxicos** atópanse nos comercios ou empresas que teñen contacto directo con produtos alimenticios. Nestes establecementos, poden estar presentes bacterias como a salmonela, a *Escherichia coli* (*E. coli*), que se atopa na carne crúa de vacún, ou a listeria, que pode afectar a produtos como queixos brandos ou friames. Ademais, os fungos e mofos, derivados dun almacenamento inadecuado de produtos frescos, poden estar presentes tanto nos alimentos como nas superficies de almacenamento, e afectan principalmente ao sistema respiratorio.

Tamén se poden producir infeccións pola manipulación de restos, como vísceras, sangue ou outros fluídos de animais, que poden conter patóxenos, así como polo traballo en áreas húmidas onde poden proliferar fungos ou bacterias que afectan á saúde, especialmente se non se utilizan de maneira adecuada os EPI.

Pola segregación ocupacional, os homes adoitan estar máis expostos a fungos (como o *Aspergillus* e *Penicillium*) ou bacterias como a legionela, mentres que as mulleres teñen máis exposición a bacterias como a salmonela ou a *E. coli*.

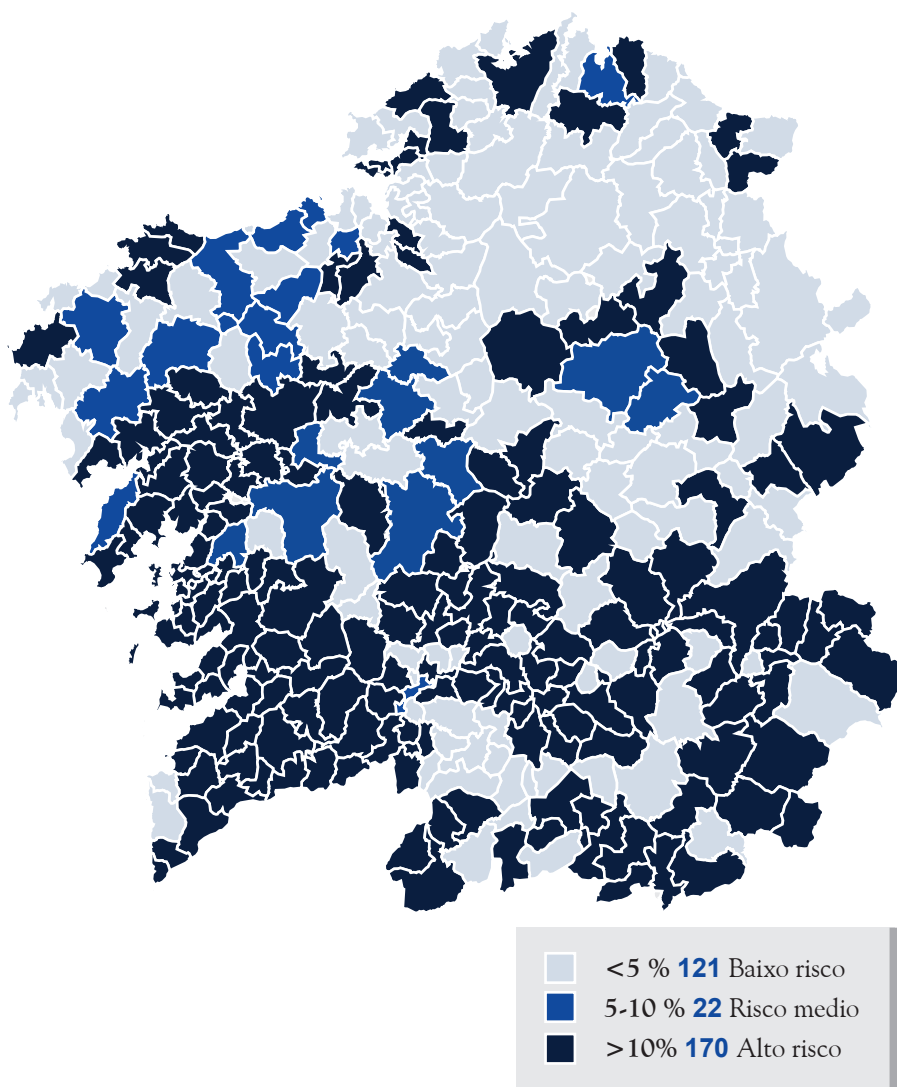
Así mesmo, parece existir unha especial vulnerabilidade no caso das mulleres á presenza destes elementos patóxenos. Por exemplo, as mulleres teñen un sistema inmunitario máis activo, o que significa que poden xerar unha maior resposta inflamatoria cando se produce a infección. Tamén tenden a ter unha maior vulnerabilidade aos trastornos respiratorios, de modo que, se existen contaminantes que afectan neste sentido, teñen máis posibilidades de sufrir enfermidades como a asma ocupacional. No caso de que os contaminantes afecten ao sistema endócrino, pódense producir trastornos hormonais. Isto supón que sexa relevante para a fertilidade e preocupante para as mulleres que están embarazadas, xa que as infeccións que trasladan os animais (zoonóticas) poden afectar ao feto e producir abortos espontáneos ou malformacións.

Ademais das vibracións, hai importantes **contaminantes físicos** que poden producir alteracións diferenciadas entre os homes e as mulleres. Un deles é o ruído, moi presente no comercio, e outro deles é a radiación.

En canto ao **ruído**, está máis presente en grandes empresas que empregan maquinaria pesada, aínda que tamén podemos atopalo no comercio de proximidade polos sistemas de climatización, polo uso de diferentes equipos ou pola actividade constante (especialmente en mercados). O principal efecto na saúde á exposición ao ruído é a perda auditiva. Aínda que esta afectará na súa maioría aos homes, dado que están máis expostos a este contaminante, obsérvase que as mulleres teñen unha maior perda auditiva ante o mesmo nivel de exposición, en especial en frecuencias altas (Wang *et alii*, 2021). A exposición ao ruído pode causar tamén fortes alteracións psicolóxicas, e incrementa a posibilidade de sufrir trastornos do sono, estrés ou ansiedade.

Respecto da **radiación**, Galicia, dada a súa composición granítica, é unha das comunidades con maior concentración de gas radon. Este gas prodúcese pola descomposición do uranio que se atopa no subsolo, sobre todo en terreos ricos en granito.

Indidencias do gas radón en Galicia



Imaxe adaptada de *Faro de Vigo* (26 de xuño de 2019)

O maior risco preséntase nos locais pechados situados en plantas baixas ou áreas subterráneas, dado o seu contacto co propio solo e a acumulación do gas.

A exposición continuada a este gas parece estar vinculada cun maior risco a desenvolver cancro de pulmón. Segundo o Real decreto 1029/2022, do 20 de decembro, polo que se aproba o Regulamento sobre protección da saúde contra os riscos derivados da exposición ás radiacións ionizantes, o límite anual de radon establecido polo Consello de Seguridade Nuclear é de 300 Bq/m³.



Para as empresas, isto é un risco significativo para a saúde das persoas traballadoras, polo que o incumprimento da normativa anteriormente citada pode supoñer importantes sancións económicas.

A partir deste límite (300 Bq/m³) os locais deben establecer medidas de actuación, como, por exemplo, sistemas de ventilación que reduzan a acumulación do gas ou barreiras de protección.



En Galicia existe a Estratexia Galega Reduce Radon, unha iniciativa pioneira impulsada pola Consellería de Sanidade para desenvolver no período 2025-2030. Creouse para identificar e reducir a exposición en locais interiores ou baixos comerciais, a través da medición do gas radon e do desenvolvemento de estudos ao respecto.



A Universidade de Santiago de Compostela tamén creou o Laboratorio de Radon de Galicia (LRG), onde existe un mapa interactivo que se pode consultar para observar a porcentaxe deste gas radioactivo natural en diferentes localidades. Escanea o código QR e accede a el.

En canto ás diferenzas entre homes e mulleres, aínda que as mulleres tenden a ter máis predisposición ao cancro de pulmón por efectos hormonais e xenéticos, parece que os homes teñen un maior risco por exposición ao radon. En concreto, para unha exposición de 100 Bq/m^3 , os homes presentan un 46 % de risco, mentres que as mulleres non chegan ao 9 % (Cheng *et alii*, 2021).

2.3. Riscos psicosociais: conciliación, corresponsabilidade, dobres xornadas e discriminación

Os **riscos psicosociais** son os que xorden da interacción entre a persoa traballadora e as demandas do seu contorno de traballo, como, por exemplo, a cantidade de tarefas, a dificultade destas, as demandas psicolóxicas que require o traballo, a relación entre compañeiras e compañeiros etc.

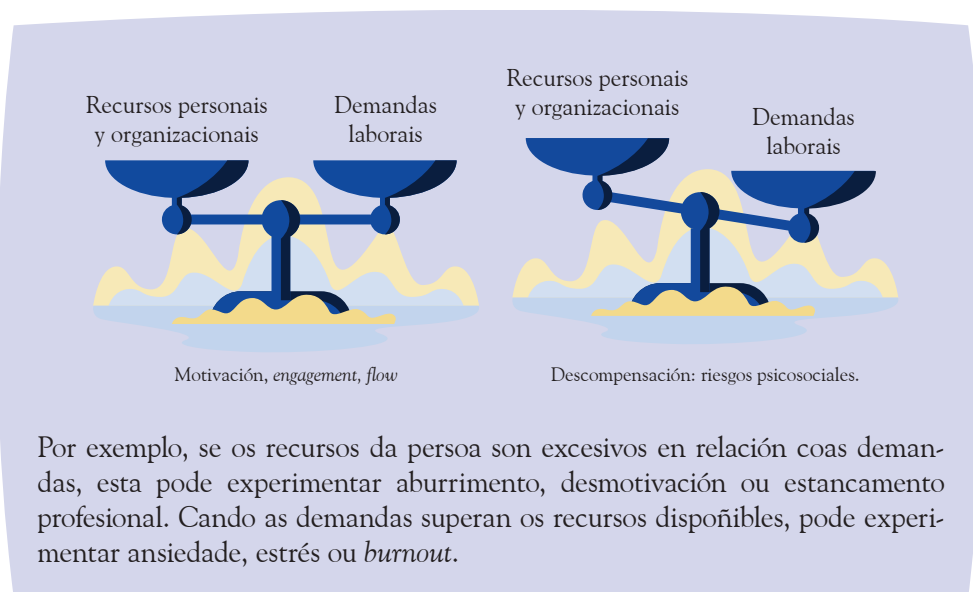


Podemos entender os riscos psicosociais como unha balanza.

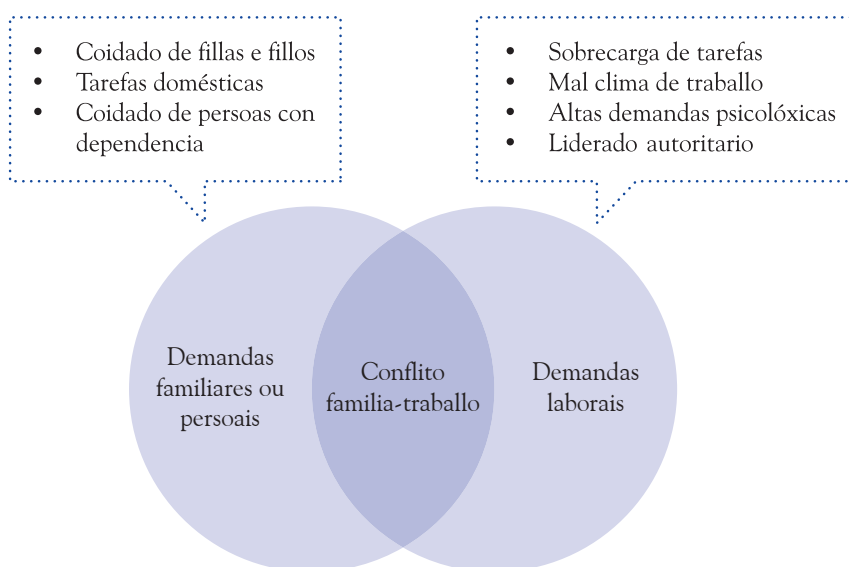
Nun lado, temos os **recursos** da persoa traballadora, que poden ser tanto persoais (capacidade, habilidades ou competencias) como organizacionais (por exemplo, un clima de equipo positivo, un ou unha líder boa, ou un traballo motivador). No outro lado, temos as **demandas** laborais, é dicir, esixencias relacionadas coas tarefas que se deben realizar (cantidade, ritmo de traballo etc.).

Cando os recursos da persoa traballadora son suficientes ou adecuados para facer fronte ás demandas, a balanza mantense equilibrada e a persoa experimenta estados positivos no traballo, como motivación, *engagement*, *flow* etc. Non obstante, se algún dos lados se descompensa, poden xurdir riscos psicosociais.





Os riscos psicosociais dependerán do traballo e da interacción entre a vida laboral e as outras esferas, como a familiar ou persoal, que influirán nas demandas e nos recursos de cada persoa. Se queremos protexer a saúde das persoas traballadoras, non podemos entendelas como un ente separado do resto das esferas. Neste punto é onde a **perspectiva de xénero** se volve fundamental para entender este tipo de riscos.



Un punto clave para comprender esta interacción entre a vida familiar ou persoal e os riscos psicosociais é o chamado «**conflito familia-traballo**», que se refire a como as demandas do traballo poden chegar a interferir coas responsabilidades familiares. Isto ocorre debido á falta de medidas de conciliación eficaces nas organizacións, o que xera estrés e fatiga, xa que as persoas traballadoras non dispoñen dos recursos suficientes (como o tempo) para atender de maneira adecuada as súas necesidades familiares. Por esta razón, en 2023 publicáronse dúas notas técnicas de prevención (NTP) que abordan o conflito traballo-familia ou a dobre presenza como un risco psicosocial que debe ser atendido. Estas NTP son:

- NTP 1185: Conflito traballo-familia ou dobre presenza como risco psicosocial: Marco conceptual e consecuencias (2023), que aborda este risco a nivel conceptual, e explica que é e que consecuencias ten.
- NTP 1186: Conflito traballo-familia ou dobre presenza como risco psicosocial: Avaliación e medidas preventivas (2023), que fala da súa avaliación e das medidas preventivas para actuar sobre el.

Para tratar de reducir o conflito familia-traballo, existen outras ferramentas, como os plans de igualdade, que favorecen a implementación de medidas de conciliación para os seus cadros de persoal. Ademais da conciliación é fundamental traballar a corresponsabilidade.

Segundo o Instituto das Mulleres (2004) a **conciliación** é a capacidade das persoas para harmonizar de maneira satisfactoria as súas actividades produtivas (traballo remunerado) coas actividades reprodutivas (traballo doméstico e coitado de familiares), de xeito que permita o desenvolvemento integral da persoa.

Conciliar implicaría, polo tanto, dispoñer de tempo para dedicarse ás actividades tanto laborais como da vida privada.

A pesar de que hoxe en día se observan avances nas medidas de conciliación, a maior parte destas son utilizadas por mulleres, o que segue penalizando a súa carreira profesional e a remuneración que obteñen por ela. Isto produciu que se

acuñen algunhas **problemáticas concretas** das mulleres no contorno laboral. As principais son as seguintes:

- **Teito de cristal:** refírese a esa barreira invisible que impide ou dificulta que as mulleres cheguen aos postos máis elevados da xerarquía organizacional, como postos de dirección ou mandos intermedios. Fundaméntase nos estereotipos de xénero e no androcentrismo que existe nos estilos de liderado.
- **Chan pegañento:** fai referencia a como as responsabilidades domésticas ou familiares reducen os recursos das mulleres (tempo, recursos mentais ou emocionais, posibilidades de formación etc.) para seguir desenvolvéndose profesionalmente e acceder aos postos de maior rango da xerarquía organizacional. Isto produce que aínda que as mulleres teñan a mesma cualificación que os homes, ou incluso superior en ocasións, se manteñan en postos de menor categoría e remuneración que os homes.
- **Paredes maternal:** alude á penalización directa pola maternidade. Isto produce que ás mulleres que teñen fillas e fillos se lles ofrezan menos oportunidades de formación ou promoción profesional, baseándose na crenza popular (estereotipo) de que as mulleres que son nais investirán máis tempo no coidado e iso afectará de maneira negativa ás súas actividades profesionais. Isto pode afectar ás súas posibilidades de promoción e contratación.
- **Precipicio de cristal:** refírese á tendencia a promocionar a mulleres en momentos de crise ou en postos inestables, onde as posibilidades de malos resultados son elevadas. Isto produce unha gran presión para estas mulleres e responsabilízaas dos resultados desfavorables, o que as empuxa ao bordo do precipicio e reinstaura o teito de cristal para o resto das mulleres da organización. Este fenómeno tamén fai alusión ao feito de que as mulleres que chegan a postos de dirección ou liderado son consideradas de xeito menos favorable que os seus compañeiros homes. Nalgúns casos, as mesmas actitudes ou comportamentos que son considerados aceptables nos homes son vistos de maneira negativa cando os exhiben as mulleres, como o ser etiquetadas de «dominantes» ou «mandonas».

- **Síndrome da impostora:** ilustra como as barreiras non sempre van ser externas, senón que tamén poden ser internas. Refírese a un fenómeno psicolóxico predominante nas mulleres segundo o cal estas tenden a minusvalorar os seus logros ou interpretar que o seu éxito se debe á sorte ou ao azar, e non ao propio esforzo ou aos méritos. Isto lévaas a un estado constante de medo ou ansiedade para non ser descubertas como unha «fraude», a unha autocrítica excesiva, a un alto nivel de perfeccionismo e á falta de seguridade nas propias habilidades. Levado ás organizacións, isto conduce, por exemplo, a que ante unha vacante de promoción, se unha muller non cumpre con todos os requisitos, nin sequera chegue a postularse á candidatura, mentres que un home non tería inconveniente en facelo. Tamén ten que ver coa negociación dos salarios, situación en que as mulleres tenden a aceptar menos retribución que os homes, debido á falta de seguridade no seu propio traballo.

A **corresponsabilidade** implica, segundo o Instituto das Mulleres (2004), a «repartición equilibrada das tarefas domésticas e as responsabilidades familiares, tales como a súa organización, o coidado, a educación e a atención a persoas dependentes, dentro do fogar, co fin de distribuír de maneira xusta os tempos de vida de mulleres e homes».

Deste xeito, tanto os homes como as mulleres participan de maneira igualitaria nas tarefas domésticas, o que permite un acceso e participación igualitarios no traballo remunerado.

O principal problema cando se establecen medidas de conciliación sen traballar a corresponsabilidade é que estas son utilizadas principalmente polas mulleres, o que afecta á súa empregabilidade, o seu salario e as posibilidades de promoción.

É fundamental entender que, sen igualdade nas responsabilidades, non é posible lograr a igualdade de oportunidades no contorno laboral. Por esta razón, abordar a corresponsabilidade dentro das empresas é clave nas políticas de prevención con perspectiva de xénero.



En 2023 producíronse 958 excedencias polo coidado de fillas e fillos en Galicia, das cales o 86,5 % foron solicitadas por mulleres. Só o 24 % das reducións de xornada foron solicitadas por homes.

Os roles de xénero impactan na dobre presenza e na conciliación. O rol de xénero masculino está fortemente asociado ao mundo remunerado. Certos estudos mostran que, aínda que existe unha crecente implicación masculina nas tarefas domésticas e de crianza, a maior parte dos homes considera que a súa función principal é a de provedor económico (Alonso Fernández de Avilés *et alii*, 2019). Isto limita a súa participación igualitaria dentro das tarefas domésticas e xera consecuencias negativas nas mulleres, no benestar da unidade familiar e nos propios homes.

A **dobre xornada**, termo acuñado pola socióloga Laura Balbo, refírese a que as mulleres desempeñan dúas quendas de traballo: a primeira no ámbito remunerado e a segunda cando chegan á casa, en relación coas tarefas domésticas e de coidado.

Os datos a nivel nacional demostran que as mulleres dedican un tempo significativamente maior que os homes (unha media de 3 horas diarias fronte ás 1,3 horas dos homes) ao traballo non remunerado. Isto incrementa as demandas das mulleres e reduce o seu tempo libre, que fai referencia ao tempo de descanso, ocio, socialización e autocoidado, o que ocasiona unhas fortes **consecuencias** na súa saúde:

- **Aumento da fatiga e do estrés:** existen moitas máis demandas ás que facer fronte, o que pode implicar un maior risco en enfermidades de saúde mental. A longo prazo, estes factores tamén poden entrañar un risco de enfermidades cardiovasculares.

- **Depresión e baixa autoestima:** por non poder cumprir cos estándares sociais de muller traballadora. É o coñecido mito da *superwoman*, que se refire á representación da muller como unha persoa capaz de desenvolver múltiples roles (nai, profesional, amiga, coidadora, esposa etc.) de maneira perfecta e sen mostrar cansazo ou sen cometer erros. Isto leva as mulleres a tratar de cumprir con todos estes roles, o que xera unha gran presión emocional e psicolóxica. Cando, por motivos evidentes, non é posible cumprir con todos, aparecen os síntomas depresivos e a baixa autoestima.
- **Diminución da saúde física:** a dobre xornada pode producir unha redución das actividades de autocoidado, como o exercicio, así como problemas para durmir.

Outro aspecto importante é o concepto de **carga mental**, que fai referencia ao esforzo cognitivo necesario para organizar, planificar ou supervisar as tarefas domésticas e de coidado. Saber que tarefas deben realizarse e cando facelo tamén constitúe un traballo, e adoita recaer de maneira desproporcionada nas mulleres, mesmo cando as tarefas se distribúen de forma máis ou menos equitativa no fogar. A falta de corresponsabilidade nesta carga mental pode agravar as consecuencias para a saúde das mulleres.

A **discriminación** refírese ás prácticas e actitudes que xeran trato desigual ou desfavorable cara a unha persoa ou grupo de persoas no contorno laboral, debido a características como o seu xénero, idade, orientación sexual, raza e discapacidade, entre outras.

A escasa corresponsabilidade das tarefas ou o rol de coidadoras que seguen asumindo principalmente as mulleres tamén é a base para as múltiples **discriminacións** que se producen no mercado de traballo.

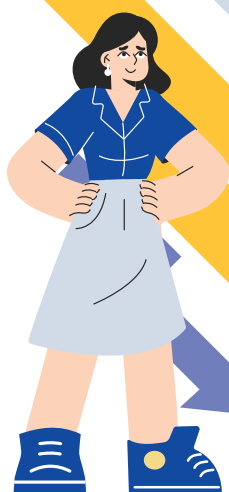
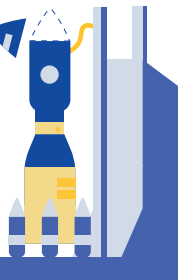
A **fenda salarial** en Galicia segue sendo significativa, coas mulleres gañando menos que os homes, o que a converte nunha das comunidades con maior desigualdade salarial



A **representación feminina** en postos de liderado é moi baixa, con poucas empresas grandes e medianas dirixidas por mulleres.

As mulleres continúan sendo minoría nos consellos de administración, o que reflicte a **escasa presenza feminina** en postos de toma de decisións.

A presenza de mulleres en cargos executivos, como conselleiras delegadas, tamén é limitada, o que indica unha **falta de equidade nas posicións de poder** dentro das empresas.



A proporción de mulleres en cargos na dirección executiva dunha empresa non experimentou un avance significativo nos últimos anos, o que reflicte a **persistencia das barreiras de xénero** nos niveis máis altos das organizacións.

O emprendemento feminino experimentou un descenso, especialmente entre as mulleres novas, o que indica un **desafío no acceso a oportunidades** para as novas xeracións.

2.4. Situacións de acoso no traballo

A violencia laboral ou o acoso dentro do lugar de traballo é un dos riscos psicosociais máis prevalentes, despois do estrés.

O **acoso** podemos dividilo en diferentes tipoloxías. As principais son o acoso laboral ou psicolóxico (*mobbing*), o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

O **acoso laboral ou psicolóxico** (*mobbing*) é, segundo a NTP 854 (INSST, 2009), «a exposición a condutas de violencia psicolóxica, dirixidas de forma reiterada e prolongada no tempo, cara a unha ou máis persoas por parte doutra/s que actúa/n fronte a aquela/s dende unha posición de poder (non necesariamente xerárquica). Esta exposición dáse no marco dunha relación laboral e supón un risco importante para a saúde».



A nivel nacional, o 20 % das persoas traballadoras foron vítimas de acoso laboral ou psicolóxico nalgún momento da súa vida, das cales un 52,6 % son mulleres e un 47,7 %, homes (OIT, 2022).

Isto implica que, para que unha situación sexa considerada acoso, deben cumprirse as seguintes condicións:

- **Reiteración nas condutas:** é dicir, que non sexan situacións illadas ou únicas, senón que se produzan en diferentes ocasións cara á mesma persoa.
- **Prolongación no tempo:** aínda que non existe un período específico na normativa, diferentes sentenzas xudiciais consideran un mínimo de seis meses.
- **Gravidade das condutas:** usualmente dirixidas a menoscabar a vítima persoal ou profesionalmente. As tácticas máis frecuentes poden ir dende o illamento físico ou social, o desprestixio profesional cara á vítima diante

doutras persoas ou o abuso das súas condicións de traballo, ata estratexias máis agresivas como burlas, humillacións públicas ou ameazas.

- **Existencia dunha relación laboral:** a vítima e a persoa que a agride están vinculadas laboralmente, é dicir, son compañeiros ou compañeiras de traballo, superiores xerárquicos etc. Se a violencia provén dun/ha cliente/a ou dunha empresa provedora non se consideraría acoso psicolóxico, senón violencia externa. Non obstante, este é un punto que está actualmente en revisión, dadas as novas tipoloxías de traballo (por exemplo, os espazos de *coworking*).

Para a **avaliación preventiva** do acoso psicolóxico podemos contar cos cuestionarios de avaliación psicosocial. Un exemplo é o FPSICO 4.1., que conta con preguntas específicas de acoso psicolóxico, acoso sexual e discriminación. Non obstante, no caso de que se sospeite de acoso, pódense utilizar outras ferramentas máis específicas, como protocolos de avaliación complementarios á tradicional avaliación psicosocial, como o método Leymann (LIPT-60 en español), a Escala Breve de Acoso Laboral (EBAL) ou a Escala Breve de Valoración da Afectación (EBVA).



Para ilustrar o concepto de acoso laboral ou psicolóxico, podemos ver algúns exemplos no cine que mostran como se desenvolven estes casos.

O primeiro exemplo é *Mobbing* (2006), película española dirixida por Sònia Sánchez que relata un caso de acoso laboral entre Esther, empregada, e Reyes, a súa xefa. Nela, destacan as consecuencias psicolóxicas e profesionais do acoso no contorno de traballo.

Corporate (2017) é un drama francés dirixido por Nicolas Silhol. Nel abórdase o acoso sufrido por unha directora de recursos humanos mentres investiga o suicidio dun empregado. Nesta película visibilízanse as dinámicas de poder e presión no ámbito laboral.

O acoso sexual e o acoso por razón de sexo veñen definidos pola Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Segundo o artigo 7 da Lei orgánica 3/2007, o **acoso sexual** é «calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo».



A maior parte das vítimas de **acoso sexual** son mulleres. O 28,4 % das traballadoras reporta sufrir acoso sexual no traballo, o que supón case 4,5 millóns de mulleres afectadas. Estímase que o 61,9 % das vítimas por acoso nunca chega a denunciar por temor ás represalias (CCOO, 2024). No contexto do sector do comercio galego, un 3 % das traballadoras revela sufrir atencións sexuais non desexadas nos seus postos de traballo.

As características que se deben cumprir para considerar unha situación como acoso sexual son as seguintes:

- **Condutas de natureza sexual:** poden ser de tipo verbal (facer comentarios sobre o aspecto físico ou a indumentaria, difundir rumores de contido sexual, facer invitacións lúdicas ou sexuais de maneira recorrente pese ao rexeitamento previo, solicitar favores sexuais a cambio dun beneficio ou de maneira coactiva, difundir contidos íntimos ou de carácter sexual sen consentimento) ou de tipo físico (intentar quedar constantemente a soas coa vítima, limitar co corpo as posibilidades de fuxida, facer tocamentos a calquera parte do corpo, pero en especial zonas íntimas).
- **Condutas non desexadas:** enténdense como «non desexadas» non só as condutas ás que a vítima expresase explicitamente o seu rexeitamento, senón tamén aquelas en que a persoa non dese o seu consentimento de forma libre e sen coacción. Isto é relevante porque, en ocasións, a situación de vulnerabilidade da vítima ou a súa posición xerárquica fronte á persoa agresora poden dificultar que a vítima exprese o seu desacordo de maneira aberta. Ademais, condutas previamente aceptadas poden converterse en non desexadas. Por exemplo, se dúas persoas tiveron unha relación sexual ou afectiva no pasado, ao finalizala, calquera conduta de natureza sexual por parte dunha delas pode ser considerada non desexada e, en consecuencia, constitutiva de acoso.

- **«Que produzan o efecto»:** no acoso sexual, o relevante non é a intención de quen agride, senón que o resultado das súas condutas sexa ofensivo ou degradante para a persoa que as recibe.

Aínda que a normativa non o menciona explicitamente, é importante destacar que as condutas de acoso sexual poden ocorrer fóra do contorno de traballo e seguir considerándose acoso. É común que este tipo de comportamentos non se dean dentro da empresa, senón en contextos máis informais, como ceas ou eventos de empresa. Non obstante, aínda que sucedan fóra do ámbito laboral, se as persoas están vinculadas pola súa relación laboral, consideraranse acoso sexual igualmente.

Tamén é relevante remarcar que poden existir dous **tipos de acoso sexual**:

- **Acoso sexual directo ou *quid pro quo*:** dáse cando a persoa agresora intenta obter favores sexuais a cambio dun beneficio (por exemplo, maiores incentivos ou a promesa dun ascenso), ou ben o fai de maneira coactiva (por exemplo, ameazando co despedimento).
- **Acoso sexual ambiental:** neste caso, non hai unha única persoa agresora, senón un grupo que emprega condutas de natureza sexual para intimidar a vítima, xeralmente coa intención de que abandone a empresa.



Para ilustrar os dous tipos de acoso sexual, podemos ver algúns exemplos no cine que reflicten como se desenvolven estes casos.

- **Acoso sexual directo:** O *escándalo (Bombshell)* (2019), dirixida por Jay Roach, relata o inicio do movemento #MeToo nos Estados Unidos, centrado nas agresións sexuais que ocorreron en Hollywood. A película mostra como o acoso sexual se utilizou como ferramenta de control na industria do entretemento.



- **Acoso sexual ambiental:** *En terra de homes (North Country)* (2005), dirixida por Niki Caro, narra o caso dunha muller que, coma outras traballadoras, sofre acoso nunha industria mineira en Minnesota. A película pon en evidencia as dinámicas de poder e acoso por razón de sexo dentro dun contorno laboral hostil cara ás mulleres.

O **acoso por razón de sexo**, segundo o artigo 7 da Lei orgánica 3/2007, é «calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo».

As características principais do acoso por razón de sexo son as seguintes:

- **Non é necesaria a intencionalidade:** do mesmo xeito que no acoso sexual, o acoso por razón de sexo non require que haxa unha intención directa de humillar ou degradar, senón que abonda con que o resultado deses comportamentos sexa intimidatorio, degradante ou ofensivo para a persoa que os recibe.
- **Comportamentos baseados no sexo da persoa:** este tipo de acoso baséase no sexo da persoa e, xeralmente, diríxese cara ás mulleres. Algunhas condutas asociadas inclúen avaliar de maneira diferente o traballo segundo o sexo da persoa, asignar tarefas de menor rango ou dificultade baseándose no sexo do traballador, expresar prexuizos de xénero no contorno laboral, ou ridiculizar o traballo en función do sexo de quen o leva a cabo.



On the Basis of Sex (2018), dirixida por Mimi Leder, é unha película biográfica que relata a historia de Ruth Bader Ginsburg, unha avogada que loita contra a discriminación laboral por razón de sexo nos anos setenta. A través dun caso xudicial que sentou un precedente legal, visibilízase a discriminación que sufrían as mulleres no ámbito profesional.

Dentro desta tipoloxía de acoso, a lei tamén regula, no artigo 8, a **discriminación por embarazo ou maternidade**, que é «todo trato desfavorable ás mulleres relacionado co embarazo ou a maternidade». Esta tipoloxía de acoso inclúe comportamentos como comentarios ou burlas derivadas da maternidade, intimidación co obxectivo de que a muller deixe o emprego ou a prohibición do uso dos dereitos vinculados coa maternidade ou a lactación.



O **acoso**, especialmente o acoso sexual e por razón de sexo, é un risco prevalente no caso das mulleres, dado que son elas maioritariamente quen sofren este tipo de violencias nos lugares de traballo. Isto non significa que os homes non poidan ser vítimas de acoso sexual ou por razón de sexo, pero as estatísticas mostran que a porcentaxe é moito menor e, en xeral, os homes acosados adoitan ser agredidos por outros homes.

Independentemente de a quen se dirixan, as cifras demostrannos a alta prevalencia do acoso, en calquera das súas tipoloxías, dentro do mundo do traballo. Isto é algo altamente alarmante, dadas as fortes **consecuencias** que o acoso produce na persoa traballadora, tales como:

- **Trastorno de estrés postraumático:** é a consecuencia máis grave do acoso, especialmente se este persiste ao longo do tempo. Este trastorno caracterízase por estrés agudo, ansiedade, alteracións do sono ou trastornos depresivos, e en casos extremos, pode levar á ideación ou intentos suicidas.
- **Trastornos de ansiedade e depresión:** son os máis comúns entre as vítimas de acoso. As persoas afectadas experimentan altos niveis de estrés no seu contorno laboral, así como sentimentos de medo e tristeza, que poden desencadear cadros depresivos.
- **Illamento das vítimas:** como mecanismo de autoprotección, as vítimas poden empezar a evitar actividades que antes gozaban, sobre todo as relacionadas co traballo ou en situacións onde estea presente a persoa agresora.

- **Trastornos do sono:** en ausencia de trastornos psiquiátricos máis graves, as vítimas de acoso adoitan experimentar alteracións no sono, como insomnio, espertares frecuentes durante a noite ou mesmo terrores nocturnos.
- **Problemas cardiovasculares:** do mesmo xeito que outros cadros de estrés, o acoso pode aumentar a vulnerabilidade a problemas cardíacos, como preinfartos ou dores intensas no peito, e afectar ao corazón e aos sistemas asociados.

Así mesmo, o acoso xera consecuencias negativas para a propia organización. Pode reducir a produtividade e aumentar o absentismo, non só da vítima, senón tamén do resto do equipo, que é consciente da situación. Ademais, pode incrementar a rotación de persoal, xa que os empregados buscan escapar dun contorno laboral tóxico. Tampouco debe pasarse por alto que o acoso é considerado un risco laboral, polo que non implementar medidas de prevención ou actuación adecuadas pode carrexar sancións económicas, así como outras repercusións, como a prohibición de contratar coa Administración pública ou a perda de axudas e bonificacións en programas de emprego.

QUE APRENDICHES?

Nesta unidade didáctica aprendiches que:

- A ergonomía busca adaptar os contornos laborais ás necesidades dos traballadores. No comercio de Galicia, os principais riscos ergonómicos como a manipulación de cargas, os movementos repetitivos, a maquinaria inadecuada, as vibracións e as posturas forzadas deben ser xestionados para optimizar a seguridade e o benestar.
- Os contaminantes químicos, biolóxicos e físicos no contorno laboral afectan de maneira diferente a homes e mulleres debido ás súas características biolóxicas.
- Os riscos psicosociais son os que xorden da interacción entre a persoa traballadora e as demandas do seu contorno de traballo.
- Para tratar de reducir o conflito familia-traballo, existen ferramentas que favorecen a implementación de medidas de conciliación, pero, ademais, é fundamental traballar a corresponsabilidade.
- Existen diferentes tipos de acoso. Os principais son o acoso laboral ou psicolóxico, o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

AUTOAVALIACIÓN

1. Os homes tenden a asumir riscos ao manipular cargas pesadas debido aos roles tradicionais de xénero.

- a. Verdadeiro.
- b. Falso.

2. Completa o seguinte parágrafo para que o texto cobre sentido:

A _____ é a capacidade das persoas para _____ de maneira satisfactoria as súas actividades _____ (traballo _____) coas actividades _____ (traballo doméstico e coidado de familiares), de xeito que permite o _____ da persoa.

3. Que é a coresponsabilidade?

- a. É a repartición de tarefas domésticas entre mulleres e homes, pero só dentro do ámbito laboral.
- b. É a repartición equilibrada das tarefas domésticas e as responsabilidades familiares, de xeito que se busca unha distribución xusta dos tempos de vida de mulleres e homes.
- c. É a distribución de responsabilidades familiares só en relación co coidado dos fillos e fillas.
- d. É a repartición de tarefas no fogar de xeito que só as mulleres participan nas responsabilidades de coidado.

4. No acoso sexual directo ou *quid pro quo* non hai unha única persoa agresora, senón un grupo que emprega condutas de natureza sexual para intimidar a vítima, xeralmente coa intención de que abandone a empresa.

- a. Verdadeiro.
- b. Falso.

5. Os problemas cardiovasculares son unha das consecuencias que o acoso produce na persoa traballadora.

- a. Verdadeiro.
- b. Falso.

SOLUCIÓN

1. a. Os roles tradicionais de xénero asociados coa masculinidade poden levar os homes a asumir riscos innecesarios en tarefas como a manipulación de cargas pesadas, buscando reforzar valores como a fortaleza e a resistencia. Este comportamento pode ter consecuencias negativas para a súa saúde e benestar, e afecta tamén á cultura preventiva dentro dos equipos de traballo.
2. A conciliación é a capacidade das persoas para harmonizar de maneira satisfactoria as súas actividades produtivas (traballo remunerado) coas actividades reprodutivas (traballo doméstico e coidado de familiares), de xeito que permite o desenvolvemento integral da persoa.
3. b. A corresponsabilidade refírese á distribución equitativa das tarefas domésticas e responsabilidades familiares entre homes e mulleres, o que permite un balance xusto dos tempos dedicados á vida persoal, familiar e profesional de ambos.
4. b. O acoso sexual directo ou *quid pro quo* dáse cando a persoa agresora intenta obter favores sexuais a cambio dun beneficio (por exemplo, maiores incentivos ou a promesa dun ascenso), ou ben o fai de maneira coactiva (por exemplo, ameazando co despedimento).
5. a. Do mesmo xeito que outros cadros de estrés, o acoso pode aumentar a vulnerabilidade a problemas cardíacos, como preinfartos ou dores intensas no peito, e afectar ao corazón e aos sistemas asociados.

3 Medidas preventivas equitativas e inclusivas

3.1. Avaliación e adaptación dos EPI

No relativo aos **EPI**, é importante facer alusión á diferente normativa estatal. Entre ela, podemos atopar o Real decreto 773/1997, do 30 de maio, sobre disposicións mínimas de seguridade e saúde relativas á utilización polos traballadores de EPI.

Este real decreto establece criterios fundamentais para aplicar a **perspectiva de xénero** na súa implementación, entre os cales destacan:

- Que é unha obriga da parte empresarial ofrecer de maneira gratuíta os EPI necesarios para facer fronte aos riscos que non puidesen eliminarse ou reducirse a través das medidas de protección colectiva, así como que o persoal debe recibir formación sobre o seu uso correcto, axuste ou mantemento.
- Que os EPI deben axustarse á persoa segundo as súas características (altura, peso, masa corporal etc.) e o seu estado de saúde, tendo en conta factores relevantes como o talle, a comodidade no seu uso e a ergonomía.

Non obstante, un grupo de investigación (Onyebeke *et alii*, 2016) observou que as mulleres presentaban certas dificultades á hora de atopar e utilizar os EPI.

Por unha banda, destaca a **dificultade para atopar EPI** da súa medida.



O 46 % das mulleres indicaron que non podían atopar calzado de seguridade do seu talle, mentres que o 41 % mencionaron que non atopaban outros equipos esenciais, como luvas.

Na súa maioría, os equipos ofrecidos polas empresas eran dun tamaño excesivo, o que impedía un axuste adecuado á súa realidade corporal e os facía incómodos. Como resultado, moitas mulleres non os empregaban nos seus contornos de traballo, o que contravén a normativa mencionada anteriormente, que establece que os equipos de protección deben axustarse ás características persoais de cada traballadora para garantir un uso seguro e cómodo.

Por outra banda, ante esta situación, moitas mulleres optaron por adquirir **os seus propios EPI** co fin de asegurarse de que se axustasen ao seu tamaño. Isto non só implica un incumprimento por parte da empresa en canto á obriga de ofrecer os equipos de protección, senón que tamén pode supoñer un risco engadido, xa que eses equipos poden non cumprir cos estándares de seguridade ou calidade necesarios.

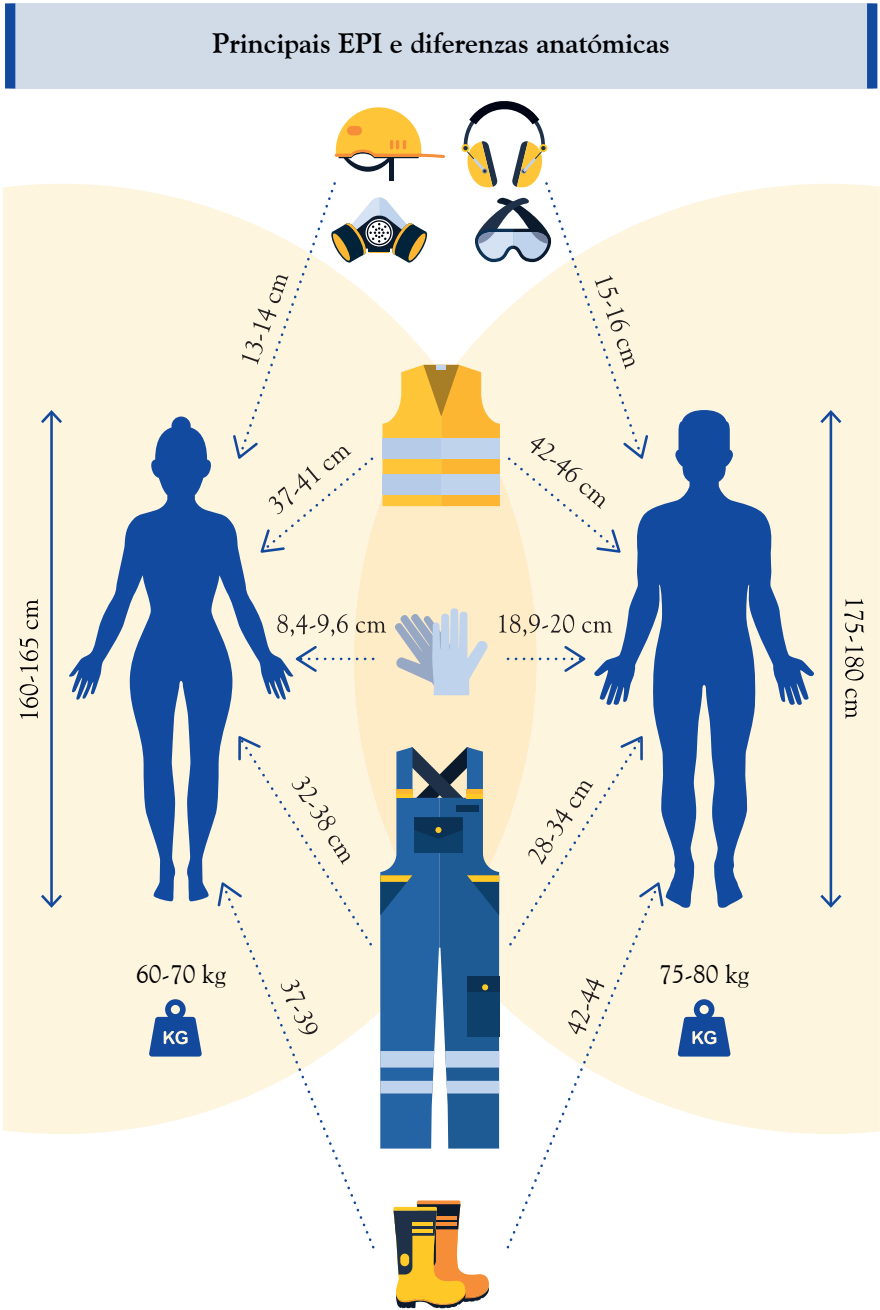
Ademais do perigo que supón a utilización de EPI non adaptados, tamén pode ter consecuencias no rendemento ou na produtividade, dado que retarda a realización das tarefas. Isto pode implicar sancións administrativas para o empresario ou a empresaria, ou mesmo penas no caso de accidentes mortais, con penas de prisión de entre seis meses a tres anos.

Entre algúns aspectos que se deben ter en conta, relativos ás **diferenzas corporais** entre homes e mulleres, cítanse os seguintes:

	Media masculina (europea)	Media feminina (europea)	Aspectos que se deben ter en conta nos EPI
Altura	175-180 cm	160-165 cm	Incidirá tanto a roupa de protección como outros elementos de seguridade como arneses, chalecos, escaleiras ou puntos de ancoraxe. A utilización de roupa de protección dun tamaño excesivo pode producir enganches que incrementan o risco dunha caída.
Peso	75-80 kg	60-70 kg	Aplicará á distribución da carga, especialmente se os equipos de protección supoñen un peso elevado.



Tamaño das mans	18,9-20 cm	15,9-17,2 cm	No tamaño das mans, a diferenza é bastante notable. Implicará adaptacións tanto nas luvas de seguridade como nos equipos que requiran de manipulación manual.
Tamaño do pé	42-44	37-39	Requirirá de calzado adecuado ao tallo feminino. A utilización de calzado de tallo excesivo pode mesmo agravar o risco existente por tropezos ou caídas.
Anchura biacromial (dos ombreiros)	42-46 cm	37-41 cm	Necesitará axustes en canto a chalecos, arneses ou outros equipos que se utilicen na parte superior do corpo. Se os equipos son especialmente pesados, poden afectar ao punto do equilibrio das mulleres, xa que nelas está máis desprazado na parte inferior do corpo.
Anchura das cadeiras	28-34 cm	32-38 cm	Afectará principalmente aos cintos, que poden resultar incómodos para as mulleres se son especialmente ríxidos ou estreitos, así como aos pantalóns de seguridade ou arneses de corpo enteiro. É especialmente relevante no caso das mulleres embarazadas, en que o diámetro da cadeira pode aumentar considerablemente en pouco tempo.
Proporción cabeza-pescozo-ombreiros	Cabeza: 15-16 cm Pescozo: 13-15 cm Ombreiros: 42-46 cm	Cabeza: 13-14 cm Pescozo: 11-13 cm Ombreiros: 37-41 cm	Isto implicará diferenzas considerables, de ata 5 cm de diferenza, que poden afectar a equipos como lentes de seguridade, cascos, máscaras e proteccións auditivas. Un tallo excesivo pode producir a caída do equipo durante a súa utilización e incrementar o risco.



Será relevante o talle, pero tamén os materiais con que están fabricados os equipos. Por exemplo, os equipos de protección facial de policarbonato son moito máis resistentes, pero menos transpirables e reteñen máis a calor, o que pode resultar máis incómodo para as mulleres, pois a súa tolerancia a esta é menor debido ás súas características corporais. Así mesmo, os equipos de policloruro de vinilo (PVC) poden resultar máis pesados e, polo tanto, máis incómodos de utilizar por parte das mulleres.

Ademais das diferenzas físicas, os roles de xénero tamén poden influír na correcta utilización dos EPI. Certos estudos, como o realizado por Riviere Aranda e Martínez del Cerro (2025), vinculan como a masculinidade tradicional, en especial a autosuficiencia e as demostracións de fortaleza, provocan que os homes non utilicen os EPI.

Nos informes que proporciona o INSST, indícase que o uso inapropiado dos EPI incrementa exponencialmente a gravidade dos accidentes de traballo e leva a lesións moito máis graves ou, no peor dos casos, mortais.



Segundo os datos xerais do ISSGA (2025), en Galicia, durante 2024, producíronse 27 146 accidentes laborais con baixa, dos cales 19 153 corresponderon a homes. Así mesmo, dos 58 accidentes mortais, 53 eran de homes. Isto indícanos que, aínda que parece que os accidentes de traballo se están incrementando no caso das mulleres, os homes seguen sendo os principalmente afectados.

Ante esta situación, no comercio de proximidade galego, poderíanse aplicar as seguintes **boas prácticas** para lograr unha adaptación dos EPI con perspectiva de xénero:

- **Recoller información desagregada por sexos das lesións ou accidentes que se producen nos contornos de traballo:** débese verificar se os EPI están resultando igualmente efectivos en mulleres e en homes. Isto permitirá facer os axustes necesarios deses equipos se se detecta que non están protexendo o persoal.

- **Complementar as avaliacións e planificacións preventivas con información cualitativa:** é dicir, utilizar métodos participativos como as entrevistas a persoas clave do cadro de persoal, grupos focais ou enquisas para valorar a comodidade dos EPI e o seu axuste.
- **Incluír sistemas de rexistro de incidencias ou accións de mellora:** en relación co uso dos equipos, buscando sempre que a información estea desagregada polo menos por sexos. Tamén se permitirá que, se os houberse, os e as representantes legais do cadro de persoal participen na selección dos EPI, xa que estas figuras adoitan estar en contacto directo coas necesidades do persoal e poden ofrecer un punto de vista interesante neste sentido.
- **Utilizar diferentes persoas, de distintos sexos e condicións fisiolóxicas:** farase se se necesita probar os EPI co fin de asegurar que estes resultan cómodos e adecuados para cubrir as necesidades das persoas traballadoras.
- **Solicitar ás empresas provedoras catálogos que inclúan unha ampla variedade de talles e modelos:** con deseños específicos para a fisionomía das mulleres. Isto pode incluír incorporar cláusulas específicas respecto da adaptabilidade dos equipos, por exemplo, a través de cintas, peches ou cinturas, ou requirir un mínimo de talles masculinos e femininos que se axusten á diversidade corporal existente na organización.
- **Realizar campañas de formación e sensibilización:** estas deben abordar tamén roles de xénero masculinos e a súa relación co menor uso dos EPI. Pódense implementar actos ou eventos que reforcen as persoas que fan un uso correcto dos equipos e, desta maneira, motivar cada vez a máis persoas a utilizalos.

3.2. Medidas específicas para mulleres embarazadas e lactantes

A actuación sobre os riscos inherentes á concepción, o embarazo e a lactación tamén debe terse en conta para a incorporación da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais. Este é un dos primeiros puntos que se aborda no artigo 26 da Lei 31/1995, en que se establecen os seguintes **mínimos legais de actuación**:

- Avaliar os riscos do posto que poidan afectar á xestación, ao periparto ou á lactación.
- Adoptar medidas de protección para os riscos que non se poidan eliminar ou reducir o suficiente, así como adaptar as condicións de traballo.
- Realizar un cambio de posto ou mesmo a suspensión do contrato no caso de que exista un risco incompatible co embarazo ou a lactación.
- Dereito a ser informada sobre os riscos do posto que poden afectar á fertilidade, ao embarazo ou á lactación.

Esta avaliación dos riscos ten que realizarse **antes de que se produza a situación de embarazo**. Isto implica que non debe esperarse á confirmación dun embarazo para identificar e valorar os posibles riscos derivados da exposición a determinados axentes, condicións ou procesos laborais. Unha avaliación anticipada permite establecer medidas que minimicen ou eliminen os factores que poidan afectar á saúde da traballadora ou ao desenvolvemento do embarazo.

Tamén se deben considerar todos os elementos do contorno de traballo que poidan provocar **infertilidade ou esterilidade**, como a exposición a determinados pesticidas, disolventes ou produtos químicos. De igual maneira, estes mesmos contaminantes ou outros similares presentes no sector comercio poden producir intoxicacións ou infeccións durante a **lactación**, xa que son absorbidos pola nai e se transfiren ao feto a través do proceso de lactación materna.

Durante o embarazo, a tolerancia a determinados riscos pode variar a medida que avanza a xestación; o que na semana 18 pode considerarse aceptable, podería non selo na semana 20 ou 28. Polo tanto, a avaliación dos riscos para o embarazo deberá estar desagregada por semanas de xestación.



Nun pequeno comercio, unha traballadora embarazada que desempeña funcións de atención ao público (como dependenta) pode permanecer de pé, de forma estática ou en movemento, sempre que se respecten certos límites. Na semana 18 de xestación, a bipedestación continuada pode non representar un risco se non supera as tres horas. Porén, este tempo debe reducirse progresivamente: na semana 22, o límite recomendado sería de dúas horas, e a partir da semana 28, mesmo exposicións inferiores a unha hora poderían considerarse desaconselladas. Do mesmo xeito, en canto á manipulación manual de cargas, na semana 19 unha traballadora pode levantar ata 4,2 kg por encima do nivel da cabeza. Non obstante, a partir da semana 22, este tipo de esforzo non está recomendado, independentemente do peso.



A avaliación de riscos debe prestar especial atención a factores como a manipulación manual de cargas, os movementos repetitivos, as posturas forzadas e o traballo prolongado en posición de pé, así como á exposición a axentes físicos, químicos ou biolóxicos presentes no contorno laboral. Tamén son importantes os riscos relacionados cos desprazamentos entre o domicilio e o lugar de traballo (*in itinere*), a sedestación prolongada e os riscos psicosociais, como o estrés ou unha elevada carga de traballo, que poden ter un impacto na saúde da traballadora e do proceso de xestación.

Existen certas **medidas** que o sector comercio debe tomar para a protección da muller embarazada ou a lactación, como, por exemplo, facilitar información dos riscos do posto vinculados coa fertilidade, o embarazo ou a lactación no momento da incorporación ou dispoñer dun protocolo de actuación en situacións de embarazo, lactación ou parto recente.

Con respecto ao **protocolo de actuación**, este debe definir claramente os pasos que se han de seguir dende o momento en que a traballadora comunica a súa situación, tal como se especifica na Lei 31/1995 e no Real decreto 298/2009, do 6 de marzo, polo que se modifica o Real decreto 39/1997, do 17

de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos servizos de prevención, en relación coa aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e da saúde no traballo da traballadora embarazada, que dese a luz ou en período de lactación. Como contidos mínimos, debería recoller o seguinte:

- **Comunicación da situación de embarazo:** débese especificar a quen debe dirixirse a traballadora para comunicar a súa situación (por exemplo, á dirección, á área de recursos humanos ou ao servizo de prevención), así como en que momento debe realizarse esta comunicación, en función dos riscos que existan no posto. É fundamental garantir que a información se trate coa máxima confidencialidade e co único obxectivo de protexer a saúde da traballadora. Así mesmo, é recomendable incorporar cláusulas que reforcen a non-discriminación, como a prohibición expresa do despedimento motivado por esta comunicación.
- **Relación de condicións do posto que poden supoñer un risco:** débese incluír a avaliación de riscos de cada un dos postos de traballo existentes no establecemento. Sinalarase especificamente os que poidan representar un risco durante o embarazo ou a lactación, e a partir de que semana de xestación. É importante non esquecer a inclusión de riscos psicosociais, así como outros menos visibles, como os relacionados cos desprazamentos.
- **Listaxe de postos exentos de risco:** debe detallarse se existen postos que non impliquen riscos para o embarazo ou a lactación. No caso de que non existan, esta circunstancia tamén debe indicarse de maneira expresa no protocolo.
- **Sistema de coordinación entre a empresa, o servizo de prevención e a mutua:** o protocolo debe establecer os procedementos, prazos e vías de actuación para a emisión do informe de risco por embarazo e a expedición do certificado correspondente, xa sexa para a adaptación ou para a suspensión do posto de traballo.
- **Medidas preventivas para os riscos inherentes ao posto:** débense definir posibles adaptacións do posto (por exemplo, reducir a sedestación prolongada mediante pelotas de estabilidade, sempre valorando os seus posibles riscos asociados), o cambio temporal a un posto exento de risco ou, cando non sexa viable ningunha destas medidas, a suspensión do contrato por risco durante o embarazo ou a lactación. En todo caso, o protocolo debe garantir a reserva do posto de orixe.

- **Relación de dereitos laborais e de conciliación:** débense recoller os dereitos aos que pode acollerse a traballadora durante o embarazo ou a lactación, tanto os establecidos na normativa vixente como os recollidos no convenio colectivo ou no plan de igualdade, se ofrece melloras.
- **Proceso de reincorporación tras a baixa por maternidade:** é conveniente incluír medidas que faciliten o retorno, como entrevistas de reincorporación, reavaliación do posto en caso de lactación materna ou medidas de flexibilización horaria e adaptación progresiva da carga de traballo.

Este protocolo non pode ser un documento pechado, senón que debe revisarse de forma periódica, preferiblemente cada tres ou catro anos, para incorporar posibles actualizacións, xa sexa pola aparición de novas evidencias científicas sobre riscos que poidan afectar ao embarazo ou á lactación, ou por cambios na normativa relativa aos dereitos de conciliación das persoas traballadoras.



A traballadora embarazada non está obrigada a informar da súa situación de embarazo. Debe facelo cando o considere oportuno. Non obstante, ese aviso é o que inicia a activación do protocolo de actuación e dá lugar a adaptacións ou medidas de actuación legais que garanten a súa seguridade e a súa saúde no contorno laboral.

Aínda que a comunicación do embarazo por parte da traballadora non é obrigatoria, a empresa si ten a responsabilidade de informar e sensibilizar sobre os posibles riscos laborais relacionados co embarazo e a lactación. Esta **información** pode facilitarse de diferentes maneiras, entre elas:

- **No momento da incorporación ao posto de traballo:** débese informar a persoa traballadora sobre os riscos específicos do seu posto. Inclúranse os que poidan afectar á fertilidade, ao embarazo ou á lactación, así como sobre o procedemento de actuación no caso de que se produza algunha destas situacións. Isto permite que todas as traballadoras coñezan, dende o inicio, as medidas dispoñibles e os pasos que se han de seguir.

- **A través da formación en prevención de riscos laborais:** recoméndase incluír un módulo ou unidade didáctica específica sobre estes riscos. Aínda que esta formación adoita impartirse por sector ou actividade e non por posto concreto, ofrece unha base informativa xeral. Ao finalizar, é conveniente lembrar a existencia dos procedementos internos da empresa, que deben estar dispoñibles nun lugar accesible para todo o persoal.

As anteriores medidas, tanto a elaboración do protocolo como a información ás traballadoras, son estándares mínimos obrigatorios. Isto non implica que as empresas, de maneira voluntaria, poidan incorporar medidas adicionais, por exemplo, a través dos plans de igualdade, dirixidas a protexer o embarazo ou a lactación. Exemplos destas boas prácticas poderían ser garantir pausas e descansos que reduzan o risco por sobrecarga, a exención de xornadas de máis de oito horas, o cambio de quendas ou ampliar os permisos de lactación, así como outros permisos actualmente vixentes.



O ISSGA dispón dunha Comisión para a Integración da Igualdade en canto ás políticas de prevención de riscos laborais, que desenvolve accións específicas orientadas á protección da maternidade e da lactación, especialmente en sectores feminizados. Entre as súas principais actuacións atópanse campañas de asesoramento dirixidas a empresas, en particular a pemes, para facilitar a aplicación das directrices mínimas establecidas polo INSST. Ademais, leva a cabo campañas de sensibilización e formación nesta materia, e colabora con organismos como Inspección de Traballo para garantir o cumprimento normativo en materia de igualdade e protección durante o embarazo e a lactación.

A pesar de que se fixo referencia principalmente ás mulleres por razóns evidentes, non debemos esquecer o papel fundamental que desempeñan os homes en todo o proceso, así como a importancia da súa presenza e corresponsabilidade nas tarefas de coidado dende o inicio do embarazo.

Aínda que a nivel estatal non existen dereitos específicos para os pais durante o embarazo, numerosos convenios colectivos, especialmente os aprobados a partir de 2019, inclúen medidas que contemplan permisos para acompañar as

traballadoras embarazadas a revisións médicas ou a clases de preparación ao parto.

Así mesmo, as empresas, mediante os seus plans de igualdade, poden mellorar as condicións establecidas nos convenios colectivos, implementando, por exemplo, horarios flexibles ou adaptacións no posto de traballo para favorecer a participación activa dos pais neste proceso.

Dende o momento do nacemento, os pais contan con dereitos específicos para facilitar a súa implicación no coidado do fillo ou filla, entre os que se inclúen:

- **Permiso por nacemento e coidado de menor:** cunha duración de 16 semanas, das cales 6 son obrigatorias e ininterrompidas tras o parto. As 10 semanas restantes poden gozarse de forma simultánea á nai, de maneira consecutiva ou mesmo a xornada parcial, ata que o/a menor cumpra un ano. Este permiso é individual e intransferible; en caso de non ser utilizado, pérdese.
- **Redución de xornada por coidado de menores lactantes:** este dereito pode ser solicitado por ambos os proxenitores de forma simultánea e é aplicable ata que o bebé faga 9 meses.
- **Permiso por lactación acumulado:** pode ser gozado por un só dos proxenitores, pai ou nai, e pódese solicitar tanto en forma de días libres como mediante reducións diarias da xornada laboral.
- **Adaptación da xornada e teletraballo:** sempre que a empresa o permita e as medidas sexan proporcionais, pódense solicitar adaptacións por razóns de conciliación, sen necesidade de recorrer a excedencias ou reducións de xornada.
- **Excedencia por coidado de fillos ou fillas:** dispoñible durante os primeiros tres anos de vida do menor; pode gozarse por ambos os proxenitores de maneira simultánea.

A implicación nas tarefas de coidados e crianza demostrou ter efectos positivos na saúde tanto da nai como do neonato ou neonata. Ademais, pode contribuír á redución de riscos psicosociais no contorno laboral, como a sobrecarga, o estrés ou a ansiedade posparto (OMS e UNICEF, 2021).

Do mesmo xeito, a **corresponsabilidade** no coidado non só favorece o benestar familiar, senón que tamén pode ter un efecto protector sobre a saúde dos homes. Diversos estudos mostran como a paternidade activa se asocia cun maior benestar psicolóxico e axuda a previr riscos psicosociais como o *burnout* (Fundación CEPAIM, 2021).

3.3. Desenvolvemento de políticas de prevención inclusivas

Segundo o ISSGA (2021), máis alá da protección do embarazo e da lactación, as **políticas de prevención inclusivas** que se poden incluír dende o comercio galego e que integrarían a perspectiva de xénero son as seguintes:

- **Cultura preventiva con perspectiva de xénero:** é fundamental que a organización manifeste o seu compromiso coa igualdade de xénero e a diversidade. Isto tradúcese en diferentes accións, como, por exemplo, a publicación por parte da dirección deste compromiso na páxina web ou nalgún portal interno da compañía, o establecemento e difusión dun decálogo de conduta que favoreza a inclusión e a diversidade, ou o establecemento de políticas de tolerancia cero contra a discriminación ou o acoso. Desta maneira, a empresa vai establecendo unhas bases de respecto e apertura á diversidade que favorecen unha cultura empresarial inclusiva.
- **Integración de obxectivos específicos de igualdade e diversidade no plan de prevención de riscos laborais:** estes obxectivos poden ir dende aspectos básicos, como asegurar unha linguaxe inclusiva dentro do plan preventivo, ata aspectos máis complexos, como adecuar todas as disciplinas preventivas, os equipos e os procedementos ás necesidades específicas dos diferentes sexos. Non obstante, é importante que se propoñan obxectivos que sexan realistas, segundo as capacidades técnicas ou os recursos dos que dispoña a organización.
- **Formación e sensibilización en igualdade e prevención de riscos laborais:** esta formación debe dirixirse, de maneiras distintas, para diferentes axentes clave. En primeira instancia, as persoas que se encargan da prevención de riscos, xa sexan propias da empresa ou os servizos de prevención alleos, teñen que estar adecuadamente formadas na integración da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais. Por suposto, se a prevención é externa, esta formación non depende directamente da empresa, pero pódense incorporar cláusulas para as empresas provedoras que inclúan que o seu persoal técnico

este formado en igualdade e prevención, así como que teñan desenvolvidos os seus plans de igualdade, protocolos fronte ao acoso, plans LGTBI etc.

Outros axentes clave neste sentido son a dirección e os mandos intermedios, dado que son quen deben representar principalmente os valores e a cultura organizacional. Se estas persoas están formadas e sensibilizadas en materia de igualdade, será máis sinxelo detectar situacións discriminatorias ou que teñan un risco diferencial para homes e mulleres, así como interpoñer medidas de actuación e realizar unha intervención precoz, de xeito que se eviten danos para a seguridade e a saúde de todas as persoas.

E, por último, aínda que o que se traballe coas persoas que lideren a organización vaia transferirse tamén ás persoas traballadoras, é fundamental que o cadro de persoal teña unha mínima sensibilización en materia de igualdade de xénero e oportunidades, así como a súa vinculación co ámbito concreto da prevención de riscos e saúde laboral.

- **Paridade nos comités de consulta e participación:** se se dispón dun comité de seguridade e saúde, ou delegados/as de prevención, debe existir unha representación equilibrada¹ de homes e mulleres neses comités. No caso de que a organización estea masculinizada ou feminizada tamén podemos considerar que existirá unha composición equilibrada cando estea de acordo coa representatividade de mulleres e homes na compañía². Estas figuras de representación social do cadro de persoal poderán resultar útiles na integración da perspectiva de xénero de maneira directa, xa que poden participar no propio plan de prevención, así como para informar e sensibilizar o persoal neste sentido. Tamén se poden incorporar outras diversidades, como xeracionais ou étnicas, nos comités de seguridade e saúde, para asegurar que se coñecen os diferentes puntos de vista e enriquecer, desta maneira, o plan de prevención e a cultura preventiva.
- **Adaptación ás necesidades de conciliación:** un dos principais problemas para a participación das mulleres, tanto na formación como nos organismos de consulta e participación, é o choque coas necesidades familiares (conciliación). Polo tanto, o establecemento de políticas de prevención inclusivas

¹ Considérase que existe unha representación equilibrada cando hai un 60-40 % dun e outro sexo.

² É dicir, se na miña empresa hai un 80 % de homes e un 20 % de mulleres, poderase considerar que o comité é adecuado se segue este 80-20 % existente no global da organización.

debe ter en conta esta condición. Para iso, as principais recomendacións é que tanto as formacións de igualdade e prevención de riscos laborais como as reunións sucedan sempre dentro da xornada de traballo e preferiblemente nas horas centrais da xornada, especialmente se queremos ofrecer a oportunidade de que as persoas con redución de xornada poidan participar nas mesmas condicións que o resto do persoal. Así mesmo, tamén deberemos atender as distintas realidades que poden ter os colectivos, como, por exemplo, o grao de alfabetización ou o manexo que poidan ter das tecnoloxías, e asegurar que as mensaxes que se lanzan sexan sinxelas, con formatos fáciles de entender e que sexan accesibles para todo o mundo, sexan nativos/as dixitais ou non.

- **Datos desagregados por sexos:** este punto é clave para a integración da perspectiva de xénero. Do mesmo xeito, as avaliacións teñen que analizar estes datos de maneira transversal. É importante no caso dos accidentes e as enfermidades profesionais, de maneira que se poida determinar o grao de impacto dos riscos laborais na saúde das persoas da organización.
- **Incorporación ás avaliacións de preguntas relativas a riscos específicos de mulleres:** especialmente as avaliacións psicosociais, como pode ser o conflito familia-traballo, o *burnout* ou o acoso, así como outros riscos que afectan principalmente aos homes, como a adicción ao traballo ou o teoestrés.
- **Información dos riscos do posto, con indicación de se existen diferenzas por sexo, idade ou outra condición persoal:** para iso poderase consultar en diferentes fontes ou organismos oficiais, acudir a manuais específicos ou documentarse sobre as novas evidencias da exposición/vulnerabilidade diferenciada por sexos. É necesaria a participación de diferentes axentes sociais que desenvolvan estudos e investigacións dirixidas a coñecer máis sobre as diferenzas por sexo nos riscos de traballo.
- **Aliñación dos obxectivos do plan de prevención co plan de igualdade:** dentro dos plans de igualdade contéplase, como unha área específica, a saúde laboral con perspectiva de xénero. Polo tanto, se se dispón de políticas como o plan de igualdade ou o plan LGTBI, pódense incorporar tanto obxectivos como medidas específicas nesta materia que favorezan o cumprimento normativo e a incorporación progresiva da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais.

QUE APRENDICHES?

Nesta unidade didáctica aprendiches que:

- A falta de adaptación dos EPI ao tamaño e ás características corporais das traballadoras pon en risco a súa seguridade e pode afectar ao seu rendemento laboral, de xeito que contravén a normativa e expón as empresas a sancións.
- A protección da maternidade e lactación debe ser abordada dende a perspectiva de xénero, implementando medidas de adaptación no posto de traballo, protocolos de actuación claros e fomentando a corresponsabilidade familiar, o que beneficia tanto a traballadora como a saúde da familia e contribúe a un contorno laboral saudable.
- Para integrar a perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais no comercio galego, débense implementar políticas inclusivas que inclúan, entre outras, medidas de sensibilización, formación, adaptación ás necesidades de conciliación e análise de datos desagregados por sexos.

AUTOAVALIACIÓN

1. Como garante a normativa actual que os EPI sexan equitativos e inclusivos para todas as persoas traballadoras?

2. Os equipos de protección facial de policarbonato son máis transpirables e cómodos para as mulleres debido á súa maior tolerancia á calor.

- a. Verdadeiro.
- b. Falso.

3. Segundo o texto, cal das seguintes afirmacións é correcta?

- a. A traballadora embarazada debe informar da súa situación de embarazo tan pronto como o confirme.
- b. A traballadora embarazada está obrigada a informar sobre a súa situación de embarazo inmediatamente.
- c. A traballadora embarazada pode informar sobre o seu embarazo cando o considere oportuno, o que activa o protocolo de actuación.
- d. O protocolo de actuación só se activa cando a traballadora embarazada presenta unha incapacidade temporal.

SOLUCIÓN

1. A normativa estatal, como a Lei 31/1995 e o Real decreto 773/1997, establece que as empresas teñen a obriga de proporcionar EPI de forma gratuíta e adaptados ás características individuais de cada persoa (altura, peso, masa corporal etc.), considerando o seu estado de saúde, talle, comodidade e ergonomía. Ademais, deben ofrecer formación sobre o seu uso correcto e mantemento. Porén, estudos como o de Onyebeke *et alii* (2016) revelaron que as mulleres a miúdo enfrontan dificultades para atopar EPI do seu talle, de xeito que os equipos proporcionados polas empresas son, en moitos casos, excesivamente grandes e incómodos, o que leva ao seu desuso e contravén a normativa.
2. b. Os equipos de policarbonato son máis resistentes, pero menos transpirables e reteñen máis a calor, o que pode resultar incómodo para as mulleres debido á súa menor tolerancia á calor.
3. c. A traballadora embarazada non está obrigada a informar sobre o seu embarazo de inmediato, senón que pode facelo cando o considere oportuno, o que activa o protocolo de actuación.

4 Formación, sensibilización e cumprimento normativo

4.1. Programas de formación e sensibilización en prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero

A **formación** constitúe unha ferramenta clave para transformar as organizacións cara a culturas máis inclusivas, tamén no ámbito da prevención de riscos laborais.

Para garantir que esta formación integre de maneira efectiva a perspectiva de xénero, é necesario definir con claridade tres aspectos fundamentais:



- Os contidos que se van abordar.
- As persoas destinatarias da formación.
- As características pedagóxicas e organizativas que deben ter os cursos.

Respecto dos **contidos**, no ámbito da prevención de riscos laborais, a formación non só ha de cumprir coas obrigas legais, senón que tamén debe incorporar a perspectiva de xénero, abordando as desigualdades que existen entre mulleres e homes en materia de saúde laboral, co fin de garantir condicións de traballo equitativas e seguras para todo o persoal. Esta incorporación da perspectiva de xénero pode producirse de múltiples maneiras: visibilizando a problemática específica das mulleres nos riscos que aborda a formación, empregando unha linguaxe inclusiva, cuestionando estereotipos de xénero etc.

Así mesmo, existen determinadas accións formativas que teñen carácter obrigatorio, entre as que destacan as seguintes:

- **Formación nos riscos específicos do posto de traballo:** debe abordar os riscos presentes en cada unha das tarefas habituais e ocasionais asociadas ao posto.



Esta formación, para incorporar a perspectiva de xénero, polo menos debe integrar, de forma explícita, as diferenzas que poden existir entre sexos en canto á exposición e vulnerabilidade ante determinados riscos, e os efectos que estes poden ter sobre a fertilidade, o embarazo ou a lactación. Ademais, a persoa que imparta debe ter formación especializada en perspectiva de xénero e facer un uso coidadoso da linguaxe, evitando estereotipos de xénero.

Esta obriga formativa vén regulada no artigo 19 da Lei 31/1995, que establece que a formación debe impartirse «tanto no momento da súa contratación, calquera que sexa a modalidade ou duración desta, como cando se produzan cambios nas funcións que desempeñe ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo». A normativa tamén recomenda que estes programas de formación se leven a cabo de maneira periódica, cada tres ou catro anos, sen importar que non se realicen cambios nos equipos ou nas condicións de traballo, como forma de asegurar que todas as persoas traballadoras están informadas sobre os riscos do seu posto.

Os programas de formación e sensibilización deberán integrar tamén as medidas preventivas colectivas e individuais (uso, axuste e mantemento dos EPI), e os procedementos de emerxencia ou actuación ante incidentes. Estes cursos, que de maneira habitual abordan só riscos de seguridade, hixiene ou ergonomía, deben contemplar tamén os riscos psicosociais, aos que tradicionalmente se dá unha menor atención.

En función do tipo de posto poderíanse necesitar outros cursos de prevención complementarios. Por exemplo, as persoas que se encargan da loxística ou do transporte poden necesitar formación en manexo de maquinaria, como carretillas ou plataformas, ou para o persoal que traballe con produtos fres-

cos pódese requirir a formación de manipulación de alimentos, onde tamén deberían contemplarse as pautas de integración da perspectiva de xénero nos riscos específicos.

- **Formación en prevención fronte ao acoso e agresións sexuais:** aínda que a normativa en materia de acoso non obriga á formación, senón só á sensibilización, a Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual si establece a obriga de formar o conxunto do cadro de persoal na detección e actuación fronte a situacións de acoso e agresións sexuais. Polo tanto, todas as empresas, independentemente do seu tamaño, deben impartir unha formación mínima a todo o persoal neste risco psico-social. Do mesmo xeito que ocorre coa formación dos riscos do posto de traballo, os cursos deben ofrecerse no momento de incorporarse ao posto de traballo, de maneira periódica e sempre que ocorrese un caso de acoso dentro do lugar de traballo, como unha pauta básica de intervención para evitar a aparición de novos casos.

A perspectiva de xénero debe abordarse de forma específica, indicando que, aínda que o acoso non é un risco exclusivo das mulleres, si parece predominante nelas, derivado dos roles e estereotipos de xénero que existen nos mercados de traballo. Débese evitar responsabilizar as mulleres neste sentido e resaltar a importancia de que todas as persoas traballadoras contribúan a manter contornos de traballo respectuosos e libres de acoso.

- **Formación en desconexión dixital:** un dos riscos emerxentes está relacionado co uso das tecnoloxías da información e a comunicación (TIC) que se utilizan para a comunicación interna (entre compañeiros/as e superiores/as) e externa (con clientes/as ou empresas provedoras). Por este motivo, o artigo 88.3 da Lei orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais, establece a obriga de que todas as empresas, independentemente do seu tamaño, proporcionen formación ao seu persoal sobre os dereitos de desconexión dixital, o uso de dispositivos electrónicos e as medidas internas para garantir o descanso tanto durante as fins de semana e festivos como nos períodos vacacionais.

Para incorporar a perspectiva de xénero en cursos de desconexión dixital non hai que esquecer que as mulleres adoitan ter máis dificultades para conciliar a súa vida familiar coa laboral. Existen riscos específicos, como a carga mental, que estarán moi vinculados coas TIC. Polo tanto, é fundamental que se aborden e se implementen medidas preventivas para evitar estes riscos diferenciados.

En canto ás **persoas destinatarias da formación**, algúns programas de formación e sensibilización deberán ofrecerse ao conxunto do cadro de persoal. Non obstante, é fundamental identificar os colectivos clave que poden contribuír ao cambio da cultura organizacional. No caso do comercio de proximidade, isto pode incluír a persoa propietaria do negocio, responsables da xestión do comercio ou calquera persoa encargada da supervisión do equipo, aínda que a estrutura organizativa sexa máis horizontal. Estas persoas deben ser quen representen os valores organizacionais, incluídos a igualdade, a inclusión e o respecto á diversidade nas súas distintas formas.

Así mesmo, se a empresa é de maior tamaño e dispón de representantes legais do cadro de persoal, comité de seguridade e saúde ou delegados/as de prevención, estas persoas deberán contar con formación específica para incorporar esta perspectiva de xénero nas súas actuacións preventivas dentro da organización.



Unha das pautas básicas en primeiros auxilios é a detección de situacións de emerxencia, como un infarto de miocardio. Cando lle preguntamos ao alumnado como identificarían se un home está sufrindo un infarto, adoitan responder os síntomas máis coñecidos, como a dor no peito ou o adormecemento do brazo esquerdo. Se lles preguntamos como o detectarían nunha muller, contéstannos: «O mesmo, non?». Non, estes síntomas prodúcense xeralmente só nos homes. Isto non é máis que outro exemplo de androcentrismo.

As mulleres adoitan presentar outros síntomas, como presión, pero non dor, no peito, dor na mandíbula, nas costas ou no abdome, pero non nos brazos, ou síntomas gastrointestinais, como náuseas, acidez ou indigestión.

Por este motivo, é imprescindible que nos programas de formación de primeiros auxilios ou nas pautas de intervención en emerxencias se inclúa tamén a perspectiva de xénero.

En relación coa formación específica, é fundamental que en todo tipo de comercios se inclúa a sensibilización sobre situacións de acoso e agresións sexuais. Aínda que non sempre exista unha estrutura formal como unha **comisión asesora en situacións de acoso**, é esencial que as persoas responsables do establecemento, xa sexan propietarias, encargadas ou responsables das quendas laborais, estean formadas para saber como actuar en caso de recibir unha denuncia por acoso, en calquera das súas tipoloxías. Esta formación debe realizarse con carácter preventivo, antes de que se produza calquera incidente, e incluír procedementos básicos de actuación e técnicas para manexar entrevistas coas persoas afectadas, respectando a súa confidencialidade e garantindo unha intervención adecuada e empática. A formación tamén debe abordar como xestionar situacións de acoso ou agresións sexuais, e debe adaptarse o protocolo á realidade do comercio.

En canto ás **características pedagóxicas e organizativas que deben ter os cursos**, o artigo 19 da Lei 31/1995 indica que a formación debe ser teórico-práctica e axustada ás necesidades do posto de traballo, favorecendo que se realice, na medida do posible, dentro da xornada e do centro de traballo. Isto pódenos suscitar unha serie de cuestións á hora de seleccionar a formación máis adecuada, como, por exemplo, as seguintes:

- **Modalidade:** os programas de formación poden levarse a cabo en diversas modalidades: presencial, *e-learning* ou mixta. Independentemente da modalidade seleccionada, é fundamental que as accións formativas inclúan actividades prácticas que faciliten a transferencia dos coñecementos teóricos á realidade do posto de traballo.
- **Duración:** a normativa non establece unha duración específica, só que debe ser «suficiente», o que deixa marxe de interpretación. Recoméndase que a formación obrigatoria non sexa inferior a 2 horas, xa que pola contra non cubriría os contidos necesarios. Para a formación de dirección ou a representación legal do persoal, a duración mínima debería ser de entre 4 e 8 horas, e para formacións máis específicas, como as da comisión de acoso ou o persoal de emerxencias, recoméndase unha duración de entre 10 e 30 horas, segundo os contidos que se vaian tratar.
- **Diversidade e capacidades:** a formación debe garantir que todas as persoas poidan acceder e participar, o que pode requirir adaptacións. Por exemplo, se hai persoas que non dominan o idioma, débese ofrecer a formación en varias linguas para asegurar a igualdade de acceso. Así mesmo, se alguén non

dispón dos recursos tecnolóxicos necesarios ou ten limitacións informáticas, débese proporcionar o apoio adecuado para garantir que poidan realizar a formación sen discriminación.

- **Horario e lugar das formacións:** a formación obrigatoria ten que realizarse dentro da xornada laboral e do centro de traballo. Recoméndase programala nas horas centrais para garantir a igualdade de acceso, en especial para quen ten xornada reducida por conciliación. Se se realiza fóra de horario, debe ser compensada. Ademais, se se require desprazamento, a empresa debe cubrir os gastos correspondentes. As persoas con contrato suspendido por conciliación poden realizar a formación posteriormente.
- **Capacitación do persoal docente:** o persoal docente debe estar capacitado en prevención e igualdade, incluíndo a perspectiva de xénero na formación.

4.2. Campañas de sensibilización e concienciación

As **campañas de sensibilización e concienciación** son unha estratexia eficaz que ofrece flexibilidade e ampla cobertura para abordar distintos temas relacionados coa igualdade, a diversidade e a prevención de riscos. Estas campañas poden ser utilizadas de maneira recorrente para tratar diversos aspectos dentro destas áreas.



As empresas poden e deben implementar campañas de sensibilización e concienciación como parte da súa responsabilidade social corporativa ou dos seus esforzos para crear un ambiente de traballo máis seguro, respectuoso e inclusivo.

Do mesmo xeito que ocorría cos programas de formación, existen diferentes campañas de sensibilización e concienciación recomendables e obrigatorias, por exemplo:

- **Sensibilización en igualdade de xénero e oportunidades:** a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes establece que todas as empresas deberán sensibilizar en materia de igualdade de xénero e oportunidades, co obxectivo de evitar situacións que potencialmente poidan resultar discriminatorias.
- **Prevención fronte ao acoso sexual e por razón de sexo:** máis alá das agresións sexuais, caso en que a normativa si establece obrigatoriamente que haxa formación, a Lei orgánica 3/2007 obriga as empresas a que desenvolvan accións de sensibilización en materia de prevención e actuación fronte ao acoso, especialmente enfocadas a explicar como funciona o protocolo de actuación fronte ao acoso da empresa.
- **Sensibilización en materia de igualdade de dereitos e oportunidades das persoas LGTBI:** a Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI establece que todas as empresas deberán promover a sensibilización en materia de igualdade de dereitos e oportunidades das persoas LGTBI.

Máis alá do estritamente obrigatorio, sería recomendable realizar **outras campañas de sensibilización e concienciación** que puxesen o foco en aspectos como os seguintes:

- Diferenzas entre homes e mulleres respecto dos riscos de traballo.
- Riscos específicos no embarazo e na lactación.
- Abordaxe das masculinidades dende a prevención de riscos.
- Riscos psicosociais e impacto doutros factores, como a conciliación e a coresponsabilidade, na aparición deses trastornos.
- Diversidade xeracional e impacto na saúde laboral.

O atractivo das campañas de sensibilización radica na súa versatilidade, isto é, na ampla variedade de ferramentas que se poden utilizar para implementalas, o que as fai adaptables aos recursos dispoñibles nas empresas.



Exemplos da campaña de sensibilización e concienciación «Casualidade ou desigualdade?», lanzada pola Xunta de Galicia en 2022 para promover a igualdade laboral entre as empresas galegas.

Existen diversas ferramentas para levar a cabo campañas de sensibilización nos comercios de proximidade galegos, como, por exemplo, **carteis ou pósteres**, que son económicos e fáciles de colocar en lugares de alto tránsito como o escaparate ou a área de atención ao cliente. A creación de **shorts ou vídeos curtos** pode ser moi efectiva, sobre todo se se utilizan en pantallas dentro do local ou en redes sociais para alcanzar unha maior audiencia. As **infografías** tamén son unha ferramenta útil para proporcionar información clara e visual, que pode compartirse facilmente tanto no espazo físico do comercio como en plataformas dixitais. Estas ferramentas poden adaptarse facilmente aos recursos dispoñibles e son ideais para fomentar a sensibilización sobre a prevención de riscos con perspectiva de xénero, a igualdade, a diversidade e outros temas relevantes no contorno laboral.

PRINCIPALES RIESGOS LABORALES ESPECÍFICOS DE LAS MUJERES

ACOSO, LABORAL GENÉRICO O SEXUAL

En general, riesgos denominados «psicosociales», relacionados con la propia organización del trabajo, que afectan en particular a la salud mental, en forma de estrés, depresión, ansiedad, violencia en el trabajo, acoso... que son mucho más frecuentes en determinados sectores de la actividad económica, entre los que se cita la educación, los servicios sociales y la asistencia sanitaria (es decir, en sectores de la actividad económica fuertemente feminizados).

DOBLES JORNADAS

Es un hecho incontestable que las responsabilidades familiares incrementan los riesgos laborales al interactuar con ellos. Así, según afirma la doctrina científica especializada, «los problemas de la vida privada junto con los laborales generan una sinergia negativa, por lo tanto, no puede desvincularse uno y otro ámbito y no puede exigirse una única causalidad para considerar al descrito como un riesgo laboral».

RIESGOS LIGADOS A ACTIVIDADES FEMINIZADAS

Las actividades más feminizadas son aquellas que abarcan el ámbito textil y de la confección, la enseñanza, el sector servicios, la hostelería y el comercio, la sanidad y la agroalimentación.

RIESGOS DERIVADOS DE OTROS FACTORES DE FEMINIZACIÓN

Mucho menos explorados hasta el momento, por no decir ignorados: salarios más bajos, menor participación en la toma de decisiones, en los puestos directivos o de relevancia en las organizaciones donde prestan servicios, precariedad laboral, temo a la pérdida del empleo con ocasión del embarazo o la maternidad, etc. Los efectos de la exposición crónica a un lugar de trabajo poco democrático requieren de una atención especial, particularmente desde la índole preventiva.

DESIGUALDADES EN LAS EXPOSICIONES A RIESGOS PSICOSOCIALES

La combinación entre altas exigencias y bajo control, y altas exigencias y bajas compensaciones causa desórdenes psicológicos, como la depresión y la ansiedad, siendo estos más frecuentes entre las personas que ocupan puestos de trabajo de ejecución.

DOBLE PRESENCIA
EXPOSICIÓN DOBLE JORNADA

VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO

Esto ocurre cuando en el agresor se da la doble condición de pareja de la víctima y empleador. En este caso, cuando parte de esta violencia sea ajeza en el ámbito laboral, y, por tanto, lo haga indistintamente en ambas esferas, profesional y personal, de la víctima, se trasladarán las responsabilidades privadas (y penales) al ámbito de las responsabilidades empresariales y a la esfera de prevención de riesgos laborales.

DECÁLOGO PARA LAS BUENAS PRÁCTICAS

1. La intervención preventiva en el ámbito de la seguridad y la salud laboral tiene que **incorporar la perspectiva de género para ser efectiva**.
2. Los efectos de la doble carga de trabajo y las peores condiciones laborales y de trabajo a las que están sometidas hacen que su **estado de salud sea peor** que el de los hombres en la misma situación.
3. Las desigualdades de género también condicionan la **exposición a los riesgos laborales de los hombres**.
4. Para mejorar la detección y la identificación de enfermedades laborales hay que **introducir la perspectiva de género de manera transversal** e impulsar estudios e investigaciones específicas.
5. Los factores de riesgo ergonómico a los que están expuestas muchas mujeres se ven **agravados** por el diseño inadecuado de los puestos de trabajo.
6. Una **adecuada organización del tiempo en el trabajo**, contribuye a reducir los riesgos psicosociales y a asegurar la motivación y la productividad en el trabajo.
7. Las medidas preventivas tienen que ir dirigidas a **reducir la exposición a los diferentes tipos de factores de riesgo**, tanto psicosociales como ergonómicos e higiénicos, y no centrarse exclusivamente en los accidentes de trabajo.
8. El **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** y el **Plan de Igualdad**, son dos herramientas básicas para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la salud laboral.
9. El **compromiso con la igualdad de oportunidades** es una estrategia básica para garantizar el derecho a la salud de todas las personas trabajadoras, en tanto que tiene en cuenta las necesidades de prevención de riesgos laborales de mujeres y hombres.
10. Cuando la prevención de riesgos laborales es efectiva, tanto para las mujeres como para los hombres, la **calidad de la ocupación mejora** y el **desarrollo**, tanto social como económico, de un país aumenta, ya que todas las personas aportan el máximo de su potencial.

AMALTEA CONSULTORA EN IGUALDAD DE GÉNERO **Commcenter**

AMALTEA CONSULTORA EN IGUALDAD DE GÉNERO **Commcenter**

Exemplo de infografía realizada por Amaltea, Consultora en Igualdade de Xénero, para Commcenter, distribuidor nacional de telecomunicacións.

4.3. Normativa específica sobre acoso laboral e violencia de xénero

Existen diversas normativas que abordan o acoso laboral e a violencia de xénero dende distintas perspectivas e garanten a protección dos dereitos das persoas traballadoras ao promover un contorno laboral seguro e respectuoso.

A continuación, detállanse as principais **normativas** aplicables, que inclúen tanto lexislación xeral como específica en áreas clave como o acoso laboral ou psicolóxico, o acoso sexual, as agresións sexuais e a protección da comunidade LGTBI, entre outras. Ademais, abordarase a normativa autonómica galega relacionada co acoso e a violencia de xénero, establecendo un marco normativo integral para a prevención, denuncia e sanción destes comportamentos.

Tipoloxía	Norma	Aspectos que se han de ter en conta
Normativa xeral	Constitución española.	Artigo 10. Dereito á dignidade e ao libre desenvolvemento da personalidade. Artigo 14. Dereito á igualdade e prohibición da discriminación. Artigo 15. Dereito á integridade física e moral.
	Estatuto dos traballadores.	Obriga empresarial de protección a todas as persoas traballadoras fronte ao acoso, garantía dos dereitos constitucionais anteriormente mencionadas. Referencias específicas nos artigos 4, 17 e 54.
	Código penal.	Tipificación do acoso, en calquera das súas tipoloxías, como un delito, con penas de cárcere de entre seis meses e dous anos. Referencias específicas nos artigos 173.1, 184 e 191.
	Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.	Artigo 14. Obriga empresarial de protección e actuación fronte ao acoso. Artigo 15 e 16. Obriga de establecer mecanismos de denuncia e actuación fronte ao acoso (protocolos de acoso).



Normativa específica sobre acoso sexual, por razón de sexo e agresións sexuais	Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.	Artigo 48.1. Obriga empresarial de protección e actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo. Artigo 48.1. Obriga de establecer mecanismos de denuncia e actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo (protocolos de acoso). Artigo 48.2. Obriga de sensibilizar o cadro de persoal en materia de prevención e actuación fronte ao acoso.
	Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual.	Reforza a normativa anterior respecto dos mecanismos de denuncia e actuación. Artigo 12.2. Establece como necesaria a formación, que non sensibilización, do persoal en materia de prevención e actuación fronte ás agresións sexuais. Artigo 12.2. Obriga empresarial de incluír, como un risco do posto de traballo, o risco de sufrir agresións sexuais.
Normativa en sistemas de denuncia	Lei 2/2023, do 20 de febreiro, reguladora da protección das persoas que informen sobre infraccións normativas e de loita contra a corrupción.	Non é específica en materia de acoso, pero si establece sistemas de denuncia anónimos para algunhas empresas, en que se poden denunciar, entre outras, situacións de acoso psicolóxico, sexual, por razón de sexo e outras situacións discriminatorias.
Normativa específica sobre acoso á comunidade LGTBI	Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.	Artigo 15. Obriga de establecer mecanismos de denuncia e actuación fronte ao acoso por motivos de identidade/ expresión de xénero, orientación sexual e/ ou características sexuais. Artigo 14. Obriga de sensibilizar o persoal e promover a formación neste sentido.
Normativa sobre violencia de xénero	Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.	Establece o marco de actuación, incluíndo as organizacións, para a protección das vítimas de violencia de xénero. Artigo 21. Especifica a listaxe de dereitos laborais das vítimas de violencia de xénero.



Normativa autonómica galega en materia de acoso e violencia de xénero	Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.	Instaura certas medidas de sensibilización e prevención fronte á violencia de xénero, así como a actuación das Administracións públicas nesta problemática.
	Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non-discriminación LGTBI en Galicia.	Normativa pioneira nesta temática, previa á estatal, onde se establecen medidas concretas para a prevención e actuación fronte ao acoso a este colectivo, incluíndo sancións específicas no ámbito laboral.



Ademais das canles de denuncia e a formación do persoal, a Lei orgánica 10/2022 establece que todas as empresas deben avaliar o risco de agresións sexuais nos postos de traballo.

A continuación, propónse un sistema para valorar este risco, clasificándoo en nulo, baixo, medio ou alto. O proceso consiste en sumar o número de respostas afirmativas sobre a existencia de factores de risco. Os postos con entre 0 e 3 respostas afirmativas terán un risco baixo ou nulo; aqueles con entre 4 e 6 respostas, un risco medio; e os que superen as 6 respostas afirmativas, un risco alto.

Para os postos con riscos medios ou altos, deberanse especificar nas observacións os mecanismos preventivos propostos para reducir o risco. Por exemplo, se se realizan traballos nocturnos, unha medida preventiva podería ser evitar o traballo en solitario ou instalar dispositivos de seguridade ante posibles agresións, o que permitiría mitigar ou eliminar o risco detectado.



Nome do posto:			
Factores do posto ou funcións			
Factores que se van avaliar	Si	Non	Observacións
Exposición a público externo, atención directa a persoas (por exemplo, atención comercial, recepción, hostalería, servizos sociais etc.)			
Traballo en espazos illados ou sen vixilancia (por exemplo, en domicilios particulares, limpeza, mantemento etc.)			
Traballo nocturno ou en horarios con baixa afluencia			
Traballo en solitario, especialmente con clientela ou persoas externas á organización.			
Necesidade de facer desprazamentos, con ou sen pasar a noite, con visitas a lugares pouco seguros ou domicilios particulares			
Limitación a vías de evacuación ou axuda (por exemplo, zonas sen fácil saída ou que se poidan pechar manualmente)			
Factores do contorno físico			
Condições do lugar de traballo que dificulten a detección rápida de agresións (por exemplo, escasa iluminación, pouca visibilidade dende outras zonas de traballo, ausencia de dispositivos de videovixilancia etc.)			
Contorno de traballo de baixa seguridade (por exemplo, polígonos industriais pouco transitados, zonas con alta delincuencia etc.)			
Escaseza ou ausencia de medidas de seguridade (por exemplo, cámaras de vixilancia, botóns de alarma etc.)			

Poden existir ampliacións da normativa especificada, como os convenios colectivos ou os plans de igualdade pactados da organización.

Ademais, as normativas estatais e autonómicas establecen a obriga para todas as empresas, sen importar o seu tamaño, de previr e actuar fronte ao acoso en calquera das súas tipoloxías. Na práctica, isto materialízase a través do que se coñece como «**protocolos de prevención e actuación fronte ao acoso**».

Actualmente, é necesario que existan diferentes **protocolos**:

- Protocolo de actuación fronte ao acoso laboral ou psicolóxico.
- Protocolo de actuación fronte ao acoso sexual, por razón de sexo e agresións sexuais.
- Protocolo de actuación fronte ao acoso por motivos de identidade/expresión de xénero, orientación sexual ou características sexuais (tamén chamado «protocolo LGTBI»).



En materia de prevención fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, o Instituto das Mulleres facilitou dous **modelos editables de protocolos para a actuación e prevención fronte ao acoso sexual, o acoso por razón de sexo e outras condutas contrarias á liberdade sexual e á integridade moral no ámbito laboral**. Escanea o código QR e accede a estes documentos. Requirirán de adaptacións, pero poden servir como punto de partida para as empresas, diferenciando entre as que teñen plan de igualdade e as que non.



No caso dunha empresa pequena, o máis operativo e sinxelo é contar cun protocolo unificado que abarque todas as tipoloxías de acoso. En calquera das súas tipoloxías, os protocolos de prevención e actuación fronte ao acoso deben incluír polo menos os seguintes **contidos mínimos**:

- **Normativa de referencia:** incluír o marco normativo aplicable, os convenios de aplicación da empresa e o establecido no plan de igualdade ou en calquera outro pacto da organización.
- **Definicións estandarizadas de acoso:** detallar as definicións estandarizadas de acoso (que se poden atopar na normativa de aplicación) e exemplos de condutas para facilitar a identificación dunha situación de acoso, tanto a nivel persoal como entre integrantes do equipo. Tamén deben diferenciarse os tipos de acoso e listar situacións que, a pesar de ser riscos psicosociais, non constitúen acoso, como conflitos ou discusións puntuais ou críticas construtivas.
- **Sistema de comunicación do acoso:** o protocolo debe establecer como comunicar o acoso. Para iso, incluírá a persoa responsable de recibir a denuncia, a información requirida (datos da persoa denunciante, datos da vítima de acoso, da persoa denunciada, descrición dos feitos, probas opcionais e prazo de resposta).
- **Persoas implicadas na investigación:** o protocolo debe definir que persoas estarán involucradas na investigación. Normalmente, inclúese tamén unha comisión paritaria entre representantes da empresa e representantes do cadro de persoal, con formación específica para xestionar casos de acoso. Tamén se poden incluír asesores externos para garantir a obxectividade do proceso.
- **Garantías do proceso:** dentro do protocolo deberán aparecer as garantías mínimas do protocolo. Estas incluírán, como mínimo, as seguintes:
 - Confidencialidade: acceso restrinxido á información.
 - Prohibición de represalias: protección contra despedimentos ou outros castigos por denunciar.
 - Acompañamento voluntario: dereito a ser acompañado por un representante ou persoa de confianza.
 - Imparcialidade: o proceso debe ser obxectivo e sen decisións arbitrarias.
- **Procedemento de investigación:** o protocolo debe detallar en que consistirá o proceso de investigación e as súas actuacións, ademais de establecer un

prazo recomendable de ata 30 días hábiles (20 días en casos de acoso sexual). Débense considerar medidas cautelares se existe un risco para as partes involucradas.

- **Resolución e sancións:** o protocolo ten que especificar as posibles sancións, se se demostra o acoso, conforme a normativa e o convenio colectivo. Ademais, debe explicar como se comunica a resolución e o acceso ao informe final.

Aínda que os protocolos de actuación fronte a situacións de violencia de xénero non son obrigatorios, son recomendables como boas prácticas para as organizacións que desexen adoptar un firme compromiso contra a violencia de xénero.



O Ministerio de Igualdade impulsa a iniciativa «**Empresas por unha sociedade libre de violencia de xénero**», que fomenta a colaboración das empresas na loita contra a violencia de xénero. As empresas colaboran na difusión de campañas de sensibilización e prevención contra a violencia de xénero, utilizando as súas propias canles de comunicación. Tamén participan en actividades de concienciación social con motivo de días internacionais relacionados coa erradicación da violencia contra as mulleres. Este tipo de accións contribúe a crear unha sociedade máis igualitaria e libre de violencia machista.

Este tipo de protocolos internos da empresa establecen como actuar se unha traballadora é vítima de violencia de xénero. Os contidos mínimos que deben incluír son:

- **Normativa de referencia:** referencias a leis nacionais (Lei orgánica 1/2004) e autonómicas (Lei 11/2007) sobre violencia de xénero.
- **Definicións estandarizadas de violencia de xénero:** ademais da explicación terminolóxica, recoméndase incluír exemplos de comportamentos para identificar unha situación de violencia de xénero e diferenciala doutras, como o acoso ou as agresións sexuais.

- **Ámbito de aplicación:** abarca todas as traballadoras da empresa, incluídas subcontratadas e provedoras, se se aplica.
- **Dereitos laborais:** información sobre os dereitos legais e adicionais que a empresa pode ofrecer.
- **Procedemento interno:** inclúe como acreditar e comunicar a situación, quen é a persoa responsable do procedemento e as garantías deste.
- **Sistema de seguimento e avaliación:** establece como se revisa e avalía a efectividade do protocolo.

Adicionalmente ao anterior, sempre que dispoñamos dun protocolo de actuación fronte á violencia de xénero debe haber un proceso de **información ou sensibilización dirixido ao persoal**, para que todas as persoas sexan coñecedoras del e poidan utilizalo chegado o caso.



Escanea o código QR e accede á **Resolución do 27 de outubro de 2023 pola que se publica o protocolo da Xunta de Galicia de actuación fronte ao acoso e ás violencias sexuais e psicolóxicas no traballo**. Este protocolo establece as normas de actuación da Administración e as súas entidades fronte a diversos tipos de violencia, como o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidade de xénero, e a violencia psicolóxica no ámbito laboral. O seu obxectivo é guiar a fase preliminar de investigación e avaliación para determinar se existen fundamentos para iniciar procedementos disciplinarios ou remitir o caso ao Ministerio Fiscal.



4.4. Promoción do cumprimento da lexislación

En relación co cumprimento normativo, a continuación, preséntase unha lista de comprobación coas obrigas, a nivel legal, en materia de prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero.

Na avaliación de riscos	Recoller información desagregada por sexos, polo menos de: - Número de mulleres e homes por centro de traballo e posto, así como dos lugares ou áreas onde poden acceder de maneira frecuente ou ocasional. - Riscos ergonómicos aos que están expostos/as, distribuídos por sexos e postos de traballo. - Riscos hixiénicos (contaminantes físicos, químicos ou biolóxicos) aos que están expostos/as, distribuídos por sexos e postos de traballo. - Riscos psicosociais aos que están expostos/as, distribuídos por sexos e postos de traballo. - Equipos de traballo que son utilizados por homes e mulleres, e o tipo de uso que se lles dá (frecuente, ocasional etc.). - Relación de medidas de protección colectiva, desagregadas por departamentos e indicando o número de mulleres e homes que hai neses departamentos. - Relación de EPI que son utilizados por mulleres e homes e as súas características. - Procedementos de traballo que empregan homes e mulleres nos seus postos de traballo. - Formación realizada en materia de prevención de riscos laborais por mulleres e homes, incluíndo tipoloxía, horario e duración. - Número de accidentes/incidentes e enfermidades profesionais desagregado por sexos. De forma opcional pero recomendable, indicando se son de curta ou longa duración. - Da anterior información que se recolleu, deberase indicar se existen diferenzas biolóxicas na vulnerabilidade aos riscos do posto de traballo en homes ou en mulleres. - No caso de que existan diferenzas, deberanse propoñer medidas de protección, tanto colectivas como individuais, para reducir ou eliminar o risco atopado.
--------------------------------	---



No vinculado coas obrigas de información e formación	Informar o persoal, no momento da incorporación e de maneira periódica, sobre os riscos do seu posto de traballo, indicando se existen diferenzas entre homes e mulleres ou por outras características persoais (por exemplo, idade). Formar o persoal nos riscos específicos do seu posto de traballo, incluíndo as diferenzas por sexo na exposición ou vulnerabilidade aos ditos riscos. Formar o persoal en prevención e actuación fronte ao acoso, as agresións sexuais e a desconexión dixital. Realizar campañas de sensibilización periódicas en materia de igualdade de xénero entre mulleres e homes, e en igualdade de dereitos e oportunidades das persoas LGTBI no ámbito laboral. Difundir os protocolos de actuación fronte ao acoso, en calquera das súas tipoloxías.
No relativo á fertilidade, embarazo e lactación	Avaliar os riscos dos postos de traballo que poden influír na fertilidade, o embarazo e a lactación, diferenciando, no caso de que aplique, o nivel de risco por semana de xestación. Establecer un protocolo de actuación en casos de embarazo, lactación e parto recente. Indicar a listaxe de postos de traballo exentos de risco para o embarazo ou a lactación. Informar a todas as mulleres, no momento da súa incorporación e de maneira periódica, dos riscos do seu posto que son incompatibles ou perigosos para o embarazo ou a lactación.
No relativo á xestión da prevención	Formar o persoal directivo e de xestión de persoas en igualdade de xénero. Formar o persoal encargado da prevención e a representación legal do cadro de persoal en materia de igualdade de xénero, e aplicar esta na prevención de riscos. Formar o persoal encargado da xestión de casos de acoso en prevención e actuación fronte ao acoso, en calquera das súas tipoloxías.

QUE APRENDICHES?

Nesta unidade didáctica aprendiches que:

- Os programas de formación e sensibilización en prevención de riscos laborais deben integrar a perspectiva de xénero. Deben abordar as desigualdades en saúde laboral entre mulleres e homes, e incluír contidos específicos sobre os riscos de acoso, conciliación e outros riscos psicosociais.
- As campañas de sensibilización e concienciación son unha ferramenta eficaz e flexible para tratar temas de igualdade, diversidade e prevención de riscos laborais, pois con elas visibilízanse, entre outros aspectos, as diferenzas de xénero nos riscos de traballo, os riscos durante o embarazo, a conciliación e a diversidade xeracional.
- Hai normativas xerais e específicas que regulan o acoso laboral e a violencia de xénero, co obxectivo de promover un contorno laboral seguro. Estas inclúen lexislación sobre acoso psicolóxico, acoso sexual, agresións sexuais e protección da comunidade LGTBI, e esixen que todas as empresas implementen protocolos de prevención e actuación.

AUTOAVALIACIÓN

1. A Lei orgánica 10/2022 establece que as empresas deben formar a todo o persoal na detección e actuación fronte ao acoso e as agresións sexuais, pero non é obrigatorio ofrecer esta formación de maneira periódica.

- a. Verdadeiro.
- b. Falso.

2. Que lei establece que todas as empresas deberán promover a sensibilización en materia de igualdade de dereitos e oportunidades das persoas LGTBI?

- a. Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo.
- b. Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro.
- c. Lei 4/2023, do 28 de febreiro.
- d. Lei 31/1995, do 8 de novembro.

3. Ademais da formación, que papel xogan as campañas de sensibilización na prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero?

SOLUCIÓN

1. b. A Lei orgánica 10/2022 si establece a obriga de ofrecer formación periódica sobre detección e actuación fronte ao acoso e as agresións sexuais, ademais de ofrecela cando se incorpore o persoal ou ocorra un caso dentro da empresa.

2. c. A Lei 4/2023, do 28 de febreiro, establece que todas as empresas deben promover a sensibilización sobre os dereitos e oportunidades das persoas LGTBI, co fin de garantir a súa igualdade.

3. As campañas de sensibilización e concienciación son unha estratexia eficaz, flexible e con ampla cobertura para abordar temas de igualdade, diversidade e prevención de riscos. Son unha parte crucial da responsabilidade social corporativa das empresas para crear un ambiente de traballo seguro, respectuoso e inclusivo. Algunhas campañas recomendadas e obrigatorias inclúen:

- Sensibilización en materia de igualdade de xénero e oportunidades: obrigatoria para evitar situacións discriminatorias.
- Prevención de acoso sexual e por razón de sexo: obrigatoria, enfocada a explicar o protocolo de actuación da empresa.
- Sensibilización en materia de igualdade de dereitos e oportunidades de persoas LGTBI: obrigatoria para promover a igualdade.

Recoméndanse tamén campañas sobre diferenzas de riscos entre homes e mulleres, riscos no embarazo e lactación, masculinidades dende a prevención, riscos psicosociais e o seu impacto na conciliación, e diversidade xeracional na saúde laboral. Estas campañas poden usar diversas ferramentas como carteis, vídeos curtos e infografías.

5 Avaliación e recursos de apoio

5.1. Auditorías de xénero en prevención de riscos laborais

A continuación, preséntase unha **lista de comprobación** que serve como ferramenta para realizar auditorías de xénero en prevención de riscos laborais. Esta permite realizar unha primeira avaliación da organización, identificar áreas onde non se está cumprindo coas disposicións normativas e propoñer accións ou medidas preventivas. A implementación destas auditorías axuda a incorporar a perspectiva de xénero na xestión preventiva. Ademais, garante que as políticas de prevención de riscos laborais sexan inclusivas, equitativas e eficaces para todas as persoas traballadoras.

Política preventiva			
	Non	Si, cales?	Accións propostas
O plan de prevención dispón de obxectivos concretos en materia de igualdade e prevención de riscos laborais?			
A persoa responsable da prevención da organización recibiu formación en materia de igualdade?			
Existe unha política de tolerancia cero contra o acoso e a discriminación por razón de sexo/xénero?			
Participa a representación legal do cadro de persoal na planificación preventiva? Se é así, estas persoas están formadas en materia de igualdade?			
Difundiuse entre o persoal o compromiso empresarial en materia de igualdade e non-discriminación?			



Avaliación de riscos diferenciada			
	Non	Si, cales?	Medidas preventivas diferenciadas
Existen diferenzas entre mulleres e homes nos riscos hixiénicos do posto de traballo?			
Existen diferenzas entre mulleres e homes nos riscos de seguridade do posto de traballo?			
Existen diferenzas entre mulleres e homes nos riscos ergonómicos do posto de traballo?			
Existen diferenzas entre mulleres e homes nos riscos psicosociais do posto de traballo?			
Na avaliación psicosocial, valoráronse riscos específicos de homes ou mulleres? Por exemplo, conflito familia-traballo, acoso, adicción ao traballo, <i>burnout</i> etc.			
Existe outro factor diferencial entre homes e mulleres que deba ser valorado na avaliación de riscos do posto?			
Riscos en embarazo ou lactación			
	Non	Si, cales?	Medidas implementadas
Valoráronse as diferenzas nos riscos do posto para mulleres embarazadas ou en situación de lactación?			
Existe un protocolo de actuación fronte aos riscos para o embarazo ou a lactación?			
Existe unha listaxe de postos exentos de risco para o embarazo ou a lactación?			
Comunicouse a todas as traballadoras o procedemento de actuación en caso de embarazo ou lactación?			



Equipos de protección e información			
	Non	Si, cales?	Medidas implementadas
Os equipos de prevención colectivos poden ter algunha diferenza na súa eficacia en función do sexo?			
Os EPI adecúanse ás características persoais da persoa portadora? Hai que ter en conta a adecuación tanto no seu uso, mantemento e limpeza.			
Informouse o persoal das diferenzas por sexo dos riscos aos que está exposto no seu posto de traballo?			
A formación sobre os riscos do posto de traballo inclúe a diferenciación entre sexos dos riscos? Inclúe algún módulo de igualdade neste sentido?			
Desenvolveuse o protocolo de desconexión dixital?			
O persoal recibiu formación en materia de desconexión dixital?			
Os mecanismos de representación legal do cadro de persoal son paritarios en canto a sexos?			
Prevención fronte ao acoso e as agresións sexuais			
	Non	Si, cales?	Medidas implementadas
Valorouse o risco de agresións sexuais do posto de traballo?			
Existe un protocolo de actuación fronte aos diferentes tipos de acoso?			
Se existe o protocolo, inclúe o ciberacoso e está actualizado segundo a normativa vixente?			
O persoal coñece a existencia dos protocolos e sabería utilízalos?			
Ofreceuse formación ao conxunto do cadro de persoal en relación coas formacións obrigatorias en prevención fronte ao acoso, agresións sexuais e/ou outros contidos obrigatorios?			



Responsables de prevención			
	Non	Si	Medidas implementadas
O persoal encargado da prevención no centro recibiu formación en materia de prevención con perspectiva de xénero?			
O persoal encargado das emerxencias recibiu formación ou coñece as diferenzas entre sexos en primeiros auxilios e emerxencias?			
A persoa ou persoas encargadas de xestionar os casos de acoso recibiron formación especializada neste sentido?			
Outros mecanismos de promoción da igualdade para empresas de menos de 50 persoas			
	Non	Si	
A organización dispón do rexistro retributivo actualizado cos datos do ano natural anterior?			
Comunicouse ao cadro de persoal a porcentaxe de fenda salarial da organización?			
Outros mecanismos de promoción da igualdade para empresas de máis de 50 persoas			
	Non	Si	
A organización dispón de plan de igualdade vixente?			
A organización dispón de plan LGTBI vixente?			
A organización dispón de canle de denuncias publicada e coñecida por toda a organización?			

Se a prevención de riscos está externalizada a través dun servizo de prevención alleo, pódese solicitar información para verificar que este servizo está sensibilizado e formado en materia de igualdade. Tamén se poden incluír cláusulas específicas no contrato para asegurar este cumprimento. Normalmente, esíxese o seguinte do servizo de prevención alleo:

- Que conte cun plan de igualdade, un protocolo de prevención fronte ao acoso, un rexistro retributivo actualizado e un plan LGTBI, en cumprimento coa normativa vixente.
- Que o persoal técnico recibise formación especializada sobre a incorporación da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais.
- Que dispoña de mecanismos para previr a discriminación nos seus procesos de selección e contratación.

Aínda que non se trata dunha obriga normativa, estes son compromisos que as empresas poden asumir para garantir unha correcta integración da perspectiva de xénero na xestión e prevención de riscos laborais.



Tócache poñer en práctica o aprendido sobre as auditorías de xénero en prevención de riscos laborais. Fai unha análise do teu lugar de traballo. Reflexiona sobre a implementación de medidas preventivas en relación coa igualdade de xénero. Para iso, utiliza a lista de comprobación proporcionada. Cando finalices, responde as seguintes cuestións:

- O plan de prevención de riscos da túa empresa ten obxectivos de igualdade?
- A persoa responsable da prevención ten formación en materia de igualdade?
- Existen protocolos para previr o acoso e a discriminación por razón de sexo/xénero?
- Que cambios suxerirías para mellorar a integración da perspectiva de xénero nas políticas preventivas?

5.2. Recursos e ferramentas para incorporar a perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais

Na actualidade, existe unha ampla variedade de recursos (guías específicas, protocolos de actuación, *webinars*, NTP, recursos audiovisuais etc.) que facilitan que as empresas poidan acceder a información clave para integrar de maneira efectiva a igualdade de xénero nas súas políticas preventivas.

A continuación, preséntanse algúns destes **recursos e ferramentas**³:

Documentos en liña	- ISSGA (2021). <i>Pautas para a integración da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais. Ferramentas para a súa implantación</i>. http://bit.ly/4lzsdwj: enfocado en ofrecer ferramentas prácticas para axudar as empresas, coa incorporación de anexos prácticos que poden utilizarse para, por exemplo, a investigación de danos na saúde. - Instituto das Mulleres (2015). <i>Ferramenta de apoio n.º 10. Saúde e riscos laborais con perspectiva de xénero</i>. [En castelán] http://bit.ly/3ijmzdn: este documento desenvolve, de maneira xeral, algunhas boas prácticas e pautas para incorporar a perspectiva de xénero na prevención, aínda que está máis enfocada nos riscos psicosociais e o acoso. - OSALAN (2019). <i>Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales</i>. http://bit.ly/4lg3pbn: ferramenta de iniciación que ten unha extensa explicación dos conceptos e diferentes ferramentas que podemos utilizar, especialmente no relativo á xestión preventiva. - Instituto Nacional da Seguridade Social (2020). <i>Guía de axuda para a valoración do risco laboral durante o embarazo</i>. [En castelán] http://bit.ly/40xkrvv: este documento aborda as condicións dos lugares de traballo que poden afectar ao embarazo ou á lactación, separándoos nas diferentes disciplinas preventivas.
--------------------	--



³ As ligazóns están dispoñibles na sección «Bibliografía» deste manual.

Webinars e recursos audiovisuais	- INSST (6 de marzo de 2025). <i>Jornada técnica. Integración de la perspectiva de género en seguridad y salud en el trabajo</i>. [Arquivo de vídeo]. YouTube. http://bit.ly/4kvbtty: diferentes persoas expertas en prevención e igualdade de xénero falan sobre a integración da perspectiva de xénero. - canalMCMUTUAL (22 de marzo de 2023). <i>Jornada divulgativa «Rumbo hacia la integración de la perspectiva de género en PRL»</i>. [Arquivo de vídeo]. YouTube. http://bit.ly/3idgywv: neste <i>webinar</i> trátase de sensibilizar sobre a importancia de integrar a perspectiva de xénero na prevención a través do proxecto 360º PRL que desenvolveu o persoal de MC Mutual. - Amalteia Consultoría (19 de novembro de 2024). <i>Webinar PRL con perspectiva de género</i>. [Arquivo de vídeo]. YouTube. http://bit.ly/455p7bl: neste <i>webinar</i> explícanse as principais diferenzas de sexo-xénero na prevención de riscos e desenvólvense as principais obrigas empresariais neste sentido.
NTP	- NTP 542. Tóxicos para a reprodución feminina. - NTP 612. Protección e promoción da saúde reprodutiva. - NTP 657. Os trastornos musculoesqueléticos das mulleres (I): exposición e efectos diferenciais. - NTP 658. Os trastornos musculoesqueléticos das mulleres (II): recomendacións preventivas. - NTP 785. Ergomater: método para a avaliación de riscos ergonómicos en embarazadas. - NTP 915. Embarazo, lactación e traballo: vixilancia da saúde. - NTP 992. Embarazo e lactación natural: procedemento para a prevención de riscos nas empresas. - NTP 993. Embarazo e lactación natural: o papel da empresa na prestación por risco laboral. - NTP 1185. Conflito traballo-familia ou dobre presenza como risco psicosocial: marco conceptual e consecuencias. - NTP 1186. Conflito traballo-familia ou dobre presenza como risco psicosocial: avaliación e medidas preventivas.



Recursos en liña	- ISSGA (s. d.). <i>Biblioteca</i>. http://bit.ly/4kwmbdp: o ISSGA dispón do seu propio portal onde se poden atopar cursos gratuítos, recursos para a sensibilización e material formativo que pode resultar interesante: - INSST (s. d.). <i>Xénero</i>. [En castelán] http://bit.ly/45f2c4w: o INSST dispón dun apartado específico en xénero onde se ofrecen documentos, estudos, ferramentas para a divulgación etc. - Instituto de Biomecánica de Valencia (s. d.). <i>Proyecto Género</i>. http://bit.ly/3gaek0i: este instituto desenvolveu un proxecto en relación coa aplicación da perspectiva de xénero e os riscos ergonómicos. Neste portal en liña pódese facer un diagnóstico da situación da empresa. Ademais, ten materiais divulgativos e recomendacións.
------------------	---

5.3. Contactos e organismos de apoio

No caso de querer contar con apoio e asesoramento especializado, o comercio de proximidade galego pode dirixirse ás seguintes entidades de maneira gratuíta:

Entidade	Que ofrece	Contacto
ISSGA	Asistencia técnica, cursos, material divulgativo etc.	https://issga.xunta.gal issga@xunta.gal 981 957 766
Consellería de Política Social e Igualdade da Xunta de Galicia	Asesoramento en materia de igualdade de xénero, incluíndo a súa aplicación na prevención de riscos laborais	https://igualdade.xunta.gal igualdade@xunta.gal
Igualdade Laboral (Secretaría Xeral de Emprego e Relacións Laborais da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración da Xunta de Galicia)	Información sobre materias en relación coa igualdade laboral	https://aigualdadelaboral.gal/

Tamén podemos dirixirnos aos departamentos de saúde laboral ou igualdade das principais organizacións sindicais, onde se desenvolven campañas específicas nestas materias ou se crean contidos para a divulgación e a sensibilización do cadro de persoal.

No caso de que se requira de asesoramento especializado nesta materia, contactaremos cos servizos de prevención alleos ou consultoras especializadas que teñan coñecementos en igualdade e prevención de riscos laborais.

QUE APRENDICHES?

Nesta unidade didáctica aprendiches que:

- As auditorías na prevención de riscos laborais permiten integrar a perspectiva de xénero na xestión da seguridade, posto que aseguran que as políticas sexan xustas e efectivas para todas as persoas traballadoras.
- Hoxe en día, as empresas contan cunha ampla gama de recursos (como guías, protocolos, *webinars* e materiais audiovisuais) que lles permiten integrar eficazmente a igualdade de xénero nas súas políticas de prevención de riscos laborais.

AUTOAVALIACIÓN

1. As organizacións sindicais desenvolven campañas específicas para a divulgación e a sensibilización sobre igualdade e prevención de riscos laborais para as empresas.

- a. Verdadeiro.
- b. Falso.

2. Dentro desta unidade, salientase a importancia de realizar auditorías de xénero na prevención de riscos laborais para asegurar que todas as persoas traballadoras, independentemente do seu xénero, gocen de condicións laborais seguras e igualitarias. Un recurso clave para iso é o documento «Pautas para a integración da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais. Ferramentas para a súa implantación», publicado polo ISSGA.

Para facer esta actividade, sigue os seguintes pasos:

- Escanea o código QR e accede ao documento «Pautas para a integración da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais. Ferramentas para a súa implantación».
- Dentro do documento, busca o apartado que fala sobre a importancia de analizar o organigrama da empresa desagregado por sexos.
- Responde á seguinte cuestión: por que se considera importante analizar o organigrama desagregado por sexos? Xustifica a túa resposta baseándote no contido do documento.



SOLUCIÓN

1. a. Os departamentos de saúde laboral ou igualdade nas organizacións sindicais efectivamente desenvolven campañas específicas para sensibilizar as persoas traballadoras sobre cuestións relacionadas coa saúde laboral e a igualdade de xénero.

2. Segundo o documento «Pautas para a integración da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais. Ferramentas para a súa implantación» (páx. 38), a análise do organigrama desagregado por sexos pode ser unha ferramenta clave para identificar desequilibrios na organización. Esta práctica axuda a visibilizar as posibles discriminacións no desenvolvemento da carreira profesional, sobre todo nas mulleres, quen a miúdo perciben obstáculos relacionados co seu xénero no seu avance profesional.

A discriminación no desenvolvemento da carreira profesional pode ser un factor de risco psicosocial, xa que xera frustración, estrés e desmotivación nas traballadoras. A análise desagregada por sexos permite detectar estes problemas de maneira temperá e tomar accións correctivas, como promover plans de igualdade, formación en liderado, ou establecer protocolos de promoción equitativa.

En resumo, este tipo de análise contribúe a crear un contorno laboral máis igualitario, aliñado coas normativas de igualdade e a perspectiva de xénero na xestión de riscos laborais.

PREGUNTAS FRECUENTES

1. A exposición a riscos psicosociais é maior nas mulleres?

Si, a exposición das mulleres a riscos psicosociais laborais é maior e dáse con maior intensidade que a dos homes. Isto débese a factores estruturais como a segregación laboral horizontal e vertical, a dobre xornada e a inseguridade laboral, entre outros.

2. Profundou suficientemente a Lei 31/1995 na perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais?

Aínda que a Lei 31/1995 trata a protección das traballadoras embarazadas e en período de lactación, o marco legal actual mostra unha falta de enfoque na perspectiva de xénero no que respecta á prevención de riscos laborais. En xeral, non se presta suficiente atención aos riscos específicos que afectan ás mulleres, a menos que estean vinculados explicitamente coa maternidade ou a crianza.

3. O ciberacoso débese incluír dentro dos protocolos de prevención e actuación fronte ao acoso?

Tanto a normativa sobre agresións sexuais como a normativa LGTBI resaltan a importancia de incluír o ciberacoso dentro dos protocolos de prevención e actuación fronte ao acoso, dado que é unha forma emerxente de acoso que está tendo unha forte incidencia na realidade das empresas. Neste sentido, pódense distinguir catro formas de ciberacoso:

- Ciberacoso: implicaría todas as condutas realizadas por medios dixitais dirixidas a tratar de danar unha persoa, persoal ou profesionalmente, a través da difusión de mensaxes intimidatorias ou difamatorias.
- Sextorsión: prodúcese cando se trata de coaccionar a vítima coa difusión de contidos íntimos ou sexuais, a cambio de manter encontros sexuais ou íntimos. Está vinculado ao acoso sexual ou ás agresións sexuais.
- *Hacking*: ten que ver con acceder aos dispositivos ou ás contas da vítima para suplantar a súa identidade e, desta maneira, minuar a súa reputación persoal ou profesional; por exemplo, divulgando información confidencial.

- *Cyberstalking*: é a manifestación menos habitual nos contornos de traballo. Consiste na espionaxe da vítima a través das súas redes sociais persoais. Tamén está máis asociado co acoso sexual que co psicológico.

GLOSARIO

- **Androcentrismo:** tendencia a considerar o masculino como a norma ou referencia principal, ignorando ou subestimando as experiencias e necesidades das mulleres e outros xéneros.
- ***Aspergillus*:** xénero de fungos que inclúe especies comúns que poden contaminar alimentos, como noces e grans. Algunhas especies de *Aspergillus* producen micotoxinas que son prexudiciais para a saúde humana. A exposición prolongada a estes fungos pode causar problemas respiratorios, especialmente en persoas con sistemas inmunitarios debilitados.
- **Bequerelios (Bq):** unidade de medida da actividade radioactiva que indica a cantidade de desintegracións nucleares que ocorren por segundo nunha substancia radioactiva. Un bequerelio equivale a unha desintegración por segundo.
- **Burnout:** síndrome de esgotamento físico e emocional relacionada co traballo, caracterizada polo cansazo extremo, a falta de motivación, a despersonalización e a sensación de ineficacia.
- **Carbamatos:** pesticidas que inhiben a encima acetilcolinesterase, afectan ao sistema nervioso e causan intoxicacións.
- **Conciliación:** segundo o Instituto das Mulleres (2004), capacidade das persoas para harmonizar de maneira satisfactoria as súas actividades produtivas (traballo remunerado) coas actividades reprodutivas (traballo doméstico e coidado de familiares), de xeito que permita o desenvolvemento integral da persoa.
- **CoPsoQ-istas21:** ferramenta de avaliación que mide os riscos psicosociais no traballo, analizando factores como as demandas laborais, o apoio social e as condicións emocionais, para mellorar o benestar dos traballadores.
- **Corresponsabilidade:** segundo o Instituto das Mulleres (2004), distribución equitativa das tarefas domésticas e responsabilidades familiares, como a organización do fogar, o coidado, a educación e a atención a persoas con dependencia, buscando unha repartición xusta do tempo entre mulleres e homes.

- **Epicondilite:** inflamación dos tendóns que se insiren no epicóndilo, a prominencia ósea do cóbado. Existen dous tipos comúns: a epicondilite lateral (ou «cóbado de tenista») e a epicondilite medial (ou «cóbado de golfista»). É causada pola repetición de movementos que exercen presión nos tendóns do cóbado.
- **Equipo de traballo:** segundo o artigo 4 da Lei 31/1995, «calquera máquina, aparello, instrumento ou instalación utilizada no traballo».
- **Equipos de protección individual (EPI):** dispositivos ou conxuntos de dispositivos que utilizan as persoas traballadoras para protexerse dos riscos laborais que poidan poñer en perigo a súa saúde ou seguridade. Estes equipos están deseñados para adaptarse ás características da persoa e proporcionar protección en situacións específicas, como a protección auditiva, ocular, respiratoria, contra caídas ou golpes, entre outras.
- ***Escherichia coli* (*E. coli*):** bacteria que normalmente vive nos intestinos dos seres humanos e doutros animais. Aínda así, algunhas cepas de *E. coli* son patóxenas e poden causar infeccións alimentarias graves. As infeccións por *E. coli* adoitan producirse por consumir alimentos contaminados, especialmente carne crúa ou mal cociñada, e maniféstanse con diarrea, cólicos e, nalgúns casos, hemorrxias.
- **Fenómeno de Raynaud:** condición en que os vasos sanguíneos se contraen excesivamente, xeralmente nos dedos das mans e dos pés, en resposta ao frío ou ao estrés. Isto reduce temporalmente o fluxo sanguíneo, causa cambios de cor (branca ou azul) e sensación de frío ou dor. Pode ser primario ou asociado a enfermidades subxacentes.
- **FPSICO:** segundo o INSST, FPSICO é a ferramenta máis utilizada en España para medir a exposición a factores psicosociais.
- **Gas radon:** gas radioactivo natural, incoloro e inodoro, que provén da descomposición do uranio no solo. Pode acumularse en espazos pechados, como sotos, e asóciase cun maior risco de cancro de pulmón.
- **Lexionela:** bacteria que causa lexielose, unha pneumonía grave. Atópase en sistemas de auga como torres de refrixeración. A infección ocorre por inhalación de auga contaminada.

- **Listeria:** xénero de bacterias que inclúe a *Listeria monocytogenes*, patóxeno responsable da listeriose, unha infección transmitida por alimentos. Esta bacteria pode atoparse en produtos como queixos brandos, friames e produtos lácteos non pasteurizados. É particularmente perigosa para as mulleres embarazadas, os neonatos, persoas maiores e individuos con sistemas inmunitarios comprometidos.
- **Notas técnicas de prevención (NTP):** documentos elaborados polos servizos de prevención de riscos laborais, cuxo obxectivo é proporcionar información técnica e práctica sobre a identificación, a avaliación e o control de riscos no ámbito laboral. Estas notas son unha ferramenta esencial para previr accidentes e enfermidades laborais, así como para promover a seguridade e a saúde no traballo.
- **Penicillium:** xénero de fungos que se atopa comunmente en alimentos como o pan e o queixo, e que é coñecido pola súa capacidade para producir antibióticos, como a penicilina. Aínda que algunhas especies de *Penicillium* son útiles, outras poden causar contaminación alimentaria e problemas respiratorios, especialmente en persoas alérxicas ou con sistemas inmunitarios comprometidos.
- **Piretroides:** insecticidas sintéticos derivados da piretrina que afectan ao sistema nervioso dos insectos e poden alterar o equilibrio hormonal en humanos.
- **Policarbonato:** plástico lixeiro e resistente a impactos, empregado habitualmente para a fabricación de lentes de protección. Ofrece alta protección, pero é menos transpirable e retén a calor.
- **Prevención:** conxunto de actividades ou medidas adoptadas ou previstas en todas as fases de actividade da empresa co fin de evitar ou diminuír os riscos derivados do traballo.
- **Protocolo:** conxunto de normas establecidas para regular a maneira en que se deben levar a cabo certos procesos nun contexto determinado.
- **PVC (policloruro de vinilo):** plástico resistente, pesado, duradeiro e económico, utilizado en equipos de protección como cascos e luvas. É pouco transpirable.

- **Risco laboral:** segundo o artigo 4 da Lei 31/1995, «posibilidade de que un traballador sufra un determinado dano derivado do traballo. Para cualificar un risco dende o punto de vista da súa gravidade, valoraranse conxuntamente a probabilidade de que se produza o dano e a severidade deste».
- **Salmonela:** bacteria patóxena que causa infeccións gastrointestinais. Atópase comunmente en alimentos contaminados, especialmente en carne crúa, ovos e produtos lácteos non pasteurizados. Os síntomas inclúen diarrea, febre e dor abdominal.
- **Síndrome do túnel carpiano:** trastorno que provoca dor, entumecemento, formigo e debilidade nos dedos e no pulso. É o resultado de movementos repetitivos, como o uso prolongado dun teclado ou rato, que afectan ao túnel carpiano.
- **Tecnoestrés:** estrés causado polo uso excesivo ou inadecuado da tecnoloxía, como a sobrecarga de información, a constante conectividade e a presión por responder rápido ás mensaxes.
- **Tendinite:** inflamación ou irritación dun tendón, xeralmente causada polo uso excesivo ou por movementos repetitivos. Comunmente afecta aos pulsos, aos cóbados e aos ombreiros.
- **Tenosinovite de De Quervain:** inflamación dos tendóns na base do polgar, na zona do pulso. Esta afección xera dor e dificultade no movemento do polgar e do pulso. Asóciase con movementos repetitivos da man, como o uso excesivo do teléfono móbil ou o levantamento de obxectos pesados.

Bibliografía

- ALONSO FERNÁNDEZ DE AVILÉS, B., ÁLVAREZ MALGESINI, L., BACETE GONZÁLEZ, R., GUERRERO CALDERÓN, J. P., PENYAROA DONET, A. e PINADERO MUÑOZ, L. Á. (2019). *Investigación Proyecto NEO: Masculinidad, empleo, corresponsabilidad. Resumen ejecutivo*. Fundación Cepaim. <http://bit.ly/3IEbzMq>
- AMALTEA CONSULTORÍA (19 de novembro de 2024). Webinar | PRL con perspectiva de género. [Arquivo de vídeo]. YouTube. <http://bit.ly/455p7bl>
- ARCHER, J. (2013). Testosterone and aggressive behavior in man. *Psychoneuroendocrinology*, 38(10), 1563-1575. <http://bit.ly/4kVT43v>
- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE NORMALIZACIÓN. (2020). UNE-EN ISO 26000:2020. *Guía sobre responsabilidad social*. <http://bit.ly/4faQs0n>
- BOURDIEU, P. (2000). *La dominación masculina*. Anagrama.
- BRUNEL, S., LÓPEZ, M., e MORENO, N. (2012). *Mujeres, trabajos y salud: Guía sindical* (2.ª ed.). Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). <http://bit.ly/44ZOlrk>
- CANALMCMUTUAL (22 de marzo de 2023). Jornada divulgativa «Rumbo hacia la integración de la perspectiva de género en PRL». [Arquivo de vídeo]. YouTube. <http://bit.ly/3IDgywV>
- CHENG, E. S., EGGER, S., HUGHES, S., WEBER, M., STEINBERG, J., RAHMAN, B., WORTH, H., RUANO-RAVINA, A., RAWSTORNE, P. e YU, X. Q., (2021). Systematic review and meta-analysis of residential radon and lung cancer in never-smokers. *European Respiratory Review*, 30 (159): <http://bit.ly/4m8q21q>
- COMISIONES OBRERAS (CCOO) (2024). 2022-2023 - Un año del Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de CCOO. <http://bit.ly/4o3r3K2>
- COMISIONES OBRERAS DE CATALUÑA (CCOO) (2021). *Mirada de género en la identificación de riesgos laborales. Revisión bibliográfica*. <http://bit.ly/4IL9AEG>
- COPA ARIAS, M. J. (2016). *Mapa de risco ergonómico de Galicia*. Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral (ISSGA). <http://bit.ly/4m7tPMq>
- DIRECCIÓN XERAL DE RELACIÓNS LABORAIS (2021). *Guía para a prevención e tratamento do acoso sexual e do acoso por razón de sexo nas pemes*. Xunta de Galicia. <http://bit.ly/40sNGgY>
- DUDEK, I. e SZPITALAK, M. (2023). Gender differences regarding workaholism and work-related variables. *ResearchGate*. <http://bit.ly/46kl8df>

- ERGO-IBV (s. d.). ISO 11228-1: Recomendaciones ergonómicas para la manipulación manual de cargas. <http://bit.ly/4m0Fuxf>
- FARO DE VIGO (26 de xuño de 2019). Una de cada cinco viviendas de Ourense y Pontevedra supera los límites de radón. <http://bit.ly/3Uxx6ZD>
- FUNDACIÓN CEPAIM (2021). Carga mental y emocional de los cuidados: *¿La última frontera? Resumen ejecutivo*. Murcia: Fundación Cepaim. <http://bit.ly/4nYd-yLP>
- GALLACH SOLANO, E., BERMEJO GÓMEZ, M. A., ROBLEDÓ ALGARRA, R., IZQUIERDO AGUIRRE, R. M. e CANÓS VERDECHO, M. A. (2020). Determinantes de género en el abordaje del dolor crónico. *Revista de la Sociedad Española del Dolor*, 27(4), 253-257. <http://bit.ly/44LgCTU>
- GIAZITZOGLU, A. (2024). Men at Work: How Are Masculinities Constituted and Performed in Work and Employment Settings? *Work, Employment and Society*, 39(1), 248-255. <http://bit.ly/45gJdAC> (Traballo orixinal publicado en 2025)
- GONZÁLEZ, A., SÁNCHEZ, M. e SÁNCHEZ, P. (10 de febreiro de 2025). El concepto tradicional de la masculinidad influye en las conductas suicidas en hombres. *Cadena SER*. <http://bit.ly/4mbN1c8>
- HENNESSEY, L. (1994). The Americans With Disabilities Act Title I: What Do We Know About Reasonable Accommodations For Individuals With Psychiatric Disabilities? *WORK*, 4(4), 245-252. <https://doi.org/10.3233/WOR-1994-4404>
- INSTITUTO DAS MULLERES (2004). *Da conciliación á corresponsabilidade: boas prácticas e recomendacións*. Ministerio de Igualdade. [En castelán] <http://bit.ly/4nTqxA>
- . (2013). *Guía de corresponsabilidade. A corresponsabilidade tamén se ensina*. [En castelán] <http://bit.ly/4m765YW>
- . (2015). *Ferramenta de apoio n.º 10. Saúde e riscos laborais con perspectiva de xénero*. [En castelán] <http://bit.ly/3IJMzDn>
- INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA (s. d.). *Proyecto Género*. <http://bit.ly/3gaek0i>
- INSTITUTO GALEGO DE ESTATÍSTICA (IGE) (2023). *Selector 10084: Estatística estrutural de empresas: sector comercio*. <http://bit.ly/40B9Eyp>
- . (2024). *Informe sobre o índice de comercio polo miúdo*. <http://bit.ly/3ILCbel>
- . (2024). *Principais datos de Galicia*. <http://bit.ly/4II5ugp>
- INSTITUTO GALEGO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL (ISSGA) (2021). *Pautas para a integración da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais. Ferramentas para a súa implantación*. <http://bit.ly/4IzSDwM>
- . (2025). *Estatística de accidentes de traballo. Resumo dos principais resultados. Datos avance xaneiro-marzo 2024-2025 Galicia*. Xunta de Galicia. <http://bit.ly/3GXfyTL>
- . (s. d.). *Biblioteca*. <http://bit.ly/4kwmbdp>

- INSTITUTO NACIONAL DA SEGURIDADE SOCIAL (2020). *Guía de axuda para a valoración do risco laboral durante o embarazo*. [En castelán] <http://bit.ly/40xKrVv>
- . (s. d.). *Xénero*. [En castelán] <http://bit.ly/45f2c4w>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA (INE) (s. d.). 1.6 *Incidencia no emprego pola existencia de fillos. Excedencias para o coidado de fillos*. [En castelán] <http://bit.ly/4kPgZRV>
- . (29 de enero de 2025). *Índice de comercio al por menor. Diciembre 2024. Datos provisionales*. <http://bit.ly/4kVpOcY>
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO (INSST) (2009). *NTP 854: Acoso psicolóxico no traballo: definición*. Ministerio de Traballo e Economía Social. [En castelán] <http://bit.ly/46UORJO>
- . (2010). *Directrices para a avaliación de riscos e protección da maternidade no traballo*. [En castelán] <http://bit.ly/44ZOvIU>
- . (2019). *Prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género*. Madrid: Ministerio de Traballo, Migracións e Seguridade Social.
- . (2022). *FPSICO: Factores psicosociais. Método de avaliación (versión 4.1)*. [En castelán] <http://bit.ly/46UeVV>
- . (2023). *NTP 1185: Conflito traballo-familia ou dobre presenza como risco psicosocial: Marco conceptual e consecuencias*. Ministerio de Traballo e Economía Social. [En castelán] <http://bit.ly/40ZVMxG>
- . (2023). *NTP 1186: Conflito traballo-familia ou dobre presenza como risco psicosocial: Avaliación e medidas preventivas*. Ministerio de Traballo e Economía Social. [En castelán] <http://bit.ly/459hHE6>
- . (2024). *Guía técnica para a avaliación e prevención dos riscos relativos á manipulación manual de cargas*. [En castelán] <http://bit.ly/4IMgABa>
- . (2024). *Límites de exposición profesional para axentes químicos en España 2024*. [En castelán] <http://bit.ly/4okgfrh>
- . (2025). *Tema 1. Ergonomía: conceptos e obxectivos. Metodoloxía ergonómica. Modelos e métodos aplicables en ergonomía. Procedemento metodolóxico para a avaliación de riscos en ergonomía*. [En castelán] <http://bit.ly/46prmIK>
- . (6 de marzo de 2025). *Jornada técnica. Integración de la perspectiva de género en seguridad y salud en el trabajo*. [Arquivo de vídeo]. YouTube. <http://bit.ly/4kVBTiy>
- KASNER, E. J., KERALIS, J. M., MEHLER, L., BECKMAN, J., BONNAR-PRADO, J., LEE, S. J., DIEBOLT-BROWN, B., MULAY, P., LACKOVIC, M., WALTZ, J., SCHWARTZ, A., MITCHELL, Y., MORAGA-McHALEY, S., ROISMAN, R., GERGELY, R. e CALVERT, G. M. (2012). Gender differences in acute pesticide-related illnesses and injuries among farm workers in the United States, 1998-2007. *American Journal of Industrial Medicine*, 55(7), 571–583. <http://bit.ly/3IXmh0s>
- LABORATORIO DE RADÓN DE GALICIA. (s. d.). *Laboratorio de Radón de Galicia (LRG)*. <https://radon.gal/es/>

- LAGUNA GOYA, N. e DE ANDRÉS RODRÍGUEZ-TRELLES, F. (2008). Participación de las mujeres en los ensayos clínicos según los informes de la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios: 2007. *Revista Española de Salud Pública*, 82(3), 343–350. <http://bit.ly/4f2Eeqt>
- LAMAS, M. (2007). *Diferencias de género y diferencia sexual*. UNAM.
- LEAN IN (10 de marzo de 2014). *Ban Bossy — I'm not bossy. I'm the boss*. [Archivo de vídeo]. YouTube. <http://bit.ly/4m9THYi>
- LEE S.J., KYUNG M., LEUNG C. e HONG O. Gender differences in experience and reporting of acute symptoms among cleaning staff. *J Ind Med.*, 78(5), 64(6):528-539. <http://bit.ly/4lEed3g>
- LEVANT, R. F. (anfitrión) (outubro de 2021). *Speaking of Psychology*. Masculinity and mental health (n.º 162) [Episodio de pódcast]. American Psychological Association. <http://bit.ly/46sv2JX>
- MEDICAL NEWS TODAY (2019). *Gender Bias in Medical Diagnosis: Facts, Causes, and Impact*. <http://bit.ly/3GEdVKJ>
- MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA E ALIMENTACIÓN (2023). Boletín mensual de estadística. [En castelán] <http://bit.ly/40wykYH>
- MINISTERIO DE TRABAJO E ECONOMÍA SOCIAL (s. d.). *Estadística de accidentes de traballo* (EAT). [En castelán] <http://bit.ly/4m7OhwT>
- OMS e UNICEF (2021). *Implementation Guidance: Protecting, promoting and supporting breastfeeding in facilities providing maternity and newborn services: Implementing the revised Baby-friendly Hospital Initiative 2018*. <http://bit.ly/4m1oUNc>
- ONYEBEKE, L. C., PAPAHAHARIAS, D., FREUND, A., DROPKIN, J., & MCCANN, M., SANCHEZ, S. H., HASHIM, D., MEYER, J. D., LUCCHINI, R. G. e ZUCKERMAN, N. (2016). Access to properly fitting personal protective equipment for female construction workers. *American Journal of Industrial Medicine*, 59(11), 1032-1040. <http://bit.ly/4lNCsCK>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DO TRABAJO (OIT) (2019). *Gender differences in work-related musculoskeletal disorders*. Xenebra: ILO Working Paper.
- . (5 de decembro de 2022). *La violencia y el acoso en el trabajo afectan a más de una persona de cada cinco*. <http://bit.ly/44JYBp5>
- OSALAN (2019). *Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales*. <http://bit.ly/4lG3pBN>
- PÉREZ, J. (6 de outubro de 2020). *Las mujeres aún asumen casi el 90% de las excedencias por los hijos en Galicia*. Faro de Vigo. <http://bit.ly/3TWSjfs>
- PÍLDORAS DE PSICOLOGÍA (12 de marzo de 2018). *Cómo acabar con los conflictos por las tareas domésticas: la corresponsabilidad y la carga mental*. [Archivo de vídeo]. YouTube. <http://bit.ly/4m4XQfR>
- PORTO DE CAMBADOS (s. d.). *Mariscadoras gallegas, las labradoras del mar*. <http://bit.ly/4kVX1oR>

- RIVIERE ARANDA, J. e MARTÍNEZ DEL CERRO, I. (2025). La masculinidad tradicional y la prevención de riesgos laborales. *Revista Seguridad y Salud en el Trabajo*, (120), 4-11.
- SIURANA, D., GADEA, M. e ESPERT, R. (2017). Efectos organizacionales y activacionales de la testosterona sobre la asunción de riesgos en conductas económicas: una revisión sistemática. *Suma Psicológica*, 24(2), 142-152.
- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (2024). *Las mujeres jóvenes soportan una doble discriminación salarial por ser mujeres y jóvenes a pesar de que un 54,4 % poseen un título universitario, frente al 43,1 % de los hombres de su misma edad.* <http://bit.ly/4m1ds3W>
- WANG, Q., WANG, X., YANG, L., HAN, K., HUANG, Z. e WU, H. (2021). Sex differences in noise-induced hearing loss: a cross-sectional study in China. *Biol Sex Differ*, vol 12 (24) <http://bit.ly/4IRLb0b>
- XL SEMANAL (5 de febreiro de 2025). *¡Suelta ya la aspiradora! ¿Por qué las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las labores del hogar?* La Voz de Galicia. <http://bit.ly/4IRpVaI>
- XUNTA DE GALICIA, DIRECCIÓN XERAL DE SAÚDE PÚBLICA. (s.f.). *Estrategia gallega para reducir la exposición al radón.* <http://bit.ly/4fbN3ym>

• Lexislación

Constitución española de 1978.

Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

Lei 13/2006, do 27 de decembro, de horarios comerciais de Galicia.

Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.

Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non-discriminación LGTBI en Galicia.

Lei 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual.

Lei 2/2023, do 20 de febreiro, reguladora da protección das persoas que informen sobre infraccións normativas e de loita contra a corrupción.

Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.

Resolución do 27 de outubro de 2023 pola que se publica o protocolo da Xunta de Galicia de actuación fronte ao acoso e ás violencias sexuais e psicolóxicas no traballo

Lei orgánica 10/1995, do 23 de novembro, do código penal.

Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.

Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

- Lei orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais.
- Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual.
- Orde do 6 de outubro de 2021 pola que se publica o I Plan de igualdade entre mulleres e homes no Servizo Galego de Saúde (2021-2024) pactado na Mesa sectorial de negociación do persoal estatutario.
- Real decreto 487/1997, do 14 de abril, sobre disposicións mínimas de seguridade e saúde relativas á manipulación manual de cargas que entrañe riscos, en particular dorsolumbares, para os traballadores.
- Real decreto 773/1997, do 30 de maio, sobre disposicións mínimas de seguridade e saúde relativas á utilización polos traballadores de equipos de protección individual.
- Real decreto 298/2009, do 6 de marzo, polo que se modifica o Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, no relativo á protección da saúde e seguridade da traballadora embarazada, que dese a luz ou en período de lactación.
- Real decreto 1029/2022, do 20 de decembro, polo que se aproba o Regulamento sobre protección da saúde contra os riscos derivados da exposición ás radiacións ionizantes.
- Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores.

Créditos fotográficos

As iconas e imaxes que ilustran este manual foron deseñadas polo equipo de deseño gráfico de Ideaspropias Editorial, [freepik.com](https://www.freepik.com) e [flaticon.com](https://www.flaticon.com).

Comercio galego: prevención de riscos laborais e perspectiva de xénero



Este manual ten como obxectivo identificar e abordar as desigualdades de xénero que afectan á exposición a riscos laborais no comercio galego e presentar a normativa relacionada, a fin de garantir que as medidas preventivas sexan equitativas e efectivas para todos os xéneros.

A través dun enfoque práctico e contextualizado, explóranse os riscos ergonómicos e psicosociais co fin de proporcionar ferramentas para identificalos e xestionalos de maneira diferenciada.

O libro busca sensibilizar tanto os cargos de xestión como o persoal empregado, de xeito que recoñezan as diferenzas biolóxicas e sociais que inflúen na saúde e na seguridade laboral, e promovan un contorno de traballo máis seguro e inclusivo para todas as persoas traballadoras.

Co financiamento de:



ISBN 978-84-9839-711-6



9 788498 397116