

Comercio galego: prevención de riscos laborais en sectores laborais feminizados



Comercio galego: prevención de riscos laborais en sectores laborais feminizados

Comercio galego: prevención de riscos laborais en sectores laborais feminizados

*Comercio galego: prevención de riscos laborais en sectores
laborais feminizados*

1.^a edición
Ideaspropias Editorial, Vigo, 2025
ISBN: 978-84-9839-713-0
Formato: 17 cm × 24 cm
Páxinas: 116

COMERCIO GALEGO: PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS EN SECTORES LABORAIS FEMINIZADOS.

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: 978-84-9839-713-0

Depósito legal: VG 459-2025

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 Introducción ao sector do comercio en Galicia e enfoque de xénero	9
1.1. Contexto do sector comercial en Galicia e a súa forza laboral feminizada	9
1.2. Importancia da prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero	13
QUE APRENDICHES?	17
AUTOAVALIACIÓN	19
SOLUCIÓN	21
2 Identificación de riscos laborais no sector do comercio	23
2.1. Riscos ergonómicos: manipulación manual de cargas e trastornos musculoesqueléticos	23
2.1.1. Análise ergonómica e importancia da ergonomía participativa	29
2.2. Riscos psicosociais: estrés laboral e riscos asociados ao acoso sexual e discriminación por razón de sexo	32
2.3. Desenvolvemento de protocolos de actuación ante acoso sexual ou por razón de sexo	35
QUE APRENDICHES?	43
AUTOAVALIACIÓN	45
SOLUCIÓN	47
3 Medidas preventivas e benestar laboral para as traballadoras	49
3.1. Prevención de TME	49
3.2. Programas de benestar laboral	52
3.3. Creación de espazos de traballo seguros e saudables, adaptados ás necesidades específicas das traballadoras	56
QUE APRENDICHES?	59
AUTOAVALIACIÓN	61
SOLUCIÓN	63
4 Conciliación laboral e familiar no comercio	65
4.1. Medidas de conciliación: flexibilidade horaria, permisos e adaptacións de xornada laboral	65

4.2. Apoio á conciliación laboral e familiar para as traballadoras no sector do comercio: programas e políticas de apoio	71
QUE APRENDICHES?	75
AUTOAVALIACIÓN	77
SOLUCIÓN	79
5 Formación, sensibilización e cumprimento normativo en materia de igualdade e riscos laborais	81
5.1. Formación en prevención de riscos laborais específicos do comercio	81
5.2. Campañas e iniciativas de sensibilización	84
5.3. Vixilancia da saúde laboral e programas de saúde ocupacional con perspectiva de xénero	88
5.4. Cumprimento da normativa	92
QUE APRENDICHES?	97
AUTOAVALIACIÓN	99
SOLUCIÓN	101
PREGUNTAS FRECUENTES	103
GLOSARIO	105
BIBLIOGRAFÍA	109
CRÉDITOS FOTOGRÁFICOS	115

INTRODUCCIÓN

Este manual constitúe unha ferramenta didáctica, informativa e práctica deseñada para analizar, comprender e actuar fronte aos riscos laborais no sector do comercio en Galicia, un ámbito amplamente feminizado e condicionado polas características propias do territorio.

Este libro nace coa vocación de visibilizar e abordar os riscos laborais dende unha perspectiva de xénero, facendo fincapé nas desigualdades estruturais que atravesan o ámbito laboral e que teñen un impacto diferencial sobre as mulleres. A saúde laboral non pode entenderse de forma neutra: factores como a organización do traballo, a segregación ocupacional, a carga mental e emocional ou o acoso laboral ou por razón de sexo xogan un papel clave na experiencia laboral das traballadoras do comercio.

Deste modo, abórdase tanto a prevención dos riscos físicos máis visibles [como os derivados do manexo de cargas ou dos trastornos musculoesqueléticos (TME)] como os factores ergonómicos, psicosociais e de orixe organizativa que adoitan pasar desapercibidos, pero que impactan fortemente na saúde e no benestar das persoas traballadoras: estrés, carga mental, horarios extensos, acoso laboral e por razón de sexto etc.

O manual promove a aplicación de medidas preventivas adaptadas aos postos máis frecuentados polas mulleres e á súa realidade laboral concreta, apostando por unha xestión preventiva que integre de forma transversal a perspectiva de xénero. Isto supón tamén a necesidade de cumprir co marco normativo vixente en igualdade, conciliación e prevención de riscos, ao tempo que se fomenta unha cultura laboral baseada na avaliación continua e na mellora das condicións de traballo.

A proposta deste manual, polo tanto, é abordar os riscos laborais máis comúns neste contexto, considerando as particularidades culturais e socioeconómicas da rexión, a fin de ofrecer solucións prácticas.

ICONAS

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



Exemplo



Importante



Consulta



Sabías que...?



Recorda

Comercio galego: prevención de riscos laborais en sectores laborais feminizados

1 Introdución ao sector do comercio en Galicia e enfoque de xénero

1.1. Contexto do sector comercial en Galicia e a súa forza laboral feminizada

En Galicia, a **desigualdade de xénero** segue sendo unha realidade estrutural con fondas implicacións no ámbito laboral. As mulleres continúan enfrontándose a múltiples formas de discriminación, expresadas a través de fendas salariais persistentes, menores oportunidades de promoción profesional, maior dificultade de acceso a postos de responsabilidade e infrarrepresentación nos espazos de toma de decisións, tanto nas empresas como nas organizacións do tecido produtivo. A pesar do seu alto nivel formativo, estes obstáculos revelan un desequilibrio de poder que impacta negativamente nas condicións de traballo e na saúde laboral das mulleres.



A **perspectiva de xénero** non é un complemento nin un elemento accesorio na prevención de riscos laborais: é unha ferramenta analítica fundamental. A súa aplicación permite identificar diferenzas estruturais na exposición ao risco entre homes e mulleres, así como adaptar as medidas preventivas ás realidades específicas de cada grupo. Ignorar esta perspectiva supón deseñar prevencións incompletas, que poden perpetuar formas de discriminación invisibilizadas.

Aplicar a perspectiva de xénero significa recoñecer que os riscos laborais non afectan a todas as persoas por igual e que a súa análise debe contemplar o impacto que os roles, expectativas e relacións sociais asignadas a mulleres e homes teñen sobre as súas condicións laborais. Trátase, polo tanto, dun enfoque crítico e transformador, que permite cuestionar a neutralidade aparente da organización do traballo e visibilizar as desigualdades normalizadas. Non abonda con identificar diferenzas: cómpre entender que moitas delas responden a un sistema de desigualdade historicamente construído que debe ser superado.



No cuarto trimestre de 2024, a taxa de desemprego feminino en Galicia situouse no 9,8 %, fronte ao 7,6 % masculino, segundo a Enquisa de Poboación Activa do Instituto Nacional de Estatística (INE). A fenda salarial de xénero en Galicia tradúcese nunha diferenza media de ao redor de 4 700 euros anuais a favor dos homes. Ou dito doutro xeito: as mulleres galegas seguen cobrando case un 22,5 % menos polo seu traballo.

O **sector do comercio** constitúe un dos piares da economía galega e unha das principais fontes de emprego feminino. As mulleres ocupan maioritariamente postos nos establecementos de venda polo miúdo, grandes superficies, tendas de barrio e cadeas comerciais, onde desempeñan tarefas de atención ao público, reposición, cobro en caixa e labores administrativos. Porén, esta presenza maioritaria non se traduce en igualdade de condicións nin en acceso proporcional aos postos de responsabilidade ou decisión.

As **condicións laborais** que afectan a estas traballadoras caracterízanse, con frecuencia, pola precariedade contractual, a parcialidade involuntaria, a escasa estabilidade e a dificultade para conciliar a vida laboral, familiar e persoal. Esta realidade encaixa nun modelo organizativo tradicionalmente androcéntrico, que non ten en conta as necesidades específicas das mulleres nin as desigualdades estruturais derivadas do sistema de xénero.



Entre preto de 200 persoas que forman parte dos consellos de dirección das principais empresas de grande distribución, apenas 50 son mulleres, e só en catro destas empresas elas ocupan o cargo de máxima responsabilidade (Clemente, 2024).

Esta desigualdade forma parte dun modelo histórico que invisibilizou o traballo das mulleres en múltiples ámbitos da economía galega. Tanto no mar como no campo, as súas contribucións foron tradicionalmente desvalorizadas, consideradas como extensións do labor doméstico ou de axuda familiar, sen recoñecemento profesional nin dereitos sociais.



Ata hai poucas décadas era impensable que unha muller figurase como titular dunha explotación agraria: eran consideradas «axuda familiar», sen dereitos nin recoñecemento. De xeito semellante, as mariscadoras realizaban traballos fundamentais para a economía familiar sen percibir remuneración nin contar con cobertura legal. Co tempo, e grazas á organización colectiva, estas mulleres conseguiron recoñecemento institucional, acceso á Seguridade Social e elaboración de plans de explotación propios.

Neste marco, conceptos como o teito de cristal e o chan pegañento axudan a comprender as **dinámicas de exclusión** que limitan a participación plena das mulleres no sector.

O **teito de cristal** é unha barreira invisible que lles impide ás mulleres ascender a postos de alta responsabilidade ou liderado dentro das organizacións, a pesar de ter a formación e capacidade necesarias. Non é unha limitación

explícita, senón resultado de prácticas, estereotipos e estruturas que favorecen aos homes no acceso ao poder. No comercio, isto reflíctese na concentración feminina en postos operativos, mentres que os de dirección ou supervisión seguen ocupados maioritariamente por homes.

Pola súa banda, o **chan pegañento** describe as condicións que manteñen ás mulleres ancoradas en postos de baixa cualificación, escasa responsabilidade e reducida proxección profesional. Trátase de empregos marcados por rotación constante, salarios baixos, contratos a tempo parcial non desexados e ausencia de formación ou promoción interna. Esta situación cronifica a precariedade, dificulta o desenvolvemento profesional e impacta negativamente na saúde física e mental das traballadoras.

As mulleres tamén foron protagonistas na **historia migratoria galega**, moitas veces asumindo a xefatura dos fogares debido á emigración masculina (Rey Castelao e Rial García , 2010). A súa participación en actividades comerciais, agrícolas ou artesanais, tanto no medio rural como urbano, resultou fundamental para a economía de subsistencia e o pequeno comercio. Hoxe en día, moitas continúan liderando proxectos emprendedores, especialmente no ámbito rural, vinculados á sostibilidade, á recuperación de saberes tradicionais e á identidade territorial.

Porén, persisten **obstáculos estruturais para a súa presenza en espazos de poder e decisión** dentro do sector comercial. Os prexuízos de xénero e a infrarrepresentación feminina en postos directivos contribúen a manter modelos organizativos que non teñen en conta as súas necesidades reais. Ademais, a carga física e emocional asociada a moitos destes empregos incrementa a súa exposición a riscos como o estrés, o esgotamento, os TME, a presión comercial ou o acoso.

Recoñecer estas desigualdades estruturais, así como a contribución histórica das mulleres ao desenvolvemento económico de Galicia, é un paso imprescindible para avanzar cara a políticas de prevención con perspectiva de xénero. Ademais, este enfoque non debe limitarse a analizar os postos que ocupan, senón que ha de incorporar tamén as condicións sociais, culturais e organizativas que condicionan a súa participación laboral.

1.2. Importancia da prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero

A organización social do traballo está profundamente marcada pola **división sexual**, unha construción histórica que asigna roles diferenciados a homes e mulleres segundo criterios baseados no xénero. Tradicionalmente, atribuíuselles aos homes o papel de sustentadores económicos e ás mulleres o de coidadoras do fogar e de persoas en situación de dependencia. Aínda que este paradigma está en proceso de transformación, continúa influíndo nas dinámicas laborais e na estrutura dos postos de traballo, perpetuando unha distribución desigual de cargas, responsabilidades e oportunidades. Este modelo tamén se reflicte na forma en que se abordou historicamente a prevención de riscos laborais.

A igualdade entre mulleres e homes, así como o dereito á saúde laboral, están recoñecidos polos principais marcos normativos internacionais, estatais e autonómicos. A lexislación española e comunitaria incorpora o **principio de transversalidade de xénero**, o que implica a obrigatoriedade de integrar esta perspectiva en todas as políticas públicas, incluídas as relacionadas coa seguridade e a saúde no traballo. Porén, a prevención de riscos laborais aplicouse historicamente dende un enfoque supostamente neutro, que en realidade responde a un modelo androcéntrico. Este baséase nun prototipo masculino homoxéneo, que ignora ou minimiza as diferenzas biolóxicas, sociais e laborais entre homes e mulleres. Así, moitas das investigacións e avaliacións de riscos centráronse en sectores masculinizados, deixando fóra ou infravalorando riscos específicos presentes en ámbitos altamente feminizados como a limpeza, o comercio ou a hostalería.

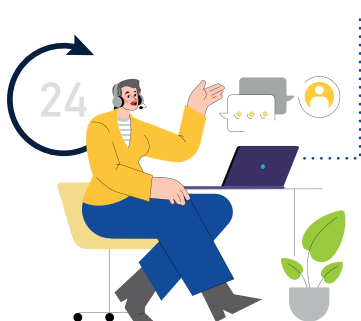
Cando falamos de **androcentrismo**, referímonos, por exemplo, á investigación das enfermidades laborais en sectores masculinizados e á falta de recoñecemento destas en traballos altamente feminizados.

O resultado é unha discriminación indirecta que oculta as condicións reais das mulleres traballadoras. Isto supón que se subestimen ou mesmo se ignoren riscos asociados a tarefas que, aínda que repetitivas e esixentes, son consideradas leves; á exposición prolongada a posturas forzadas, ao traballo continuado de pé e ao estrés derivado da dobre xornada (traballo remunerado e non remunerado), así como riscos psicosociais vinculados ao acoso, á discriminación ou á falta de recoñecemento profesional.



O fenómeno da dobre xornada é clave para comprender como o modelo social actual perpetúa a sobrecarga feminina e limita o dereito das mulleres á saúde laboral plena, tal como propón a Organización Mundial da Saúde (OMS).

Sectores como o comercio de proximidade galego presentan padróns de risco específicos que requiren unha análise diferenciada e medidas adaptadas. A exposición ao risco está influída por **factores vinculados á desigualdade estrutural**, como os seguintes:



- A maternidade e a lactación, que poden implicar necesidades específicas de protección.
- A precariedade dos empregos feminizados, con alta temporalidade e xornadas parciais non desexadas.
- As dobres e triplas xornadas, que aumentan a fatiga e reducen o tempo de descanso e recuperación.
- As dificultades de acceso ao emprego en igualdade de condicións e á promoción profesional.

Outro factor clave é a segregación ocupacional horizontal e vertical. A **segregación horizontal** refírese á concentración das mulleres en sectores tradicionalmente considerados de baixa cualificación e escaso recoñecemento social. A **segregación vertical**, pola súa parte, limita o seu acceso aos postos de maior responsabilidade e poder de decisión, mesmo cando contan cunha formación superior á dos seus compañeiros homes. Esta exclusión repercute na súa capacidade de incidir nas condicións laborais e de influír nas políticas preventivas da empresa.

Polo tanto, a **integración da perspectiva de xénero** parte dos principios de igualdade e non-discriminación, recoñecidos pola Constitución española, por tratados internacionais e polas normativas autonómicas e estatais en materia de seguridade, saúde e igualdade. A pesar disto, tal e como podemos analizar, subsisten desigualdades que teñen un impacto directo nas condicións de traballo e na saúde das mulleres.

Un enfoque preventivo inclusivo, con perspectiva de xénero, permite detectar riscos que doutro xeito quedarían invisibilizados, incorporar as voces das traballadoras no deseño de medidas preventivas e fomentar unha cultura organizativa baseada no coidado, a equidade e o respecto.

Así pois, integrar esta perspectiva non debe limitarse a adaptar fisicamente os postos de traballo, senón que tamén debe implicar unha revisión profunda da organización laboral: a distribución dos tempos, a carga de traballo, o acceso á formación en saúde laboral, a participación efectiva das mulleres nos comités de seguridade e saúde, e a análise desagregada por sexos dos datos sobre sinistralidade e enfermidade profesional. Ademais, é necesario adaptar os instrumentos preventivos á diversidade corporal e funcional das traballadoras. Isto implica revisar o deseño dos equipos de protección individual (EPI), das ferramentas e dos postos de traballo, que adoitan responder a modelos físicos masculinos. Así mesmo, a sociedade e os espazos laborais deben asumir a responsabilidade de identificar e erradicar riscos como o acoso moral e sexual, que afectan de forma desproporcionada ás mulleres.

QUE APRENDICHES?

Nesta unidade didáctica aprendiches que:

- A análise da saúde laboral dende unha perspectiva de xénero é fundamental para comprender as desigualdades estruturais que afectan ás mulleres no traballo e para visibilizar os riscos específicos como a dobre xornada e os factores psicosociais derivados da multitarefa.
- A segregación laboral horizontal e vertical continúa limitando as oportunidades das mulleres e condiciona a súa exposición a riscos, ademais de afectar negativamente á súa seguridade, saúde e benestar no emprego.
- A integración da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais mellora a eficacia das políticas preventivas e beneficia non só as mulleres senón tamén o conxunto da poboación traballadora.

AUTOAVALIACIÓN

1. Cal das seguintes opcións describe mellor o concepto de dobre xornada no ámbito laboral?

- a. A capacidade de traballar en varios postos á vez.
- b. A responsabilidade de atender simultaneamente as esixencias do traballo remunerado e do traballo doméstico.
- c. A duplicidade de contratos no mesmo sector laboral.
- d. A necesidade de asistir a reunións dentro e fóra do horario laboral.

2. Que quere dicir que a prevención de riscos laborais é androcéntrica?

3. O chan pegañento é unha barreira invisible e unha limitación explícita que lles impide ás mulleres ascender a postos de alta responsabilidade ou liderado dentro das organizacións, a pesar de ter a formación e capacidade necesarias.

- a. Verdadeiro.
- b. Falso.

SOLUCIÓN

1. b. A dobre xornada 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 (non remunerado).

2. A afirmación de que a prevención de riscos laborais é androcéntrica significa que, historicamente, este ámbito foi deseñado tomando como referencia un modelo masculino estándar —é dicir, un traballador tipo home, adulto, sen responsabilidades de coidado, con forza física e resistencia medias propias do varón—, sen considerar as diferenzas biolóxicas, sociais e laborais que afectan especificamente ás mulleres. Esta visión parcial implica que moitas das ferramentas, métodos de avaliación, medidas preventivas e organizacións do traballo non están adaptadas ás características reais das traballadoras.

3. b. O chan pegañento refírese ás barreiras que reteñen ás mulleres en postos de baixa cualificación, con baixos salarios, escasa proxección e sen opcións de promoción. Esta situación cronifica a precariedade, dificulta o desenvolvemento profesional e impacta negativamente na saúde física e mental das traballadoras.

2 Identificación de riscos laborais no sector do comercio

2.1. Riscos ergonómicos: manipulación manual de cargas e trastornos musculoesqueléticos

Segundo o Instituto Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo (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, a fin de optimizar a eficacia, seguridade e benestar».

Os **riscos ergonómicos** son os que se derivan dunha inadecuada relación entre a persoa e os elementos do posto de traballo (mobiliario, ferramentas, tarefas, organización do tempo) e que poden provocar TME, molestias físicas, fatiga mental ou limitacións funcionais a medio e longo prazo.

Un dos **riscos ergonómicos específicos do sector do comercio** é o **manexo ou manipulación manual de cargas**.

Segundo o 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, enténdese por **manipulación manual de cargas** «calquera operación de transporte ou suxeición dunha carga por parte dun ou varios traballadores, como o levantamento, a colocación, o empuxe, a tracción ou o desprazamento, que polas súas características ou condicións ergonómicas inadecuadas entrañe riscos, en particular dorsolumbares, para os traballadores».

En Galicia, sectores do comercio como os establecementos de alimentación ou as tendas de roupa presentan unha elevada taxa de ocupación feminina, especialmente en postos como os de caixeiros, repoñedoras ou dependentas. Estas

tarefas implican con frecuencia a manipulación manual de cargas, como caixas de produtos, colgado de prendas ou traslado de mercadoría dende o almacén.

A manipulación manual de cargas, ademais da realización de tarefas repetitivas e posturas forzadas, pode dar lugar a **TME**.

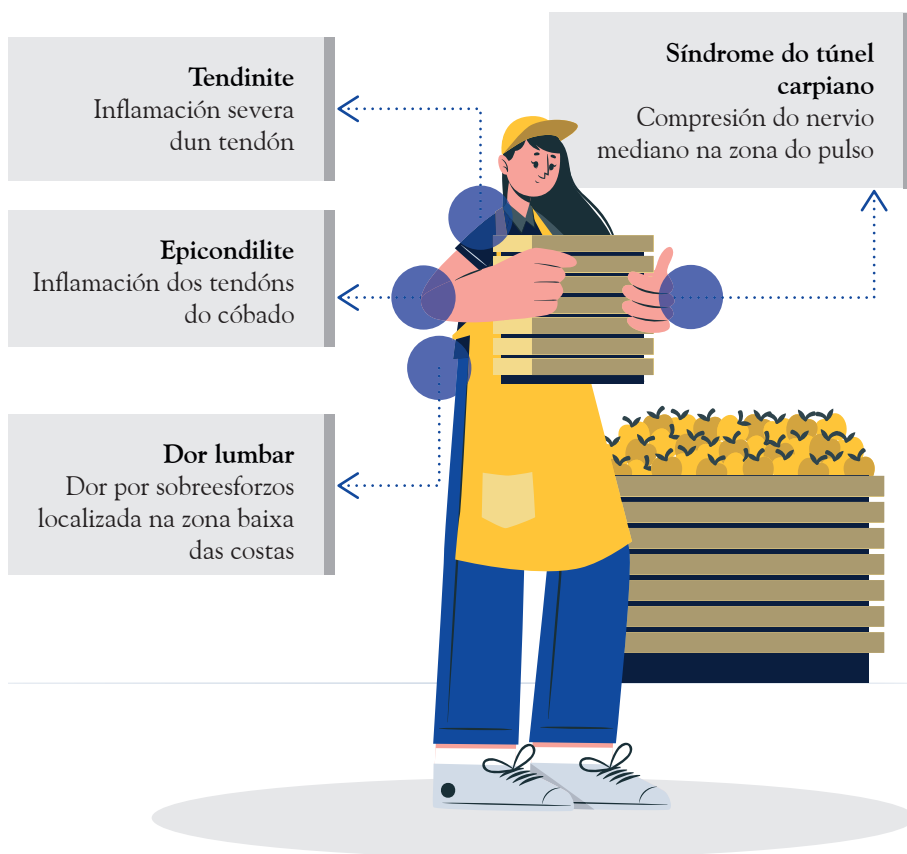
Segundo o INSST (s. d.) a Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo define os **TME** de orixe laboral como «alteracións que sofren estruturas corporais, como os músculos, articulacións, tendóns, ligamentos, nervios, ósos e o sistema circulatorio, causadas ou agravadas fundamentalmente polo traballo e os efectos do contorno en que este se desenvolve».

A segregación ocupacional, a normalización destas dinámicas nos sectores feminizados do comercio e a menor adaptación ergonómica dos postos de traballo ás características físicas femininas contribúen a invisibilizar os riscos e a dificultar a súa correcta prevención. Todo isto supón un impacto directo na saúde, na calidade de vida e na continuidade laboral das traballadoras, que padecen con maior frecuencia TME de carácter crónico e infradiagnosticado.



Segundo o ISSGA (s. d.), en Europa, calcúlase que ao redor de 40 millóns de persoas traballadoras sofren TME relacionados co traballo. En Galicia, máis dunha terceira parte dos accidentes de traballo durante a xornada orixínanse por sobrecargas físicas, e ao redor do 70 % das enfermidades profesionais notificadas son TME.

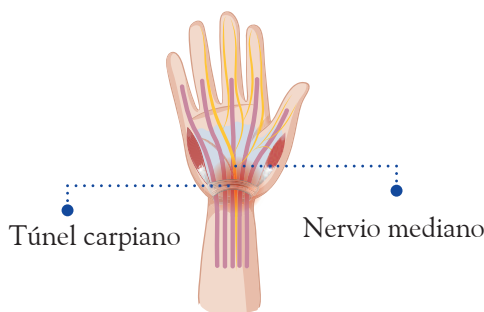
Os **TME máis frecuentes** nos sectores laborais feminizados do comercio galego, derivados principalmente da manipulación manual de cargas, son a dor lumbar, a tendinite, a síndrome do túnel carpiano e a epicondilitis.



A **dor lumbar** está localizada na zona baixa das costas, e xeralmente é causada por esforzos repetitivos, malas posturas ou a manipulación de cargas pesadas. A zona lumbar é sensible aos sobreesforzos e aos xestos mal executados, como dobrarse para coller obxectos do chan sen flexionar os xeonllos ou xirar o tronco ao cargar peso. Tamén inflúe negativamente o feito de manter posturas estáticas durante moitas horas, como ocorre en postos de atención ao público ou cobro.

A **tendinite** é unha inflamación dun tendón que adoita ser causada por movementos repetitivos ou sobrecarga en certas áreas do corpo, como os ombreiros, pulsos ou codos. A dor, a perda de mobilidade e a dificultade para realizar certos movementos son síntomas frecuentes que, de non tratarse a tempo, poden empeorar e chegar a xerar baixas laborais.

A **síndrome do túnel carpiano** aparece cando se comprime o nervio mediano na zona do pulso. Esta compresión produce síntomas como dor, formigo, perda de forza ou adormecemento na man e nos dedos, especialmente no polgar, no índice e no mediano. No comercio, esta afección está moi relacionada con movementos repetitivos das mans para manipular produtos, colocar mercadoría, etiquetar, facer embalaxes ou atender na caixa durante moitas horas seguidas, sen pausas suficientes. A síndrome do túnel carpiano é, de feito, unha das enfermidades profesionais recoñecidas máis frecuentes no sector servizos, e pode chegar a requirir tratamento cirúrxico e longos períodos de baixa, con impacto tanto na saúde como na continuidade laboral das traballadoras.



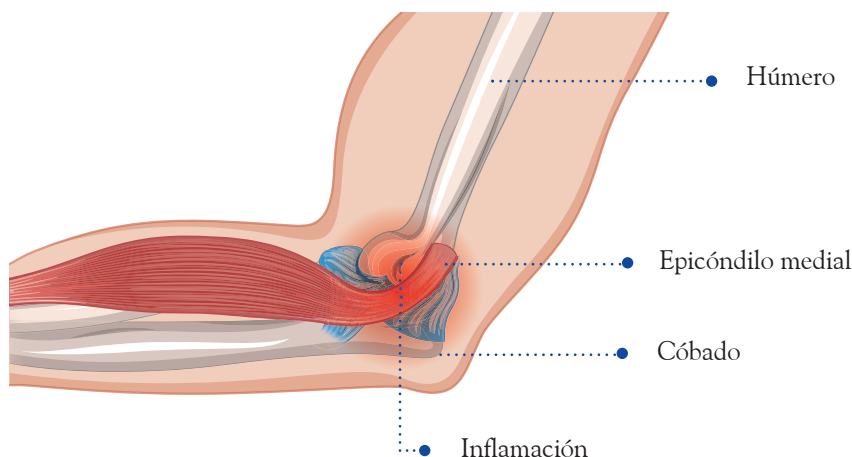
Escanea o código QR e accede á noticia publicada polo diario *La Voz de Galicia* en que o Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) resalta a relación entre a síndrome do túnel carpiano e o traballo no comercio.



Unha muller que traballaba como chacineira nun supermercado de Ferrol desenvolveu a síndrome do túnel carpiano debido aos movementos repetitivos do seu traballo. Neste caso, a doenza foi recoñecida como incapacidade permanente parcial, e outorgóuselle unha indemnización tras máis dun ano de baixa laboral. Este tipo de trastorno é frecuente en profesións como a da chacinería e postos de caixa ou reposición no sector do comercio.

Este exemplo subliña como os riscos derivados da repetición de movementos, característicos do comercio, poden causar enfermidades invalidantes que afectan á saúde e ao benestar das traballadoras, especialmente en tarefas manuais.

A **epicondilite**, tamén coñecida como «cóbado de tenista», é a inflamación dos tendóns que se atopan no cóbado, de maneira xeral causada por movementos repetitivos ou esforzos físicos intensos.



A maioría dos postos e ferramentas no comercio están deseñados con referencia a medidas masculinas estándar. Sen adaptacións, moitas mulleres vense obrigadas a traballar en posturas forzadas, con sobreesforzos ou usando útiles mal dimensionados, o que incrementa o risco de TME.

Ademais da manipulación manual de cargas, existen outros riscos ergonómicos que afectan de maneira diferenciada ás traballadoras no sector do comercio galego. Entre estes riscos, os **movementos repetitivos** son tamén unha das causas máis frecuentes dos TME explicados.

Outro risco ergonómico significativo é o **deseño inadecuado das ferramentas e a maquinaria**. Moitas veces, os equipos están pensados para un modelo masculino, o que provoca que as traballadoras, debido ás súas características físicas como a estatura e o tamaño das mans, teñan que realizar posturas forzadas, de o que incrementa o risco de lesións. Ademais, o deseño deficiente dos espazos de traballo pode obrigarlle a realizar tarefas en posicións ergonomicamente

inadecuadas: estantes fóra do alcance óptimo, mostradores a alturas pouco axeitadas ou movementos repetitivos como dobrar o lombo para coller caixas ou estirar os brazos por riba da cabeza para repoñer produtos. Estas situacións provocan unha carga biomecánica excesiva e poden derivar en lesións acumulativas.

As **vibracións** tamén constitúen un risco para a saúde das traballadoras, sobre todo cando se utilizan ferramentas como transpalés ou carretillas elevadoras. A exposición prolongada pode causar dor nas extremidades superiores, perda de forza de agarre e problemas circulatorios.

A **exposición prolongada a posturas estáticas**, como permanecer de pé sen apoio dinámico ou manter os brazos elevados durante tempo prolongado, contribúe á aparición de TME. A falta de rotación de tarefas e a repetición de movementos mecánicos ao longo da xornada tamén inciden negativamente sobre a saúde musculoesquelética.

Por último, non deben descoidarse os **factores individuais**, como a idade, o estado físico, a experiencia laboral ou a formación preventiva. As condicións de saúde preexistentes, especialmente as relacionadas coa columna vertebral ou as articulacións, poden incrementar a vulnerabilidade das persoas traballadoras ante este tipo de riscos.

Co paso dos anos, o sistema musculoesquelético perde elasticidade e capacidade de recuperación, polo que as traballadoras de maior **idade** poden ter máis dificultades para adaptarse a ritmos intensos ou posturas forzadas. O **estado físico** tamén resulta determinante: unha baixa condición muscular ou a presenza de patoloxías previas, como dor lumbar crónica ou artrite, aumenta a vulnerabilidade fronte a lesións derivadas do sobreesforzo.

A **experiencia laboral** pode funcionar como factor protector ou de risco, segundo o tipo de aprendizaxe acumulada. As traballadoras con máis experiencia teñen maior capacidade para recoñecer situacións de risco e aplicar estratexias adaptativas, mais tamén poden arrastrar anos de exposición a condicións adversas sen prevención, o que incrementa o desgaste físico. En cambio, quen se incorpora sen experiencia adoita descoñecer as técnicas seguras de manipulación ou os límites do seu corpo, o que tamén a expón a lesións.

En canto á **formación preventiva**, a súa ausencia ou inadecuación é preocupante en sectores feminizados do comercio, onde a prevención adoita centrarse en riscos máis visibles ou tradicionalmente masculinizados. A falta

de coñecementos básicos sobre ergonómia, pausas activas ou técnicas de elevación de cargas deixa as traballadoras sen ferramentas para protexerse, de xeito que se perpetúan lesións que poderían evitarse cunha mellor información e sensibilización.

2.1.1. Análise ergonómica e importancia da ergonómia participativa

No comercio, é importante facer unha **análise ergonómica**. Esta debe ser un proceso sistemático e rigoroso, baseado na observación directa do posto de traballo, na consulta co persoal que o ocupa e na recollida de datos obxectivos que permitan identificar, valorar e priorizar os factores de risco presentes. Este proceso non só debe atender aos aspectos físicos evidentes, senón tamén aos elementos organizativos e de xénero que condicionan a exposición aos riscos. Para facer unha análise ergonómica, levaranse a cabo as seguintes fases:

- **Análise funcional das tarefas e operacións:** consiste en descompoñer cada posto en tarefas principais e secundarias, identificando as operacións concretas que as compoñen. Esta análise permite entender como se distribúe a carga física ao longo da xornada, que movementos se repiten, cal é a intensidade do esforzo requirido e como se organiza o traballo. No caso do comercio retalista galego, esta análise pode aplicarse, por exemplo, a tarefas como o colgado de roupa en tendas téxtiles, a reposición de produtos frescos en supermercados ou a preparación de escaparates e exposicións. Para facer esta análise terase en conta:
 - A natureza biomecánica das accións (flexións do tronco e dos xeonllos, elevacións, empuxes, traccións etc.).
 - A frecuencia e duración dos movementos.
 - A intensidade do esforzo e a precisión requirida segundo o tipo de produto.
- **Observación das posturas laborais:** permite detectar posturas que, se ben poden parecer asumibles de forma puntual, representan un risco cando se sosteñen durante tempos prolongados ou se repiten de forma continua. A análise debe contemplar os seguintes aspectos fundamentais:
 - A modalidade postural dominante.

- A duración e frecuencia das posturas estáticas sen apoio ou mobilidade.
- A presenza de posturas forzadas.
- **Características das persoas traballadoras:** a análise ergonómica non pode centrarse unicamente nas tarefas e nos espazos físicos, senón que tamén debe incorporar, de maneira sistemática, as características individuais das persoas traballadoras como variable determinante na exposición ao risco. Esta consideración resulta especialmente relevante en sectores con alta porcentaxe de ocupación feminina, como o comercio, onde os deseños dos postos e ferramentas adoitan responder a estándares medios masculinos, sen contemplar a diversidade morfolóxica e funcional real da forza de traballo. A análise ergonómica debe contemplar a adecuación das tarefas ás características físicas e funcionais das persoas, tendo en conta:
 - Parámetros antropométricos (estatura, alcance, forza física).
 - Sexo, idade e condicións específicas como embarazo, lactación ou discapacidade.
 - Nivel de experiencia e formación técnica para o posto.
 - Capacidade funcional e estado de saúde relacionados coa carga física soportada.
- **Avaliación das condicións materiais e organizativas:** o contorno físico e a organización do traballo son factores determinantes na exposición a riscos ergonómicos. A análise debe atender, polo tanto, aos seguintes aspectos clave:
 - As dimensións e distribución do espazo dispoñible, así como a accesibilidade a materiais e equipamentos.
 - A adecuación do mobiliario (mostradores, andeis, puntos de cobro) ás características das persoas usuarias.
 - A estrutura organizativa do traballo: ritmo imposto, rotación de tarefas, duración das pausas e horarios.

- A interacción co público, que pode limitar a liberdade de movemento, incrementar a tensión postural e dificultar a autoxestión dos tempos de actividade e recuperación.
- **Presenza ou ausencia de medios auxiliares para a execución das tarefas:** estes medios, que inclúen ferramentas, dispositivos de asistencia mecánica, mobiliario regulable ou elementos de apoio postural, teñen como finalidade reducir a carga física directa sobre o corpo da persoa traballadora e facilitar unha execución máis segura e eficiente do traballo.

Dende o punto de vista ergonómico, a falta destes recursos constitúe un factor de risco primario, xa que obriga a persoa a realizar tarefas con maior esforzo, menor control postural ou en condicións biomecanicamente desfavorables. A análise debe incluír non só a existencia física dos medios auxiliares, senón tamén o seu estado de mantemento, nivel de adaptación ás persoas usuarias e frecuencia real de uso. Debe valorarse:

- A inexistencia de dispositivos de asistencia como carros, sistemas de elevación, andeis axustables ou plataformas, especialmente en tarefas que requiren transporte ou almacenamento de produto.
- O uso de útiles non adaptados á morfoloxía das persoas, que xeran sobreesforzos ou posturas inadecuadas.
- A falta de elementos de apoio postural (asentos de descanso, superficies regulables, apoios intermitentes).

A incorporación das persoas traballadoras no proceso de identificación e solución de problemas ergonómicos constitúe un principio central da ergonomía participativa. Este enfoque reconece que a mellora das condicións de traballo require a implicación activa de quen realiza as tarefas, tanto na detección dos riscos como na proposta e avaliación das medidas preventivas.

Segundo recolle a NTP 1137: Ergonomía participativa: un enfoque diferente na xestión do risco ergonómico (INSST, 2020), a **ergonomía participativa** busca implicar as persoas traballadoras na planificación e control dunha parte relevante do seu traballo, tendo en conta a súa visión e experiencia, o que fai posible unha intervención máis eficaz, contextualizada e sostible no tempo.

Este modelo fomenta a corresponsabilidade en prevención e favorece o apoderamento das traballadoras, especialmente importante en sectores feminizados como o comercio, onde moitas veces as condicións ergonómicas están infraavaliadas.

No comercio galego, a aplicación práctica da ergonomía participativa pode traducirse, por exemplo, en pequenas reunións entre o persoal e a dirección para identificar puntos críticos no deseño dos postos, acordar axustes sinxelos (como reorganizar andeis ou adaptar útiles) ou implementar pausas activas. A participación real contribúe a mellorar o clima laboral, reducir lesións musculoesqueléticas e consolidar unha cultura preventiva centrada na saúde e non só na produtividade.

2.2. Riscos psicosociais: estrés laboral e riscos asociados ao acoso sexual e discriminación por razón de sexo

Os **riscos psicosociais** son os derivados das condicións organizativas, das relacións interpersoais e das características dos postos de traballo que poden afectar negativamente á saúde psicolóxica, emocional e social das persoas traballadoras.

A exposición continuada a estes factores pode desencadear estrés laboral crónico, deterioración da saúde mental, conflitos interpersoais, absentismo ou abandono do posto.

Entre os riscos psicosociais máis frecuentes destaca o **estrés laboral**, que constitúe unha das principais causas de malestar físico e mental no ámbito profesional.

O **estrés laboral** non debe interpretarse como unha resposta individual patolóxica, senón como un indicador de disfunción organizativa, consecuencia directa de condicións laborais mal deseñadas, esixencias excesivas ou ausencia de apoio institucional.

No sector do comercio en Galicia, fortemente feminizado e caracterizado por condicións laborais marcadas pola precariedade, a rotación de persoal e a atención constante ao público, existen **factores** específicos que poden orixinar ou agravar o estrés laboral, entre os que destacan os seguintes:

- **Sobrecarga de traballo:** acumulación excesiva de tarefas, prazos axustados, presión constante por acadar obxectivos ou manter un ritmo acelerado, especialmente en campañas comerciais ou épocas de alta demanda.
- **Falta de control sobre o traballo:** escasa autonomía para organizar tarefas ou tomar decisións relacionadas co posto.
- **Ambigüidade ou conflito de rol:** indefinición nas funcións propias do posto, solapamento de responsabilidades ou mensaxes contraditorias por parte da xerencia e do equipo, o que dificulta a organización e a confianza no desempeño.
- **Inseguridade laboral:** contratos temporais, ausencia de perspectivas de continuidade ou medo ao despedimento.



En Galicia, durante o mes de maio de 2025 só o 28,4 % dos contratos asinados foron indefinidos, mentres que o 71,6 % foron temporais ou fixos descontínuos. Isto reflicte unha elevada precariedade laboral que impacta especialmente nas mulleres, que representaron case o 59 % do total de persoas paradas de xuño en Galicia (Bautista, 2025).

- **Relacións interpersoais deterioradas:** conflitos laborais, ausencia de apoio social, trato inxusto ou falta de recoñecemento.
- **Falta de conciliación da vida laboral e persoal:** horarios extensos, cambios imprevistos de quenda ou dificultade para atender responsabilidades familiares.

Un dos efectos máis coñecidos do estrés laboral é a **síndrome de burnout**, recoñecida pola OMS como fenómeno ocupacional. Manifestase especialmente en

sectores con atención constante ao público, como o comercio, onde a dispoñibilidade emocional, a baixa autonomía e o escaso recoñecemento incrementan a vulnerabilidade das persoas traballadoras. O insomnio, as alteracións gastrointestinais ou as dores de cabeza son algúns dos síntomas que se atopan relacionados con situacións de *burnout* e que afectan de maneira frecuente aos e ás profesionais do comercio.

Así mesmo, no marco da prevención de riscos psicosociais, resulta imprescindible incorporar a análise de factores relacionados co **acoso sexual e a discriminación por razón de sexo**, recoñecidos como riscos laborais cun impacto directo sobre a saúde psíquica, emocional e social das persoas traballadoras. Estes riscos, aínda que con frecuencia permanecen invisibilizados, son expresións de violencia e desigualdade estrutural que deterioran gravemente o clima laboral, a seguridade psicolóxica e o dereito ao traballo digno.

O **acoso sexual** é calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual, non desexado, que atenta contra a dignidade dunha persoa, ao tempo que xera un ambiente intimidatorio, hostil, degradante ou humillante.

Pode manifestarse de maneira verbal (comentarios, insinuacións, chistes de contido sexual etc.), non-verbal (miradas insistentes, xestos obscenos, exposición a contidos ofensivos etc.) e física (contactos non desexados, achegamentos inadecuados, rozamentos deliberados etc.)

A **discriminación por razón de sexo** no ámbito laboral refírese a calquera diferenza de trato, directa ou indirecta, baseada no sexo, que supoña unha desvantaxe para unha persoa ou colectivo.

Este tipo de discriminación pode producirse ao longo de toda a relación laboral e maniféstase de forma diversa:

- Infrarrepresentación das mulleres en cargos de responsabilidade ou promoción profesional limitada.
- Concentración das mulleres en determinados postos ou tarefas de menor valor, máis repetitivas ou con maior carga física.

- Fendas salariais e de recoñecemento profesional.
- Dificultades para conciliar a vida laboral e persoal debido a políticas de horarios inflexibles.

Estes elementos contribúen á desmotivación, á sensación de inxustiza e á deterioración da saúde mental, que poden derivar en trastornos como o *burnout*, a ansiedade ou a depresión.

2.3. Desenvolvemento de protocolos de actuación ante acoso sexual ou por razón de sexo

A lexislación vixente obriga as empresas, con independencia da súa dimensión ou estrutura, a dispoñer de procedementos específicos para previr, detectar e actuar ante situacións de acoso sexual ou por razón de sexo, en cumprimento dos principios de igualdade e non-discriminación no ámbito laboral.

A feminización estrutural do sector do comercio implica que as traballadoras están máis expostas a situacións de violencia e discriminación naturalizadas, que moitas veces permanecen invisibilizadas ou sen resposta institucional.

Ambas as formas de acoso, sexual e por razón de sexo, están tipificadas como faltas moi graves no Estatuto dos traballadores, no Real decreto lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público e no Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social . A súa comisión pode implicar dende o despedimento disciplinario da persoa acosadora ata a extinción voluntaria do contrato por parte da vítima, e mesmo constituír un delito penal, con penas de prisión ou multa.

A elaboración e implementación de protocolos de actuación fronte ao acoso sexual ou por razón de sexo nos espazos de traballo non só responde a unha necesidade preventiva e organizativa, senón tamén a un **marco normativo** que obriga as empresas e institucións a garantir a seguridade e a dignidade das persoas traballadoras.

Normativa autonómica	Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.	Establece de maneira explícita que a violencia contra as mulleres pode manifestars e tamén no ámbito laboral.
	Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.	Establece no seu artigo 23 que constitúe unha obriga dos poderes públicos promover medidas activas para eliminar calquera forma de discriminación, incluídos o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no ámbito laboral. Tamén impulsa a elaboración de protocolos específicos de prevención e actuación nas empresas e administracións, e salienta o papel da negociación colectiva como ferramenta para garantir espazos de traballo libres de violencia e discriminación.
	Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non-discriminación LGTBI en Galicia.	Obriga as entidades galegas, públicas e privadas, a adoptar medidas activas para garantir a igualdade de trato, incluíndo protocolos específicos fronte a situacións de acoso por orientación sexual ou identidade de xénero.
	Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia.	Actualiza e amplía os compromisos institucionais en materia de igualdade. Consolida a obrigatoriedade de establecer medidas de prevención e resposta fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo nos espazos laborais, con especial atención aos sectores feminizados e precarizados, ao tempo que reconece o dereito das mulleres a un traballo digno, seguro e libre de violencias.



Normativa estatal	Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.	Obriga as empresas a contar con protocolos contra o acoso sexual e por razón de sexo como parte dos seus instrumentos de prevención de riscos laborais e promoción da igualdade.
	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 a obriga de implementar protocolos LGTBI nas empresas de máis de 50 persoas traballadoras, a fin de promover espazos laborais seguros, diversos e inclusivos.
	Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.	Regula de forma detallada a obrigatoriedade, contido, elaboración, aplicación e rexistro dos plans de igualdade nas empresas, asegurando que deixen de ser documentos simbólicos para converterse en ferramentas reais de transformación organizativa.
	Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual.	Supón un avance significativo no recoñecemento e protección dos dereitos das mulleres fronte ás violencias sexuais. Esta norma establece que todas as empresas deben contar con medidas específicas para previr, detectar e actuar ante situacións de acoso sexual ou por razón de sexo no ámbito laboral.

A **implementación dun protocolo** supón unha declaración explícita de tolerancia cero fronte ao acoso, reflectindo o compromiso da organización coa igualdade e coa protección da saúde psicosocial das persoas traballadoras.



Escanea o QR e accede ao portal oficial do Ministerio de Igualdade. Poderás ampliar información sobre o acoso sexual e por razón de sexo no ámbito laboral, e acceder a modelos de protocolos e recursos útiles.



Para ampliar información ou acceder a recursos prácticos sobre igualdade laboral en Galicia, podes escanear o segundo QR e acceder á páxina web de Igualdade Laboral. Trátase dun espazo promovido pola Xunta de Galicia que ofrece ferramentas, guías, normativas e asesoramento para empresas e persoas traballadoras, útil para desenvolver plans de igualdade ou protocolos de prevención do acoso.



O **protocolo de actuación ante acoso sexual ou por razón de sexo** debe estruturarse de maneira coherente co marco normativo. Para iso, é preciso que se sustente nos seguintes **principios fundamentais**:

- **Prevención:** promover un ambiente laboral libre de violencias, mediante accións de sensibilización, información e formación.
- **Compromiso institucional:** manifestación clara da política de empresa fronte ao acoso, en favor da igualdade e do respecto á integridade moral.
- **Confidencialidade:** protexer a intimidade e dignidade das persoas implicadas durante todo o procedemento.
- **Imparcialidade:** asegurar unha investigación obxectiva e equilibrada, sen prexuízos, con persoal formado e sen vínculos cos feitos denunciados.
- **Dilixencia e celeridade:** dar resposta inmediata ante calquera indicio ou comunicación, sen atrasos que poidan agravar a situación.
- **Non-represalia:** establecer garantías explícitas para que quen denuncie, colabore ou apoie a vítima non sufra consecuencias negativas.

- **Seguridade e protección:** adoptar medidas cautelares que eviten o contacto ou a revitimización, como o afastamento da persoa denunciada ou a reorganización das tarefas.
- **Enfoque de xénero:** recoñecer o carácter estrutural da discriminación por razón de sexo e integrar esta perspectiva en todas as fases do procedemento.
- **Reparación e apoio:** garantir a restitución do dereito da persoa afectada a traballar en condicións dignas, incluíndo o acceso a apoio psicolóxico, xurídico ou social.

Contar cun protocolo de actuación fronte ao acoso sexual ou por razón de sexo non é suficiente se este non recolle, como mínimo, uns **contidos básicos**. Estes son:

- **Normativa de referencia:** todo protocolo debe estar sustentado nun marco legal sólido. No caso galego, este marco normativo abrangue tanto a lexislación estatal como a autonómica, así como a normativa interna da empresa, cando exista.
- **Definicións das condutas obxecto de actuación:** descrición clara das condutas que constitúen acoso sexual e acoso por razón de sexo, nas súas distintas formas: verbal, física, non-verbal, psicolóxica, visual ou simbólica, e tamén o ciberacoso. É útil incorporar exemplos concretos e diferenciacións con outras situacións que, aínda sendo incómodas, non teñen carácter de acoso.
- **Ámbito de aplicación:** debe aplicarse a todas as persoas vinculadas á organización, incluído o persoal en prácticas, voluntariado, entidades ou persoas colaboradoras externas e persoas provedoras, en calquera espazo físico ou virtual vinculado á actividade profesional: locais, redes sociais corporativas, mensaxería, actividades fóra do centro etc.
- **Sistema de comunicación do acoso:** para que un protocolo resulte eficaz, debe establecer un sistema claro, accesible e seguro para comunicar situacións de acoso sexual ou por razón de sexo. A canle de comunicación é a porta de entrada ao proceso, e a súa formulación debe garantir que quen se atope nunha situación de violencia poida dar o paso sen medo, sen represalias e sen obstáculos innecesarios.



Se precisas un modelo de formulario para facilitar a comunicación dunha situación de acoso, podes consultar o modelo de denuncia por acoso sexual o ou por razón de sexo (anexo III) do protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo no ámbito laboral, dispoñible na web de Igualdade Laboral. Escanea o QR e descarga este modelo, que poderás empregar como base para adaptar ao contexto da túa empresa.



- **Persoas implicadas na investigación:** é fundamental que as persoas encargadas de xestionar e investigar as denuncias estean identificadas con claridade, conten con formación específica e actúen con imparcialidade, confidencialidade e respecto cara a todas as partes implicadas.
- **Garantías do proceso:** o protocolo debe garantir que a tramitación dunha denuncia por acoso se realice con total respecto aos dereitos das persoas implicadas, de xeito que evite situacións de indefensión, represalia ou revictimización. Para iso, deben recollerse expresamente as seguintes garantías mínimas:
 - Confidencialidade: toda a información relacionada coa denuncia e coa investigación será tratada de forma reservada, de modo que se limitará o seu acceso ás persoas estritamente necesarias.
 - Prohibición de represalias: quen denuncie, testemuñe ou participe no proceso non poderá sufrir represalias de ningún tipo. A empresa debe actuar con dilixencia ante calquera indicio de represalia.
 - Dereito a acompañamento: a persoa denunciante e a presunta persoa acosadora poderán estar acompañadas, se o desexan, por unha persoa de confianza ou representación sindical en todas as fases do proceso.

- Imparcialidade: as persoas que participen na investigación deben actuar con obxectividade e sen prexuízos, absterse en caso de conflito de interese e garantir un tratamento equitativo para todas as partes.
- Dilixencia e prazo razoable: o procedemento debe desenvolverse no menor tempo posible, sen demoras innecesarias, preferentemente nun prazo máximo de 30 días hábiles, ou 20 días en casos de acoso sexual.
- **Procedemento:** o protocolo debe detallar os pasos que seguir ante unha denuncia por acoso sexual ou por razón de sexo, de maneira que se garanta un proceso claro, áxil e respectuoso cos dereitos de todas as partes. O prazo orientativo para resolver o procedemento non debería superar os 30 días hábiles, reducíndose a 20 días no caso de acoso sexual, dada a súa especial gravidade.
- **Resolución e sancións:** o protocolo debe especificar as posibles consecuencias das condutas acreditadas, segundo a normativa laboral e os convenios colectivos aplicables: dende amoestacións ata o despedimento da persoa acosadora.

QUE APRENDICHES?

Nesta unidade didáctica aprendiches que:

- O exercicio profesional no sector do comercio comporta unha ampla variedade de riscos laborais que afectan á saúde e ao benestar das persoas traballadoras.
- A manipulación manual de cargas, ademais da realización de tarefas repetitivas e posturas forzadas, constitúe un risco ergonómico importante no comercio galego, especialmente para os sectores laborais feminizados. Este risco pode derivar en TME, como dor lumbar, tendinite, síndrome do túnel carpiano ou epicondilite.
- A ergonomía participativa implica as persoas traballadoras na identificación de riscos e na proposta de melloras ergonómicas. Este enfoque permite unha intervención máis eficaz e contextualizada, o que favorece a corresponsabilidade en prevención e mellora a saúde laboral a longo prazo.

AUTOAVALIACIÓN

1. Relaciona cada TME coa súa definición correcta:

	Dano localizado na zona baixa das costas, sensible aos sobreesforzos e aos xestos mal executados.
Tendinite	Condición que aparece cando se comprime o nervio mediano na zona do pulso. Produce dor, formigo, perda de forza ou adormecemento na man e nos dedos polgar, índice e mediano.
Síndrome do túnel carpiano	Inflamación dos tendóns do cóbado, causada por movementos repetitivos ou esforzos físicos intensos.
Dor lumbar	Inflamación dun tendón que adoita ser causada por movementos repetitivos ou sobrecarga en certas áreas do corpo, como os ombreiros, pulsos ou cóbados.
Epicondilite	

2. A ergonomía participativa...

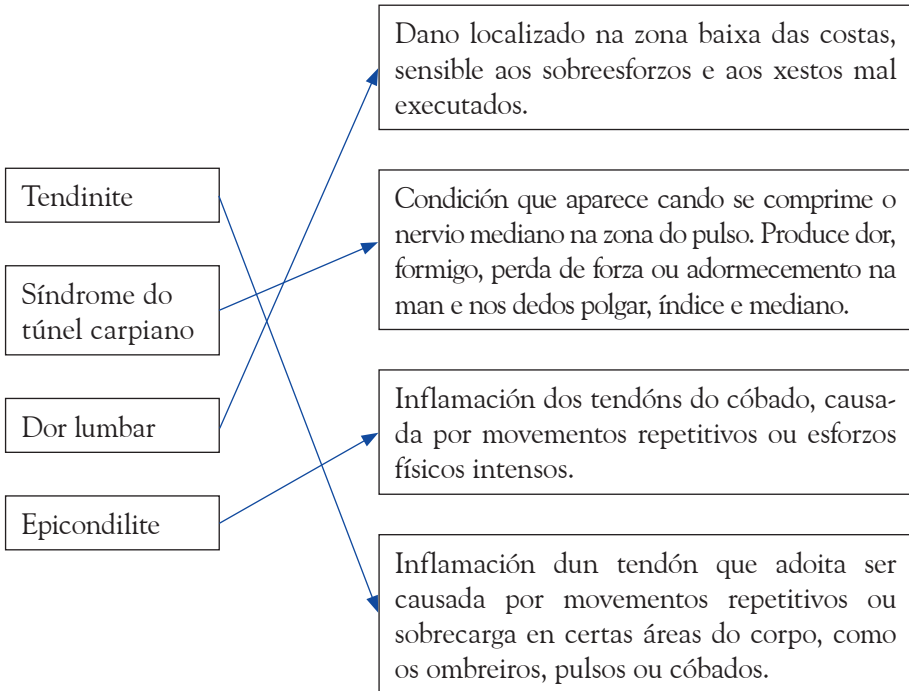
- Busca implicar as persoas traballadoras na planificación e control dunha parte relevante do seu traballo, tendo en conta a súa visión e experiencia.
- É unha disciplina só aplicable a grandes empresas que busca a participación da dirección cos mandos intermedios para o desenvolvemento do plan de prevención.
- Procura a adaptación do contorno en termos de ventilación, iluminación ou vibracións.
- Ocúpase dos riscos psicolóxicos e cognitivos do traballo, como a carga mental ou o *burnout*.

3. A lexislación vixente obriga as empresas de máis de 50 persoas empregadas a dispoñer de procedementos específicos para previr, detectar e actuar ante situacións de acoso sexual ou por razón de sexo.

- a. Verdadeiro.
- b. Falso.

SOLUCIÓN

1. Relaciona cada TME coa súa definición correcta:



2. a. Segundo recolle a NTP 1137, a ergonomía participativa busca implicar as persoas traballadoras na planificación e control dunha parte relevante do seu traballo, tendo en conta a súa visión e experiencia, o que fai posible unha intervención máis eficaz, contextualizada e sostible no tempo.

3. b. A lexislación vixente obriga as empresas, con independencia da súa dimensión ou estrutura, a dispoñer de procedementos específicos para previr, detectar e actuar ante situacións de acoso sexual ou por razón de sexo, en cumprimento dos principios de igualdade e non-discriminación no ámbito laboral.

3 Medidas preventivas e benestar laboral para as traballadoras

3.1. Prevención de TME

Para desenvolver unha prevención eficaz fronte aos TME, é necesario partir dun diagnóstico detallado das tarefas cotiás e das condicións en que se executan e do contexto organizativo que as rodea. Esta análise debe incorporar a perspectiva de xénero, especialmente en sectores feminizados, xa que moitas das funcións asignadas maioritariamente a mulleres implican exposicións específicas que cómpre visibilizar e abordar con medidas diferenciadas. Ignorar estas diferenzas pode derivar en actuacións preventivas incompletas ou ineficaces, que non responden á realidade de quen asume estas tarefas de maneira habitual.



Galicia rexistrou en 2023 a maior duración media das baixas laborais de todo o Estado, cunha media de 73 días por proceso, fronte aos 40 días da media estatal. A elevada duración relaciónase coa combinación de factores como o envellecemento da poboación, a demora nas consultas de especialistas e rehabilitación, así como coa alta prevalencia de TME e problemas de saúde mental (Domínguez, 2024).

Os TME son unha das principais consecuencias dos riscos derivados da manipulación manual de cargas no sector do comercio.

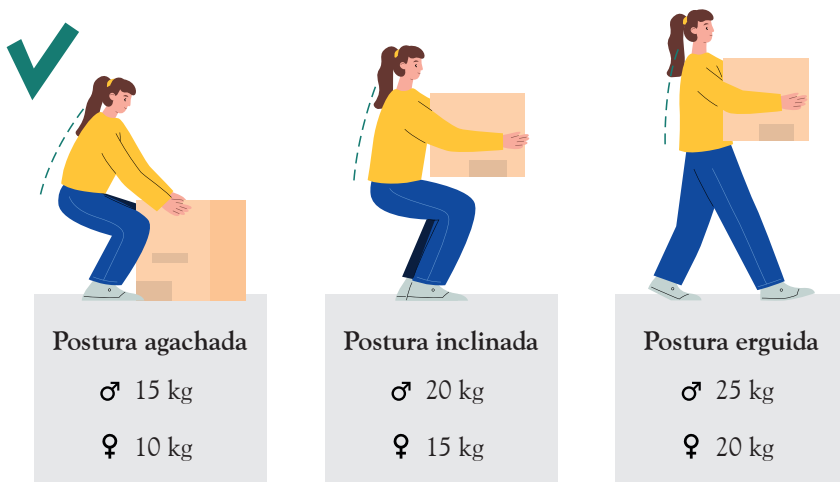
Segundo a «Guía técnica para a avaliación e prevención dos riscos relativos á manipulación manual de cargas» (2024), a manipulación manual dunha carga pode presentar un risco, en particular dorsolumbar, nos casos seguintes:

- Se a carga é demasiado pesada ou grande.
- Cando é voluminosa ou difícil de suxeitar.

- Cando está desequilibrada ou o seu contido pode moverse facilmente.
- Se a carga se atopa nunha posición que obriga a manipulala afastándoa do corpo ou realizando movementos de torsión ou inclinación.
- Cando a carga, debido á súa forma ou características, pode causar danos á persoa traballadora, sobre todo se se produce un golpe.

O **peso da carga** é o principal factor á hora de avaliar o risco na manipulación manual de cargas. Para evitar riscos de TME á hora de practicar este tipo de manipulación, terase en conta **a idade e o sexo** da persoa, factores que farán que varíe o peso da carga segundo os seguintes valores:

Límites establecidos para o manexo de cargas



Ademais do peso da carga, da idade, do sexo e doutros factores individuais (falta de aptitude física, inadecuación dos EPI), segundo o Servizo Galego de Saúde (SERGAS, s. d.), os TME prodúcense tamén pola combinación doutros factores como a duración da tarefa, a falta de períodos de recuperación, a monotonía, a organización deficiente do traballo ou mesmo o estrés psicosocial, que poden agravar ou desencadear molestias musculoesqueléticas.

Ante esta realidade, é fundamental aplicar as seguintes **medidas de prevención** adaptadas ás necesidades das traballadoras:

- **Adaptación ergonómica dos postos de traballo:** revisar e modificar a altura de mostradores, andeis e planos de traballo para axustalos ás dimensións corporais das traballadoras. É esencial garantir que os obxectos de uso frecuente estean dentro do campo visual e de alcance cómodo.
- **Dotación de ferramentas e equipos adaptados:** garantir que os instrumentos de traballo (como carros, caixas, escáneres, cadeiras, mostradores, teclados etc.) e os EPI estean deseñados tendo en conta a diversidade corporal das persoas traballadoras, incluíndo aspectos como a forza, o tamaño das mans, a altura, a amplitude de movemento ou a necesidade de minimizar posturas forzadas. Isto implica aplicar criterios ergonómicos que eviten a sobrecarga física e melloren a accesibilidade e seguridade en sectores onde predominan mulleres, cuxas necesidades adoitan ser ignoradas nos deseños estándar.
- **Organización de tarefas con pausas activas e rotación funcional:** planificar descansos regulares e rotación de tarefas para reducir a carga repetitiva sobre determinadas articulacións ou músculos. Isto permite romper os ciclos de sobre esforzo e diminúe a fatiga acumulativa.
- **Uso de medios auxiliares para o transporte e o manexo de cargas:** incorporar carros, plataformas, sistemas de elevación ou calquera outro dispositivo que facilite o traslado de produtos sen comprometer a saúde da persoa traballadora.
- **Formación específica en manexo de cargas e ergonomía aplicada ao posto:** ofrecer formación práctica e adaptada á realidade das traballadoras sobre técnicas seguras para levantar, empurrar, traccionar ou colocar obxectos, así como sobre posturas corporais saudables.
- **Participación das traballadoras no deseño e mellora dos postos:** promover espazos de diálogo en que as propias mulleres poidan expresar as súas dificultades e propoñer melloras baseadas na experiencia directa.
- **Recoñecemento e vixilancia dos factores individuais de risco:** ter en conta a idade, a condición física, o estado de saúde e os ciclos hormonais (como o embarazo ou o menopausa) á hora de organizar as tarefas e os descansos.

3.2. Programas de benestar laboral

A saúde mental das traballadoras no contexto dos sectores feminizados está fortemente condicionada por factores diversos, que xeran retos específicos derivados das desigualdades e das cargas laborais que afectan particularmente ás mulleres. Como consecuencia, as traballadoras poden presentar unha maior vulnerabilidade ao estrés e a outras afectacións psicosociais, co consecuente impacto negativo no seu benestar e na súa saúde.

Neste contexto, crear espazos laborais seguros, saudables e xustos require unha mirada integral que combine a prevención dos riscos cunha promoción activa da saúde emocional.

Os **programas de benestar laboral** constitúen un conxunto estruturado e planificado de accións destinadas a mellorar de forma integral a saúde, a calidade de vida e o benestar das persoas traballadoras dentro das organizacións. Teñen como propósito fundamental a promoción do benestar físico e mental, e o fortalecemento do equilibrio emocional, aspectos que se traducen nun aumento da satisfacción laboral, unha maior produtividade e, en última instancia, unha mellor retención do talento nas empresas.

Así, os programas de benestar laboral deben partir do recoñecemento das necesidades diferenciadas das traballadoras e da importancia de construír contornos que respecten os tempos, os corpos e as realidades diversas, fuxindo dos modelos neutros que invisibilizan o impacto do xénero nas condicións de traballo.



O **II Plan galego de benestar laboral, conciliación e corresponsabilidade (2022-2025)**, aprobado pola Xunta de Galicia, recolle medidas concretas para promover o benestar laboral e a igualdade, con especial atención á conciliación, a saúde emocional e a corresponsabilidade nos espazos de traballo. É un exemplo útil para coñecer accións que poden

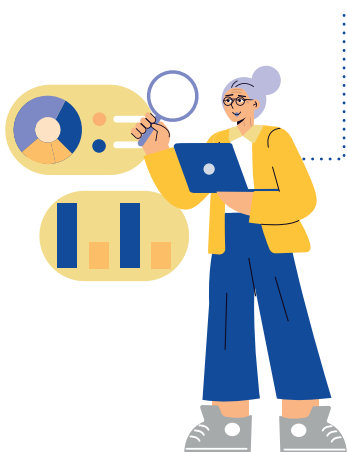


aplicarse en sectores como o comercio, especialmente en contornos feminizados. Podes consultar o documento completo escaneando o QR.

Para mitigar estes riscos e promover un contorno laboral saudable, é fundamental implementar **estratexias individuais e colectivas** para a xestión efectiva do estrés e a mellora da saúde mental das traballadoras, como, por exemplo, as seguintes:

- **Comunicación asertiva e respectuosa:** a capacidade para expresar claramente os límites persoais, as necesidades e as expectativas dentro do equipo de traballo e en relación coas persoas responsables da xestión é unha ferramenta esencial para evitar malentendidos, minimizar conflitos e promover un clima laboral positivo.
- **Autocoidado planificado:** reservar tempo para actividades que permitan o descanso, a desconexión e a recuperación física e mental contribúe a manter o equilibrio emocional e a reducir a fatiga derivada das demandas laborais continuas.
- **Xestión do tempo eficaz:** a priorización das tarefas e a planificación realista das actividades, a fin de evitar a multitarefa innecesaria, melloran a eficiencia e diminúen a sensación de sobrecarga e estrés.
- **Fortalecemento da rede de apoio:** a creación e o mantemento de vínculos de confianza con outras mulleres e compañeiras no ámbito laboral e social constitúe un espazo seguro para compartir experiencias, recibir apoio emocional e artellar alianzas que faciliten a superación dos retos comúns.

Estas prácticas individuais cobran maior eficacia cando se integran nun marco organizacional que favoreza a promoción da saúde mental e a igualdade de xénero. Dende este enfoque, é imprescindible avanzar cara a modelos de organización que impulsen a corresponsabilidade, o coidado das persoas e a redistribución equilibrada dos tempos laborais e dos coidados. Algunhas das **medidas** con potencial transformador neste ámbito son:



- A redución da xornada laboral sen perda salarial, que permite unha mellor conciliación e descanso efectivo.
- A flexibilidade horaria establecida mediante acordos que aseguren límites claros para preservar a saúde.
- O recoñecemento do dereito á desconexión dixital, esencial para garantir espazos de desconexión real e evitar a sobrecarga constante.
- A visibilización e valoración do traballo reprodutivo, a fin de recoñecer a súa importancia na vida das traballadoras e na sociedade.
- A implementación de protocolos para a prevención e o tratamento das violencias machistas no ámbito laboral, que garantan un contorno seguro e respectuoso.

A implementación destes programas debe concibirse como un proceso dinámico e adaptado ás características específicas de cada colectivo e contexto laboral, incluíndo, de xeito particular, as necesidades propias dos sectores feminizados. O seu deseño e a súa execución poden abarcar dende accións de sensibilización e prevención ata a incorporación de medidas estruturais e organizativas que faciliten un ambiente de traballo máis saudable, seguro e inclusivo.



A prevención das lesións musculoesqueléticas tamén debe ser entendida como unha estratexia de coidado e benestar mental, xa que a dor física crónica, a sobrecarga postural ou a repetitividade poden afectar negativamente ao estado emocional e aumentar os niveis de estrés.

Entre as **liñas de actuación** máis relevantes que conforman un plan integral de benestar laboral destacan as orientadas a ofrecer un **apoio efectivo ás familias das traballadoras**, ao proporcionar prestacións e servizos que faciliten a conciliación da vida laboral e persoal. Estas poden incluír dende a oferta de seguros médicos con cobertura familiar ata a disposición de servizos de gardería dentro do propio centro de traballo, espazos habilitados para a lactación ou axudas específicas para o coidado de persoas con dependencia. Estas iniciativas contribúen significativamente a crear un contorno laboral que reconece e valora as responsabilidades familiares, de modo que facilita unha conciliación real e efectiva.

A **saúde mental e o apoio emocional** constitúen un eixo central dentro dos programas de benestar laboral, tamén no ámbito do pequeno comercio galego. Algunhas medidas realistas poden incluír a información accesible sobre servizos de atención psicolóxica pública ou concertada, a posibilidade de participar en obradoiros grupais de xestión do estrés, ou a facilitación de tempos e espazos para pequenas prácticas de benestar, como técnicas de respiración, estiramentos ou *mindfulness* durante a xornada.

Así mesmo, **promover hábitos de vida saudables** tamén é posible sen grandes investimentos, por exemplo, mediante:

- Acordos con entidades locais para facilitar o acceso a actividade física adaptada.
- Campañas informativas sobre alimentación saudable.
- Flexibilización nos descansos para evitar saltar comidas ou prolongar xornadas sen pausas.

Estas accións, por sinxelas que sexan, contribúen a construír espazos laborais máis sostibles e coidadores, especialmente necesarios en sectores onde as traballadoras asumen múltiples cargas e responsabilidades.

Outro compoñente importante destes programas é a inclusión de solucións económicas orientadas a **reducir o estrés** derivado de dificultades financeiras puntuais. Medidas como anticipos salariais, axudas para gastos extraordinarios ou facilidades de financiamento poden contribuír a aliviar a presión económica que afecta negativamente á saúde mental e ao rendemento no traballo.

A **flexibilización dos horarios laborais** e o fomento da conciliación constitúen elementos imprescindibles para a creación dun ambiente de traballo adaptable ás múltiples demandas da vida contemporánea. Políticas que incorporen modalidades de teletraballo, xornadas laborais flexibles e adaptadas ás circunstancias individuais, así como o recoñecemento efectivo do dereito á desconexión dixital, son instrumentos fundamentais para garantir espazos de descanso e recuperar o control sobre o propio tempo.

Finalmente, os **plans de formación e desenvolvemento profesional** desempeñan un papel clave no apoderamento das traballadoras. A oferta continua de formación, a promoción interna e o fortalecemento das competencias contribúen non só ao crecemento profesional, senón tamén á mellora da autoestima, da motivación e do compromiso coa organización.

3.3. Creación de espazos de traballo seguros e saudables, adaptados ás necesidades específicas das traballadoras

A creación de espazos laborais seguros e saudables no sector do comercio galego require unha mirada ampla que integre a prevención dos riscos laborais coa promoción do benestar, e que reconeza as desigualdades estruturais que afectan ás mulleres en sectores altamente feminizados.

Un dos aspectos máis sensibles nesta construción de espazos coidadores é a **prevención da violencia no ámbito laboral**, entendida como unha responsabilidade colectiva e organizativa. Isto inclúe o acoso sexual ou por razón de sexo, e calquera forma de violencia ou discriminación que poida afectar á dignidade e á saúde das traballadoras.

A implementación eficaz desta prevención require medidas concretas como:

- A elaboración de protocolos específicos de actuación, accesibles e adaptados á realidade da empresa.
- A formación continua e obrigatoria para todo o persoal, a disposición de canles seguras e confidenciais de denuncia, que garantan a protección da persoa denunciante e eviten calquera tipo de revitimización ou represalia.

Ademais disto, a **protección da saúde reprodutiva e dos dereitos laborais das mulleres embarazadas ou en proceso de maternidade** debe estar

integrada nas avaliacións de riscos laborais dende unha perspectiva preventiva. Isto implica realizar unha análise exhaustiva dos postos de traballo que contemple todas as fases do ciclo reprodutivo (incluída a etapa preconcepcional), de modo que se anticipen e reduzan os riscos que poidan afectar á fertilidade, ao embarazo, ao parto ou á lactación.

Outro factor crítico para a garantía de espazos laborais seguros e dignos para as traballadoras é a dispoñibilidade adecuada de **instalacións hixiénicas e de descanso**. Os baños e espazos de descanso deben ser limpos, seguros e, cando proceda, segregados por sexos.

Finalmente, resulta imprescindible avanzar na garantía de **condicións dignas durante a menstruación**, un aspecto que moitas organizacións están comezando a abordar. Esta atención implica facilitar o acceso gratuíto a produtos hixiénicos adecuados, dispoñer de espazos apropiados para o descanso e promover un cambio cultural que elimine o estigma e a discriminación asociados ao ciclo menstrual, de xeito que se consolide un compromiso real coa equidade e o benestar integral das traballadoras.

Un aspecto fundamental é o **recoñecemento da menopausa como unha cuestión relevante de saúde** no traballo. Os síntomas físicos e emocionais (sufocación, fatiga, alteracións do sono etc.) asociados a esta etapa teñen un impacto significativo na calidade de vida laboral das mulleres e poden crear inseguridade. Por iso, resulta imprescindible que as empregadas falen desta etapa abertamente para que as empresas ofrezan adaptacións, como, por exemplo:

- Axustes ambientais (controlar a temperatura e a ventilación ou ofrecer roupa de traballo lixeira).
- Flexibilidade horaria ou opcións de teletraballo, especialmente durante os períodos con síntomas intensos.
- Espazos para hidratarse e refrescarse con frecuencia.
- Inclusión de propostas específicas sobre saúde menopáusica nos plans de igualdade ou protocolos de saúde laboral.
- Formación e campañas de sensibilización para eliminar estigmas e fomentar a comprensión.

En relación coa osteoporose, enfermidade que afecta predominantemente ás mulleres tras a menopausa debido á diminución da densidade ósea, débense contemplar adaptacións específicas nos postos de traballo. Estas poden incluír a modificación das tarefas e a utilización de equipos ergonómicos adecuados, así como o recoñecemento desta patoloxía como discapacidade en casos que así o requiran, para protexer a saúde das traballadoras e garantir a súa integridade física.

No ámbito da prevención, é fundamental abordar a **exposición diferencial a substancias perigosas**, tales como produtos químicos, biolóxicos ou tóxicos, que poden afectar ás mulleres de forma distinta en función das súas características fisiolóxicas. A avaliación de riscos debe garantir o **uso de EPI deseñados especificamente para o corpo feminino**, dado que os modelos unisex non sempre ofrecen a seguridade e eficiencia necesarias para protexer adecuadamente as mulleres fronte a estes riscos.

Así mesmo, resulta crucial o recoñecemento e a compensación adecuada das **enfermidades laborais que inciden de forma maioritaria na poboación feminina**. Un exemplo significativo é o recoñecemento recente das patoloxías musculoesqueléticas derivadas do traballo en sectores como a hostalería, que afectaban a numerosas traballadoras e que, tras unha loita colectiva, foron recoñecidas oficialmente como enfermidades profesionais en España. Este tipo de avances evidencia a importancia de incorporar unha perspectiva de xénero na definición e clasificación das enfermidades laborais.

Para que as políticas de saúde e seguridade sexan verdadeiramente eficaces e xustas, deben fundamentarse en datos empíricos desagregados por sexos, garantir a participación activa das traballadoras en todos os procesos de planificación e decisión, e incluír formación continua en materia de igualdade e xénero para todas as persoas implicadas.

QUE APRENDICHES?

Nesta unidade didáctica aprendiches que:

- Os TME son un exemplo dos riscos derivados dunha organización do traballo que non ten en conta a diversidade corporal nin os ciclos vitais das traballadoras. Estes problemas non son inevitables, senón que poden previrse mediante accións específicas que inclúan o redeseño dos espazos laborais, a dotación de equipos adaptados, a formación en ergonomía e o respecto polos ritmos e límites das persoas.
- Os programas de benestar laboral e as políticas feministas nas organizacións son ferramentas clave para avanzar cara a espazos máis habitables, xustos e sostibles.
- É esencial implementar criterios que respecten os ciclos vitais das mulleres, a fin de promover contornos de traballo inclusivos, respectuosos e que coiden a diversidade das persoas que os habitan.

AUTOAVALIACIÓN

1. O sexo da persoa traballadora non inflúe na avaliación do risco durante a manipulación manual de cargas, pero si a idade e a condición física da persoa traballadora.

- a. Verdadeiro.
- b. Falso.

2. Que medida non formaría parte dun programa de benestar laboral con perspectiva de xénero?

- a. Acceso a produtos de hixiene menstrual.
- b. Supresión das pausas para evitar distraccións.
- c. Flexibilidade horaria e dereito á desconexión.
- d. Formación en saúde emocional e prevención de violencias.

3. Propón tres medidas que debería incorporar un programa de benestar laboral feminista e explica por que son importantes.

SOLUCIÓN

1. b. Para evitar riscos de TME á hora de manipular cargas manuais, terase en conta, ademais doutros factores, a idade e o sexo da persoa, que farán que varíe o peso da carga segundo os seguintes valores:

Límites establecidos para o manexo de cargas



2. b. Esta medida vai en contra do benestar laboral, xa que aumenta a fatiga e o risco de lesións. Ademais, ignora as necesidades fisiolóxicas e sociais das traballadoras, polo que non encaixa nun enfoque de xénero.

3. Un programa de benestar laboral con perspectiva de xénero podería incluír:

- Flexibilidade horaria e dereito á desconexión, para favorecer a conciliación da vida persoal e laboral.
- Acceso gratuíto a produtos de hixiene menstrual e espazos de descanso axeitados, para garantir a dignidade e a saúde das traballadoras durante o período.
- Adaptación ergonómica dos postos e dos EPI, para previr lesións ao ter en conta a diversidade corporal das mulleres.

4 Conciliación laboral e familiar no comercio

4.1. Medidas de conciliación: flexibilidade horaria, permisos e adaptacións de xornada laboral

O concepto de **conciliación** fai referencia ao conxunto de medidas, políticas e prácticas destinadas a compatibilizar as obrigas profesionais coas responsabilidades persoais e familiares, de xeito que se garanta o equilibrio entre ambas as esferas.

O dereito á conciliación da vida laboral, familiar e persoal constitúe un pilar esencial da normativa laboral vixente e un elemento clave na estratexia preventiva dos riscos psicosociais no ámbito profesional. Esta cuestión adquire unha especial relevancia no sector do comercio, caracterizado pola elevada presenza feminina, a rotación de quendas e a prolongación da xornada en períodos de elevada actividade, factores que dificultan a compatibilidade coas obrigas persoais e familiares das persoas traballadoras.

As empresas do sector comercial, no seu rol de entidades empregadoras, deben ofrecer unha serie de **medidas de conciliación**, dentro do plan de igualdade, que lle permitan ao seu persoal compatibilizar o traballo con outras actividades esenciais da súa vida persoal.



Exemplos de medidas de conciliación son as relativas á **flexibilidade espacial** (traballo a distancia ou mobilidade xeográfica), os **beneficios sociais** (seguros médicos, de vida, accidentes etc.), **melloras de permisos** (ampliación do permiso de maternidade, paternidade ou lactación) ou **medidas para a organización temporal** (horario flexible de entrada e saída, xornada intensiva os venres ou en períodos específicos como a adaptación aos horarios escolares, xornada intensiva no verán, vacacións flexibles ou distribución personalizada da xornada).

Estas medidas son clave para avanzar cara á igualdade efectiva entre mulleres e homes. Con todo, para que a conciliación sexa unha estratexia efectiva neste proceso, as medidas non deben estar exclusivamente dirixidas ás mulleres, senón que deben ser accesibles tanto para elas como para eles. Neste sentido, un dos eixes fundamentais para o fomento da conciliación no comercio consiste en promover a **corresponsabilidade**, que implica que os homes asuman a súa parte das responsabilidades no ámbito doméstico, como o coidado dos fillos e fillas ou doutras persoas con dependencia. Isto implica cuestionar o modelo tradicional que lles atribúe ás mulleres a responsabilidade principal das tarefas de coidado, para favorecer que homes e mulleres, en igualdade de condicións, accedan ás distintas medidas de conciliación dispoñibles e as empreguen. Así mesmo, se é necesario, resulta relevante establecer **canles estables de diálogo** entre a dirección da empresa e a representación legal das persoas traballadoras, co fin de adaptar as condicións laborais ás diversas realidades familiares presentes no cadro de persoal.

A falta de medidas de conciliación axeitadas afecta de maneira desproporcionada ás mulleres, sobre as que segue recaendo maioritariamente o peso das tarefas de coidado e atención familiar. Esta realidade contribúe á perpetuación de desigualdades de xénero no emprego, de xeito que limita as oportunidades de promoción profesional, estabilidade laboral e benestar das traballadoras.



Algúns pequenos negocios do sector do comercio galego decidiron poñer os labores de coidado e benestar persoal no centro, priorizando a conciliación fronte ao ritmo habitual de produtividade. Tomaron medidas como pechar determinadas tardes á semana para pasar máis tempo coa familia ou establecer diferentes períodos de peche ao ano despois das campañas máis intensas (Dacosta, 2024).

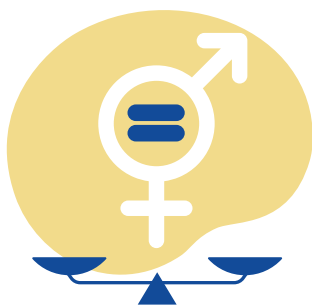
Así mesmo, a adaptación das medidas de conciliación a situacións de especial vulnerabilidade, como as familias monoparentais ou aquelas con membros dependentes a cargo, representa un exemplo de discriminación positiva que permite corrixir desigualdades estruturais, de modo que se garante un trato

xusto e equitativo a quen se atopa en condicións obxectivas de maior necesidade de apoio.



A maioría das familias monoparentais en España están encabezadas por mulleres que asumen en solitario a responsabilidade do coidado e dos sustento das súas fillas e fillos. Esta realidade reflicte a persistencia da desigualdade de xénero na distribución das tarefas de coidado e na conciliación da vida laboral e familiar.

As **consecuencias** de implementar as medidas de conciliación e corresponsabilidade na empresa son, segundo o informe do Ministerio de Igualdade titulado «Boas prácticas de conciliación e corresponsabilidade nas empresas con distintivo “Igualdade na empresa” (Rede DIE)», as seguintes:



- Diminuír a fenda salarial.
- Aumentar o número de mulleres en postos de dirección.
- Atraer o talento feminino.

Entre as medidas de conciliación, tamén destaca o dereito a solicitar **adaptacións razoables e proporcionadas da duración e distribución da xornada**, recollido no Estatuto dos traballadores. Cómpre sinalar que estas solicitudes deben basearse en razóns obxectivas relacionadas co coidado dos fillos e fillas menores, persoas con dependencia ou outras circunstancias familiares debidamente xustificadas. As empresas están obrigadas a valorar estas peticións con criterios de razoabilidade e proporcionalidade, e a emitir a súa resposta motivada por escrito no caso de denegación.



A oferta de xornadas a tempo parcial debe entenderse como unha medida voluntaria, reversible e protexida fronte á precarización, de modo que poida servir como instrumento real de conciliación e non como factor de segmentación ou desigualdade laboral. A mesma lóxica debe aplicarse á rotación das quendas de traballo en fins de semana e festivos, a fin de evitar a concentración reiterada destas tarefas nas mesmas persoas, o que adoita incidir negativamente na calidade da súa vida persoal e familiar.

No eido dos **permisos laborais**, cabe remontarse ao ano 1995 para destacar a **Cuarta Conferencia Mundial sobre as Mulleres**, en que xa os 189 estados participantes recoñeceron a necesidade de promover unha repartición máis equitativa das responsabilidades laborais e familiares entre mulleres e homes. No contexto da Unión Europea, a maternidade e a paternidade foron incorporadas de maneira progresiva ás políticas comunitarias a través de diversas directivas. Entre elas, destacan a **Directiva 92/85/CEE**, do 19 de outubro e a **Directiva 96/34/CE**. Ambas supuxeron un avance importante na integración da perspectiva de xénero nas condicións laborais, ao recoñecer que a igualdade efectiva require garantir dereitos específicos vinculados aos coidados.

Dende este marco internacional e comunitario, no ámbito estatal fóronse introducindo avances progresivos mediante diferentes reformas normativas que ampliaron e reforzaron os dereitos de conciliación tanto no recoñecemento dos permisos como na incorporación da coresponsabilidade como pilar fundamental. Como punto de referencia específico en materia de conciliación a nivel estatal cabe ter presente a **Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras** como punto de partida á hora de establecer unha regulación específica neste ámbito. Non obstante, a principal conquista en materia de igualdade no ámbito laboral foi a **Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes**. Esta norma establece por primeira vez un marco legal sólido e transversal para promover unha igualdade real, e inclúe o dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral entre os seus piares.

Nesta liña, o **Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e**

homes no emprego e a ocupación foi o encargado de poñer en práctica a corresponsabilidade previamente recoñecida ao igualar por primeira vez o permiso de nacemento e coidado para ambos os proxenitores.



Nos últimos vinte anos, os permisos parentais experimentaron un avance histórico na conciliación e na corresponsabilidade, especialmente para os pais, que en 2007 apenas tiñan dereito a 2 días de permiso tras o nacemento. En menos de dúas décadas, España pasou de contar cunha igualdade principalmente teórica a recoñecer e garantir permisos igualitarios, remunerados e equiparados entre mulleres e homes.

En definitiva, a lexislación contempla un conxunto de dereitos destinados a cubrir situacións familiares que requiren a presenza ou a atención directa da persoa traballadora. Na actualidade, en consecuencia do **Real Decreto-lei 9/2025, do 29 de xullo, polo que se amplía o permiso de nacemento e coidado**¹, o permiso por nacemento e coidado ten unha duración total de 19 semanas, das cales 17 corresponden ao permiso principal, igual e intransferible para cada proxenitor ou proxenitora. As 6 primeiras semanas deben gozarse obrigatoriamente de maneira ininterrompida, a xornada completa e inmediatamente despois do parto ou da resolución de adopción, acollemento ou garda. Esta medida contribúe a favorecer a corresponsabilidade e a garantir o coidado directo nos primeiros días de vida ou convivencia da crianza.

No caso das familias monoparentais, o permiso amplíase ata 28 semanas, que deberán ser gozadas durante os 12 primeiros meses dende o nacemento ou,

¹ Real Decreto-lei 9/2025, do 29 de xullo, polo que se amplía o permiso de nacemento e coidado, mediante a modificación do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, e o texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 8/2015, do 30 de outubro, para completar a transposición da Directiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeo e do Consello, do 20 de xuño de 2019, relativa á conciliación da vida familiar e a vida profesional dos proxenitores e os coidadores, e pola que se derroga a Directiva 2010/18/UE do Consello.

nos supostos de adopción, acollemento ou garda, no ano posterior á resolución xudicial ou administrativa.

Cómpre subliñar igualmente o **permiso de lactación**, que habilita para ausentarse unha hora diaria do posto de traballo ata que o menor faga nove meses. Así mesmo, pode optarse pola redución proporcional da xornada ou pola acumulación do tempo correspondente en días completos, en función do pactado no convenio ou acordo colectivo aplicable.

A normativa tamén garante **permisos retribuídos** ante circunstancias de especial relevancia familiar, como o falecemento, accidente ou enfermidade grave de familiares ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, así como en casos de hospitalización ou intervención cirúrxica maior que requira repouso domiciliario. A duración destes permisos varía segundo a situación e a necesidade de desprazamento, ao garantir un mínimo de dous días que poden ampliarse a catro.

Outra medida de conciliación de especial relevancia é a **redución de xornada**, que permite axustar o tempo de traballo diario entre un oitavo e a metade da xornada habitual, con diminución proporcional do salario. Este dereito está orientado ao coidado de fillos e fillas menores de doce anos, persoas con discapacidade ou familiares ata o segundo grao que non poidan valerse por si mesmos. Nos supostos de enfermidade grave ou oncolóxica de fillas e fillos menores, esta redución pode acadar o cincuenta por cento da xornada, cun tratamento específico en materia de prestacións da Seguridade Social.

Así mesmo, o ordenamento reconece o **dereito á excedencia para o coidado de fillos, fillas e familiares con dependencia**, cunha duración máxima de tres e dous anos, respectivamente. Durante este período, a persoa traballadora conserva o dereito á reserva do seu posto de traballo durante o primeiro ano —ou superior en casos de familia numerosa ou monoparental—, así como ao cómputo deste tempo para os efectos de antigüidade e cotización.



No primeiro semestre de 2025, en Galicia tramitáronse 723 excedencias por coidado de crianzas ou persoas dependentes. Da cifra total, o 81 % foron solicitadas



por mulleres. Se ben é certo que o número de homes que fan uso destes permisos se incrementou levemente, a proporción é inferior a 2 homes de cada 10 solicitudes. (Pombo, 2025).

As persoas traballadoras que fan uso destas medidas gozan dunha **protección reforzada** fronte a calquera decisión empresarial de carácter discriminatorio ou represivo, de modo que se considera nulo calquera despedimento ou modificación das condicións de traballo motivados polo exercicio destes dereitos de conciliación. Ademais, garántese a reincorporación efectiva ao posto ou a un de categoría equivalente tras finalizar o período de adaptación, redución ou excedencia solicitada.

A implantación real e efectiva destas medidas transcende o ámbito puramente legal e constitúe unha ferramenta imprescindible para a prevención de riscos psicosociais no sector do comercio. A súa correcta aplicación contribúe a reducir o impacto das esixencias laborais na saúde mental, física e social das traballadoras, de xeito que favorece un contorno de traballo máis sostible, equitativo e respectuoso coa diversidade das situacións persoais e familiares do persoal.

4.2. Apoio á conciliación laboral e familiar para as traballadoras no sector do comercio: programas e políticas de apoio

A conciliación efectiva entre o ámbito laboral e persoal esixe a intervención coordinada de diferentes axentes sociais e institucionais. Tamén sucede no sector do comercio, onde as características do propio mercado afectan de maneira directa e desproporcionada ás mulleres traballadoras.

As políticas públicas desenvolvidas polas distintas administracións constitúen un instrumento esencial para reducir as barreiras estruturais que dificultan o acceso e a permanencia das mulleres no emprego remunerado, especialmente en sectores como o do comercio. Entre estas medidas salientan as **bonificacións dirixidas ás empresas que contraten persoal en situación de excedencia ou de redución de xornada por razóns de coidado familiar**, de xeito que se contribúe á reinserción laboral destas persoas sen que a organización soporte un custo económico adicional. Ademais, promóvese a creación e

o **financiamento de recursos de apoio á conciliación**, como escolas infantís, centros de día ou servizos de respiro familiar, que facilitan a cobertura das necesidades de coidado en situacións de dependencia e infancia, co que se evita que estas tarefas recaian exclusivamente nas traballadoras.

No sector do comercio, de igual forma que ocorre noutros sectores caracterizados por unha elevada feminización do cadro de persoal, contar con medidas de apoio para garantir a conciliación laboral e familiar segue sendo un dos principais retos. Neste contexto, as axudas públicas destinadas á conciliación xogan un papel fundamental para reducir as desigualdades.

A Xunta de Galicia publica liñas de axuda como medidas de fomento da coresponsabilidade, como a recollida na Orde, do 1 de xullo de 2025, pola que se convocan axudas dirixidas a apoiar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Paralelamente, existen **liñas de subvención** orientadas a favorecer a **elaboración e implementación de plans de igualdade e conciliación nas empresas**, especialmente nas que non superan o limiar de 50 persoas empregadas, en que esta obriga é legalmente esixible. Estes instrumentos permiten adaptar as políticas internas das empresas ás realidades concretas das súas traballadoras e traballadores, e introducir medidas organizativas que faciliten a conciliación sen afectar á produtividade nin á competitividade do negocio.



Os plans de igualdade teñen un carácter obrigatorio nos seguintes casos:

- Empresas compostas por 50 ou máis persoas traballadoras.
- Empresas obrigadas polo convenio colectivo de aplicación.
- Empresas en que a autoridade laboral o acorde nun procedemento sancionador.

En Galicia, igual que noutras comunidades autónomas, cómpre destacar a posta en marcha de programas específicos como o **Plan Corresponsables**,

unha política pública, vinculada coa Secretaría de Estado de Igualdade e contra a Violencia de Xénero do Ministerio de Igualdade, que financia proxectos destinados a garantir o dereito aos coidados. Esta iniciativa desenvólvese en colaboración coas comunidades e cidades autónomas.

De maneira máis específica, pódense identificar dentro do Plan Corresponsables cinco **liñas de acción financiáveis**:

1. Servizos de coidados profesionalizados para facilitar a conciliación de familias con persoas menores a cargo de ata 16 anos e fomento do emprego neste sector profesional.
2. Formación e sensibilización para impulsar modelos de masculinidades igualitarias e corresponsabilidade.
3. Medidas para o impulso da cualificación profesional «Atención a persoas non-dependentes con necesidades de coidados no contorno cotián» e doutras cualificacións análogas.
4. Estudos e traballos técnicos sobre masculinidades igualitarias e corresponsables, corresponsabilidade, coidados e usos do tempo.
5. Avaliación das actividades do Plan Corresponsables no ámbito territorial das comunidades autónomas e cidades de Ceuta e Melilla.

No ámbito empresarial, as **políticas de responsabilidade social corporativa** (RSC) ou de **responsabilidade social empresarial** (RSE) refírense ao compromiso voluntario das empresas co desenvolvemento social, económico e ambiental sostible. No ámbito laboral, a RSC implica asumir un papel activo na mellora das condicións de traballo, na promoción da igualdade de oportunidades e na protección da saúde e benestar das persoas traballadoras, indo máis alá do cumprimento estrito das obrigas legais. A adopción de horarios previsibles e racionais, a introdución de bancos de horas para necesidades familiares ou a facilitación do traballo a distancia nas funcións que o permitan (como tarefas administrativas ou xestión de pedidos en liña) constitúen boas prácticas que contribúen a un modelo de relación laboral máis sostible e xusto.

Seguindo nunha liña de boas prácticas e recoñecemento, cabe ter presente a **Certificación Galega de Excelencia en Igualdade**, un distintivo promovido

pola Xunta de Galicia para recoñecer as empresas que destacan pola aplicación efectiva das políticas en materia de igualdade.

Estas iniciativas, lonxe de supoñer un prexuízo para as organizacións, demostraron a súa eficacia en termos de produtividade, motivación do persoal, redución do absentismo e fidelización do talento, aspectos clave nun sector como o comercio, fortemente afectado pola rotación de persoal e pola temporalidade contractual.

Cómpre tamén salientar a relevancia dos **recursos complementarios** postos á disposición das persoas traballadoras para reforzar o seu dereito á conciliación. Neste sentido, o asesoramento individualizado por parte dos servizos de prevención de riscos laborais, sindicatos ou comités de empresa resulta esencial para garantir o acceso efectivo á información sobre dereitos, procedementos e medidas de conciliación dispoñibles. Así mesmo, a formación específica en coresponsabilidade e igualdade de xénero, dirixida tanto a mandos intermedios como á totalidade do cadro de persoal, contribúe a xerar unha cultura organizacional favorable á conciliación, así como a reducir o risco de discriminación indirecta ou de penalización profesional asociada ao exercicio destes dereitos.

A esixencia legal de establecer plans de igualdade en determinadas empresas representa tamén unha ferramenta de control e garantía imprescindible. Estes plans deben incluír obrigatoriamente un diagnóstico da situación de conciliación e medidas específicas destinadas a corrixir desigualdades e a facilitar o exercicio real e efectivo dos dereitos recoñecidos en materia de conciliación da vida laboral e familiar.

QUE APRENDICHES?

Nesta unidade didáctica aprendiches que:

- A elevada feminización do sector comercio sector, unida á súa alta demanda de dispoñibilidade horaria, á obrigatoriedade de traballar en fins de semana e campañas estacionais e á escasa previsibilidade dos cuadrantes laborais, converte a promoción da conciliación nun desafío prioritario para a saúde laboral e a igualdade de oportunidades.
- A análise das medidas e políticas de conciliación existentes permite constatar que o marco normativo actual ofrece instrumentos que poden e deben ser aproveitados polas empresas para previr riscos psicosociais e garantir condicións laborais dignas e saudables.
- A existencia legal destas medidas resulta insuficiente se non se acompaña dunha vontade real das organizacións para facilitar o seu exercicio, eliminar as barreiras organizativas e culturais que dificultan a súa aplicación e promover a corresponsabilidade efectiva entre mulleres e homes no ámbito dos coidados.
- As administracións públicas desempeñan un papel clave mediante o impulso de programas de apoio, subvencións e servizos de conciliación que complementan o labor das empresas.

AUTOAVALIACIÓN

1. A maioría das familias monoparentais de España están encabezadas por homes que asumen en solitario a responsabilidade do coidado das fillas e fillos.

- a. Verdadeiro.
- b. Falso.

2. Que papel xogan as Administracións públicas no apoio á conciliación no sector do comercio?

- a. Obrigar as traballadoras a aceptar calquera quenda.
- b. Suprimir permisos laborais nas campañas de alta actividade.
- c. Ofrecer programas, axudas e servizos que faciliten a conciliación familiar e laboral.
- d. Establecer límites á duración das excedencias legais.

3. En agosto de 2025, o permiso por nacemento e coidado de fillas e fillos ten unha duración total de...

- a. 16 semanas.
- b. 17 semanas.
- c. 19 semanas.
- d. 25 semanas.

SOLUCIÓN

1. b. A maioría das familias monoparentais en España están encabezadas por mulleres que asumen en solitario a responsabilidade do coidado e dos sustento das súas fillas e fillos. Esta realidade reflicte a persistencia da desigualdade de xénero na distribución das tarefas de coidado e na conciliación da vida laboral e familiar.
2. c. As administracións públicas desempeñan un papel clave mediante o impulso de programas de apoio, axudas e servizos de conciliación que complementan o labor das empresas.
3. c. O Consello de Ministros do Goberno de España aprobou o 29 de xullo de 2025 a ampliación en tres semanas do permiso de nacemento e coidado de menor, que pasa de 16 semanas a 19, das cales 17 corresponden ao permiso principal, igual e intransferible para cada proxenitor ou proxenitora. Esta medida contribúe a favorecer a corresponsabilidade e a garantir o coidado directo nos primeiros días de vida ou convivencia da crianza.

5 Formación, sensibilización e cumprimento normativo en materia de igualdade e riscos laborais

5.1. Formación en prevención de riscos laborais específicos do comercio

A formación en prevención de riscos laborais constitúe un dereito básico das persoas traballadoras, así como unha obriga legal das empresas, segundo o establecido no artigo 19 da **Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais**:

- «1. En cumprimento do deber de protección, o empresario deberá garantir que cada traballador reciba unha formación teórica e práctica, suficiente e adecuada, en materia preventiva, 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 formación deberá estar centrada especificamente no posto de traballo ou función de cada traballador, adaptarse á evolución dos riscos e á aparición doutros novos e repetirse periodicamente, se fose necesario.
2. A formación á que se refire o apartado anterior deberá impartirse, sempre que sexa posible, dentro da xornada de traballo ou, na súa falta, noutras horas, pero co desconto naquela do tempo investido. A formación poderase impartir pola empresa mediante medios propios ou concertándoa con servizos alleos, e o seu custo non recaerá en ningún caso sobre os traballadores.»

Esta norma establece que a formación debe ser teórica e práctica, suficiente e adecuada aos riscos específicos do posto de traballo, así como desenvolverse preferentemente durante a xornada laboral e sen custo para a persoa traballadora. Así mesmo, a formación debe actualizarse sempre que se produzan modificacións nas condicións de traballo ou na natureza dos riscos.

Á hora de planificar a formación en prevención de riscos laborais específicos do comercio, terase en conta o **acceso á información**, é dicir, deberase informar o persoal, no momento da incorporación e de maneira periódica, sobre os riscos do seu posto, así como sobre as medidas de protección dispoñibles. Esta información debe ter en conta as posibles diferenzas segundo o sexo, a idade ou outras condicións persoais que poidan incidir na exposición ou vulnerabilidade fronte a certos riscos.

A formación xeral en prevención de riscos (principios preventivos xerais, procedementos de actuación ante emerxencias, funcionamento dos EPI etc.), tamén ten que ir acompañada de **formación ao persoal de comercio sobre os riscos específicos do seu posto de traballo**. Esta formación debería contemplar os seguintes temas, incluíndo as diferenzas por sexo na exposición ou a vulnerabilidade aos citados riscos:

Sobreesforzos  Hixiene postural e ergonomía básica, adaptación do posto do traballo, uso de axudas mecánicas etc.	Caídas  Mantemento de chans e espazos libres de perigos, EPI adecuados, utilización segura de escadas etc.
Temperatura  Control ambiental, pausas en ambientes extremos, uso de roupa axeitada etc.	Contaminación química e biolóxica  Lectura de etiquetas e fichas de seguridade, uso de luvas e máscaras, almacenamento seguro etc.
Radiacións  Uso de pantallas protectoras, pausas visuais, control da intensidade luminosa e tempo de exposición etc.	Risco eléctrico  Formación sobre seguridade eléctrica básica, revisión periódica de instalacións, desconexión segura de equipos etc.
Cortes e contusións  Uso de EPI, formación en manexo seguro de ferramentas, orde e limpeza etc.	Incendios  Formación en uso de extintores, plans de evacuación, recoñecemento de sinais etc.
Estrés laboral  Xestión do estrés, habilidades de comunicación e atención ao cliente, prevención da fatiga mental etc.	Acoso laboral ou por razón de sexo  Protocolo de actuación e vías de denuncia, formación en igualdade etc.

Desconexión dixital



Límites non uso das tecnoloxías fóra da xornada, conciliación e saúde mental etc.



A Federación Galega de Comercio puxo en marcha cursos gratuítos de prevención dirixidos a persoas traballadoras e persoas autónomas do comercio. O obxectivo destes programas é sensibilizar e asesorar sobre os riscos reais do sector, a fin de reducir a sinistralidade laboral do sector con máis accidentes de traballo na comunidade.

Resulta imprescindible desenvolver estas accións formativas e informativas que integren de maneira transversal a perspectiva de xénero en todas as etapas da xestión preventiva, tendo en consideración que a exposición aos riscos pode variar segundo o sexo, a idade ou outras características. Desta maneira, incorporar a perspectiva de xénero na formación específica de riscos implica (Egarsat, 2020):

- Adaptar a formación preventiva á avaliación de riscos da empresa, tendo en conta as posibles diferenzas na exposición a riscos entre mulleres e homes.
- Ofrecer formación específica ao persoal con responsabilidades de liderado para que poida detectar situacións de risco nos seus equipos dende unha perspectiva de xénero.
- Impartir formación obrigatoria para todo o persoal sobre acoso laboral, sexual e por razón de sexo, enmarcada dentro dunha política activa de tolerancia cero, coñecida e visibilizada internamente.
- Integrar contidos de igualdade de xénero nas accións formativas preventivas, en especial para o persoal técnico de prevención, coordinación e representación legal das persoas traballadoras.

- Organizar as formacións en horarios que faciliten a participación de todo o persoal, respectando os tempos de conciliación laboral e familiar.
- Priorizar a contratación de entidades formadoras que contén cun enfoque de traballo baseado na igualdade e na perspectiva de xénero.
- Revisar e adaptar os materiais didácticos para garantir o uso de linguaxe non-sexista, imaxes representativas de ambos os sexos e contidos libres de estereotipos de xénero.

5.2. Campañas e iniciativas de sensibilización

As **campañas e iniciativas de sensibilización** son unha estratexia eficaz das empresas como parte da súa responsabilidade social corporativa ou dos seus esforzos por crear e promocionar espazos de igualdade respectuosos. Ofrecen flexibilidade e ampla cobertura para abordar distintos temas, como, por exemplo:

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

Deste modo, entre os principais **obxectivos** destas campañas e iniciativas destacan:

- Difundir o coñecemento dos dereitos laborais en materia de igualdade.
- Visibilizar desigualdades existentes e promover a reflexión crítica sobre elas.
- Sensibilizar o persoal fronte ao acoso sexual e por razón de sexo.

- Mellorar a convivencia e as relacións interpersoais nos equipos de traballo.
- Proxectar unha imaxe corporativa de empresa comprometida coa igualdade real e efectiva.



Tanto os plans de igualdade (obrigatorios en empresas de máis de 50 persoas traballadoras) como os protocolos contra o acoso sexual e por razón de sexo (obrigatorios con independencia do tamaño da empresa) son instrumentos esenciais para consolidar espazos laborais igualitarios.

O atractivo das campañas e iniciativas 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. Así, poden materializarse a través de formación específica, vídeos, carteis, pósters, infografías, charlas, obradoiros ou campañas de comunicación interna, pero tamén mediante a creación de espazos de diálogo en que se fomente a participación activa das persoas traballadoras.

Exemplos concretos de campañas no sector do comercio poderían incluír **accións** como:

- A colocación de carteis informativos nas zonas comúns (vestiarios, zonas de descanso ou acceso ao establecemento) sobre como identificar e afrontar o acoso sexual ou por razón de sexo, ou información de interese sobre a prevención de riscos con perspectiva de xénero.
- A difusión de vídeos breves co testemuño de traballadoras do sector falando sobre carga mental, riscos feminizados ou acoso.
- Accións durante datas clave (por exemplo, o 8 de marzo, Día Internacional da Muller) como obradoiros breves ou concursos de boas prácticas en igualdade entre o persoal.
- A distribución dun díptico sinxelo cos dereitos en materia de conciliación e medidas específicas da empresa.

COMERCIO E HOSTALERÍA

**CAMPAÑA DE PREVENCIÓN DE RISCOS
LABORALES POR SOBRESFORZOS**

CAUSAS FÍSICAS DOS SOBRESFORZOS

MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS

RISCO: Sobreesforço DORSOLUMBAR

POSTURAS FORZADAS OU ESTÁTICAS

RISCO: *Sobreesfuerzo muscular, postural, visual, dorsolumbar, bipedestación, carga física.*

MOVIMENTOS REPETITIVOS

RISCO: *Tendinite, Tenosinovite, Síndrome do túnel carpiano, Bursite, Ganglión, etc.*

MEDIDAS PREVENTIVAS PARA LA PREVENCIÓN DE SOBRESFORZOS EN XERAL

EVITE...

- Estar estático (de pé ou sentado) durante a maior parte da xornada.
- Posicións en crequeñas ou xeonllos durante períodos longos.
- Realizar accións de forza coas mans en flexión, extensión ou rotación extremas.

PROCURE...

- Alternar tarefas estáticas com outras em movimento.
- Intentar mecanizar as tarefas repetitivas e monótonas.
- Dispor os elementos do posto para evitar posições forçadas das mãos, braços e corpo.
- Adaptar o posto a quem o ocupa.

MEDIDAS PREVENTIVAS PARA A PREVENCIÓN DE SOBRESFORZOS POR MANIPULACIÓN DE CARGAS



Agáchese flexionando as cadeiras e os xeonllos e coas costas rectas.



Non levante cargas
superiores a 25 Kg.



Levántese utilizando a musculatura das pernas e mantendo as costas rectas. Agarre a carga manténdoa o máis pegada posible ao corpo e os brazos estirados.



Procure un agarre óptimo coa palma da man.



Empurre a carga mellor
que tirar dela.



Evite manipular cargas com os braços por enriba dos ombreiros.



Non xire o corpo mentres manipula a carga.



XUNTA
DE GALICIA

Cartel informativo (ISSGA, s. d.) que forma parte dunha campaña co fin de concienciar as persoas traballadoras dos sectores do comercio e da hostalería para que afronten o desenvolvemento da súa actividade con actitudes máis ergonómicas na manipulación de cargas.

Ademais, nas propias empresas deberán levarse a cabo **accións** que reforcen os protocolos de actuación fronte ao acoso e á discriminación no traballo, medidas de conciliación ou avaliacións de riscos con perspectiva de xénero. Entre elas, destacan as seguintes:

- Difundir activamente os protocolos e procedementos existentes, a fin de asegurar que todo o persoal saiba como actuar, a quen dirixirse e que pasos seguir ante situacións de risco, acoso ou conflito.
- Supervisar que as accións formativas e informativas se están realizando con regularidade, que chegan a todas as persoas e que se adaptan á realidade cambiante da empresa.
- Avaliación periódica do grao de implementación das medidas previstas, tanto no eido da prevención como no da igualdade ou da conciliación, para identificar obstáculos e oportunidades de mellora.
- Incorporar indicadores cualitativos e cuantitativos que permitan medir o impacto das accións realizadas: número de persoas formadas, percepción do clima laboral, participación en campañas, cumprimento de protocolos etc.
- Impulsar espazos de participación real do persoal e da representación legal, como canles de suxestións, consultas periódicas ou avaliacións compartidas.

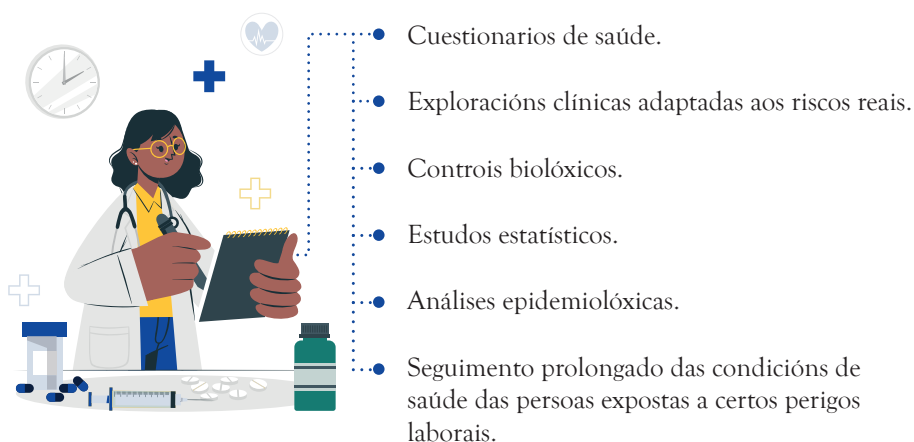


A empresa Gadis organizou en 2024 a terceira xornada para visibilizar o papel das mulleres profesionais de diferentes sectores baixo o nome «Mulleres rurais: imprescindibles para o desenvolvemento sostible». A iniciativa reuniu a produtoras, representantes de empresas familiares galegas, responsables de empresas agroalimentarias e persoal da propia cadea de supermercados. Este evento puxo o foco na conciliación, o relevo xeracional, a sostibilidade e o apoderamento feminino no rural. (Carballo Hervella, 2024).

5.3. Vixilancia da saúde laboral e programas de saúde ocupacional con perspectiva de xénero

A **vixilancia da saúde laboral** é o conxunto de accións preventivas destinadas a protexer e mellorar a saúde das persoas traballadoras mediante a identificación, a avaliación e o control dos riscos presentes no contorno de traballo, así como dos seus posibles efectos sobre o organismo. Constitúe unha das ferramentas clave dentro do sistema de xestión da prevención de riscos laborais, e está regulada pola Lei 31/1995 e polo Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o regulamento dos servizos de prevención, entre outras normativas.

A vixilancia da saúde non debe entenderse como unha actuación illada nin limitarse unicamente á realización de recoñecementos médicos periódicos. Inclúe tamén o uso doutras ferramentas como:



Estes procedementos deben estar baseados na evidencia científica, orientados á prevención, e aplicarse con garantías de voluntariedade, confidencialidade, respecto á intimidade e non-discriminación.

No contexto do comercio galego, onde a presenza feminina é maioritaria, resulta esencial incorporar unha perspectiva de xénero na planificación e execución da vixilancia da saúde. Isto significa recoñecer que os homes e as mulleres non están igualmente expostos aos mesmos riscos laborais, nin os experimentan da mesma forma, debido a factores biolóxicos, sociais, organizativos e culturais.

As traballadoras destes sectores adoitan enfrontarse a riscos infrarrepresentados nos sistemas tradicionais de avaliación, como:

- Posturas forzadas ou repetitivas durante longos períodos de tempo.
- Cargas estáticas prolongadas.
- Exposición continuada a factores psicosociais, como a presión emocional derivada da atención ao público.
- Situacións de acoso sexual ou por razón de sexo.
- Dobre carga laboral (asalariada e doméstica), con consecuencias físicas e mentais.

Para que a vixilancia da saúde cumpra co seu obxectivo preventivo e responda de forma axustada á realidade das condicións laborais, é fundamental que se desenvolva atendendo a unha serie de **principios**:

- **Adaptada aos riscos específicos do posto de traballo:** debe basearse nunha avaliación rigorosa e actualizada dos riscos reais asociados a cada posto e ás condicións particulares das persoas que o ocupan, ademais de integrarse plenamente na política preventiva da empresa.
- **De carácter voluntario, salvo excepcións legais:** a participación é voluntaria, agás nos casos establecidos no artigo 22 da Lei 31/1995 (actividades de especial perigosidade, protección de terceiros ou seguimento de condicións de saúde relacionadas co traballo). Nestes casos, a obrigatoriedade debe estar xustificada, consultada e ser proporcional.
- **Con garantía de confidencialidade e protección de datos:** os datos médicos persoais son confidenciais. A empresa unicamente poderá acceder ás conclusións preventivas (por exemplo, apto/a para o posto), nunca a información clínica detallada. Esta garantía non só está amparada pola normativa laboral, senón tamén pola Lei orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais.
- **Con participación das persoas traballadoras:** é fundamental a implicación do persoal e dos seus representantes (delegados/as de prevención, comités de

seguridade e saúde) para garantir a eficacia, aceptación e xustiza das medidas adoptadas.

- **Con enfoque multidisciplinario:** a vixilancia debe contar cun equipo profesional con formación en distintas disciplinas preventivas (medicina do traballo, técnicos e técnicas en prevención de riscos laborais, persoas expertas en hixiene industrial, ergonomía, psicosocioloxía aplicada etc.), o que permite unha visión integral e solucións axustadas á realidade do centro de traballo.
- **Sistemática e continuada:** debe realizarse ao longo do tempo, con recoñecementos iniciais, periódicos e tras cambios nas condicións de traballo ou ausencias prolongadas, de modo que permita un seguimento da saúde laboral e axustes preventivos.
- **Baseada en criterios epidemiolóxicos:** a análise colectiva dos datos permite detectar padróns, avaliar a eficacia das medidas e establecer prioridades. A desagregación por sexo, idade ou posto axuda a identificar desigualdades e mellorar a prevención de forma máis xusta e efectiva.



Escanea o QR e accede á páxina web do Ministerio de Sanidade, onde podes atopar información, guías e recursos en relación coa saúde laboral.



A **implantación de programas de saúde ocupacional**, ademais de complementar as accións de vixilancia da saúde individual, permiten actuar de maneira proactiva sobre os factores organizativos, ambientais e sociais que condicionan o benestar no traballo. Ademais, este tipo de programas debe ter unha perspectiva de xénero que partirá dunha análise crítica das desigualdades estruturais que afectan ás mulleres traballadoras, e incorporar medidas concretas que promovan a equidade e a inclusión.

Segundo establece a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, modificada pola Lei orgánica 10/2022 e regulado

con máis detalle no Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, todas as empresas de 50 ou máis persoas traballadoras teñen a obriga de elaborar, implantar e avaliar un **plan de igualdade**. Este instrumento non só debe atender aos aspectos de contratación, promoción ou conciliación, senón tamén integrar a dimensión preventiva e recoñecer que as desigualdades de xénero teñen consecuencias directas na saúde laboral das mulleres.

No marco da prevención de riscos laborais, os plans de igualdade representan unha oportunidade estratéxica para transformar a vixilancia da saúde e os programas ocupacionais en ferramentas máis inclusivas, equitativas e eficaces. Ao abordar os riscos dende unha mirada sensible ao sexo e ao xénero, permítennos identificar propostas diferenciadas, eliminar prácticas discriminatorias e establecer protocolos preventivos máis adecuados á diversidade da forza de traballo.

A través destes plans, pódese:

- Incorporar a vixilancia da saúde dende o diagnóstico inicial, asegurando que se analicen as desigualdades na exposición aos riscos.
- Definir medidas de acción que promovan a igualdade tamén no acceso á saúde e na prevención.
- Garantir a participación das mulleres nos comités de seguridade e saúde.
- Aplicar instrumentos de avaliación e control sensibles ao xénero, tanto na recollida como na interpretación dos datos.
- Asegurar o seguimento sanitario prolongado cando a natureza da exposición o xustifique, mesmo máis alá da finalización da relación laboral.

A integración da perspectiva de xénero na vixilancia da saúde non é só unha obriga normativa, senón unha necesidade técnica e ética para mellorar a calidade da prevención, reducir desigualdades e garantir contornos de traballo máis seguros e saudables. Así o recolle tamén a **Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo (2023-2027)**, que incorpora o obxectivo 5 «Introducir a perspectiva de xénero no ámbito da seguridade e saúde no traballo», que recoñece a saúde no traballo como un dereito fundamental.

5.4. Cumprimento da normativa

A construción de espazos laborais seguros, equitativos e saudables require a aplicación efectiva e coordinada dun conxunto de normas xurídicas que regulan, tendo en consideración os dereitos fundamentais, a igualdade entre mulleres e homes, a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, a prevención do acoso e a protección fronte aos riscos laborais, sempre dende unha perspectiva de xénero.

O **ordenamento xurídico** estatal articula unha serie de instrumentos legais que, no seu conxunto, definen o estándar de cumprimento normativo en materia de igualdade e prevención con enfoque de xénero. Entre os principais destacan:

Ámbito	Norma	Descrición	Obriga/Contido clave
Igualdade e plans de igualdade	Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.	Establece o principio de transversalidade da igualdade en todas as políticas públicas e impón ás empresas de 50 ou máis traballadoras a obrigatoriedade de dispoñer dun plan de igualdade.	Empresas de máis de 50 persoas: elaborar e implantar un plan de igualdade Diagnóstico da situación e medidas específicas Comisión de igualdade: impulsar accións de información e sensibilización como prioridade.
	Real decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación.	Introduce obrigas concretas para as empresas de carácter urxente para garantir a igualdade de trato e de oportunidades. Supón un paso decisivo cara a unha igualdade efectiva no ámbito laboral.	Inscripción obrigatoria no rexistro de plans de igualdade. Principio de transparencia retributiva: obriga de rexistro salarial e auditorías retributivas.



	Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.	Establece o desenvolvemento regulamentario dos plans de igualdade, así como a súa obrigatoriedade de inscrición no rexistro público.	
	Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.	Procura facer efectivo o dereito á igualdade de trato e a non-discriminación retributiva entre mulleres e homes.	
Conciliación da vida laboral e familiar	Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.	Primeiro marco xurídico específico en España dedicado á conciliación da vida laboral e familiar.	Horarios flexibles, permisos parentais e adaptación de xornadas. Medidas que permitan conciliar coidados sen penalizar a carreira profesional das mulleres.



Prevención do acoso sexual e por razón de sexo	Convenio 190 sobre a violencia e o acoso da Organización Internacional do Traballo	Ratificado por España, que reconece o dereito a un traballo libre de violencia e acoso, incluída a violencia de xénero, como parte do dereito á saúde laboral.	
	Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual	Reconece a violencia sexual como unha forma de violencia machista e obriga as empresas a adoptar medidas preventivas específicas fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, ao tempo que reconece expresamente o seu impacto na saúde laboral.	Considerar o acoso como risco psicosocial. Elaborar protocolos de tolerancia cero e canles seguras de denuncia. Medidas de protección e apoio ás vítimas. Formación e sensibilización específica.
	Real decreto 247/2024, do 8 de marzo, polo que se aproba o Protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo no ámbito da Administración Xeral do Estado e dos seus organismos públicos.	Desenvolve os protocolos obrigatorios de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo nas empresas, con requisitos claros de eficacia, accesibilidade e participación.	Protocolos de acoso sexual e por razón de sexo obrigatorios en todas as empresas.



Prevenção de riscos laborais	Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.	Establece no seu artigo 16 a obrigatoriedade de adaptar a acción preventiva ás características persoais das persoas traballadoras, incluídas as relacionadas co sexo, embarazo, lactación ou condición social.	Integrar a prevención na actividade xeral da empresa. Avaliación dos riscos.
	Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o regulamento dos servizos de prevención.	Regula a integración de prevención de riscos laborais en todas as actividades e niveis da empresa, e establece un marco regulador para os servizos de prevención.	Planificación da actividade preventiva.

Este marco legal xeral obriga as organizacións a integrar de forma transversal a perspectiva de xénero nas políticas de prevención e igualdade, a fin de garantir a seguridade física, psicolóxica e emocional das persoas traballadoras, especialmente das mulleres.

É importante resaltar a **Lei 7/2023**, que consolida o marco normativo galego para garantir a igualdade efectiva entre mulleres e homes, cun enfoque integral que alcanza tanto o ámbito institucional como o tecido empresarial e do terceiro sector. Esta norma impulsa a posta en marcha de medidas concretas nas organizacións, como a implantación de plans de igualdade, a promoción da conciliación e corresponsabilidade ou a elaboración de informes de impacto de xénero que avalíen as consecuencias das decisións sobre a igualdade. Non obstante, cómpre lembrar que non substitúe, senón que complementa a normativa estatal vixente: por tal motivo, as obrigas recollidas nesta norma autonómica deben entenderse como parte dun marco legal máis amplo e coherente, que articula responsabilidades a diferentes niveis.



Dende abril de 2025, o Real decreto 1026/2024, do 8 de outubro, polo que se desenvolve o conxunto planificado das medidas para a igualdade e non-discriminación das persoas LGTBI nas empresas, obriga tamén a adoptar medidas para evitar a discriminación do colectivo LGTBI, incluíndo formación, protocolos e cláusulas de igualdade en convenios colectivos.

QUE APRENDICHES?

Nesta unidade didáctica aprendiches que:

- A incorporación efectiva da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais e nas políticas de igualdade require un compromiso firme coa formación, a sensibilización e o cumprimento normativo en todos os niveis da estrutura da empresa.
- As accións formativas deben ser continuas, adaptadas ao perfil do persoal e deseñadas con contidos específicos que visibilicen as desigualdades estruturais que afectan ás mulleres no ámbito laboral.
- O cumprimento da normativa vixente debe abordarse non como unha mera obriga formal, senón como un marco técnico e ético de referencia para a mellora continua da calidade preventiva.

AUTOAVALIACIÓN

1. Segundo a Lei 31/1995, a formación en prevención de riscos laborais debe ser teórica e práctica, suficiente e adecuada, adaptada ao posto de traballo, realizarse preferentemente durante a xornada laboral e ser a cargo da persoa traballadora.

- a. Verdadeiro.
- b. Falso.

2. Sinala cal dos seguintes riscos non é específico do sector do comercio:

☐ Caídas	☐ Exposición a axentes biolóxicos de alto risco	☐ Contusións	☐ Estrés laboral
☐ Risco de soterramento	☐ Radiacións	☐ Incendios	☐ Acoso laboral ou por razón de sexo
☐ Cortes	☐ Risco de afogamento	☐ Desconexión dixital	☐ Risco eléctrico

3. A participación na vixilancia da saúde... (resposta múltiple)

- a. É de carácter obrigatorio, por normativa legal.
- b. É sistemática e continuada.
- c. É confidencial.
- d. Ten garantía de confidencialidade e protección de datos.

SOLUCIÓN

1. b. A formación debe ser teórica e práctica, suficiente e adecuada ao posto de traballo, desenvolverse preferentemente durante a xornada laboral, pero en ningún caso debe ter custo para a persoa traballadora.

2. Os riscos non-específicos do sector do comercio son o de soterramento (específico no sector da construción, sobre todo en traballos de escavación en foxos ou gabias profundas), exposición a axentes biolóxicos de alto risco (no sector sanitario, especialmente en unidades de enfermidades infecciosas, laboratorios clínicos ou servizos de urxencias) e de afogamento (risco específico de actividades que se desenvolven no medio mariño, como a pesca de altura, o marisqueo ou a acuicultura en plataformas flotantes).

☐ Caídas	☒ Exposición a axentes biolóxicos de alto risco	☐ Contusións	☐ Estrés laboral
☒ Risco de soterramento	☐ Radiacións	☐ Incendios	☐ Acoso laboral ou por razón de sexo
☐ Cortes	☒ Risco de afogamento	☐ Desconexión dixital	☐ Risco eléctrico

3. b, c e d. A vixilancia da saúde laboral é de carácter voluntario, agás nos casos establecidos no artigo 22 da Lei 31/1995 (actividades de especial perigosidade, protección de terceiros ou seguimento de condicións de saúde relacionadas co traballo). Nestes casos, a obrigatoriedade debe estar xustificada, consultada e ser proporcional.

PREGUNTAS FRECUENTES

1. A prevención de riscos laborais é responsabilidade exclusiva do persoal técnico?

Non; a prevención de riscos laborais non é responsabilidade exclusiva do persoal técnico, senón que implica a toda a estrutura organizativa. Por iso, é fundamental axustar a formación preventiva non só ao posto de traballo, senón tamén ao rol ou función que cada persoa desempeña dentro da empresa:

- Altos cargos, mandos intermedios e responsables de equipos, que deben recibir formación específica para exercer un liderado preventivo e corresponsable, recoñecer sinais de risco, promover un bo clima laboral e xestionar con equidade os tempos, os permisos e as cargas de traballo.
- Persoal técnico de prevención, que debe integrar a perspectiva de xénero nas súas avaliacións e accións preventivas, tendo en conta que os riscos poden manifestarse de forma distinta segundo o sexo ou outras características persoais (por exemplo, o embarazo, a idade ou a diversidade funcional).
- Persoal encargado da xestión de casos de acoso ou da implementación de medidas de igualdade, que require formación especializada tanto en normativa e protocolos como en habilidades para a detección, a intervención e a atención respectuosa ás persoas afectadas.
- Representación legal das persoas traballadoras, que debe estar informada e formada para poder exercer unha interlocución eficaz coa empresa en materia de saúde laboral, igualdade e prevención, e para velar pola aplicación efectiva dos dereitos laborais e da normativa vixente.

2. Cales son os sectores laborais altamente feminizados en Galicia?

Segundo a Xunta de Galicia (2024), os principais sectores con maior presenza feminina son os seguintes:

- **Actividades sanitarias e de servizos sociais:** máis do 80 % do seu persoal son mulleres, é dicir, 4 de cada 5 persoas que traballan neste ámbito. Este sector (que inclúe asistencia sanitaria, coidados, atención a maiores etc.) sitúase como o de maior proporción de emprego feminino.

- **Educación:** presenta unha elevada participación feminina, cunha presenza de case o 70 % de mulleres sobre o total de persoas empregadas.
- **Comercio por xunto e polo miúdo:** no sector comercial as mulleres son maioritarias, cun predominio feminino de ao redor do 53-55 % do emprego (lixeiro pero significativo).

GLOSARIO

- **Acoso por razón de sexo:** conduta verbal ou física baseada no sexo dunha persoa que ten como obxectivo ou efecto atentar contra a súa dignidade ou crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante ou ofensivo.
- **Acoso sexual:** conduta verbal, non-verbal ou física de natureza sexual, non desexada pola persoa que a recibe, que ten como obxectivo ou efecto atentar contra a súa dignidade, crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo no traballo.
- **Androcentrismo:** enfoque que sitúa o home e as súas características como medida universal da experiencia humana, de xeito que invisibiliza ou desvaloriza a realidade, as necesidades e as achegas das mulleres. No ámbito laboral, inflúe no deseño de postos, ferramentas, horarios e criterios de produtividade, e favorece a desigualdade estrutural.
- **Carga mental:** conxunto de esixencias cognitivas e psicolóxicas que implica a realización dunha tarefa, como a toma de decisións, a atención sostida, o control do erro ou a planificación.
- **Chan pegañento:** metáfora que describe as barreiras invisibles que dificultan ou impiden que as mulleres progresen profesionalmente, non por falta de capacidade, senón debido a responsabilidades familiares, falta de apoio institucional ou estereotipos de xénero que as manteñen en postos de menor responsabilidade.
- **Conciliación:** capacidade para compatibilizar a vida laboral, familiar e persoal, de modo que se garanta a corresponsabilidade entre homes e mulleres nas tarefas de coidado e domésticas.
- **Corresponsabilidade:** distribución equitativa das tarefas de coidado e atención entre homes e mulleres, tanto no ámbito familiar como laboral. É un principio clave nas políticas de igualdade e conciliación.
- **Discriminación directa:** trato menos favorable a unha persoa en comparación con outra en situación semellante, baseado expresamente no sexo, orientación sexual, identidade de xénero ou outras causas protexidas.

- **Discriminación indirecta:** situación en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutra provoca unha desvantaxe particular para persoas dun determinado sexo ou grupo.
- **Dobre xornada:** situación en que as mulleres, ademais da súa xornada laboral remunerada, asumen de forma maioritaria as tarefas do fogar e dos coidados non remunerados.
- **Epicondilite:** inflamación dos tendóns que se insiren na parte externa do cóbado (epicóndilo), causada normalmente por movementos repetitivos de extensión do brazo, o pulso ou os dedos.
- **Ergonomía:** disciplina que estuda a adaptación das condicións de traballo ás capacidades físicas e cognitivas das persoas, co obxectivo de mellorar a seguridade, o confort e o rendemento, e previr trastornos musculoesqueléticos e outros riscos laborais.
- **Ergonomía participativa:** enfoque metodolóxico que incorpora activamente as persoas traballadoras na análise e mellora das condicións ergonómicas do seu posto.
- **Estatuto dos traballadores:** norma básica que regula as relacións laborais en España e establece o marco xurídico fundamental para garantir a conciliación da vida laboral, familiar e persoal.
- **Igualdade de xénero:** principio que implica o acceso equitativo de mulleres e homes aos mesmos dereitos, responsabilidades e oportunidades no ámbito laboral e social.
- **Interseccionalidade:** enfoque analítico que considera como diversas categorías sociais (xénero, idade, etnia etc.) se combinan para xerar situacións específicas de discriminación ou vulnerabilidade.
- **Lumbalxia:** dor localizada na parte baixa das costas, na zona lumbar da columna vertebral.
- **Perspectiva de xénero:** enfoque analítico que permite identificar, visibilizar e corrixir as desigualdades estruturais entre mulleres e homes, integrando a dimensión de xénero en todas as fases de análise, intervención e avaliación no eido laboral.

- **Plan de igualdade:** conxunto ordenado de medidas adoptadas por unha empresa para garantir a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e eliminar a discriminación por razón de sexo.
- **Riscos invisibilizados:** factores de risco presentes no traballo que non son recoñecidos ou avaliados adecuadamente nos procedementos tradicionais de prevención, a miúdo por estar asociados a tarefas feminizadas ou desvalorizadas.
- **Riscos psicosociais:** factores do contorno, da organización e das relacións laborais que poden afectar negativamente á saúde psicolóxica e social das persoas traballadoras.
- **Sector feminizado:** ámbito laboral en que a maioría das persoas traballadoras son mulleres.
- **Segregación horizontal:** concentración de homes e mulleres en ocupacións diferentes.
- **Segregación vertical:** limitación do acceso das mulleres aos postos de responsabilidade, dirección ou toma de decisións, mesmo nos sectores en que representan a maioría da forza de traballo.
- **Teito de cristal:** conxunto de barreiras invisibles, culturais, institucionais ou simbólicas que impiden ou dificultan que as mulleres accedan aos niveis máis altos da carreira profesional.
- **Tendinite:** inflamación dun tendón provocada por uso excesivo, movementos repetitivos ou posturas forzadas.

Bibliografía

- ABELAIRAS, B. (9 de marzo de 2024). El TSXG confirma la incapacidad de una charcutera que padece síndrome del túnel carpiano. *Faro de Vigo*. <http://bit.ly/4lX2ayl>
- BAUTISTA, C. (2 de xullo de 2025). *Baja el paro, y sigue subiendo la afiliación en A Coruña*. <http://bit.ly/3IYAiel>
- CARBALLO HERVELLA, D. (17 de outubro de 2024). Gadis destaca o “traballo esencial” das mulleres no desenvolvemento sostible na súa xornada ‘Mulleres Rurais’. *GaliciaPress*. <http://bit.ly/4mm3jz9>
- CLEMENTE, P. (6 de xullo de 2024). Las mujeres son mayoría en el personal del comercio y excepción en los mandos. *La Opinión A Coruña*. <http://bit.ly/4flVIDV>
- CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DO EMPREGO E IGUALDADE (s. d.). *As campañas de sensibilización: unha medida dos plans de igualdade*. <http://bit.ly/4lZoebk>
- DACOSTA, G. (27 de xuño de 2024). Negocios que eligieron conciliar. *Faro de Vigo*. <http://bit.ly/4fsqp4T>
- DOMÍNGUEZ, D. (24 de xaneiro de 2024). Galicia lidera la duración de las bajas laborales por el envejecimiento: 73 días. *Faro de Vigo*. <http://bit.ly/4offBef>
- EAPN Galicia (s. d.). *A desigualdade de xénero no emprego persiste en Galicia*. <http://bit.ly/3UEjyjn>
- EGARSAT. (2020). *Prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero*. [En castelán] <http://bit.ly/3UK72L3>
- GARCÍA-RUBIO, M. J. (15 de maio de 2024). Mujer y directiva: estrategias prácticas para evitar el estrés laboral. *The Conversation*. <http://bit.ly/4l5ci6l>
- INSTITUTO DA MULLER E PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES (s. d.). *Boas prácticas de conciliación e corresponsabilidade nas empresas da Rede con distintivo «Igualdade na Empresa» (Rede DIE)*. [En castelán] <http://bit.ly/3Jck7du>
- INSTITUTO DAS MULLERES (2023). *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral*. Manual de referencia. Ministerio de Igualdad. <http://bit.ly/4mw6h4j>

- INSTITUTO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL DE GALICIA (ISSGA) (2017). *Folla de prevención n.º 46 - Os trastornos musculoesqueléticos de orixe laboral*. <http://bit.ly/45gICOM>
- (2021). *Pautas para a integración da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais: Ferramentas para a súa implantación*. Consellería de Emprego e Igualdade. Xunta de Galicia.
- (2024). *Informe de actuacións e xestión 2024*. Xunta de Galicia. <http://bit.ly/3Ua6wG3>
- (s. d.). *Prevención de riscos laborais por sobreesforzos no comercio e na hostalería*. <http://bit.ly/41hEwnG>
- (s. d.). *Prevención de trastornos musculoesqueléticos e sobreesforzos no comercio e na hostalería [Campaña]*. Xunta de Galicia. Serie «Prevención de TME e sobreesforzos». Recuperado de ISSGA <http://bit.ly/41QIqMF>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). (26 de xaneiro de 2025). *Enquisa de Poboación Activa (EPA). Cuarto trimestre de 2024 [Nota de prensa]*. <http://bit.ly/40L3746>
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDADE E HIXIENE NO TRABALLO (2024). *Guía técnica para a avaliación e prevención dos riscos relativos á manipulación manual de cargas*. [En castelán] <http://bit.ly/3J1xk90>
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO (INSST) (2004). *NTP 657. Os trastornos musculoesqueléticos das mulleres (I): Exposición e efectos diferenciais*. [En castelán] <http://bit.ly/3U5grN5>
- (s. d.). *Trastornos musculoesqueléticos*. [En castelán] <http://bit.ly/4fjflaa>
- (2020). *NTP 1.137: Ergonomía participativa: un enfoque diferente na xestión do risco ergonómico*. Ministerio de Traballo e Economía Social. [En castelán] <http://bit.ly/3Hi3oFO>
- (2023a). *Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo, 2023-2027*. [En castelán]. <http://bit.ly/4fiYtAu>
- (2023b). *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>
- (2023c). *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>
- (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>
- (16 de abril de 2025). *Os sobreesforzos físicos no traballo son a primeira causa de baixa laboral no noso país*. [En castelán] <http://bit.ly/3IUQXzA>
- ISTAS (s. d.). *Vigilancia de la salud*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. <http://bit.ly/3UKaYLP>

- IUF-UITA (2020). *Visibilizar a las mujeres en salud y seguridad en el trabajo*. <http://bit.ly/4moGydX>
- MINISTERIO DE IGUALDADE (2021). *Ferramenta de apoio n.º10. Saúde e riscos laborais con perspectiva de xénero*. [En castelán] <http://bit.ly/3HicBNA>
- MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDADE SOCIAL E MIGRACIÓNS (2025). *Nota de prensa: nacemento e excedencias I semestre 2025*. [En castelán] <http://bit.ly/3IUTw4M>
- NACIÓNS UNIDAS (1979). *Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller (CEDAW)*. [En castelán] <http://bit.ly/4lQIVq1>
- (1996). *Informe da Cuarta Conferencia Mundial sobre a Muller*. Beijing, 4 a 15 de setembro de 1995. [En castelán] <http://bit.ly/4oomnib>
- ONU-HÁBITAT (2015). *Labores de cuidado y trabajo doméstico no remunerado*. <http://bit.ly/4mmRs3S>
- POMBO, I. D. (31 de xullo de 2025). *Conciliar a base de renuncias: las mujeres piden más excedencias para cuidar*. *El Correo Gallego*. <http://bit.ly/44YCsU4>
- REY CASTELAO, O., e RIAL GARCÍA, S. M. (2010). *Historia das mulleres en Galicia. Idade Moderna*. Estudos Humanísticos, Universidade de Vigo.
- ROMERO-BALSAS, P. (2022). *Incremento en la duración del permiso exclusivo para padres y sus consecuencias en el cuidado infantil desde la perspectiva de las madres*. *Revista Española de Sociología*, 31(1) <http://bit.ly/44WnKgg>
- SALANDER, J. (2024). *Tu argumentario feminista en datos*. Editorial Montero.
- SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE UGT-CEC (s. d.). *La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales*. <http://bit.ly/4oomGcP>
- SERVIZO GALEGO DE SAÚDE (SERGAS) (s. d.). *Que factores contribúen á aparición dos TME?* <http://bit.ly/46VBjy3>
- SINDICATO USO SERVICIOS (28 de maio de 2025). *La realidad de la menopausia en el trabajo*. <http://bit.ly/4ldNdXn>
- VÁZQUEZ, G. (22 de xaneiro de 2023). *La empresa que cuida la salud y el bienestar de los trabajadores*. *La Voz de Galicia*. <http://bit.ly/478O48e>
- XUNTA DE GALICIA (2024). *As mulleres no mercado de traballo*. <http://bit.ly/40Killa>
- XUNTA DE GALICIA, SECRETARÍA XERAL DE IGUALDADE (2023). *II Plan galego de benestar laboral, conciliación e corresponsabilidade 2022–2025*. <http://bit.ly/450vUnO>

• Lexislación

Directiva 92/85/CEE do Consello, do 19 de outubro de 1992, relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e da saúde no traballo das traballadoras embarazadas, que deron a luz ou en período de lactación.

- Directiva 96/34/CE do Consello, do 3 de xuño de 1996, relativa ao Acordo marco sobre o permiso parental celebrado por UNICE, CEEP e CES
- Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.
- Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras
- Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.
- 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 das persoas LGTBI en Galicia.
- 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
- Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia.
- Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
- Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual.
- Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o regulamento dos servizos de prevención.
- 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 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.
- Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.
- Real decreto 247/2024, do 8 de marzo, polo que se aproba o Protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo no ámbito da Administración Xeral do Estado e dos seus organismos públicos.
- Real decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación.
- Real decreto-lei 9/2025, do 29 de xullo, polo que se amplía o permiso de nacemento e coidado, mediante a modificación do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, e o texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado

polo Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro, para completar a transposición da Directiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeo e do Consello, do 20 de xuño de 2019, relativa á conciliación da vida familiar e a vida profesional dos proxenitores e os coidadores, e pola que se derroga a Directiva 2010/18/UE do Consello.

Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social.

Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público.

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 en sectores
laborais feminizados*

1.^a edición

Ideaspropias Editorial, Vigo, 2025

ISBN: 978-84-9839-713-0

Formato: 17 cm × 24 cm

Páxinas: 116

COMERCIO GALEGO: PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS EN SECTORES LABORAIS FEMINIZADOS.

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: 978-84-9839-713-0

Depósito legal: VG 459-2025

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 está disposta a introducir as correccións pertinentes en próximas edicións e reimpresiones.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
1 Introducción ao sector do comercio en Galicia e enfoque de xénero	9
1.1. Contexto do sector comercial en Galicia e a súa forza laboral feminizada	9
1.2. Importancia da prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero	13
QUE APRENDICHES?	17
AUTOAVALIACIÓN	19
SOLUCIÓN	21
2 Identificación de riscos laborais no sector do comercio	23
2.1. Riscos ergonómicos: manipulación manual de cargas e trastornos musculoesqueléticos	23
2.1.1. Análise ergonómica e importancia da ergonomía participativa	29
2.2. Riscos psicosociais: estrés laboral e riscos asociados ao acoso sexual e discriminación por razón de sexo	32
2.3. Desenvolvemento de protocolos de actuación ante acoso sexual ou por razón de sexo	35
QUE APRENDICHES?	43
AUTOAVALIACIÓN	45
SOLUCIÓN	47
3 Medidas preventivas e benestar laboral para as traballadoras	49
3.1. Prevención de TME	49
3.2. Programas de benestar laboral	52
3.3. Creación de espazos de traballo seguros e saudables, adaptados ás necesidades específicas das traballadoras	56
QUE APRENDICHES?	59
AUTOAVALIACIÓN	61
SOLUCIÓN	63
4 Conciliación laboral e familiar no comercio	65
4.1. Medidas de conciliación: flexibilidade horaria, permisos e adaptacións de xornada laboral	65

4.2. Apoio á conciliación laboral e familiar para as traballadoras no sector do comercio: programas e políticas de apoio	71
QUE APRENDICHES?	75
AUTOAVALIACIÓN	77
SOLUCIÓN	79
5 Formación, sensibilización e cumprimento normativo en materia de igualdade e riscos laborais	81
5.1. Formación en prevención de riscos laborais específicos do comercio	81
5.2. Campañas e iniciativas de sensibilización	84
5.3. Vixilancia da saúde laboral e programas de saúde ocupacional con perspectiva de xénero	88
5.4. Cumprimento da normativa	92
QUE APRENDICHES?	97
AUTOAVALIACIÓN	99
SOLUCIÓN	101
PREGUNTAS FRECUENTES	103
GLOSARIO	105
BIBLIOGRAFÍA	109
CRÉDITOS FOTOGRÁFICOS	115

INTRODUCCIÓN

Este manual constitúe unha ferramenta didáctica, informativa e práctica deseñada para analizar, comprender e actuar fronte aos riscos laborais no sector do comercio en Galicia, un ámbito amplamente feminizado e condicionado polas características propias do territorio.

Este libro nace coa vocación de visibilizar e abordar os riscos laborais dende unha perspectiva de xénero, facendo fincapé nas desigualdades estruturais que atravesan o ámbito laboral e que teñen un impacto diferencial sobre as mulleres. A saúde laboral non pode entenderse de forma neutra: factores como a organización do traballo, a segregación ocupacional, a carga mental e emocional ou o acoso laboral ou por razón de sexo xogan un papel clave na experiencia laboral das traballadoras do comercio.

Deste modo, abórdase tanto a prevención dos riscos físicos máis visibles [como os derivados do manexo de cargas ou dos trastornos musculoesqueléticos (TME)] como os factores ergonómicos, psicosociais e de orixe organizativa que adoitan pasar desapercibidos, pero que impactan fortemente na saúde e no benestar das persoas traballadoras: estrés, carga mental, horarios extensos, acoso laboral e por razón de sexto etc.

O manual promove a aplicación de medidas preventivas adaptadas aos postos máis frecuentados polas mulleres e á súa realidade laboral concreta, apostando por unha xestión preventiva que integre de forma transversal a perspectiva de xénero. Isto supón tamén a necesidade de cumprir co marco normativo vixente en igualdade, conciliación e prevención de riscos, ao tempo que se fomenta unha cultura laboral baseada na avaliación continua e na mellora das condicións de traballo.

A proposta deste manual, polo tanto, é abordar os riscos laborais máis comúns neste contexto, considerando as particularidades culturais e socioeconómicas da rexión, a fin de ofrecer solucións prácticas.

ICONAS

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



Exemplo



Importante



Consulta



Sabías que...?



Recorda

Comercio galego: prevención de riscos laborais en sectores laborais feminizados

1 Introdución ao sector do comercio en Galicia e enfoque de xénero

1.1. Contexto do sector comercial en Galicia e a súa forza laboral feminizada

En Galicia, a **desigualdade de xénero** segue sendo unha realidade estrutural con fondas implicacións no ámbito laboral. As mulleres continúan enfrontándose a múltiples formas de discriminación, expresadas a través de fendas salariais persistentes, menores oportunidades de promoción profesional, maior dificultade de acceso a postos de responsabilidade e infrarrepresentación nos espazos de toma de decisións, tanto nas empresas como nas organizacións do tecido produtivo. A pesar do seu alto nivel formativo, estes obstáculos revelan un desequilibrio de poder que impacta negativamente nas condicións de traballo e na saúde laboral das mulleres.



A **perspectiva de xénero** non é un complemento nin un elemento accesorio na prevención de riscos laborais: é unha ferramenta analítica fundamental. A súa aplicación permite identificar diferenzas estruturais na exposición ao risco entre homes e mulleres, así como adaptar as medidas preventivas ás realidades específicas de cada grupo. Ignorar esta perspectiva supón deseñar prevencións incompletas, que poden perpetuar formas de discriminación invisibilizadas.

Aplicar a perspectiva de xénero significa recoñecer que os riscos laborais non afectan a todas as persoas por igual e que a súa análise debe contemplar o impacto que os roles, expectativas e relacións sociais asignadas a mulleres e homes teñen sobre as súas condicións laborais. Trátase, polo tanto, dun enfoque crítico e transformador, que permite cuestionar a neutralidade aparente da organización do traballo e visibilizar as desigualdades normalizadas. Non abonda con identificar diferenzas: cómpre entender que moitas delas responden a un sistema de desigualdade historicamente construído que debe ser superado.



No cuarto trimestre de 2024, a taxa de desemprego feminino en Galicia situouse no 9,8 %, fronte ao 7,6 % masculino, segundo a Enquisa de Poboación Activa do Instituto Nacional de Estatística (INE). A fenda salarial de xénero en Galicia tradúcese nunha diferenza media de ao redor de 4 700 euros anuais a favor dos homes. Ou dito doutro xeito: as mulleres galegas seguen cobrando case un 22,5 % menos polo seu traballo.

O **sector do comercio** constitúe un dos piares da economía galega e unha das principais fontes de emprego feminino. As mulleres ocupan maioritariamente postos nos establecementos de venda polo miúdo, grandes superficies, tendas de barrio e cadeas comerciais, onde desempeñan tarefas de atención ao público, reposición, cobro en caixa e labores administrativos. Porén, esta presenza maioritaria non se traduce en igualdade de condicións nin en acceso proporcional aos postos de responsabilidade ou decisión.

As **condicións laborais** que afectan a estas traballadoras caracterízanse, con frecuencia, pola precariedade contractual, a parcialidade involuntaria, a escasa estabilidade e a dificultade para conciliar a vida laboral, familiar e persoal. Esta realidade encaixa nun modelo organizativo tradicionalmente androcéntrico, que non ten en conta as necesidades específicas das mulleres nin as desigualdades estruturais derivadas do sistema de xénero.



Entre preto de 200 persoas que forman parte dos consellos de dirección das principais empresas de grande distribución, apenas 50 son mulleres, e só en catro destas empresas elas ocupan o cargo de máxima responsabilidade (Clemente, 2024).

Esta desigualdade forma parte dun modelo histórico que invisibilizou o traballo das mulleres en múltiples ámbitos da economía galega. Tanto no mar como no campo, as súas contribucións foron tradicionalmente desvalorizadas, consideradas como extensións do labor doméstico ou de axuda familiar, sen recoñecemento profesional nin dereitos sociais.



Ata hai poucas décadas era impensable que unha muller figurase como titular dunha explotación agraria: eran consideradas «axuda familiar», sen dereitos nin recoñecemento. De xeito semellante, as mariscadoras realizaban traballos fundamentais para a economía familiar sen percibir remuneración nin contar con cobertura legal. Co tempo, e grazas á organización colectiva, estas mulleres conseguiron recoñecemento institucional, acceso á Seguridade Social e elaboración de plans de explotación propios.

Neste marco, conceptos como o teito de cristal e o chan pegañento axudan a comprender as **dinámicas de exclusión** que limitan a participación plena das mulleres no sector.

O **teito de cristal** é unha barreira invisible que lles impide ás mulleres ascender a postos de alta responsabilidade ou liderado dentro das organizacións, a pesar de ter a formación e capacidade necesarias. Non é unha limitación

explícita, senón resultado de prácticas, estereotipos e estruturas que favorecen aos homes no acceso ao poder. No comercio, isto reflíctese na concentración feminina en postos operativos, mentres que os de dirección ou supervisión seguen ocupados maioritariamente por homes.

Pola súa banda, o **chan pegañento** describe as condicións que manteñen ás mulleres ancoradas en postos de baixa cualificación, escasa responsabilidade e reducida proxección profesional. Trátase de empregos marcados por rotación constante, salarios baixos, contratos a tempo parcial non desexados e ausencia de formación ou promoción interna. Esta situación cronifica a precariedade, dificulta o desenvolvemento profesional e impacta negativamente na saúde física e mental das traballadoras.

As mulleres tamén foron protagonistas na **historia migratoria galega**, moitas veces asumindo a xefatura dos fogares debido á emigración masculina (Rey Castelao e Rial García , 2010). A súa participación en actividades comerciais, agrícolas ou artesanais, tanto no medio rural como urbano, resultou fundamental para a economía de subsistencia e o pequeno comercio. Hoxe en día, moitas continúan liderando proxectos emprendedores, especialmente no ámbito rural, vinculados á sostibilidade, á recuperación de saberes tradicionais e á identidade territorial.

Porén, persisten **obstáculos estruturais para a súa presenza en espazos de poder e decisión** dentro do sector comercial. Os prexuízos de xénero e a infrarrepresentación feminina en postos directivos contribúen a manter modelos organizativos que non teñen en conta as súas necesidades reais. Ademais, a carga física e emocional asociada a moitos destes empregos incrementa a súa exposición a riscos como o estrés, o esgotamento, os TME, a presión comercial ou o acoso.

Recoñecer estas desigualdades estruturais, así como a contribución histórica das mulleres ao desenvolvemento económico de Galicia, é un paso imprescindible para avanzar cara a políticas de prevención con perspectiva de xénero. Ademais, este enfoque non debe limitarse a analizar os postos que ocupan, senón que ha de incorporar tamén as condicións sociais, culturais e organizativas que condicionan a súa participación laboral.

1.2. Importancia da prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero

A organización social do traballo está profundamente marcada pola **división sexual**, unha construción histórica que asigna roles diferenciados a homes e mulleres segundo criterios baseados no xénero. Tradicionalmente, atribuíuselles aos homes o papel de sustentadores económicos e ás mulleres o de coidadoras do fogar e de persoas en situación de dependencia. Aínda que este paradigma está en proceso de transformación, continúa influíndo nas dinámicas laborais e na estrutura dos postos de traballo, perpetuando unha distribución desigual de cargas, responsabilidades e oportunidades. Este modelo tamén se reflicte na forma en que se abordou historicamente a prevención de riscos laborais.

A igualdade entre mulleres e homes, así como o dereito á saúde laboral, están recoñecidos polos principais marcos normativos internacionais, estatais e autonómicos. A lexislación española e comunitaria incorpora o **principio de transversalidade de xénero**, o que implica a obrigatoriedade de integrar esta perspectiva en todas as políticas públicas, incluídas as relacionadas coa seguridade e a saúde no traballo. Porén, a prevención de riscos laborais aplicouse historicamente dende un enfoque supostamente neutro, que en realidade responde a un modelo androcéntrico. Este baséase nun prototipo masculino homoxéneo, que ignora ou minimiza as diferenzas biolóxicas, sociais e laborais entre homes e mulleres. Así, moitas das investigacións e avaliacións de riscos centráronse en sectores masculinizados, deixando fóra ou infravalorando riscos específicos presentes en ámbitos altamente feminizados como a limpeza, o comercio ou a hostalería.

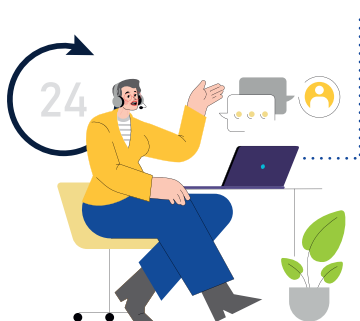
Cando falamos de **androcentrismo**, referímonos, por exemplo, á investigación das enfermidades laborais en sectores masculinizados e á falta de recoñecemento destas en traballos altamente feminizados.

O resultado é unha discriminación indirecta que oculta as condicións reais das mulleres traballadoras. Isto supón que se subestimen ou mesmo se ignoren riscos asociados a tarefas que, aínda que repetitivas e esixentes, son consideradas leves; á exposición prolongada a posturas forzadas, ao traballo continuado de pé e ao estrés derivado da dobre xornada (traballo remunerado e non remunerado), así como riscos psicosociais vinculados ao acoso, á discriminación ou á falta de recoñecemento profesional.



O fenómeno da dobre xornada é clave para comprender como o modelo social actual perpetúa a sobrecarga feminina e limita o dereito das mulleres á saúde laboral plena, tal como propón a Organización Mundial da Saúde (OMS).

Sectores como o comercio de proximidade galego presentan padróns de risco específicos que requiren unha análise diferenciada e medidas adaptadas. A exposición ao risco está influída por **factores vinculados á desigualdade estrutural**, como os seguintes:



- A maternidade e a lactación, que poden implicar necesidades específicas de protección.
- A precariedade dos empregos feminizados, con alta temporalidade e xornadas parciais non desexadas.
- As dobres e triplas xornadas, que aumentan a fatiga e reducen o tempo de descanso e recuperación.
- As dificultades de acceso ao emprego en igualdade de condicións e á promoción profesional.

Outro factor clave é a segregación ocupacional horizontal e vertical. A **segregación horizontal** refírese á concentración das mulleres en sectores tradicionalmente considerados de baixa cualificación e escaso recoñecemento social. A **segregación vertical**, pola súa parte, limita o seu acceso aos postos de maior responsabilidade e poder de decisión, mesmo cando contan cunha formación superior á dos seus compañeiros homes. Esta exclusión repercute na súa capacidade de incidir nas condicións laborais e de influír nas políticas preventivas da empresa.

Polo tanto, a **integración da perspectiva de xénero** parte dos principios de igualdade e non-discriminación, recoñecidos pola Constitución española, por tratados internacionais e polas normativas autonómicas e estatais en materia de seguridade, saúde e igualdade. A pesar disto, tal e como podemos analizar, subsisten desigualdades que teñen un impacto directo nas condicións de traballo e na saúde das mulleres.

Un enfoque preventivo inclusivo, con perspectiva de xénero, permite detectar riscos que doutro xeito quedarían invisibilizados, incorporar as voces das traballadoras no deseño de medidas preventivas e fomentar unha cultura organizativa baseada no coidado, a equidade e o respecto.

Así pois, integrar esta perspectiva non debe limitarse a adaptar fisicamente os postos de traballo, senón que tamén debe implicar unha revisión profunda da organización laboral: a distribución dos tempos, a carga de traballo, o acceso á formación en saúde laboral, a participación efectiva das mulleres nos comités de seguridade e saúde, e a análise desagregada por sexos dos datos sobre sinistralidade e enfermidade profesional. Ademais, é necesario adaptar os instrumentos preventivos á diversidade corporal e funcional das traballadoras. Isto implica revisar o deseño dos equipos de protección individual (EPI), das ferramentas e dos postos de traballo, que adoitan responder a modelos físicos masculinos. Así mesmo, a sociedade e os espazos laborais deben asumir a responsabilidade de identificar e erradicar riscos como o acoso moral e sexual, que afectan de forma desproporcionada ás mulleres.

QUE APRENDICHES?

Nesta unidade didáctica aprendiches que:

- A análise da saúde laboral dende unha perspectiva de xénero é fundamental para comprender as desigualdades estruturais que afectan ás mulleres no traballo e para visibilizar os riscos específicos como a dobre xornada e os factores psicosociais derivados da multitarefa.
- A segregación laboral horizontal e vertical continúa limitando as oportunidades das mulleres e condiciona a súa exposición a riscos, ademais de afectar negativamente á súa seguridade, saúde e benestar no emprego.
- A integración da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais mellora a eficacia das políticas preventivas e beneficia non só as mulleres senón tamén o conxunto da poboación traballadora.

AUTOAVALIACIÓN

1. Cal das seguintes opcións describe mellor o concepto de dobre xornada no ámbito laboral?

- a. A capacidade de traballar en varios postos á vez.
- b. A responsabilidade de atender simultaneamente as esixencias do traballo remunerado e do traballo doméstico.
- c. A duplicidade de contratos no mesmo sector laboral.
- d. A necesidade de asistir a reunións dentro e fóra do horario laboral.

2. Que quere dicir que a prevención de riscos laborais é androcéntrica?

3. O chan pegañento é unha barreira invisible e unha limitación explícita que lles impide ás mulleres ascender a postos de alta responsabilidade ou liderado dentro das organizacións, a pesar de ter a formación e capacidade necesarias.

- a. Verdadeiro.
- b. Falso.

SOLUCIÓN

1. b. A dobre xornada 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 (non remunerado).

2. A afirmación de que a prevención de riscos laborais é androcéntrica significa que, historicamente, este ámbito foi deseñado tomando como referencia un modelo masculino estándar —é dicir, un traballador tipo home, adulto, sen responsabilidades de coidado, con forza física e resistencia medias propias do varón—, sen considerar as diferenzas biolóxicas, sociais e laborais que afectan especificamente ás mulleres. Esta visión parcial implica que moitas das ferramentas, métodos de avaliación, medidas preventivas e organizacións do traballo non están adaptadas ás características reais das traballadoras.

3. b. O chan pegañento refírese ás barreiras que reteñen ás mulleres en postos de baixa cualificación, con baixos salarios, escasa proxección e sen opcións de promoción. Esta situación cronifica a precariedade, dificulta o desenvolvemento profesional e impacta negativamente na saúde física e mental das traballadoras.

2 Identificación de riscos laborais no sector do comercio

2.1. Riscos ergonómicos: manipulación manual de cargas e trastornos musculoesqueléticos

Segundo o Instituto Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo (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, a fin de optimizar a eficacia, seguridade e benestar».

Os **riscos ergonómicos** son os que se derivan dunha inadecuada relación entre a persoa e os elementos do posto de traballo (mobiliario, ferramentas, tarefas, organización do tempo) e que poden provocar TME, molestias físicas, fatiga mental ou limitacións funcionais a medio e longo prazo.

Un dos **riscos ergonómicos específicos do sector do comercio** é o **manexo ou manipulación manual de cargas**.

Segundo o 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, enténdese por **manipulación manual de cargas** «calquera operación de transporte ou suxeición dunha carga por parte dun ou varios traballadores, como o levantamento, a colocación, o empuxe, a tracción ou o desprazamento, que polas súas características ou condicións ergonómicas inadecuadas entrañe riscos, en particular dorsolumbares, para os traballadores».

En Galicia, sectores do comercio como os establecementos de alimentación ou as tendas de roupa presentan unha elevada taxa de ocupación feminina, especialmente en postos como os de caixeiros, repoñedoras ou dependentas. Estas

tarefas implican con frecuencia a manipulación manual de cargas, como caixas de produtos, colgado de prendas ou traslado de mercadoría dende o almacén.

A manipulación manual de cargas, ademais da realización de tarefas repetitivas e posturas forzadas, pode dar lugar a **TME**.

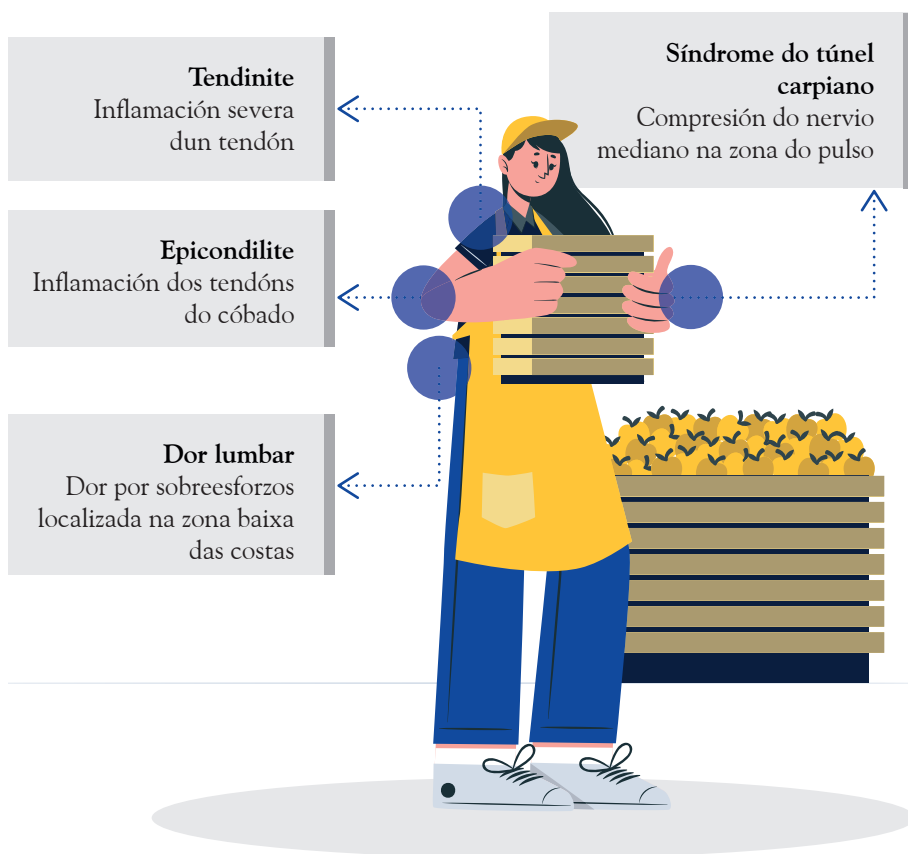
Segundo o INSST (s. d.) a Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo define os **TME** de orixe laboral como «alteracións que sofren estruturas corporais, como os músculos, articulacións, tendóns, ligamentos, nervios, ósos e o sistema circulatorio, causadas ou agravadas fundamentalmente polo traballo e os efectos do contorno en que este se desenvolve».

A segregación ocupacional, a normalización destas dinámicas nos sectores feminizados do comercio e a menor adaptación ergonómica dos postos de traballo ás características físicas femininas contribúen a invisibilizar os riscos e a dificultar a súa correcta prevención. Todo isto supón un impacto directo na saúde, na calidade de vida e na continuidade laboral das traballadoras, que padecen con maior frecuencia TME de carácter crónico e infradiagnosticado.



Segundo o ISSGA (s. d.), en Europa, calcúlase que ao redor de 40 millóns de persoas traballadoras sofren TME relacionados co traballo. En Galicia, máis dunha terceira parte dos accidentes de traballo durante a xornada orixínanse por sobrecargas físicas, e ao redor do 70 % das enfermidades profesionais notificadas son TME.

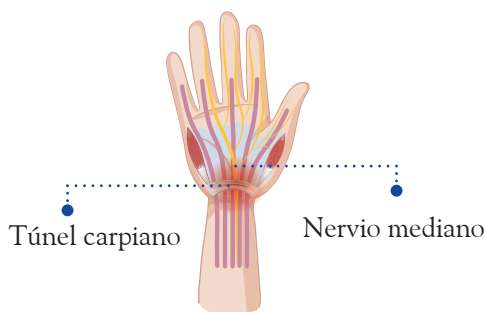
Os **TME máis frecuentes** nos sectores laborais feminizados do comercio galego, derivados principalmente da manipulación manual de cargas, son a dor lumbar, a tendinite, a síndrome do túnel carpiano e a epicondilitis.



A **dor lumbar** está localizada na zona baixa das costas, e xeralmente é causada por esforzos repetitivos, malas posturas ou a manipulación de cargas pesadas. A zona lumbar é sensible aos sobreesforzos e aos xestos mal executados, como dobrarse para coller obxectos do chan sen flexionar os xeonllos ou xirar o tronco ao cargar peso. Tamén inflúe negativamente o feito de manter posturas estáticas durante moitas horas, como ocorre en postos de atención ao público ou cobro.

A **tendinite** é unha inflamación dun tendón que adoita ser causada por movementos repetitivos ou sobrecarga en certas áreas do corpo, como os ombreiros, pulsos ou codos. A dor, a perda de mobilidade e a dificultade para realizar certos movementos son síntomas frecuentes que, de non tratarse a tempo, poden empeorar e chegar a xerar baixas laborais.

A **síndrome do túnel carpiano** aparece cando se comprime o nervio mediano na zona do pulso. Esta compresión produce síntomas como dor, formigo, perda de forza ou adormecemento na man e nos dedos, especialmente no polgar, no índice e no mediano. No comercio, esta afección está moi relacionada con movementos repetitivos das mans para manipular produtos, colocar mercadoría, etiquetar, facer embalaxes ou atender na caixa durante moitas horas seguidas, sen pausas suficientes. A síndrome do túnel carpiano é, de feito, unha das enfermidades profesionais recoñecidas máis frecuentes no sector servizos, e pode chegar a requirir tratamento cirúrxico e longos períodos de baixa, con impacto tanto na saúde como na continuidade laboral das traballadoras.



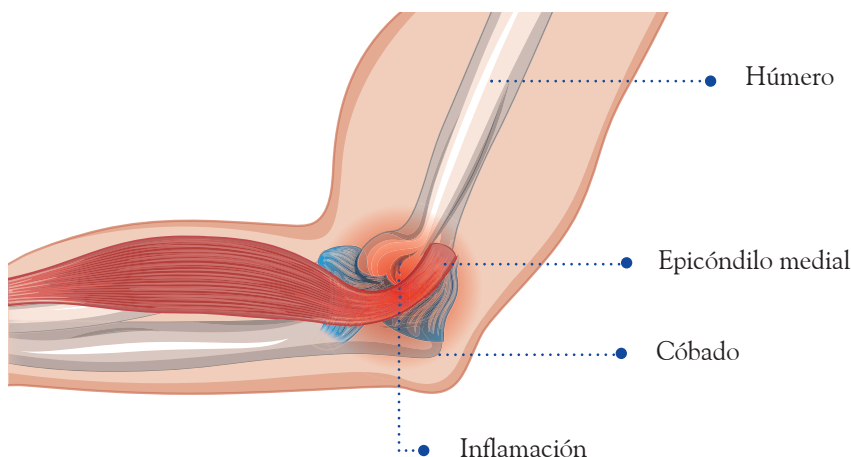
Escanea o código QR e accede á noticia publicada polo diario *La Voz de Galicia* en que o Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) resalta a relación entre a síndrome do túnel carpiano e o traballo no comercio.



Unha muller que traballaba como chacineira nun supermercado de Ferrol desenvolveu a síndrome do túnel carpiano debido aos movementos repetitivos do seu traballo. Neste caso, a doenza foi recoñecida como incapacidade permanente parcial, e outorgóuselle unha indemnización tras máis dun ano de baixa laboral. Este tipo de trastorno é frecuente en profesións como a da chacinería e postos de caixa ou reposición no sector do comercio.

Este exemplo subliña como os riscos derivados da repetición de movementos, característicos do comercio, poden causar enfermidades invalidantes que afectan á saúde e ao benestar das traballadoras, especialmente en tarefas manuais.

A **epicondilite**, tamén coñecida como «cóbado de tenista», é a inflamación dos tendóns que se atopan no cóbado, de maneira xeral causada por movementos repetitivos ou esforzos físicos intensos.



A maioría dos postos e ferramentas no comercio están deseñados con referencia a medidas masculinas estándar. Sen adaptacións, moitas mulleres vense obrigadas a traballar en posturas forzadas, con sobreesforzos ou usando útiles mal dimensionados, o que incrementa o risco de TME.

Ademais da manipulación manual de cargas, existen outros riscos ergonómicos que afectan de maneira diferenciada ás traballadoras no sector do comercio galego. Entre estes riscos, os **movementos repetitivos** son tamén unha das causas máis frecuentes dos TME explicados.

Outro risco ergonómico significativo é o **deseño inadecuado das ferramentas e a maquinaria**. Moitas veces, os equipos están pensados para un modelo masculino, o que provoca que as traballadoras, debido ás súas características físicas como a estatura e o tamaño das mans, teñan que realizar posturas forzadas, de o que incrementa o risco de lesións. Ademais, o deseño deficiente dos espazos de traballo pode obrigarlle a realizar tarefas en posicións ergonomicamente

inadecuadas: estantes fóra do alcance óptimo, mostradores a alturas pouco axeitadas ou movementos repetitivos como dobrar o lombo para coller caixas ou estirar os brazos por riba da cabeza para repoñer produtos. Estas situacións provocan unha carga biomecánica excesiva e poden derivar en lesións acumulativas.

As **vibracións** tamén constitúen un risco para a saúde das traballadoras, sobre todo cando se utilizan ferramentas como transpalés ou carretillas elevadoras. A exposición prolongada pode causar dor nas extremidades superiores, perda de forza de agarre e problemas circulatorios.

A **exposición prolongada a posturas estáticas**, como permanecer de pé sen apoio dinámico ou manter os brazos elevados durante tempo prolongado, contribúe á aparición de TME. A falta de rotación de tarefas e a repetición de movementos mecánicos ao longo da xornada tamén inciden negativamente sobre a saúde musculoesquelética.

Por último, non deben descoidarse os **factores individuais**, como a idade, o estado físico, a experiencia laboral ou a formación preventiva. As condicións de saúde preexistentes, especialmente as relacionadas coa columna vertebral ou as articulacións, poden incrementar a vulnerabilidade das persoas traballadoras ante este tipo de riscos.

Co paso dos anos, o sistema musculoesquelético perde elasticidade e capacidade de recuperación, polo que as traballadoras de maior **idade** poden ter máis dificultades para adaptarse a ritmos intensos ou posturas forzadas. O **estado físico** tamén resulta determinante: unha baixa condición muscular ou a presenza de patoloxías previas, como dor lumbar crónica ou artrite, aumenta a vulnerabilidade fronte a lesións derivadas do sobreesforzo.

A **experiencia laboral** pode funcionar como factor protector ou de risco, segundo o tipo de aprendizaxe acumulada. As traballadoras con máis experiencia teñen maior capacidade para recoñecer situacións de risco e aplicar estratexias adaptativas, mais tamén poden arrastrar anos de exposición a condicións adversas sen prevención, o que incrementa o desgaste físico. En cambio, quen se incorpora sen experiencia adoita descoñecer as técnicas seguras de manipulación ou os límites do seu corpo, o que tamén a expón a lesións.

En canto á **formación preventiva**, a súa ausencia ou inadecuación é preocupante en sectores feminizados do comercio, onde a prevención adoita centrarse en riscos máis visibles ou tradicionalmente masculinizados. A falta

de coñecementos básicos sobre ergonómia, pausas activas ou técnicas de elevación de cargas deixa as traballadoras sen ferramentas para protexerse, de xeito que se perpetúan lesións que poderían evitarse cunha mellor información e sensibilización.

2.1.1. Análise ergonómica e importancia da ergonómia participativa

No comercio, é importante facer unha **análise ergonómica**. Esta debe ser un proceso sistemático e rigoroso, baseado na observación directa do posto de traballo, na consulta co persoal que o ocupa e na recollida de datos obxectivos que permitan identificar, valorar e priorizar os factores de risco presentes. Este proceso non só debe atender aos aspectos físicos evidentes, senón tamén aos elementos organizativos e de xénero que condicionan a exposición aos riscos. Para facer unha análise ergonómica, levaranse a cabo as seguintes fases:

- **Análise funcional das tarefas e operacións:** consiste en descompoñer cada posto en tarefas principais e secundarias, identificando as operacións concretas que as compoñen. Esta análise permite entender como se distribúe a carga física ao longo da xornada, que movementos se repiten, cal é a intensidade do esforzo requirido e como se organiza o traballo. No caso do comercio retalista galego, esta análise pode aplicarse, por exemplo, a tarefas como o colgado de roupa en tendas téxtiles, a reposición de produtos frescos en supermercados ou a preparación de escaparates e exposicións. Para facer esta análise terase en conta:
 - A natureza biomecánica das accións (flexións do tronco e dos xeonllos, elevacións, empuxes, traccións etc.).
 - A frecuencia e duración dos movementos.
 - A intensidade do esforzo e a precisión requirida segundo o tipo de produto.
- **Observación das posturas laborais:** permite detectar posturas que, se ben poden parecer asumibles de forma puntual, representan un risco cando se sosteñen durante tempos prolongados ou se repiten de forma continua. A análise debe contemplar os seguintes aspectos fundamentais:
 - A modalidade postural dominante.

- A duración e frecuencia das posturas estáticas sen apoio ou mobilidade.
- A presenza de posturas forzadas.
- **Características das persoas traballadoras:** a análise ergonómica non pode centrarse unicamente nas tarefas e nos espazos físicos, senón que tamén debe incorporar, de maneira sistemática, as características individuais das persoas traballadoras como variable determinante na exposición ao risco. Esta consideración resulta especialmente relevante en sectores con alta porcentaxe de ocupación feminina, como o comercio, onde os deseños dos postos e ferramentas adoitan responder a estándares medios masculinos, sen contemplar a diversidade morfolóxica e funcional real da forza de traballo. A análise ergonómica debe contemplar a adecuación das tarefas ás características físicas e funcionais das persoas, tendo en conta:
 - Parámetros antropométricos (estatura, alcance, forza física).
 - Sexo, idade e condicións específicas como embarazo, lactación ou discapacidade.
 - Nivel de experiencia e formación técnica para o posto.
 - Capacidade funcional e estado de saúde relacionados coa carga física soportada.
- **Avaliación das condicións materiais e organizativas:** o contorno físico e a organización do traballo son factores determinantes na exposición a riscos ergonómicos. A análise debe atender, polo tanto, aos seguintes aspectos clave:
 - As dimensións e distribución do espazo dispoñible, así como a accesibilidade a materiais e equipamentos.
 - A adecuación do mobiliario (mostradores, andeis, puntos de cobro) ás características das persoas usuarias.
 - A estrutura organizativa do traballo: ritmo imposto, rotación de tarefas, duración das pausas e horarios.

- A interacción co público, que pode limitar a liberdade de movemento, incrementar a tensión postural e dificultar a autoxestión dos tempos de actividade e recuperación.
- **Presenza ou ausencia de medios auxiliares para a execución das tarefas:** estes medios, que inclúen ferramentas, dispositivos de asistencia mecánica, mobiliario regulable ou elementos de apoio postural, teñen como finalidade reducir a carga física directa sobre o corpo da persoa traballadora e facilitar unha execución máis segura e eficiente do traballo.

Dende o punto de vista ergonómico, a falta destes recursos constitúe un factor de risco primario, xa que obriga a persoa a realizar tarefas con maior esforzo, menor control postural ou en condicións biomecanicamente desfavorables. A análise debe incluír non só a existencia física dos medios auxiliares, senón tamén o seu estado de mantemento, nivel de adaptación ás persoas usuarias e frecuencia real de uso. Debe valorarse:

- A inexistencia de dispositivos de asistencia como carros, sistemas de elevación, andeis axustables ou plataformas, especialmente en tarefas que requiren transporte ou almacenamento de produto.
- O uso de útiles non adaptados á morfoloxía das persoas, que xeran sobreesforzos ou posturas inadecuadas.
- A falta de elementos de apoio postural (asentos de descanso, superficies regulables, apoios intermitentes).

A incorporación das persoas traballadoras no proceso de identificación e solución de problemas ergonómicos constitúe un principio central da ergonomía participativa. Este enfoque reconece que a mellora das condicións de traballo require a implicación activa de quen realiza as tarefas, tanto na detección dos riscos como na proposta e avaliación das medidas preventivas.

Segundo recolle a NTP 1137: Ergonomía participativa: un enfoque diferente na xestión do risco ergonómico (INSST, 2020), a **ergonomía participativa** busca implicar as persoas traballadoras na planificación e control dunha parte relevante do seu traballo, tendo en conta a súa visión e experiencia, o que fai posible unha intervención máis eficaz, contextualizada e sostible no tempo.

Este modelo fomenta a corresponsabilidade en prevención e favorece o apoderamento das traballadoras, especialmente importante en sectores feminizados como o comercio, onde moitas veces as condicións ergonómicas están infraavaliadas.

No comercio galego, a aplicación práctica da ergonomía participativa pode traducirse, por exemplo, en pequenas reunións entre o persoal e a dirección para identificar puntos críticos no deseño dos postos, acordar axustes sinxelos (como reorganizar andeis ou adaptar útiles) ou implementar pausas activas. A participación real contribúe a mellorar o clima laboral, reducir lesións musculoesqueléticas e consolidar unha cultura preventiva centrada na saúde e non só na produtividade.

2.2. Riscos psicosociais: estrés laboral e riscos asociados ao acoso sexual e discriminación por razón de sexo

Os **riscos psicosociais** son os derivados das condicións organizativas, das relacións interpersoais e das características dos postos de traballo que poden afectar negativamente á saúde psicolóxica, emocional e social das persoas traballadoras.

A exposición continuada a estes factores pode desencadear estrés laboral crónico, deterioración da saúde mental, conflitos interpersoais, absentismo ou abandono do posto.

Entre os riscos psicosociais máis frecuentes destaca o **estrés laboral**, que constitúe unha das principais causas de malestar físico e mental no ámbito profesional.

O **estrés laboral** non debe interpretarse como unha resposta individual patolóxica, senón como un indicador de disfunción organizativa, consecuencia directa de condicións laborais mal deseñadas, esixencias excesivas ou ausencia de apoio institucional.

No sector do comercio en Galicia, fortemente feminizado e caracterizado por condicións laborais marcadas pola precariedade, a rotación de persoal e a atención constante ao público, existen **factores** específicos que poden orixinar ou agravar o estrés laboral, entre os que destacan os seguintes:

- **Sobrecarga de traballo:** acumulación excesiva de tarefas, prazos axustados, presión constante por acadar obxectivos ou manter un ritmo acelerado, especialmente en campañas comerciais ou épocas de alta demanda.
- **Falta de control sobre o traballo:** escasa autonomía para organizar tarefas ou tomar decisións relacionadas co posto.
- **Ambigüidade ou conflito de rol:** indefinición nas funcións propias do posto, solapamento de responsabilidades ou mensaxes contraditorias por parte da xerencia e do equipo, o que dificulta a organización e a confianza no desempeño.
- **Inseguridade laboral:** contratos temporais, ausencia de perspectivas de continuidade ou medo ao despedimento.



En Galicia, durante o mes de maio de 2025 só o 28,4 % dos contratos asinados foron indefinidos, mentres que o 71,6 % foron temporais ou fixos descontínuos. Isto reflicte unha elevada precariedade laboral que impacta especialmente nas mulleres, que representaron case o 59 % do total de persoas paradas de xuño en Galicia (Bautista, 2025).

- **Relacións interpersoais deterioradas:** conflitos laborais, ausencia de apoio social, trato inxusto ou falta de recoñecemento.
- **Falta de conciliación da vida laboral e persoal:** horarios extensos, cambios imprevistos de quenda ou dificultade para atender responsabilidades familiares.

Un dos efectos máis coñecidos do estrés laboral é a **síndrome de burnout**, recoñecida pola OMS como fenómeno ocupacional. Manifestase especialmente en

sectores con atención constante ao público, como o comercio, onde a dispoñibilidade emocional, a baixa autonomía e o escaso recoñecemento incrementan a vulnerabilidade das persoas traballadoras. O insomnio, as alteracións gastrointestinais ou as dores de cabeza son algúns dos síntomas que se atopan relacionados con situacións de *burnout* e que afectan de maneira frecuente aos e ás profesionais do comercio.

Así mesmo, no marco da prevención de riscos psicosociais, resulta imprescindible incorporar a análise de factores relacionados co **acoso sexual e a discriminación por razón de sexo**, recoñecidos como riscos laborais cun impacto directo sobre a saúde psíquica, emocional e social das persoas traballadoras. Estes riscos, aínda que con frecuencia permanecen invisibilizados, son expresións de violencia e desigualdade estrutural que deterioran gravemente o clima laboral, a seguridade psicolóxica e o dereito ao traballo digno.

O **acoso sexual** é calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual, non desexado, que atenta contra a dignidade dunha persoa, ao tempo que xera un ambiente intimidatorio, hostil, degradante ou humillante.

Pode manifestarse de maneira verbal (comentarios, insinuacións, chistes de contido sexual etc.), non-verbal (miradas insistentes, xestos obscenos, exposición a contidos ofensivos etc.) e física (contactos non desexados, achegamentos inadecuados, rozamentos deliberados etc.)

A **discriminación por razón de sexo** no ámbito laboral refírese a calquera diferenza de trato, directa ou indirecta, baseada no sexo, que supoña unha desvantaxe para unha persoa ou colectivo.

Este tipo de discriminación pode producirse ao longo de toda a relación laboral e maniféstase de forma diversa:

- Infrarrepresentación das mulleres en cargos de responsabilidade ou promoción profesional limitada.
- Concentración das mulleres en determinados postos ou tarefas de menor valor, máis repetitivas ou con maior carga física.

- Fendas salariais e de recoñecemento profesional.
- Dificultades para conciliar a vida laboral e persoal debido a políticas de horarios inflexibles.

Estes elementos contribúen á desmotivación, á sensación de inxustiza e á deterioración da saúde mental, que poden derivar en trastornos como o *burnout*, a ansiedade ou a depresión.

2.3. Desenvolvemento de protocolos de actuación ante acoso sexual ou por razón de sexo

A lexislación vixente obriga as empresas, con independencia da súa dimensión ou estrutura, a dispoñer de procedementos específicos para previr, detectar e actuar ante situacións de acoso sexual ou por razón de sexo, en cumprimento dos principios de igualdade e non-discriminación no ámbito laboral.

A feminización estrutural do sector do comercio implica que as traballadoras están máis expostas a situacións de violencia e discriminación naturalizadas, que moitas veces permanecen invisibilizadas ou sen resposta institucional.

Ambas as formas de acoso, sexual e por razón de sexo, están tipificadas como faltas moi graves no Estatuto dos traballadores, no Real decreto lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público e no Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social . A súa comisión pode implicar dende o despedimento disciplinario da persoa acosadora ata a extinción voluntaria do contrato por parte da vítima, e mesmo constituír un delito penal, con penas de prisión ou multa.

A elaboración e implementación de protocolos de actuación fronte ao acoso sexual ou por razón de sexo nos espazos de traballo non só responde a unha necesidade preventiva e organizativa, senón tamén a un **marco normativo** que obriga as empresas e institucións a garantir a seguridade e a dignidade das persoas traballadoras.

Normativa autonómica	Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.	Establece de maneira explícita que a violencia contra as mulleres pode manifestars e tamén no ámbito laboral.
	Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.	Establece no seu artigo 23 que constitúe unha obriga dos poderes públicos promover medidas activas para eliminar calquera forma de discriminación, incluídos o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no ámbito laboral. Tamén impulsa a elaboración de protocolos específicos de prevención e actuación nas empresas e administracións, e salienta o papel da negociación colectiva como ferramenta para garantir espazos de traballo libres de violencia e discriminación.
	Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non-discriminación LGTBI en Galicia.	Obriga as entidades galegas, públicas e privadas, a adoptar medidas activas para garantir a igualdade de trato, incluíndo protocolos específicos fronte a situacións de acoso por orientación sexual ou identidade de xénero.
	Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia.	Actualiza e amplía os compromisos institucionais en materia de igualdade. Consolida a obrigatoriedade de establecer medidas de prevención e resposta fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo nos espazos laborais, con especial atención aos sectores feminizados e precarizados, ao tempo que reconece o dereito das mulleres a un traballo digno, seguro e libre de violencias.



Normativa estatal	Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.	Obriga as empresas a contar con protocolos contra o acoso sexual e por razón de sexo como parte dos seus instrumentos de prevención de riscos laborais e promoción da igualdade.
	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 a obriga de implementar protocolos LGTBI nas empresas de máis de 50 persoas traballadoras, a fin de promover espazos laborais seguros, diversos e inclusivos.
	Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.	Regula de forma detallada a obrigatoriedade, contido, elaboración, aplicación e rexistro dos plans de igualdade nas empresas, asegurando que deixen de ser documentos simbólicos para converterse en ferramentas reais de transformación organizativa.
	Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual.	Supón un avance significativo no recoñecemento e protección dos dereitos das mulleres fronte ás violencias sexuais. Esta norma establece que todas as empresas deben contar con medidas específicas para previr, detectar e actuar ante situacións de acoso sexual ou por razón de sexo no ámbito laboral.

A **implementación dun protocolo** supón unha declaración explícita de tolerancia cero fronte ao acoso, reflectindo o compromiso da organización coa igualdade e coa protección da saúde psicosocial das persoas traballadoras.



Escanea o QR e accede ao portal oficial do Ministerio de Igualdade. Poderás ampliar información sobre o acoso sexual e por razón de sexo no ámbito laboral, e acceder a modelos de protocolos e recursos útiles.



Para ampliar información ou acceder a recursos prácticos sobre igualdade laboral en Galicia, podes escanear o segundo QR e acceder á páxina web de Igualdade Laboral. Trátase dun espazo promovido pola Xunta de Galicia que ofrece ferramentas, guías, normativas e asesoramento para empresas e persoas traballadoras, útil para desenvolver plans de igualdade ou protocolos de prevención do acoso.



O **protocolo de actuación ante acoso sexual ou por razón de sexo** debe estruturarse de maneira coherente co marco normativo. Para iso, é preciso que se sustente nos seguintes **principios fundamentais**:

- **Prevención:** promover un ambiente laboral libre de violencias, mediante accións de sensibilización, información e formación.
- **Compromiso institucional:** manifestación clara da política de empresa fronte ao acoso, en favor da igualdade e do respecto á integridade moral.
- **Confidencialidade:** protexer a intimidade e dignidade das persoas implicadas durante todo o procedemento.
- **Imparcialidade:** asegurar unha investigación obxectiva e equilibrada, sen prexuízos, con persoal formado e sen vínculos cos feitos denunciados.
- **Dilixencia e celeridade:** dar resposta inmediata ante calquera indicio ou comunicación, sen atrasos que poidan agravar a situación.
- **Non-represalia:** establecer garantías explícitas para que quen denuncie, colabore ou apoie a vítima non sufra consecuencias negativas.

- **Seguridade e protección:** adoptar medidas cautelares que eviten o contacto ou a revitimización, como o afastamento da persoa denunciada ou a reorganización das tarefas.
- **Enfoque de xénero:** recoñecer o carácter estrutural da discriminación por razón de sexo e integrar esta perspectiva en todas as fases do procedemento.
- **Reparación e apoio:** garantir a restitución do dereito da persoa afectada a traballar en condicións dignas, incluíndo o acceso a apoio psicolóxico, xurídico ou social.

Contar cun protocolo de actuación fronte ao acoso sexual ou por razón de sexo non é suficiente se este non recolle, como mínimo, uns **contidos básicos**. Estes son:

- **Normativa de referencia:** todo protocolo debe estar sustentado nun marco legal sólido. No caso galego, este marco normativo abrangue tanto a lexislación estatal como a autonómica, así como a normativa interna da empresa, cando exista.
- **Definicións das condutas obxecto de actuación:** descrición clara das condutas que constitúen acoso sexual e acoso por razón de sexo, nas súas distintas formas: verbal, física, non-verbal, psicolóxica, visual ou simbólica, e tamén o ciberacoso. É útil incorporar exemplos concretos e diferenciacións con outras situacións que, aínda sendo incómodas, non teñen carácter de acoso.
- **Ámbito de aplicación:** debe aplicarse a todas as persoas vinculadas á organización, incluído o persoal en prácticas, voluntariado, entidades ou persoas colaboradoras externas e persoas provedoras, en calquera espazo físico ou virtual vinculado á actividade profesional: locais, redes sociais corporativas, mensaxería, actividades fóra do centro etc.
- **Sistema de comunicación do acoso:** para que un protocolo resulte eficaz, debe establecer un sistema claro, accesible e seguro para comunicar situacións de acoso sexual ou por razón de sexo. A canle de comunicación é a porta de entrada ao proceso, e a súa formulación debe garantir que quen se atope nunha situación de violencia poida dar o paso sen medo, sen represalias e sen obstáculos innecesarios.



Se precisas un modelo de formulario para facilitar a comunicación dunha situación de acoso, podes consultar o modelo de denuncia por acoso sexual o ou por razón de sexo (anexo III) do protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo no ámbito laboral, dispoñible na web de Igualdade Laboral. Escanea o QR e descarga este modelo, que poderás empregar como base para adaptar ao contexto da túa empresa.



- **Persoas implicadas na investigación:** é fundamental que as persoas encargadas de xestionar e investigar as denuncias estean identificadas con claridade, conten con formación específica e actúen con imparcialidade, confidencialidade e respecto cara a todas as partes implicadas.
- **Garantías do proceso:** o protocolo debe garantir que a tramitación dunha denuncia por acoso se realice con total respecto aos dereitos das persoas implicadas, de xeito que evite situacións de indefensión, represalia ou revictimización. Para iso, deben recollese expresamente as seguintes garantías mínimas:
 - Confidencialidade: toda a información relacionada coa denuncia e coa investigación será tratada de forma reservada, de modo que se limitará o seu acceso ás persoas estritamente necesarias.
 - Prohibición de represalias: quen denuncie, testemuñe ou participe no proceso non poderá sufrir represalias de ningún tipo. A empresa debe actuar con dilixencia ante calquera indicio de represalia.
 - Dereito a acompañamento: a persoa denunciante e a presunta persoa acosadora poderán estar acompañadas, se o desexan, por unha persoa de confianza ou representación sindical en todas as fases do proceso.

- Imparcialidade: as persoas que participen na investigación deben actuar con obxectividade e sen prexuízos, absterse en caso de conflito de interese e garantir un tratamento equitativo para todas as partes.
- Dilixencia e prazo razoable: o procedemento debe desenvolverse no menor tempo posible, sen demoras innecesarias, preferentemente nun prazo máximo de 30 días hábiles, ou 20 días en casos de acoso sexual.
- **Procedemento:** o protocolo debe detallar os pasos que seguir ante unha denuncia por acoso sexual ou por razón de sexo, de maneira que se garanta un proceso claro, áxil e respectuoso cos dereitos de todas as partes. O prazo orientativo para resolver o procedemento non debería superar os 30 días hábiles, reducíndose a 20 días no caso de acoso sexual, dada a súa especial gravidade.
- **Resolución e sancións:** o protocolo debe especificar as posibles consecuencias das condutas acreditadas, segundo a normativa laboral e os convenios colectivos aplicables: dende amoestacións ata o despedimento da persoa acosadora.

QUE APRENDICHES?

Nesta unidade didáctica aprendiches que:

- O exercicio profesional no sector do comercio comporta unha ampla variedade de riscos laborais que afectan á saúde e ao benestar das persoas traballadoras.
- A manipulación manual de cargas, ademais da realización de tarefas repetitivas e posturas forzadas, constitúe un risco ergonómico importante no comercio galego, especialmente para os sectores laborais feminizados. Este risco pode derivar en TME, como dor lumbar, tendinite, síndrome do túnel carpiano ou epicondilite.
- A ergonomía participativa implica as persoas traballadoras na identificación de riscos e na proposta de melloras ergonómicas. Este enfoque permite unha intervención máis eficaz e contextualizada, o que favorece a corresponsabilidade en prevención e mellora a saúde laboral a longo prazo.

AUTOAVALIACIÓN

1. Relaciona cada TME coa súa definición correcta:

	Dano localizado na zona baixa das costas, sensible aos sobreesforzos e aos xestos mal executados.
Tendinite	Condición que aparece cando se comprime o nervio mediano na zona do pulso. Produce dor, formigo, perda de forza ou adormecemento na man e nos dedos polgar, índice e mediano.
Síndrome do túnel carpiano	Inflamación dos tendóns do cóbado, causada por movementos repetitivos ou esforzos físicos intensos.
Dor lumbar	Inflamación dun tendón que adoita ser causada por movementos repetitivos ou sobrecarga en certas áreas do corpo, como os ombreiros, pulsos ou cóbados.
Epicondilitis	

2. A ergonomía participativa...

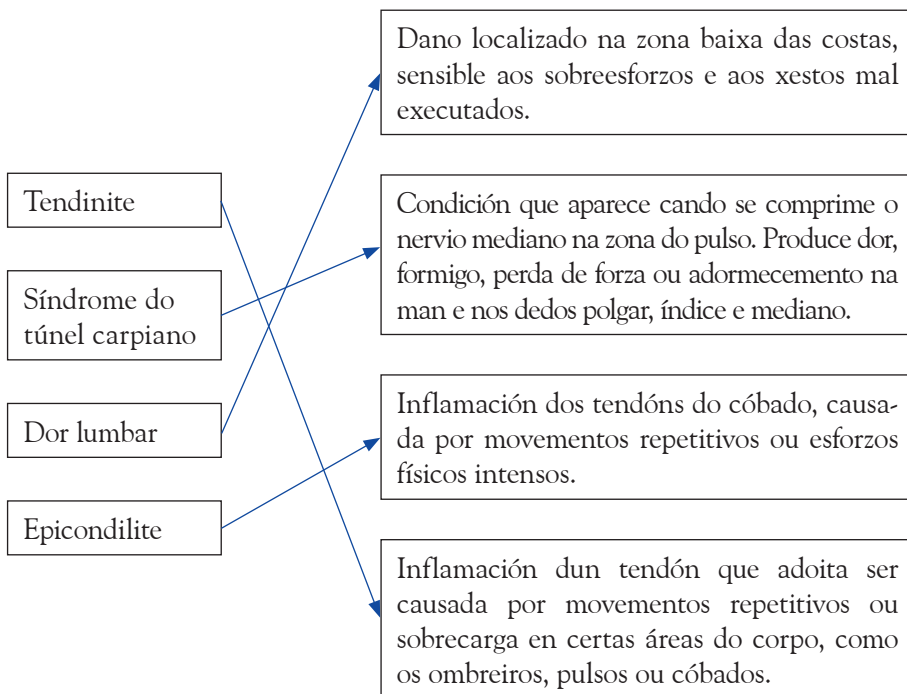
- Busca implicar as persoas traballadoras na planificación e control dunha parte relevante do seu traballo, tendo en conta a súa visión e experiencia.
- É unha disciplina só aplicable a grandes empresas que busca a participación da dirección cos mandos intermedios para o desenvolvemento do plan de prevención.
- Procura a adaptación do contorno en termos de ventilación, iluminación ou vibracións.
- Ocúpase dos riscos psicolóxicos e cognitivos do traballo, como a carga mental ou o *burnout*.

3. A lexislación vixente obriga as empresas de máis de 50 persoas empregadas a dispoñer de procedementos específicos para previr, detectar e actuar ante situacións de acoso sexual ou por razón de sexo.

- a. Verdadeiro.
- b. Falso.

SOLUCIÓN

1. Relaciona cada TME coa súa definición correcta:



2. a. Segundo recolle a NTP 1137, a ergonomía participativa busca implicar as persoas traballadoras na planificación e control dunha parte relevante do seu traballo, tendo en conta a súa visión e experiencia, o que fai posible unha intervención máis eficaz, contextualizada e sostible no tempo.

3. b. A lexislación vixente obriga as empresas, con independencia da súa dimensión ou estrutura, a dispoñer de procedementos específicos para previr, detectar e actuar ante situacións de acoso sexual ou por razón de sexo, en cumprimento dos principios de igualdade e non-discriminación no ámbito laboral.

3 Medidas preventivas e benestar laboral para as traballadoras

3.1. Prevención de TME

Para desenvolver unha prevención eficaz fronte aos TME, é necesario partir dun diagnóstico detallado das tarefas cotiás e das condicións en que se executan e do contexto organizativo que as rodea. Esta análise debe incorporar a perspectiva de xénero, especialmente en sectores feminizados, xa que moitas das funcións asignadas maioritariamente a mulleres implican exposicións específicas que cómpre visibilizar e abordar con medidas diferenciadas. Ignorar estas diferenzas pode derivar en actuacións preventivas incompletas ou ineficaces, que non responden á realidade de quen asume estas tarefas de maneira habitual.



Galicia rexistrou en 2023 a maior duración media das baixas laborais de todo o Estado, cunha media de 73 días por proceso, fronte aos 40 días da media estatal. A elevada duración relaciónase coa combinación de factores como o envellecemento da poboación, a demora nas consultas de especialistas e rehabilitación, así como coa alta prevalencia de TME e problemas de saúde mental (Domínguez, 2024).

Os TME son unha das principais consecuencias dos riscos derivados da manipulación manual de cargas no sector do comercio.

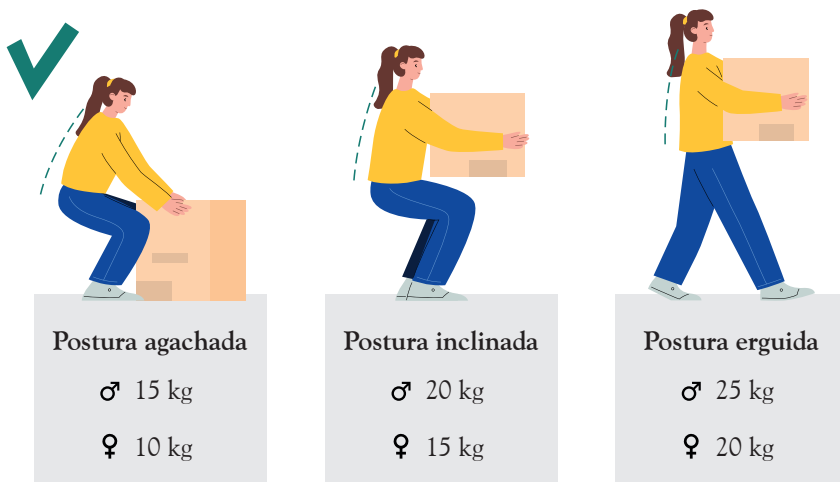
Segundo a «Guía técnica para a avaliación e prevención dos riscos relativos á manipulación manual de cargas» (2024), a manipulación manual dunha carga pode presentar un risco, en particular dorsolumbar, nos casos seguintes:

- Se a carga é demasiado pesada ou grande.
- Cando é voluminosa ou difícil de suxeitar.

- Cando está desequilibrada ou o seu contido pode moverse facilmente.
- Se a carga se atopa nunha posición que obriga a manipulala afastándoa do corpo ou realizando movementos de torsión ou inclinación.
- Cando a carga, debido á súa forma ou características, pode causar danos á persoa traballadora, sobre todo se se produce un golpe.

O **peso da carga** é o principal factor á hora de avaliar o risco na manipulación manual de cargas. Para evitar riscos de TME á hora de practicar este tipo de manipulación, terase en conta **a idade e o sexo** da persoa, factores que farán que varíe o peso da carga segundo os seguintes valores:

Límites establecidos para o manexo de cargas



Ademais do peso da carga, da idade, do sexo e doutros factores individuais (falta de aptitude física, inadecuación dos EPI), segundo o Servizo Galego de Saúde (SERGAS, s. d.), os TME prodúcense tamén pola combinación doutros factores como a duración da tarefa, a falta de períodos de recuperación, a monotonía, a organización deficiente do traballo ou mesmo o estrés psicosocial, que poden agravar ou desencadear molestias musculoesqueléticas.

Ante esta realidade, é fundamental aplicar as seguintes **medidas de prevención** adaptadas ás necesidades das traballadoras:

- **Adaptación ergonómica dos postos de traballo:** revisar e modificar a altura de mostradores, andeis e planos de traballo para axustalos ás dimensións corporais das traballadoras. É esencial garantir que os obxectos de uso frecuente estean dentro do campo visual e de alcance cómodo.
- **Dotación de ferramentas e equipos adaptados:** garantir que os instrumentos de traballo (como carros, caixas, escáneres, cadeiras, mostradores, teclados etc.) e os EPI estean deseñados tendo en conta a diversidade corporal das persoas traballadoras, incluíndo aspectos como a forza, o tamaño das mans, a altura, a amplitude de movemento ou a necesidade de minimizar posturas forzadas. Isto implica aplicar criterios ergonómicos que eviten a sobrecarga física e melloren a accesibilidade e seguridade en sectores onde predominan mulleres, cuxas necesidades adoitan ser ignoradas nos deseños estándar.
- **Organización de tarefas con pausas activas e rotación funcional:** planificar descansos regulares e rotación de tarefas para reducir a carga repetitiva sobre determinadas articulacións ou músculos. Isto permite romper os ciclos de sobre esforzo e diminúe a fatiga acumulativa.
- **Uso de medios auxiliares para o transporte e o manexo de cargas:** incorporar carros, plataformas, sistemas de elevación ou calquera outro dispositivo que facilite o traslado de produtos sen comprometer a saúde da persoa traballadora.
- **Formación específica en manexo de cargas e ergonomía aplicada ao posto:** ofrecer formación práctica e adaptada á realidade das traballadoras sobre técnicas seguras para levantar, empurrar, traccionar ou colocar obxectos, así como sobre posturas corporais saudables.
- **Participación das traballadoras no deseño e mellora dos postos:** promover espazos de diálogo en que as propias mulleres poidan expresar as súas dificultades e propoñer melloras baseadas na experiencia directa.
- **Recoñecemento e vixilancia dos factores individuais de risco:** ter en conta a idade, a condición física, o estado de saúde e os ciclos hormonais (como o embarazo ou o menopausa) á hora de organizar as tarefas e os descansos.

3.2. Programas de benestar laboral

A saúde mental das traballadoras no contexto dos sectores feminizados está fortemente condicionada por factores diversos, que xeran retos específicos derivados das desigualdades e das cargas laborais que afectan particularmente ás mulleres. Como consecuencia, as traballadoras poden presentar unha maior vulnerabilidade ao estrés e a outras afectacións psicosociais, co consecuente impacto negativo no seu benestar e na súa saúde.

Neste contexto, crear espazos laborais seguros, saudables e xustos require unha mirada integral que combine a prevención dos riscos cunha promoción activa da saúde emocional.

Os **programas de benestar laboral** constitúen un conxunto estruturado e planificado de accións destinadas a mellorar de forma integral a saúde, a calidade de vida e o benestar das persoas traballadoras dentro das organizacións. Teñen como propósito fundamental a promoción do benestar físico e mental, e o fortalecemento do equilibrio emocional, aspectos que se traducen nun aumento da satisfacción laboral, unha maior produtividade e, en última instancia, unha mellor retención do talento nas empresas.

Así, os programas de benestar laboral deben partir do recoñecemento das necesidades diferenciadas das traballadoras e da importancia de construír contornos que respecten os tempos, os corpos e as realidades diversas, fuxindo dos modelos neutros que invisibilizan o impacto do xénero nas condicións de traballo.



O **II Plan galego de benestar laboral, conciliación e corresponsabilidade (2022-2025)**, aprobado pola Xunta de Galicia, recolle medidas concretas para promover o benestar laboral e a igualdade, con especial atención á conciliación, a saúde emocional e a corresponsabilidade nos espazos de traballo. É un exemplo útil para coñecer accións que poden

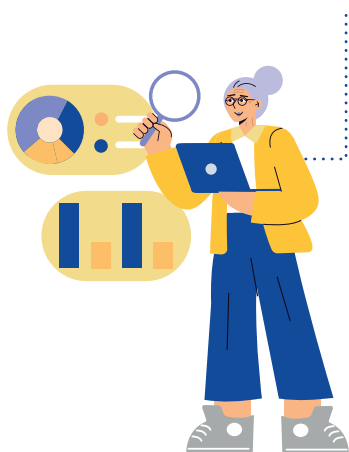


aplicarse en sectores como o comercio, especialmente en contornos feminizados. Podes consultar o documento completo escaneando o QR.

Para mitigar estes riscos e promover un contorno laboral saudable, é fundamental implementar **estratexias individuais e colectivas** para a xestión efectiva do estrés e a mellora da saúde mental das traballadoras, como, por exemplo, as seguintes:

- **Comunicación asertiva e respectuosa:** a capacidade para expresar claramente os límites persoais, as necesidades e as expectativas dentro do equipo de traballo e en relación coas persoas responsables da xestión é unha ferramenta esencial para evitar malentendidos, minimizar conflitos e promover un clima laboral positivo.
- **Autocoidado planificado:** reservar tempo para actividades que permitan o descanso, a desconexión e a recuperación física e mental contribúe a manter o equilibrio emocional e a reducir a fatiga derivada das demandas laborais continuas.
- **Xestión do tempo eficaz:** a priorización das tarefas e a planificación realista das actividades, a fin de evitar a multitarefa innecesaria, melloran a eficiencia e diminúen a sensación de sobrecarga e estrés.
- **Fortalecemento da rede de apoio:** a creación e o mantemento de vínculos de confianza con outras mulleres e compañeiras no ámbito laboral e social constitúe un espazo seguro para compartir experiencias, recibir apoio emocional e artellar alianzas que faciliten a superación dos retos comúns.

Estas prácticas individuais cobran maior eficacia cando se integran nun marco organizacional que favoreza a promoción da saúde mental e a igualdade de xénero. Dende este enfoque, é imprescindible avanzar cara a modelos de organización que impulsen a corresponsabilidade, o coidado das persoas e a redistribución equilibrada dos tempos laborais e dos coidados. Algunhas das **medidas** con potencial transformador neste ámbito son:



- A redución da xornada laboral sen perda salarial, que permite unha mellor conciliación e descanso efectivo.
- A flexibilidade horaria establecida mediante acordos que aseguren límites claros para preservar a saúde.
- O recoñecemento do dereito á desconexión dixital, esencial para garantir espazos de desconexión real e evitar a sobrecarga constante.
- A visibilización e valoración do traballo reprodutivo, a fin de recoñecer a súa importancia na vida das traballadoras e na sociedade.
- A implementación de protocolos para a prevención e o tratamento das violencias machistas no ámbito laboral, que garantan un contorno seguro e respectuoso.

A implementación destes programas debe concibirse como un proceso dinámico e adaptado ás características específicas de cada colectivo e contexto laboral, incluíndo, de xeito particular, as necesidades propias dos sectores feminizados. O seu deseño e a súa execución poden abarcar dende accións de sensibilización e prevención ata a incorporación de medidas estruturais e organizativas que faciliten un ambiente de traballo máis saudable, seguro e inclusivo.



A prevención das lesións musculoesqueléticas tamén debe ser entendida como unha estratexia de coidado e benestar mental, xa que a dor física crónica, a sobrecarga postural ou a repetitividade poden afectar negativamente ao estado emocional e aumentar os niveis de estrés.

Entre as **liñas de actuación** máis relevantes que conforman un plan integral de benestar laboral destacan as orientadas a ofrecer un **apoio efectivo ás familias das traballadoras**, ao proporcionar prestacións e servizos que faciliten a conciliación da vida laboral e persoal. Estas poden incluír dende a oferta de seguros médicos con cobertura familiar ata a disposición de servizos de gardería dentro do propio centro de traballo, espazos habilitados para a lactación ou axudas específicas para o coidado de persoas con dependencia. Estas iniciativas contribúen significativamente a crear un contorno laboral que reconece e valora as responsabilidades familiares, de modo que facilita unha conciliación real e efectiva.

A **saúde mental e o apoio emocional** constitúen un eixo central dentro dos programas de benestar laboral, tamén no ámbito do pequeno comercio galego. Algunhas medidas realistas poden incluír a información accesible sobre servizos de atención psicolóxica pública ou concertada, a posibilidade de participar en obradoiros grupais de xestión do estrés, ou a facilitación de tempos e espazos para pequenas prácticas de benestar, como técnicas de respiración, estiramentos ou *mindfulness* durante a xornada.

Así mesmo, **promover hábitos de vida saudables** tamén é posible sen grandes investimentos, por exemplo, mediante:

- Acordos con entidades locais para facilitar o acceso a actividade física adaptada.
- Campañas informativas sobre alimentación saudable.
- Flexibilización nos descansos para evitar saltar comidas ou prolongar xornadas sen pausas.

Estas accións, por sinxelas que sexan, contribúen a construír espazos laborais máis sostibles e coidadores, especialmente necesarios en sectores onde as traballadoras asumen múltiples cargas e responsabilidades.

Outro compoñente importante destes programas é a inclusión de solucións económicas orientadas a **reducir o estrés** derivado de dificultades financeiras puntuais. Medidas como anticipos salariais, axudas para gastos extraordinarios ou facilidades de financiamento poden contribuír a aliviar a presión económica que afecta negativamente á saúde mental e ao rendemento no traballo.

A **flexibilización dos horarios laborais** e o fomento da conciliación constitúen elementos imprescindibles para a creación dun ambiente de traballo adaptable ás múltiples demandas da vida contemporánea. Políticas que incorporen modalidades de teletraballo, xornadas laborais flexibles e adaptadas ás circunstancias individuais, así como o recoñecemento efectivo do dereito á desconexión dixital, son instrumentos fundamentais para garantir espazos de descanso e recuperar o control sobre o propio tempo.

Finalmente, os **plans de formación e desenvolvemento profesional** desempeñan un papel clave no apoderamento das traballadoras. A oferta continua de formación, a promoción interna e o fortalecemento das competencias contribúen non só ao crecemento profesional, senón tamén á mellora da autoestima, da motivación e do compromiso coa organización.

3.3. Creación de espazos de traballo seguros e saudables, adaptados ás necesidades específicas das traballadoras

A creación de espazos laborais seguros e saudables no sector do comercio galego require unha mirada ampla que integre a prevención dos riscos laborais coa promoción do benestar, e que recoñeza as desigualdades estruturais que afectan ás mulleres en sectores altamente feminizados.

Un dos aspectos máis sensibles nesta construción de espazos coidadores é a **prevención da violencia no ámbito laboral**, entendida como unha responsabilidade colectiva e organizativa. Isto inclúe o acoso sexual ou por razón de sexo, e calquera forma de violencia ou discriminación que poida afectar á dignidade e á saúde das traballadoras.

A implementación eficaz desta prevención require medidas concretas como:

- A elaboración de protocolos específicos de actuación, accesibles e adaptados á realidade da empresa.
- A formación continua e obrigatoria para todo o persoal, a disposición de canles seguras e confidenciais de denuncia, que garantan a protección da persoa denunciante e eviten calquera tipo de revitimización ou represalia.

Ademais disto, a **protección da saúde reprodutiva e dos dereitos laborais das mulleres embarazadas ou en proceso de maternidade** debe estar

integrada nas avaliacións de riscos laborais dende unha perspectiva preventiva. Isto implica realizar unha análise exhaustiva dos postos de traballo que contemple todas as fases do ciclo reprodutivo (incluída a etapa preconcepcional), de modo que se anticipen e reduzan os riscos que poidan afectar á fertilidade, ao embarazo, ao parto ou á lactación.

Outro factor crítico para a garantía de espazos laborais seguros e dignos para as traballadoras é a dispoñibilidade adecuada de **instalacións hixiénicas e de descanso**. Os baños e espazos de descanso deben ser limpos, seguros e, cando proceda, segregados por sexos.

Finalmente, resulta imprescindible avanzar na garantía de **condicións dignas durante a menstruación**, un aspecto que moitas organizacións están comezando a abordar. Esta atención implica facilitar o acceso gratuíto a produtos hixiénicos adecuados, dispoñer de espazos apropiados para o descanso e promover un cambio cultural que elimine o estigma e a discriminación asociados ao ciclo menstrual, de xeito que se consolide un compromiso real coa equidade e o benestar integral das traballadoras.

Un aspecto fundamental é o **recoñecemento da menopausa como unha cuestión relevante de saúde** no traballo. Os síntomas físicos e emocionais (sufocación, fatiga, alteracións do sono etc.) asociados a esta etapa teñen un impacto significativo na calidade de vida laboral das mulleres e poden crear inseguridade. Por iso, resulta imprescindible que as empregadas falen desta etapa abertamente para que as empresas ofrezan adaptacións, como, por exemplo:

- Axustes ambientais (controlar a temperatura e a ventilación ou ofrecer roupa de traballo lixeira).
- Flexibilidade horaria ou opcións de teletraballo, especialmente durante os períodos con síntomas intensos.
- Espazos para hidratarse e refrescarse con frecuencia.
- Inclusión de propostas específicas sobre saúde menopáusica nos plans de igualdade ou protocolos de saúde laboral.
- Formación e campañas de sensibilización para eliminar estigmas e fomentar a comprensión.

En relación coa osteoporose, enfermidade que afecta predominantemente ás mulleres tras a menopausa debido á diminución da densidade ósea, débense contemplar adaptacións específicas nos postos de traballo. Estas poden incluír a modificación das tarefas e a utilización de equipos ergonómicos adecuados, así como o recoñecemento desta patoloxía como discapacidade en casos que así o requiran, para protexer a saúde das traballadoras e garantir a súa integridade física.

No ámbito da prevención, é fundamental abordar a **exposición diferencial a substancias perigosas**, tales como produtos químicos, biolóxicos ou tóxicos, que poden afectar ás mulleres de forma distinta en función das súas características fisiolóxicas. A avaliación de riscos debe garantir o **uso de EPI deseñados especificamente para o corpo feminino**, dado que os modelos unisex non sempre ofrecen a seguridade e eficiencia necesarias para protexer adecuadamente as mulleres fronte a estes riscos.

Así mesmo, resulta crucial o recoñecemento e a compensación adecuada das **enfermidades laborais que inciden de forma maioritaria na poboación feminina**. Un exemplo significativo é o recoñecemento recente das patoloxías musculoesqueléticas derivadas do traballo en sectores como a hostalería, que afectaban a numerosas traballadoras e que, tras unha loita colectiva, foron recoñecidas oficialmente como enfermidades profesionais en España. Este tipo de avances evidencia a importancia de incorporar unha perspectiva de xénero na definición e clasificación das enfermidades laborais.

Para que as políticas de saúde e seguridade sexan verdadeiramente eficaces e xustas, deben fundamentarse en datos empíricos desagregados por sexos, garantir a participación activa das traballadoras en todos os procesos de planificación e decisión, e incluír formación continua en materia de igualdade e xénero para todas as persoas implicadas.

QUE APRENDICHES?

Nesta unidade didáctica aprendiches que:

- Os TME son un exemplo dos riscos derivados dunha organización do traballo que non ten en conta a diversidade corporal nin os ciclos vitais das traballadoras. Estes problemas non son inevitables, senón que poden previr-se mediante accións específicas que inclúan o redeseño dos espazos laborais, a dotación de equipos adaptados, a formación en ergonomía e o respecto polos ritmos e límites das persoas.
- Os programas de benestar laboral e as políticas feministas nas organizacións son ferramentas clave para avanzar cara a espazos máis habitables, xustos e sostibles.
- É esencial implementar criterios que respecten os ciclos vitais das mulleres, a fin de promover contornos de traballo inclusivos, respectuosos e que coiden a diversidade das persoas que os habitan.

AUTOAVALIACIÓN

1. O sexo da persoa traballadora non inflúe na avaliación do risco durante a manipulación manual de cargas, pero si a idade e a condición física da persoa traballadora.

- a. Verdadeiro.
- b. Falso.

2. Que medida non formaría parte dun programa de benestar laboral con perspectiva de xénero?

- a. Acceso a produtos de hixiene menstrual.
- b. Supresión das pausas para evitar distraccións.
- c. Flexibilidade horaria e dereito á desconexión.
- d. Formación en saúde emocional e prevención de violencias.

3. Propón tres medidas que debería incorporar un programa de benestar laboral feminista e explica por que son importantes.

SOLUCIÓN

1. b. Para evitar riscos de TME á hora de manipular cargas manuais, terase en conta, ademais doutros factores, a idade e o sexo da persoa, que farán que varíe o peso da carga segundo os seguintes valores:

Límites establecidos para o manexo de cargas



2. b. Esta medida vai en contra do benestar laboral, xa que aumenta a fatiga e o risco de lesións. Ademais, ignora as necesidades fisiolóxicas e sociais das traballadoras, polo que non encaixa nun enfoque de xénero.

3. Un programa de benestar laboral con perspectiva de xénero podería incluír:

- Flexibilidade horaria e dereito á desconexión, para favorecer a conciliación da vida persoal e laboral.
- Acceso gratuíto a produtos de hixiene menstrual e espazos de descanso axeitados, para garantir a dignidade e a saúde das traballadoras durante o período.
- Adaptación ergonómica dos postos e dos EPI, para previr lesións ao ter en conta a diversidade corporal das mulleres.

4 Conciliación laboral e familiar no comercio

4.1. Medidas de conciliación: flexibilidade horaria, permisos e adaptacións de xornada laboral

O concepto de **conciliación** fai referencia ao conxunto de medidas, políticas e prácticas destinadas a compatibilizar as obrigas profesionais coas responsabilidades persoais e familiares, de xeito que se garanta o equilibrio entre ambas as esferas.

O dereito á conciliación da vida laboral, familiar e persoal constitúe un pilar esencial da normativa laboral vixente e un elemento clave na estratexia preventiva dos riscos psicosociais no ámbito profesional. Esta cuestión adquire unha especial relevancia no sector do comercio, caracterizado pola elevada presenza feminina, a rotación de quendas e a prolongación da xornada en períodos de elevada actividade, factores que dificultan a compatibilidade coas obrigas persoais e familiares das persoas traballadoras.

As empresas do sector comercial, no seu rol de entidades empregadoras, deben ofrecer unha serie de **medidas de conciliación**, dentro do plan de igualdade, que lle permitan ao seu persoal compatibilizar o traballo con outras actividades esenciais da súa vida persoal.



Exemplos de medidas de conciliación son as relativas á **flexibilidade espacial** (traballo a distancia ou mobilidade xeográfica), os **beneficios sociais** (seguros médicos, de vida, accidentes etc.), **melloras de permisos** (ampliación do permiso de maternidade, paternidade ou lactación) ou **medidas para a organización temporal** (horario flexible de entrada e saída, xornada intensiva os venres ou en períodos específicos como a adaptación aos horarios escolares, xornada intensiva no verán, vacacións flexibles ou distribución personalizada da xornada).

Estas medidas son clave para avanzar cara á igualdade efectiva entre mulleres e homes. Con todo, para que a conciliación sexa unha estratexia efectiva neste proceso, as medidas non deben estar exclusivamente dirixidas ás mulleres, senón que deben ser accesibles tanto para elas como para eles. Neste sentido, un dos eixes fundamentais para o fomento da conciliación no comercio consiste en promover a **corresponsabilidade**, que implica que os homes asuman a súa parte das responsabilidades no ámbito doméstico, como o coidado dos fillos e fillas ou doutras persoas con dependencia. Isto implica cuestionar o modelo tradicional que lles atribúe ás mulleres a responsabilidade principal das tarefas de coidado, para favorecer que homes e mulleres, en igualdade de condicións, accedan ás distintas medidas de conciliación dispoñibles e as empreguen. Así mesmo, se é necesario, resulta relevante establecer **canles estables de diálogo** entre a dirección da empresa e a representación legal das persoas traballadoras, co fin de adaptar as condicións laborais ás diversas realidades familiares presentes no cadro de persoal.

A falta de medidas de conciliación axeitadas afecta de maneira desproporcionada ás mulleres, sobre as que segue recaendo maioritariamente o peso das tarefas de coidado e atención familiar. Esta realidade contribúe á perpetuación de desigualdades de xénero no emprego, de xeito que limita as oportunidades de promoción profesional, estabilidade laboral e benestar das traballadoras.



Algúns pequenos negocios do sector do comercio galego decidiron poñer os labores de coidado e benestar persoal no centro, priorizando a conciliación fronte ao ritmo habitual de produtividade. Tomaron medidas como pechar determinadas tardes á semana para pasar máis tempo coa familia ou establecer diferentes períodos de peche ao ano despois das campañas máis intensas (Dacosta, 2024).

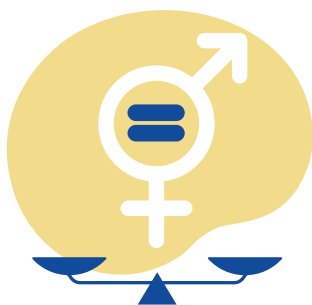
Así mesmo, a adaptación das medidas de conciliación a situacións de especial vulnerabilidade, como as familias monoparentais ou aquelas con membros dependentes a cargo, representa un exemplo de discriminación positiva que permite corrixir desigualdades estruturais, de modo que se garante un trato

xusto e equitativo a quen se atopa en condicións obxectivas de maior necesidade de apoio.



A maioría das familias monoparentais en España están encabezadas por mulleres que asumen en solitario a responsabilidade do coidado e dos sustento das súas fillas e fillos. Esta realidade reflicte a persistencia da desigualdade de xénero na distribución das tarefas de coidado e na conciliación da vida laboral e familiar.

As **consecuencias** de implementar as medidas de conciliación e corresponsabilidade na empresa son, segundo o informe do Ministerio de Igualdade titulado «Boas prácticas de conciliación e corresponsabilidade nas empresas con distintivo “Igualdade na empresa” (Rede DIE)», as seguintes:



- Diminuír a fenda salarial.
- Aumentar o número de mulleres en postos de dirección.
- Atraer o talento feminino.

Entre as medidas de conciliación, tamén destaca o dereito a solicitar **adaptacións razoables e proporcionadas da duración e distribución da xornada**, recollido no Estatuto dos traballadores. Cómpre sinalar que estas solicitudes deben basearse en razóns obxectivas relacionadas co coidado dos fillos e fillas menores, persoas con dependencia ou outras circunstancias familiares debidamente xustificadas. As empresas están obrigadas a valorar estas peticións con criterios de razoabilidade e proporcionalidade, e a emitir a súa resposta motivada por escrito no caso de denegación.



A oferta de xornadas a tempo parcial debe entenderse como unha medida voluntaria, reversible e protexida fronte á precarización, de modo que poida servir como instrumento real de conciliación e non como factor de segmentación ou desigualdade laboral. A mesma lóxica debe aplicarse á rotación das quendas de traballo en fins de semana e festivos, a fin de evitar a concentración reiterada destas tarefas nas mesmas persoas, o que adoita incidir negativamente na calidade da súa vida persoal e familiar.

No eido dos **permisos laborais**, cabe remontarse ao ano 1995 para destacar a **Cuarta Conferencia Mundial sobre as Mulleres**, en que xa os 189 estados participantes recoñeceron a necesidade de promover unha repartición máis equitativa das responsabilidades laborais e familiares entre mulleres e homes. No contexto da Unión Europea, a maternidade e a paternidade foron incorporadas de maneira progresiva ás políticas comunitarias a través de diversas directivas. Entre elas, destacan a **Directiva 92/85/CEE**, do 19 de outubro e a **Directiva 96/34/CE**. Ambas supuxeron un avance importante na integración da perspectiva de xénero nas condicións laborais, ao recoñecer que a igualdade efectiva require garantir dereitos específicos vinculados aos coidados.

Dende este marco internacional e comunitario, no ámbito estatal fóronse introducindo avances progresivos mediante diferentes reformas normativas que ampliaron e reforzaron os dereitos de conciliación tanto no recoñecemento dos permisos como na incorporación da coresponsabilidade como pilar fundamental. Como punto de referencia específico en materia de conciliación a nivel estatal cabe ter presente a **Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras** como punto de partida á hora de establecer unha regulación específica neste ámbito. Non obstante, a principal conquista en materia de igualdade no ámbito laboral foi a **Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes**. Esta norma establece por primeira vez un marco legal sólido e transversal para promover unha igualdade real, e inclúe o dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral entre os seus piares.

Nesta liña, o **Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e**

homes no emprego e a ocupación foi o encargado de poñer en práctica a corresponsabilidade previamente recoñecida ao igualar por primeira vez o permiso de nacemento e coidado para ambos os proxenitores.



Nos últimos vinte anos, os permisos parentais experimentaron un avance histórico na conciliación e na corresponsabilidade, especialmente para os pais, que en 2007 apenas tiñan dereito a 2 días de permiso tras o nacemento. En menos de dúas décadas, España pasou de contar cunha igualdade principalmente teórica a recoñecer e garantir permisos igualitarios, remunerados e equiparados entre mulleres e homes.

En definitiva, a lexislación contempla un conxunto de dereitos destinados a cubrir situacións familiares que requiren a presenza ou a atención directa da persoa traballadora. Na actualidade, en consecuencia do **Real Decreto-lei 9/2025, do 29 de xullo, polo que se amplía o permiso de nacemento e coidado**¹, o permiso por nacemento e coidado ten unha duración total de 19 semanas, das cales 17 corresponden ao permiso principal, igual e intransferible para cada proxenitor ou proxenitora. As 6 primeiras semanas deben gozarse obrigatoriamente de maneira ininterrompida, a xornada completa e inmediatamente despois do parto ou da resolución de adopción, acollemento ou garda. Esta medida contribúe a favorecer a corresponsabilidade e a garantir o coidado directo nos primeiros días de vida ou convivencia da crianza.

No caso das familias monoparentais, o permiso amplíase ata 28 semanas, que deberán ser gozadas durante os 12 primeiros meses dende o nacemento ou,

¹ Real Decreto-lei 9/2025, do 29 de xullo, polo que se amplía o permiso de nacemento e coidado, mediante a modificación do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, e o texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 8/2015, do 30 de outubro, para completar a transposición da Directiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeo e do Consello, do 20 de xuño de 2019, relativa á conciliación da vida familiar e a vida profesional dos proxenitores e os coidadores, e pola que se derroga a Directiva 2010/18/UE do Consello.

nos supostos de adopción, acollemento ou garda, no ano posterior á resolución xudicial ou administrativa.

Cómpre subliñar igualmente o **permiso de lactación**, que habilita para ausentarse unha hora diaria do posto de traballo ata que o menor faga nove meses. Así mesmo, pode optarse pola redución proporcional da xornada ou pola acumulación do tempo correspondente en días completos, en función do pactado no convenio ou acordo colectivo aplicable.

A normativa tamén garante **permisos retribuídos** ante circunstancias de especial relevancia familiar, como o falecemento, accidente ou enfermidade grave de familiares ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, así como en casos de hospitalización ou intervención cirúrxica maior que requira repouso domiciliario. A duración destes permisos varía segundo a situación e a necesidade de desprazamento, ao garantir un mínimo de dous días que poden ampliarse a catro.

Outra medida de conciliación de especial relevancia é a **redución de xornada**, que permite axustar o tempo de traballo diario entre un oitavo e a metade da xornada habitual, con diminución proporcional do salario. Este dereito está orientado ao coidado de fillos e fillas menores de doce anos, persoas con discapacidade ou familiares ata o segundo grao que non poidan valerse por si mesmos. Nos supostos de enfermidade grave ou oncolóxica de fillas e fillos menores, esta redución pode acadar o cincuenta por cento da xornada, cun tratamento específico en materia de prestacións da Seguridade Social.

Así mesmo, o ordenamento reconece o **dereito á excedencia para o coidado de fillos, fillas e familiares con dependencia**, cunha duración máxima de tres e dous anos, respectivamente. Durante este período, a persoa traballadora conserva o dereito á reserva do seu posto de traballo durante o primeiro ano —ou superior en casos de familia numerosa ou monoparental—, así como ao cómputo deste tempo para os efectos de antigüidade e cotización.



No primeiro semestre de 2025, en Galicia tramitáronse 723 excedencias por coidado de crianzas ou persoas dependentes. Da cifra total, o 81 % foron solicitadas



por mulleres. Se ben é certo que o número de homes que fan uso destes permisos se incrementou levemente, a proporción é inferior a 2 homes de cada 10 solicitudes. (Pombo, 2025).

As persoas traballadoras que fan uso destas medidas gozan dunha **protección reforzada** fronte a calquera decisión empresarial de carácter discriminatorio ou represivo, de modo que se considera nulo calquera despedimento ou modificación das condicións de traballo motivados polo exercicio destes dereitos de conciliación. Ademais, garántese a reincorporación efectiva ao posto ou a un de categoría equivalente tras finalizar o período de adaptación, redución ou excedencia solicitada.

A implantación real e efectiva destas medidas transcende o ámbito puramente legal e constitúe unha ferramenta imprescindible para a prevención de riscos psicosociais no sector do comercio. A súa correcta aplicación contribúe a reducir o impacto das esixencias laborais na saúde mental, física e social das traballadoras, de xeito que favorece un contorno de traballo máis sostible, equitativo e respectuoso coa diversidade das situacións persoais e familiares do persoal.

4.2. Apoio á conciliación laboral e familiar para as traballadoras no sector do comercio: programas e políticas de apoio

A conciliación efectiva entre o ámbito laboral e persoal esixe a intervención coordinada de diferentes axentes sociais e institucionais. Tamén sucede no sector do comercio, onde as características do propio mercado afectan de maneira directa e desproporcionada ás mulleres traballadoras.

As políticas públicas desenvolvidas polas distintas administracións constitúen un instrumento esencial para reducir as barreiras estruturais que dificultan o acceso e a permanencia das mulleres no emprego remunerado, especialmente en sectores como o do comercio. Entre estas medidas salientan as **bonificacións dirixidas ás empresas que contraten persoal en situación de excedencia ou de redución de xornada por razóns de coidado familiar**, de xeito que se contribúe á reinserción laboral destas persoas sen que a organización soporte un custo económico adicional. Ademais, promóvese a creación e

o **financiamento de recursos de apoio á conciliación**, como escolas infantís, centros de día ou servizos de respiro familiar, que facilitan a cobertura das necesidades de coidado en situacións de dependencia e infancia, co que se evita que estas tarefas recaian exclusivamente nas traballadoras.

No sector do comercio, de igual forma que ocorre noutros sectores caracterizados por unha elevada feminización do cadro de persoal, contar con medidas de apoio para garantir a conciliación laboral e familiar segue sendo un dos principais retos. Neste contexto, as axudas públicas destinadas á conciliación xogan un papel fundamental para reducir as desigualdades.

A Xunta de Galicia publica liñas de axuda como medidas de fomento da coresponsabilidade, como a recollida na Orde, do 1 de xullo de 2025, pola que se convocan axudas dirixidas a apoiar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Paralelamente, existen **liñas de subvención** orientadas a favorecer a **elaboración e implementación de plans de igualdade e conciliación nas empresas**, especialmente nas que non superan o limiar de 50 persoas empregadas, en que esta obriga é legalmente esixible. Estes instrumentos permiten adaptar as políticas internas das empresas ás realidades concretas das súas traballadoras e traballadores, e introducir medidas organizativas que faciliten a conciliación sen afectar á produtividade nin á competitividade do negocio.



Os plans de igualdade teñen un carácter obrigatorio nos seguintes casos:

- Empresas compostas por 50 ou máis persoas traballadoras.
- Empresas obrigadas polo convenio colectivo de aplicación.
- Empresas en que a autoridade laboral o acorde nun procedemento sancionador.

En Galicia, igual que noutras comunidades autónomas, cómpre destacar a posta en marcha de programas específicos como o **Plan Corresponsables**,

unha política pública, vinculada coa Secretaría de Estado de Igualdade e contra a Violencia de Xénero do Ministerio de Igualdade, que financia proxectos destinados a garantir o dereito aos coidados. Esta iniciativa desenvólvese en colaboración coas comunidades e cidades autónomas.

De maneira máis específica, pódense identificar dentro do Plan Corresponsables cinco **liñas de acción financiáveis**:

1. Servizos de coidados profesionalizados para facilitar a conciliación de familias con persoas menores a cargo de ata 16 anos e fomento do emprego neste sector profesional.
2. Formación e sensibilización para impulsar modelos de masculinidades igualitarias e corresponsabilidade.
3. Medidas para o impulso da cualificación profesional «Atención a persoas non-dependentes con necesidades de coidados no contorno cotián» e doutras cualificacións análogas.
4. Estudos e traballos técnicos sobre masculinidades igualitarias e corresponsables, corresponsabilidade, coidados e usos do tempo.
5. Avaliación das actividades do Plan Corresponsables no ámbito territorial das comunidades autónomas e cidades de Ceuta e Melilla.

No ámbito empresarial, as **políticas de responsabilidade social corporativa** (RSC) ou de **responsabilidade social empresarial** (RSE) refírense ao compromiso voluntario das empresas co desenvolvemento social, económico e ambiental sostible. No ámbito laboral, a RSC implica asumir un papel activo na mellora das condicións de traballo, na promoción da igualdade de oportunidades e na protección da saúde e benestar das persoas traballadoras, indo máis alá do cumprimento estrito das obrigas legais. A adopción de horarios previsibles e racionais, a introdución de bancos de horas para necesidades familiares ou a facilitación do traballo a distancia nas funcións que o permitan (como tarefas administrativas ou xestión de pedidos en liña) constitúen boas prácticas que contribúen a un modelo de relación laboral máis sostible e xusto.

Seguindo nunha liña de boas prácticas e recoñecemento, cabe ter presente a **Certificación Galega de Excelencia en Igualdade**, un distintivo promovido

pola Xunta de Galicia para recoñecer as empresas que destacan pola aplicación efectiva das políticas en materia de igualdade.

Estas iniciativas, lonxe de supoñer un prexuízo para as organizacións, demostraron a súa eficacia en termos de produtividade, motivación do persoal, redución do absentismo e fidelización do talento, aspectos clave nun sector como o comercio, fortemente afectado pola rotación de persoal e pola temporalidade contractual.

Cómpre tamén salientar a relevancia dos **recursos complementarios** postos á disposición das persoas traballadoras para reforzar o seu dereito á conciliación. Neste sentido, o asesoramento individualizado por parte dos servizos de prevención de riscos laborais, sindicatos ou comités de empresa resulta esencial para garantir o acceso efectivo á información sobre dereitos, procedementos e medidas de conciliación dispoñibles. Así mesmo, a formación específica en coresponsabilidade e igualdade de xénero, dirixida tanto a mandos intermedios como á totalidade do cadro de persoal, contribúe a xerar unha cultura organizacional favorable á conciliación, así como a reducir o risco de discriminación indirecta ou de penalización profesional asociada ao exercicio destes dereitos.

A esixencia legal de establecer plans de igualdade en determinadas empresas representa tamén unha ferramenta de control e garantía imprescindible. Estes plans deben incluír obrigatoriamente un diagnóstico da situación de conciliación e medidas específicas destinadas a corrixir desigualdades e a facilitar o exercicio real e efectivo dos dereitos recoñecidos en materia de conciliación da vida laboral e familiar.

QUE APRENDICHES?

Nesta unidade didáctica aprendiches que:

- A elevada feminización do sector comercio sector, unida á súa alta demanda de dispoñibilidade horaria, á obrigatoriedade de traballar en fins de semana e campañas estacionais e á escasa previsibilidade dos cuadrantes laborais, converte a promoción da conciliación nun desafío prioritario para a saúde laboral e a igualdade de oportunidades.
- A análise das medidas e políticas de conciliación existentes permite constatar que o marco normativo actual ofrece instrumentos que poden e deben ser aproveitados polas empresas para previr riscos psicosociais e garantir condicións laborais dignas e saudables.
- A existencia legal destas medidas resulta insuficiente se non se acompaña dunha vontade real das organizacións para facilitar o seu exercicio, eliminar as barreiras organizativas e culturais que dificultan a súa aplicación e promover a corresponsabilidade efectiva entre mulleres e homes no ámbito dos coidados.
- As administracións públicas desempeñan un papel clave mediante o impulso de programas de apoio, subvencións e servizos de conciliación que complementan o labor das empresas.

AUTOAVALIACIÓN

1. A maioría das familias monoparentais de España están encabezadas por homes que asumen en solitario a responsabilidade do coidado das fillas e fillos.

- a. Verdadeiro.
- b. Falso.

2. Que papel xogan as Administracións públicas no apoio á conciliación no sector do comercio?

- a. Obrigar as traballadoras a aceptar calquera quenda.
- b. Suprimir permisos laborais nas campañas de alta actividade.
- c. Ofrecer programas, axudas e servizos que faciliten a conciliación familiar e laboral.
- d. Establecer límites á duración das excedencias legais.

3. En agosto de 2025, o permiso por nacemento e coidado de fillas e fillos ten unha duración total de...

- a. 16 semanas.
- b. 17 semanas.
- c. 19 semanas.
- d. 25 semanas.

SOLUCIÓN

1. b. A maioría das familias monoparentais en España están encabezadas por mulleres que asumen en solitario a responsabilidade do coidado e dos sustento das súas fillas e fillos. Esta realidade reflicte a persistencia da desigualdade de xénero na distribución das tarefas de coidado e na conciliación da vida laboral e familiar.
2. c. As administracións públicas desempeñan un papel clave mediante o impulso de programas de apoio, axudas e servizos de conciliación que complementan o labor das empresas.
3. c. O Consello de Ministros do Goberno de España aprobou o 29 de xullo de 2025 a ampliación en tres semanas do permiso de nacemento e coidado de menor, que pasa de 16 semanas a 19, das cales 17 corresponden ao permiso principal, igual e intransferible para cada proxenitor ou proxenitora. Esta medida contribúe a favorecer a corresponsabilidade e a garantir o coidado directo nos primeiros días de vida ou convivencia da crianza.

5 Formación, sensibilización e cumprimento normativo en materia de igualdade e riscos laborais

5.1. Formación en prevención de riscos laborais específicos do comercio

A formación en prevención de riscos laborais constitúe un dereito básico das persoas traballadoras, así como unha obriga legal das empresas, segundo o establecido no artigo 19 da **Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais**:

- «1. En cumprimento do deber de protección, o empresario deberá garantir que cada traballador reciba unha formación teórica e práctica, suficiente e adecuada, en materia preventiva, 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 formación deberá estar centrada especificamente no posto de traballo ou función de cada traballador, adaptarse á evolución dos riscos e á aparición doutros novos e repetirse periodicamente, se fose necesario.
2. A formación á que se refire o apartado anterior deberá impartirse, sempre que sexa posible, dentro da xornada de traballo ou, na súa falta, noutras horas, pero co desconto naquela do tempo investido. A formación poderase impartir pola empresa mediante medios propios ou concertándoa con servizos alleos, e o seu custo non recaerá en ningún caso sobre os traballadores.»

Esta norma establece que a formación debe ser teórica e práctica, suficiente e adecuada aos riscos específicos do posto de traballo, así como desenvolverse preferentemente durante a xornada laboral e sen custo para a persoa traballadora. Así mesmo, a formación debe actualizarse sempre que se produzan modificacións nas condicións de traballo ou na natureza dos riscos.

Á hora de planificar a formación en prevención de riscos laborais específicos do comercio, terase en conta o **acceso á información**, é dicir, deberase informar o persoal, no momento da incorporación e de maneira periódica, sobre os riscos do seu posto, así como sobre as medidas de protección dispoñibles. Esta información debe ter en conta as posibles diferenzas segundo o sexo, a idade ou outras condicións persoais que poidan incidir na exposición ou vulnerabilidade fronte a certos riscos.

A formación xeral en prevención de riscos (principios preventivos xerais, procedementos de actuación ante emerxencias, funcionamento dos EPI etc.), tamén ten que ir acompañada de **formación ao persoal de comercio sobre os riscos específicos do seu posto de traballo**. Esta formación debería contemplar os seguintes temas, incluíndo as diferenzas por sexo na exposición ou a vulnerabilidade aos citados riscos:

Sobreesforzos  Hixiene postural e ergonomía básica, adaptación do posto do traballo, uso de axudas mecánicas etc.	Caídas  Mantemento de chans e espazos libres de perigos, EPI adecuados, utilización segura de escadas etc.
Temperatura  Control ambiental, pausas en ambientes extremos, uso de roupa axeitada etc.	Contaminación química e biolóxica  Lectura de etiquetas e fichas de seguridade, uso de luvas e máscaras, almacenamento seguro etc.
Radiacións  Uso de pantallas protectoras, pausas visuais, control da intensidade luminosa e tempo de exposición etc.	Risco eléctrico  Formación sobre seguridade eléctrica básica, revisión periódica de instalacións, desconexión segura de equipos etc.
Cortes e contusións  Uso de EPI, formación en manexo seguro de ferramentas, orde e limpeza etc.	Incendios  Formación en uso de extintores, plans de evacuación, recoñecemento de sinais etc.
Estrés laboral  Xestión do estrés, habilidades de comunicación e atención ao cliente, prevención da fatiga mental etc.	Acoso laboral ou por razón de sexo  Protocolo de actuación e vías de denuncia, formación en igualdade etc.

Desconexión dixital



Límites non uso das tecnoloxías fóra da xornada, conciliación e saúde mental etc.



A Federación Galega de Comercio puxo en marcha cursos gratuítos de prevención dirixidos a persoas traballadoras e persoas autónomas do comercio. O obxectivo destes programas é sensibilizar e asesorar sobre os riscos reais do sector, a fin de reducir a sinistralidade laboral do sector con máis accidentes de traballo na comunidade.

Resulta imprescindible desenvolver estas accións formativas e informativas que integren de maneira transversal a perspectiva de xénero en todas as etapas da xestión preventiva, tendo en consideración que a exposición aos riscos pode variar segundo o sexo, a idade ou outras características. Desta maneira, incorporar a perspectiva de xénero na formación específica de riscos implica (Egarsat, 2020):

- Adaptar a formación preventiva á avaliación de riscos da empresa, tendo en conta as posibles diferenzas na exposición a riscos entre mulleres e homes.
- Ofrecer formación específica ao persoal con responsabilidades de liderado para que poida detectar situacións de risco nos seus equipos dende unha perspectiva de xénero.
- Impartir formación obrigatoria para todo o persoal sobre acoso laboral, sexual e por razón de sexo, enmarcada dentro dunha política activa de tolerancia cero, coñecida e visibilizada internamente.
- Integrar contidos de igualdade de xénero nas accións formativas preventivas, en especial para o persoal técnico de prevención, coordinación e representación legal das persoas traballadoras.

- Organizar as formacións en horarios que faciliten a participación de todo o persoal, respectando os tempos de conciliación laboral e familiar.
- Priorizar a contratación de entidades formadoras que contén cun enfoque de traballo baseado na igualdade e na perspectiva de xénero.
- Revisar e adaptar os materiais didácticos para garantir o uso de linguaxe non-sexista, imaxes representativas de ambos os sexos e contidos libres de estereotipos de xénero.

5.2. Campañas e iniciativas de sensibilización

As **campañas e iniciativas de sensibilización** son unha estratexia eficaz das empresas como parte da súa responsabilidade social corporativa ou dos seus esforzos por crear e promocionar espazos de igualdade respectuosos. Ofrecen flexibilidade e ampla cobertura para abordar distintos temas, como, por exemplo:

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

Deste modo, entre os principais **obxectivos** destas campañas e iniciativas destacan:

- Difundir o coñecemento dos dereitos laborais en materia de igualdade.
- Visibilizar desigualdades existentes e promover a reflexión crítica sobre elas.
- Sensibilizar o persoal fronte ao acoso sexual e por razón de sexo.

- Mellorar a convivencia e as relacións interpersoais nos equipos de traballo.
- Proxectar unha imaxe corporativa de empresa comprometida coa igualdade real e efectiva.



Tanto os plans de igualdade (obrigatorios en empresas de máis de 50 persoas traballadoras) como os protocolos contra o acoso sexual e por razón de sexo (obrigatorios con independencia do tamaño da empresa) son instrumentos esenciais para consolidar espazos laborais igualitarios.

O atractivo das campañas e iniciativas 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. Así, poden materializarse a través de formación específica, vídeos, carteis, pósters, infografías, charlas, obradoiros ou campañas de comunicación interna, pero tamén mediante a creación de espazos de diálogo en que se fomente a participación activa das persoas traballadoras.

Exemplos concretos de campañas no sector do comercio poderían incluír **accións** como:

- A colocación de carteis informativos nas zonas comúns (vestiarios, zonas de descanso ou acceso ao establecemento) sobre como identificar e afrontar o acoso sexual ou por razón de sexo, ou información de interese sobre a prevención de riscos con perspectiva de xénero.
- A difusión de vídeos breves co testemuño de traballadoras do sector falando sobre carga mental, riscos feminizados ou acoso.
- Accións durante datas clave (por exemplo, o 8 de marzo, Día Internacional da Muller) como obradoiros breves ou concursos de boas prácticas en igualdade entre o persoal.
- A distribución dun díptico sinxelo cos dereitos en materia de conciliación e medidas específicas da empresa.

CAMPAÑA DE PREVENCIÓN DE RISCOS
LABORALES POR SOBRESFORZOS

86

Ademais, nas propias empresas deberán levarse a cabo **accións** que reforcen os protocolos de actuación fronte ao acoso e á discriminación no traballo, medidas de conciliación ou avaliacións de riscos con perspectiva de xénero. Entre elas, destacan as seguintes:

- Difundir activamente os protocolos e procedementos existentes, a fin de asegurar que todo o persoal saiba como actuar, a quen dirixirse e que pasos seguir ante situacións de risco, acoso ou conflito.
- Supervisar que as accións formativas e informativas se están realizando con regularidade, que chegan a todas as persoas e que se adaptan á realidade cambiante da empresa.
- Avaliación periódica do grao de implementación das medidas previstas, tanto no eido da prevención como no da igualdade ou da conciliación, para identificar obstáculos e oportunidades de mellora.
- Incorporar indicadores cualitativos e cuantitativos que permitan medir o impacto das accións realizadas: número de persoas formadas, percepción do clima laboral, participación en campañas, cumprimento de protocolos etc.
- Impulsar espazos de participación real do persoal e da representación legal, como canles de suxestións, consultas periódicas ou avaliacións compartidas.

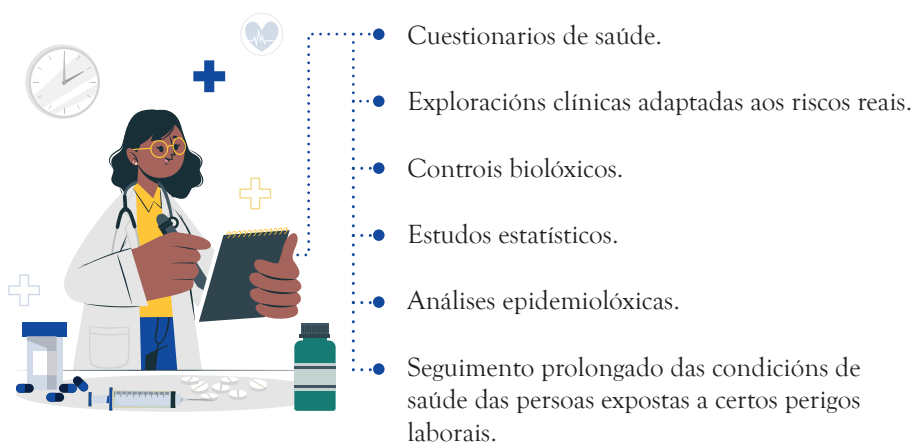


A empresa Gadis organizou en 2024 a terceira xornada para visibilizar o papel das mulleres profesionais de diferentes sectores baixo o nome «Mulleres rurais: imprescindibles para o desenvolvemento sostible». A iniciativa reuniu a produtoras, representantes de empresas familiares galegas, responsables de empresas agroalimentarias e persoal da propia cadea de supermercados. Este evento puxo o foco na conciliación, o relevo xeracional, a sostibilidade e o apoderamento feminino no rural. (Carballo Hervella, 2024).

5.3. Vixilancia da saúde laboral e programas de saúde ocupacional con perspectiva de xénero

A **vixilancia da saúde laboral** é o conxunto de accións preventivas destinadas a protexer e mellorar a saúde das persoas traballadoras mediante a identificación, a avaliación e o control dos riscos presentes no contorno de traballo, así como dos seus posibles efectos sobre o organismo. Constitúe unha das ferramentas clave dentro do sistema de xestión da prevención de riscos laborais, e está regulada pola Lei 31/1995 e polo Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o regulamento dos servizos de prevención, entre outras normativas.

A vixilancia da saúde non debe entenderse como unha actuación illada nin limitarse unicamente á realización de recoñecementos médicos periódicos. Inclúe tamén o uso doutras ferramentas como:



Estes procedementos deben estar baseados na evidencia científica, orientados á prevención, e aplicarse con garantías de voluntariedade, confidencialidade, respecto á intimidade e non-discriminación.

No contexto do comercio galego, onde a presenza feminina é maioritaria, resulta esencial incorporar unha perspectiva de xénero na planificación e execución da vixilancia da saúde. Isto significa recoñecer que os homes e as mulleres non están igualmente expostos aos mesmos riscos laborais, nin os experimentan da mesma forma, debido a factores biolóxicos, sociais, organizativos e culturais.

As traballadoras destes sectores adoitan enfrontarse a riscos infrarrepresentados nos sistemas tradicionais de avaliación, como:

- Posturas forzadas ou repetitivas durante longos períodos de tempo.
- Cargas estáticas prolongadas.
- Exposición continuada a factores psicosociais, como a presión emocional derivada da atención ao público.
- Situacións de acoso sexual ou por razón de sexo.
- Dobre carga laboral (asalariada e doméstica), con consecuencias físicas e mentais.

Para que a vixilancia da saúde cumpra co seu obxectivo preventivo e responda de forma axustada á realidade das condicións laborais, é fundamental que se desenvolva atendendo a unha serie de **principios**:

- **Adaptada aos riscos específicos do posto de traballo:** debe basearse nunha avaliación rigorosa e actualizada dos riscos reais asociados a cada posto e ás condicións particulares das persoas que o ocupan, ademais de integrarse plenamente na política preventiva da empresa.
- **De carácter voluntario, salvo excepcións legais:** a participación é voluntaria, agás nos casos establecidos no artigo 22 da Lei 31/1995 (actividades de especial perigosidade, protección de terceiros ou seguimento de condicións de saúde relacionadas co traballo). Nestes casos, a obrigatoriedade debe estar xustificada, consultada e ser proporcional.
- **Con garantía de confidencialidade e protección de datos:** os datos médicos persoais son confidenciais. A empresa unicamente poderá acceder ás conclusións preventivas (por exemplo, apto/a para o posto), nunca a información clínica detallada. Esta garantía non só está amparada pola normativa laboral, senón tamén pola Lei orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais.
- **Con participación das persoas traballadoras:** é fundamental a implicación do persoal e dos seus representantes (delegados/as de prevención, comités de

seguridade e saúde) para garantir a eficacia, aceptación e xustiza das medidas adoptadas.

- **Con enfoque multidisciplinario:** a vixilancia debe contar cun equipo profesional con formación en distintas disciplinas preventivas (medicina do traballo, técnicos e técnicas en prevención de riscos laborais, persoas expertas en hixiene industrial, ergonomía, psicosocioloxía aplicada etc.), o que permite unha visión integral e solucións axustadas á realidade do centro de traballo.
- **Sistemática e continuada:** debe realizarse ao longo do tempo, con recoñecementos iniciais, periódicos e tras cambios nas condicións de traballo ou ausencias prolongadas, de modo que permita un seguimento da saúde laboral e axustes preventivos.
- **Baseada en criterios epidemiolóxicos:** a análise colectiva dos datos permite detectar padróns, avaliar a eficacia das medidas e establecer prioridades. A desagregación por sexo, idade ou posto axuda a identificar desigualdades e mellorar a prevención de forma máis xusta e efectiva.



Escanea o QR e accede á páxina web do Ministerio de Sanidade, onde podes atopar información, guías e recursos en relación coa saúde laboral.



A **implantación de programas de saúde ocupacional**, ademais de complementar as accións de vixilancia da saúde individual, permiten actuar de maneira proactiva sobre os factores organizativos, ambientais e sociais que condicionan o benestar no traballo. Ademais, este tipo de programas debe ter unha perspectiva de xénero que partirá dunha análise crítica das desigualdades estruturais que afectan ás mulleres traballadoras, e incorporar medidas concretas que promovan a equidade e a inclusión.

Segundo establece a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, modificada pola Lei orgánica 10/2022 e regulado

con máis detalle no Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, todas as empresas de 50 ou máis persoas traballadoras teñen a obriga de elaborar, implantar e avaliar un **plan de igualdade**. Este instrumento non só debe atender aos aspectos de contratación, promoción ou conciliación, senón tamén integrar a dimensión preventiva e recoñecer que as desigualdades de xénero teñen consecuencias directas na saúde laboral das mulleres.

No marco da prevención de riscos laborais, os plans de igualdade representan unha oportunidade estratéxica para transformar a vixilancia da saúde e os programas ocupacionais en ferramentas máis inclusivas, equitativas e eficaces. Ao abordar os riscos dende unha mirada sensible ao sexo e ao xénero, permítennos identificar propostas diferenciadas, eliminar prácticas discriminatorias e establecer protocolos preventivos máis adecuados á diversidade da forza de traballo.

A través destes plans, pódese:

- Incorporar a vixilancia da saúde dende o diagnóstico inicial, asegurando que se analicen as desigualdades na exposición aos riscos.
- Definir medidas de acción que promovan a igualdade tamén no acceso á saúde e na prevención.
- Garantir a participación das mulleres nos comités de seguridade e saúde.
- Aplicar instrumentos de avaliación e control sensibles ao xénero, tanto na recollida como na interpretación dos datos.
- Asegurar o seguimento sanitario prolongado cando a natureza da exposición o xustifique, mesmo máis alá da finalización da relación laboral.

A integración da perspectiva de xénero na vixilancia da saúde non é só unha obriga normativa, senón unha necesidade técnica e ética para mellorar a calidade da prevención, reducir desigualdades e garantir contornos de traballo máis seguros e saudables. Así o recolle tamén a **Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo (2023-2027)**, que incorpora o obxectivo 5 «Introducir a perspectiva de xénero no ámbito da seguridade e saúde no traballo», que recoñece a saúde no traballo como un dereito fundamental.

5.4. Cumprimento da normativa

A construción de espazos laborais seguros, equitativos e saudables require a aplicación efectiva e coordinada dun conxunto de normas xurídicas que regulan, tendo en consideración os dereitos fundamentais, a igualdade entre mulleres e homes, a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, a prevención do acoso e a protección fronte aos riscos laborais, sempre dende unha perspectiva de xénero.

O **ordenamento xurídico** estatal articula unha serie de instrumentos legais que, no seu conxunto, definen o estándar de cumprimento normativo en materia de igualdade e prevención con enfoque de xénero. Entre os principais destacan:

Ámbito	Norma	Descrición	Obriga/Contido clave
Igualdade e plans de igualdade	Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.	Establece o principio de transversalidade da igualdade en todas as políticas públicas e impón ás empresas de 50 ou máis traballadoras a obrigatoriedade de dispoñer dun plan de igualdade.	Empresas de máis de 50 persoas: elaborar e implantar un plan de igualdade Diagnóstico da situación e medidas específicas Comisión de igualdade: impulsar accións de información e sensibilización como prioridade.
	Real decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación.	Introduce obrigas concretas para as empresas de carácter urxente para garantir a igualdade de trato e de oportunidades. Supón un paso decisivo cara a unha igualdade efectiva no ámbito laboral.	Inscripción obrigatoria no rexistro de plans de igualdade. Principio de transparencia retributiva: obriga de rexistro salarial e auditorías retributivas.



	Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.	Establece o desenvolvemento regulamentario dos plans de igualdade, así como a súa obrigatoriedade de inscrición no rexistro público.	
	Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.	Procura facer efectivo o dereito á igualdade de trato e a non-discriminación retributiva entre mulleres e homes.	
Conciliación da vida laboral e familiar	Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.	Primeiro marco xurídico específico en España dedicado á conciliación da vida laboral e familiar.	Horarios flexibles, permisos parentais e adaptación de xornadas. Medidas que permitan conciliar coidados sen penalizar a carreira profesional das mulleres.



Prevención do acoso sexual e por razón de sexo	Convenio 190 sobre a violencia e o acoso da Organización Internacional do Traballo	Ratificado por España, que reconece o dereito a un traballo libre de violencia e acoso, incluída a violencia de xénero, como parte do dereito á saúde laboral.	
	Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual	Reconece a violencia sexual como unha forma de violencia machista e obriga as empresas a adoptar medidas preventivas específicas fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, ao tempo que reconece expresamente o seu impacto na saúde laboral.	Considerar o acoso como risco psicosocial. Elaborar protocolos de tolerancia cero e canles seguras de denuncia. Medidas de protección e apoio ás vítimas. Formación e sensibilización específica.
	Real decreto 247/2024, do 8 de marzo, polo que se aproba o Protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo no ámbito da Administración Xeral do Estado e dos seus organismos públicos.	Desenvolve os protocolos obrigatorios de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo nas empresas, con requisitos claros de eficacia, accesibilidade e participación.	Protocolos de acoso sexual e por razón de sexo obrigatorios en todas as empresas.



Prevenção de riscos laborais	Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.	Establece no seu artigo 16 a obrigatoriedade de adaptar a acción preventiva ás características persoais das persoas traballadoras, incluídas as relacionadas co sexo, embarazo, lactación ou condición social.	Integrar a prevención na actividade xeral da empresa. Avaliación dos riscos.
	Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o regulamento dos servizos de prevención.	Regula a integración de prevención de riscos laborais en todas as actividades e niveis da empresa, e establece un marco regulador para os servizos de prevención.	Planificación da actividade preventiva.

Este marco legal xeral obriga as organizacións a integrar de forma transversal a perspectiva de xénero nas políticas de prevención e igualdade, a fin de garantir a seguridade física, psicolóxica e emocional das persoas traballadoras, especialmente das mulleres.

É importante resaltar a **Lei 7/2023**, que consolida o marco normativo galego para garantir a igualdade efectiva entre mulleres e homes, cun enfoque integral que alcanza tanto o ámbito institucional como o tecido empresarial e do terceiro sector. Esta norma impulsa a posta en marcha de medidas concretas nas organizacións, como a implantación de plans de igualdade, a promoción da conciliación e corresponsabilidade ou a elaboración de informes de impacto de xénero que avalíen as consecuencias das decisións sobre a igualdade. Non obstante, cómpre lembrar que non substitúe, senón que complementa a normativa estatal vixente: por tal motivo, as obrigas recollidas nesta norma autonómica deben entenderse como parte dun marco legal máis amplo e coherente, que articula responsabilidades a diferentes niveis.



Dende abril de 2025, o Real decreto 1026/2024, do 8 de outubro, polo que se desenvolve o conxunto planificado das medidas para a igualdade e non-discriminación das persoas LGTBI nas empresas, obriga tamén a adoptar medidas para evitar a discriminación do colectivo LGTBI, incluíndo formación, protocolos e cláusulas de igualdade en convenios colectivos.

QUE APRENDICHES?

Nesta unidade didáctica aprendiches que:

- A incorporación efectiva da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais e nas políticas de igualdade require un compromiso firme coa formación, a sensibilización e o cumprimento normativo en todos os niveis da estrutura da empresa.
- As accións formativas deben ser continuas, adaptadas ao perfil do persoal e deseñadas con contidos específicos que visibilicen as desigualdades estruturais que afectan ás mulleres no ámbito laboral.
- O cumprimento da normativa vixente debe abordarse non como unha mera obriga formal, senón como un marco técnico e ético de referencia para a mellora continua da calidade preventiva.

AUTOAVALIACIÓN

1. Segundo a Lei 31/1995, a formación en prevención de riscos laborais debe ser teórica e práctica, suficiente e adecuada, adaptada ao posto de traballo, realizarse preferentemente durante a xornada laboral e ser a cargo da persoa traballadora.

- a. Verdadeiro.
- b. Falso.

2. Sinala cal dos seguintes riscos non é específico do sector do comercio:

☐ Caídas	☐ Exposición a axentes biolóxicos de alto risco	☐ Contusións	☐ Estrés laboral
☐ Risco de soterramento	☐ Radiacións	☐ Incendios	☐ Acoso laboral ou por razón de sexo
☐ Cortes	☐ Risco de afogamento	☐ Desconexión dixital	☐ Risco eléctrico

3. A participación na vixilancia da saúde... (resposta múltiple)

- a. É de carácter obrigatorio, por normativa legal.
- b. É sistemática e continuada.
- c. É confidencial.
- d. Ten garantía de confidencialidade e protección de datos.

SOLUCIÓN

1. b. A formación debe ser teórica e práctica, suficiente e adecuada ao posto de traballo, desenvolverse preferentemente durante a xornada laboral, pero en ningún caso debe ter custo para a persoa traballadora.

2. Os riscos non-específicos do sector do comercio son o de soterramento (específico no sector da construción, sobre todo en traballos de escavación en foxos ou gabias profundas), exposición a axentes biolóxicos de alto risco (no sector sanitario, especialmente en unidades de enfermidades infecciosas, laboratorios clínicos ou servizos de urxencias) e de afogamento (risco específico de actividades que se desenvolven no medio mariño, como a pesca de altura, o marisqueo ou a acuicultura en plataformas flotantes).

☐ Caídas	☒ Exposición a axentes biolóxicos de alto risco	☐ Contusións	☐ Estrés laboral
☒ Risco de soterramento	☐ Radiacións	☐ Incendios	☐ Acoso laboral ou por razón de sexo
☐ Cortes	☒ Risco de afogamento	☐ Desconexión dixital	☐ Risco eléctrico

3. b, c e d. A vixilancia da saúde laboral é de carácter voluntario, agás nos casos establecidos no artigo 22 da Lei 31/1995 (actividades de especial perigosidade, protección de terceiros ou seguimento de condicións de saúde relacionadas co traballo). Nestes casos, a obrigatoriedade debe estar xustificada, consultada e ser proporcional.

PREGUNTAS FRECUENTES

1. A prevención de riscos laborais é responsabilidade exclusiva do persoal técnico?

Non; a prevención de riscos laborais non é responsabilidade exclusiva do persoal técnico, senón que implica a toda a estrutura organizativa. Por iso, é fundamental axustar a formación preventiva non só ao posto de traballo, senón tamén ao rol ou función que cada persoa desempeña dentro da empresa:

- Altos cargos, mandos intermedios e responsables de equipos, que deben recibir formación específica para exercer un liderado preventivo e corresponsable, recoñecer sinais de risco, promover un bo clima laboral e xestionar con equidade os tempos, os permisos e as cargas de traballo.
- Persoal técnico de prevención, que debe integrar a perspectiva de xénero nas súas avaliacións e accións preventivas, tendo en conta que os riscos poden manifestarse de forma distinta segundo o sexo ou outras características persoais (por exemplo, o embarazo, a idade ou a diversidade funcional).
- Persoal encargado da xestión de casos de acoso ou da implementación de medidas de igualdade, que require formación especializada tanto en normativa e protocolos como en habilidades para a detección, a intervención e a atención respectuosa ás persoas afectadas.
- Representación legal das persoas traballadoras, que debe estar informada e formada para poder exercer unha interlocución eficaz coa empresa en materia de saúde laboral, igualdade e prevención, e para velar pola aplicación efectiva dos dereitos laborais e da normativa vixente.

2. Cales son os sectores laborais altamente feminizados en Galicia?

Segundo a Xunta de Galicia (2024), os principais sectores con maior presenza feminina son os seguintes:

- **Actividades sanitarias e de servizos sociais:** máis do 80 % do seu persoal son mulleres, é dicir, 4 de cada 5 persoas que traballan neste ámbito. Este sector (que inclúe asistencia sanitaria, coidados, atención a maiores etc.) sitúase como o de maior proporción de emprego feminino.

- **Educación:** presenta unha elevada participación feminina, cunha presenza de case o 70 % de mulleres sobre o total de persoas empregadas.
- **Comercio por xunto e polo miúdo:** no sector comercial as mulleres son maioritarias, cun predominio feminino de ao redor do 53-55 % do emprego (lixeiro pero significativo).

GLOSARIO

- **Acoso por razón de sexo:** conduta verbal ou física baseada no sexo dunha persoa que ten como obxectivo ou efecto atentar contra a súa dignidade ou crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante ou ofensivo.
- **Acoso sexual:** conduta verbal, non-verbal ou física de natureza sexual, non desexada pola persoa que a recibe, que ten como obxectivo ou efecto atentar contra a súa dignidade, crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo no traballo.
- **Androcentrismo:** enfoque que sitúa o home e as súas características como medida universal da experiencia humana, de xeito que invisibiliza ou desvaloriza a realidade, as necesidades e as achegas das mulleres. No ámbito laboral, inflúe no deseño de postos, ferramentas, horarios e criterios de produtividade, e favorece a desigualdade estrutural.
- **Carga mental:** conxunto de esixencias cognitivas e psicolóxicas que implica a realización dunha tarefa, como a toma de decisións, a atención sostida, o control do erro ou a planificación.
- **Chan pegañento:** metáfora que describe as barreiras invisibles que dificultan ou impiden que as mulleres progresen profesionalmente, non por falta de capacidade, senón debido a responsabilidades familiares, falta de apoio institucional ou estereotipos de xénero que as manteñen en postos de menor responsabilidade.
- **Conciliación:** capacidade para compatibilizar a vida laboral, familiar e persoal, de modo que se garanta a corresponsabilidade entre homes e mulleres nas tarefas de coidado e domésticas.
- **Corresponsabilidade:** distribución equitativa das tarefas de coidado e atención entre homes e mulleres, tanto no ámbito familiar como laboral. É un principio clave nas políticas de igualdade e conciliación.
- **Discriminación directa:** trato menos favorable a unha persoa en comparación con outra en situación semellante, baseado expresamente no sexo, orientación sexual, identidade de xénero ou outras causas protexidas.

- **Discriminación indirecta:** situación en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutra provoca unha desvantaxe particular para persoas dun determinado sexo ou grupo.
- **Dobre xornada:** situación en que as mulleres, ademais da súa xornada laboral remunerada, asumen de forma maioritaria as tarefas do fogar e dos coidados non remunerados.
- **Epicondilite:** inflamación dos tendóns que se insiren na parte externa do cóbado (epicóndilo), causada normalmente por movementos repetitivos de extensión do brazo, o pulso ou os dedos.
- **Ergonomía:** disciplina que estuda a adaptación das condicións de traballo ás capacidades físicas e cognitivas das persoas, co obxectivo de mellorar a seguridade, o confort e o rendemento, e previr trastornos musculoesqueléticos e outros riscos laborais.
- **Ergonomía participativa:** enfoque metodolóxico que incorpora activamente as persoas traballadoras na análise e mellora das condicións ergonómicas do seu posto.
- **Estatuto dos traballadores:** norma básica que regula as relacións laborais en España e establece o marco xurídico fundamental para garantir a conciliación da vida laboral, familiar e persoal.
- **Igualdade de xénero:** principio que implica o acceso equitativo de mulleres e homes aos mesmos dereitos, responsabilidades e oportunidades no ámbito laboral e social.
- **Interseccionalidade:** enfoque analítico que considera como diversas categorías sociais (xénero, idade, etnia etc.) se combinan para xerar situacións específicas de discriminación ou vulnerabilidade.
- **Lumbalxia:** dor localizada na parte baixa das costas, na zona lumbar da columna vertebral.
- **Perspectiva de xénero:** enfoque analítico que permite identificar, visibilizar e corrixir as desigualdades estruturais entre mulleres e homes, integrando a dimensión de xénero en todas as fases de análise, intervención e avaliación no eido laboral.

- **Plan de igualdade:** conxunto ordenado de medidas adoptadas por unha empresa para garantir a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e eliminar a discriminación por razón de sexo.
- **Riscos invisibilizados:** factores de risco presentes no traballo que non son recoñecidos ou avaliados adecuadamente nos procedementos tradicionais de prevención, a miúdo por estar asociados a tarefas feminizadas ou desvalorizadas.
- **Riscos psicosociais:** factores do contorno, da organización e das relacións laborais que poden afectar negativamente á saúde psicolóxica e social das persoas traballadoras.
- **Sector feminizado:** ámbito laboral en que a maioría das persoas traballadoras son mulleres.
- **Segregación horizontal:** concentración de homes e mulleres en ocupacións diferentes.
- **Segregación vertical:** limitación do acceso das mulleres aos postos de responsabilidade, dirección ou toma de decisións, mesmo nos sectores en que representan a maioría da forza de traballo.
- **Teito de cristal:** conxunto de barreiras invisibles, culturais, institucionais ou simbólicas que impiden ou dificultan que as mulleres accedan aos niveis máis altos da carreira profesional.
- **Tendinite:** inflamación dun tendón provocada por uso excesivo, movementos repetitivos ou posturas forzadas.

Bibliografía

- ABELAIRAS, B. (9 de marzo de 2024). El TSXG confirma la incapacidad de una charcutera que padece síndrome del túnel carpiano. *Faro de Vigo*. <http://bit.ly/4lX2ayl>
- BAUTISTA, C. (2 de xullo de 2025). *Baja el paro, y sigue subiendo la afiliación en A Coruña*. <http://bit.ly/3IYAiel>
- CARBALLO HERVELLA, D. (17 de outubro de 2024). Gadis destaca o “traballo esencial” das mulleres no desenvolvemento sostible na súa xornada ‘Mulleres Rurais’. *GaliciaPress*. <http://bit.ly/4mm3jz9>
- CLEMENTE, P. (6 de xullo de 2024). Las mujeres son mayoría en el personal del comercio y excepción en los mandos. *La Opinión A Coruña*. <http://bit.ly/4flVIDV>
- CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DO EMPREGO E IGUALDADE (s. d.). *As campañas de sensibilización: unha medida dos plans de igualdade*. <http://bit.ly/4lZoebk>
- DACOSTA, G. (27 de xuño de 2024). Negocios que eligieron conciliar. *Faro de Vigo*. <http://bit.ly/4fsqp4T>
- DOMÍNGUEZ, D. (24 de xaneiro de 2024). Galicia lidera la duración de las bajas laborales por el envejecimiento: 73 días. *Faro de Vigo*. <http://bit.ly/4offBef>
- EAPN Galicia (s. d.). *A desigualdade de xénero no emprego persiste en Galicia*. <http://bit.ly/3UEjyjn>
- EGARSAT. (2020). *Prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero*. [En castelán] <http://bit.ly/3UK72L3>
- GARCÍA-RUBIO, M. J. (15 de maio de 2024). Mujer y directiva: estrategias prácticas para evitar el estrés laboral. *The Conversation*. <http://bit.ly/4l5ci6l>
- INSTITUTO DA MULLER E PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES (s. d.). *Boas prácticas de conciliación e corresponsabilidade nas empresas da Rede con distintivo «Igualdade na Empresa» (Rede DIE)*. [En castelán] <http://bit.ly/3Jck7du>
- INSTITUTO DAS MULLERES (2023). *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral*. Manual de referencia. Ministerio de Igualdad. <http://bit.ly/4mw6h4j>

- INSTITUTO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL DE GALICIA (ISSGA) (2017). *Folla de prevención n.º 46 - Os trastornos musculoesqueléticos de orixe laboral*. <http://bit.ly/45gICOM>
- (2021). *Pautas para a integración da perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais: Ferramentas para a súa implantación*. Consellería de Emprego e Igualdade. Xunta de Galicia.
- (2024). *Informe de actuacións e xestión 2024*. Xunta de Galicia. <http://bit.ly/3Ua6wG3>
- (s. d.). *Prevención de riscos laborais por sobreesforzos no comercio e na hostalería*. <http://bit.ly/41hEwnG>
- (s. d.). *Prevención de trastornos musculoesqueléticos e sobreesforzos no comercio e na hostalería [Campaña]*. Xunta de Galicia. Serie «Prevención de TME e sobreesforzos». Recuperado de ISSGA <http://bit.ly/4lQIqMF>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). (26 de xaneiro de 2025). *Enquisa de Poboación Activa (EPA). Cuarto trimestre de 2024 [Nota de prensa]*. <http://bit.ly/40L3746>
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDADE E HIXIENE NO TRABALLO (2024). *Guía técnica para a avaliación e prevención dos riscos relativos á manipulación manual de cargas*. [En castelán] <http://bit.ly/3J1xk90>
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO (INSST) (2004). *NTP 657. Os trastornos musculoesqueléticos das mulleres (I): Exposición e efectos diferenciais*. [En castelán] <http://bit.ly/3U5grN5>
- (s. d.). *Trastornos musculoesqueléticos*. [En castelán] <http://bit.ly/4fjflaa>
- (2020). *NTP 1.137: Ergonomía participativa: un enfoque diferente na xestión do risco ergonómico*. Ministerio de Traballo e Economía Social. [En castelán] <http://bit.ly/3Hi3oFO>
- (2023a). *Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo, 2023-2027*. [En castelán]. <http://bit.ly/4fiYtAu>
- (2023b). *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>
- (2023c). *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>
- (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>
- (16 de abril de 2025). *Os sobreesforzos físicos no traballo son a primeira causa de baixa laboral no noso país*. [En castelán] <http://bit.ly/3IUQXzA>
- ISTAS (s. d.). *Vigilancia de la salud*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. <http://bit.ly/3UKaYLP>

- IUF-UITA (2020). *Visibilizar a las mujeres en salud y seguridad en el trabajo*. <http://bit.ly/4moGydX>
- MINISTERIO DE IGUALDADE (2021). *Ferramenta de apoio n.º10. Saúde e riscos laborais con perspectiva de xénero*. [En castelán] <http://bit.ly/3HicBNA>
- MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDADE SOCIAL E MIGRACIÓNS (2025). *Nota de prensa: nacemento e excedencias I semestre 2025*. [En castelán] <http://bit.ly/3IUTw4M>
- NACIÓNS UNIDAS (1979). *Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller (CEDAW)*. [En castelán] <http://bit.ly/4lQIVq1>
- (1996). *Informe da Cuarta Conferencia Mundial sobre a Muller*. Beijing, 4 a 15 de setembro de 1995. [En castelán] <http://bit.ly/4oomnib>
- ONU-HÁBITAT (2015). *Labores de cuidado y trabajo doméstico no remunerado*. <http://bit.ly/4mmRs3S>
- POMBO, I. D. (31 de xullo de 2025). *Conciliar a base de renuncias: las mujeres piden más excedencias para cuidar*. *El Correo Gallego*. <http://bit.ly/44YCsU4>
- REY CASTELAO, O., e RIAL GARCÍA, S. M. (2010). *Historia das mulleres en Galicia. Idade Moderna*. Estudos Humanísticos, Universidade de Vigo.
- ROMERO-BALSAS, P. (2022). *Incremento en la duración del permiso exclusivo para padres y sus consecuencias en el cuidado infantil desde la perspectiva de las madres*. *Revista Española de Sociología*, 31(1) <http://bit.ly/44WnKgg>
- SALANDER, J. (2024). *Tu argumentario feminista en datos*. Editorial Montero.
- SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE UGT-CEC (s. d.). *La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales*. <http://bit.ly/4oomGcP>
- SERVIZO GALEGO DE SAÚDE (SERGAS) (s. d.). *Que factores contribúen á aparición dos TME?* <http://bit.ly/46VBjy3>
- SINDICATO USO SERVICIOS (28 de maio de 2025). *La realidad de la menopausia en el trabajo*. <http://bit.ly/4ldNdXn>
- VÁZQUEZ, G. (22 de xaneiro de 2023). *La empresa que cuida la salud y el bienestar de los trabajadores*. *La Voz de Galicia*. <http://bit.ly/478O48e>
- XUNTA DE GALICIA (2024). *As mulleres no mercado de traballo*. <http://bit.ly/40Killa>
- XUNTA DE GALICIA, SECRETARÍA XERAL DE IGUALDADE (2023). *II Plan galego de benestar laboral, conciliación e corresponsabilidade 2022–2025*. <http://bit.ly/450vUnO>

• Lexislación

Directiva 92/85/CEE do Consello, do 19 de outubro de 1992, relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e da saúde no traballo das traballadoras embarazadas, que deron a luz ou en período de lactación.

- Directiva 96/34/CE do Consello, do 3 de xuño de 1996, relativa ao Acordo marco sobre o permiso parental celebrado por UNICE, CEEP e CES
- Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.
- Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras
- Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.
- 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 das persoas LGTBI en Galicia.
- 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
- Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia.
- Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
- Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual.
- Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o regulamento dos servizos de prevención.
- 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 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.
- Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.
- Real decreto 247/2024, do 8 de marzo, polo que se aproba o Protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo no ámbito da Administración Xeral do Estado e dos seus organismos públicos.
- Real decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación.
- Real decreto-lei 9/2025, do 29 de xullo, polo que se amplía o permiso de nacemento e coidado, mediante a modificación do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, e o texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado

polo Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro, para completar a transposición da Directiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeo e do Consello, do 20 de xuño de 2019, relativa á conciliación da vida familiar e a vida profesional dos proxenitores e os coidadores, e pola que se derroga a Directiva 2010/18/UE do Consello.

Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social.

Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público.

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 en sectores laborais feminizados



Este manual enfócase nas características específicas do sector do comercio en Galicia, en que a maioría da forza laboral é feminina. O seu obxectivo é abordar os riscos laborais máis comúns neste contexto, considerando as particularidades culturais e socioeconómicas da rexión.

Identificaranse os riscos ergonómicos e psicosociais máis prevalentes, cun enfoque particular en como estes afectan ás traballadoras. Así mesmo, detallaranse medidas preventivas adaptables ás necesidades específicas do comercio.

En resumo, este libro céntrase na prevención de riscos laborais efectiva e equitativa. É, sen dúbida, unha ferramenta útil para mellorar as condicións laborais e avanzar cara a contornos máis seguros, saudables e inclusivos nun sector esencial e altamente feminizado.

Co financiamento de:



ISBN 978-84-9839-713-0



9 788498 397130