



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais



XACOBEO 2010
Galicia

*Estudo sobre a integración da
dimensión de xénero no
tratamento da problemática da
seguridade e saúde na actividade
empresarial da muller*

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais



XACOBEO 2010
Galicia

1. Introducción.	3
2. Obxecto, contidos e metodoloxía do estudo	5
3. Linguaxe non sexista	10
4. Situación sociolaboral do colectivo das empresarias	13
5. Factores de risco psicosocial: A Igualdade de xénero.	17
6. Factores de risco psicosocial: A traballadora empresaria.	33
7. Identificación e Avaliación de Riscos Psicosociais.	39
8. Primeiras Medidas Preventivas	51
9. Resultados obtidos do estudo.	63
10. Conclusións.	82
11. Anexos	87
12. Bibliografía	118
13. Glosario	126

Estudo realizado en colaboración con María Dolores Sánchez, profesora da Universidade da Coruña e Técnico Superior en Riscos Laborais



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais



XACOBEO 2010
Galicia

1. Introducción

O desenvolvemento económico e social dunha rexión supón ter en conta a realidade das mulleres e os homes, prestando atención ás condicións nas que se encontran ambos colectivos e detectando as súas necesidades específicas.

Así, este estudo nace da iniciativa da Federación de Empresarias de Galicia (en adiante FEGA) para facilitar a posta en marcha de accións acerca da integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller.

O obxectivo fundamental é realizar unha primeira aproximación que sirva como base para futuras estratexias para estudar en profundidade a problemática coa que se encontra a muller na realización da súa actividade empresarial en materia de prevención de riscos laborais.

Desta maneira as conclusións que se deriven deste estudo pretenden ser unha fonte de análise da contorna laboral para poder coñecer a realidade na que se encontran as empresarias e chegar así a poder intervir no proceso de mellora na seguridade e saúde das mulleres que exercen unha actividade empresarial.

Os obxectivos secundarios do estudo son os seguintes:

- Identificación e avaliación inicial dos Factores de Risco Psicosocial que poidan existir nas traballadoras por contra propia.

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais



XACOBEO 2010
Galicia

- Identificar situacións de risco nestas catro áreas de referencia:

- Participación, implicación, responsabilidade.
- Formación, información, comunicación.
- Xestión do tempo.
- *Cohesión* de grupo.



- Achegar unha serie de primeiras medidas preventivas, que deben servir como recomendacións ou suxestións de mellora, a condición de que se adapten ao contexto real e ás características diferenciais da organización ás que van destinadas.



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais



XACOBEO 2010
Galicia

2. Obxecto, contidos e metodoloxía

Desde unha perspectiva metodolóxica, a investigación abordouse dunha forma plural profundando na temática de riscos psicosociais que afectan á empresaria.

2.1 Hipóteses

As hipóteses que se expoñen neste estudo son as seguintes:

- Existen diferenzas nos riscos psicosociais que afectan a mulleres e homes no desempeño do seu traballo.
- Os riscos que afectan as mulleres non se teñen suficientemente en conta nas normativas legais e na vida cotiá.
- As empresarias teñen maiores dificultades para desenvolver a súa actividade laboral que os empresarios por estar sometidas a outros riscos psicosociais diferenciados.
- As empresarias teñen unhas condicións de traballo distintas as das traballadoras por conta axena
- As medidas preventivas que ofrecen as administracións están maioritariamente pensadas para as traballadoras por conta axena.
- As empresarias carecen de recursos que as apoiem no desempeño do seu traballo
- Existe unha necesidade de desenvolver medidas de prevención tendo en conta as novas formas de organización do traballo que xeran novos riscos laborais.



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais



XACOBEO 2010
Galicia

- Non se coñecen as necesidades que existen para o desenvolvemento de medidas de prevención adaptadas ás empresarias
- Falta pór en marcha dunha liña de investigación sobre os riscos que afectan as empresarias.

2.2 Mostraxe

En canto a metodoloxía o estudo é descritivo con mostraxe intencional non probabilística. Neste tipo de mostraxe non se coñece a probabilidade de que un elemento da poboación sexa incluído na mostra, e baséase nun xuízo subxectivo.

Os participantes deste estudo que pertencen as cidades con máis actividade empresarial de Galicia (Vigo e A Coruña e área de influencia) son:

- Mostra empresarias con empresa familiar con fillos traballando nela
- Mostra empresarias cunha empresa de longa actividade
- Mostra de empresarias cunha empresa de recente creación
- Mostra de empresarias estranxeiras
- Mostra de empresarios

2.3 Variables

As variables da enquisa son: idade, procedencia, antigüidade como traballadora por conta propia, estado civil, número de fillos, posto de traballo,

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais



XACOBEO 2010
Galicia

antigüidade no posto, nivel de estudos, formación en materia de prevención,

...

As variables relacionadas cos riscos psicosociais son as seguintes:

- **PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN RESPONSABILIDADE:** Especifica o grao de liberdade e independencia que ten a empresaria para controlar e organizar o seu propio traballo e para determinar os métodos a utilizar, tendo en conta os principios preventivos. Define o grao de autonomía da empresaria para tomar decisións. Entendese que un traballo saudábel debe ofrecer as persoas a posibilidade de tomar decisións.
- **FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN** Se refire ao grao de interese persoal que a organización demostra polas/os traballadoras/es, facilitando o fluxo de informacións necesarias para o correcto desenvolvemento das tarefas. As funcións e/ou atribucións de cada persoa dentro da organización teñen que estar ben definidas para garantir a adaptación óptima entre os postos de traballo e as persoas que os ocupan.
- **XESTIÓN DO TEMPO** Establece o nivel de autonomía concedida ao traballador/a para determinar a cadencia e ritmo do seu traballo, a distribución das pausas e a elección das vacacións de acordo ás súas necesidades persoais.
- **COHESIÓN DE GRUPO** Definimos cohesión como o patrón de estrutura do grupo, das relacións que emerxen entre os membros do grupo. Este concepto inclúe aspectos como solidariedade, atracción, ética, clima ou sentido de comunidade. A influencia da cohesión no grupo maniféstase nunha maior ou menor

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais



XACOBEO 2010
Galicia

participación dos seus membros e na conformidade cara á maioría.

Esta parte de variables psicosociais da enquisa, composta por 26 preguntas, ten como obxectivo obter información, respecto as catro variables anteriores, que permita detectar situacións na organización desfavorables o moi inadecuadas, que poden ser fonte de riscos para a saúde das empresarias desde o punto de vista psicosocial.

Coa análise dos resultados obtidos adquirese unha visión xeral da situación da empresaria respecto ós factores de risco psicosocial.

Ademáis dos catro factores mencionados anteriormente, inclúense tres preguntas co obxectivo de recoñecer a vulnerabilidade da empresa á existencia de acoso psicolóxico no traballo.

Os resultados obtidos na parte de riscos psicosociais en cada cuestionario trasladase a unha folla de valoración e de categorización que permite diagnosticar en un continuo (de óptima adecuación a máxima inadecuación) o estado da organización da empresaria respecto a estes catro factores.

Tamén, dentro da enquisa temos un apartado de “conciliación” Concretamente son tres preguntas que tratan o tema da maternidade, a colaboración da parella en diferentes tarefas domésticas e a amplitude da xornada laboral na casa.





XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais



XACOBEO 2010
Galicia

2.4 Instrumentos

-  Cuestionario a cumprimentar pola empresaria
-  Cuestionario a cumprimentar polo empresario

2.5 Procedemento:

1. Para a formulación de ítems utilizaronse as observacións das/os empresarias/os e procuras bibliográficas exhaustivas. Así, se realizou unha primeira versión do cuestionario que foi revisada por 4 profesionais (un sociólogo, unha filóloga, unha empresaria e unha técnico de riscos laborais) co obxectivo de examinar redundancias, claridade e comprensión do contido.
2. Tras esta fase procedeuse a redactar unha segunda versión do cuestionario baseada nas avaliacións.
3. Adminístrouse unha versión definitiva do cuestionario ás empresarias e empresarios e procedeuse a analizar os datos.
4. Os cuestionarios realizáronse de forma personalizada cunhas profesionais especialistas en prevención de riscos laborais e enchéronse de xeito anónimo. Segundo foron chegando as respostas, introducíronse nunha tabla Excell para o seu posterior análise





XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais



XACOBEO 2010
Galicia

3. Linguaxe non sexista

Neste estudo estamos a empregar unha linguaxe non sexista respetuosa coas mulleres. A importancia deste aspecto é fundamental para que a fala non sexa unha creación arbitraria da mente humana, senón un produto social e histórico que inflúe na nosa percepción da realidade. Ao transmitir socialmente ao ser humano as experiencias acumuladas de xeracións anteriores, a linguaxe condiciona o noso pensamento e determina a nosa visión do mundo.



Os prexuízos sexistas que a linguaxe transmite sobre as mulleres son o reflexo do papel social atribuído a éstas durante séculos. A pesar de que o papel das mulleres na sociedade experimentou desde principios do noso século, particularmente nas últimas décadas, profundas transformacións, as mensaxes que a linguaxe segue transmitindo sobre as mulleres reforzan o seu papel tradicional e dan unha imaxe delas relacionada co sexo e non coas súas capacidades e aptitudes, intrínsecas a todos os seres humanos.

Neste estudo queremos comezar a visibilizar e a dar un tratamento diferente ás mulleres na linguaxe e as imaxes, recoñecendoas como suxeitos de pleno dereito que opinan, participan e están na sociedade. Así comezaremos a retocar a maquillaxe que envolve os roles antigos que veñense desempeñando, para abrir e descubrir os roles actuais que cada vez máis emerxen na sociedade como é o caso do **rol da muller empresaria**

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

Polo tanto empregar unha linguaxe non sexista implica incluír en linguaxe e imaxes, as actividades que realizaron e realizan, os seus intereses, a súa participación tanto no ámbito público como o privado, as súas achegas, as súas necesidades... Tamén supón cambiar os estereotipos que a priori establecen como deben ser empresarias e empresarios e os tópicos relativos aos papeis que mulleres e homes desempeñan.

Así estas son as normas que estamos a seguir na linguaxe do estudo:

- Dotar o discurso de **homoxeneidade**. Cando adoptemos unha solución non sexista, débese manter ao longo de todo o texto para non favorecer a ambigüedad.
- Respetala orden ministerial (22-05-95) pola que quedan regulados a denominación de **títulos académicos**: Obreira, diplomada, arquitecta, médica, enfermeira, etc.
- Flexibilizalo **orden das palabras**, non hai razón para antepoñer por sistema o termo masculino ao feminino polo que adoptamos: Empresarias e Empresarios, traballadoras e traballadores.
- Optar por **termos xenéricos**: Por exemplo *Infancia*, por nenos e nenas ou *Alumnado*, por alumnos e alumnas.
- Elexir **nomes abstractos**: Por exemplo *Alcaldía*, por alcalde ou alcaldesa; *Presidencia*, por presidente o presidenta.
- Usar **dobles formas**. Por exemplo cando se trata de nombrar a un grupo mixto, que precise evidenciar o feminino. *Premio á mellor empresaria ou empresario do ano*.
- Non empregar o termo "muller" como sinónimo de esposa, como non é o de home sinónimo de esposo.

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller

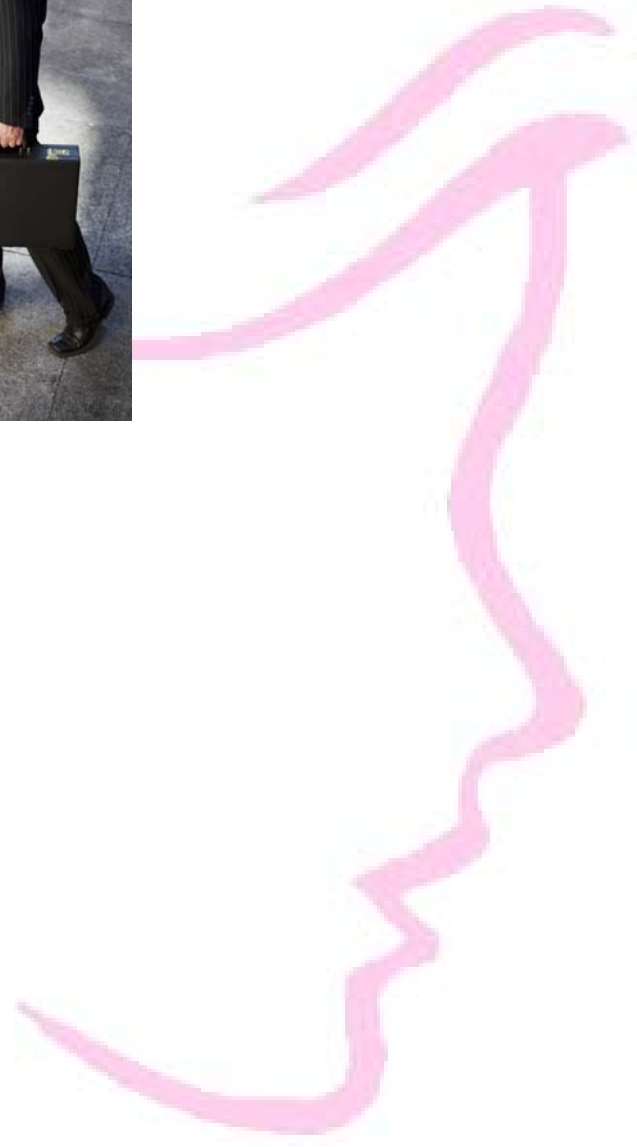


XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

- Eliminar o tratamento de *señorita*, igual que está en desuso o de *señorito*.
- Non usar a @ xa que non é un signo lingüístico. Se se quere economizar espazo pode recurrirse a dobles con barra (/).





XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

4. Situación sociolaboral do colectivo das empresarias



A actividade emprendedora de mulleres e homes caeu en 2008 nun 1,9% en Galicia, fronte a un descenso do 7% en todo o Estado, segundo o 'Informe Ejecutivo Galicia 2008' do Proxecto Global Entrepreneurship Monitor (GEM) que se presentou no mes de outubro de 2009. Este estudo, o primeiro que analiza un período de crise na comunidade, detectou un retroceso na iniciativa empresarial tras tres anos de crecemento.

Estas cifras reflexan unha "crecente inestabilidade na actividade emprendedora de homes e mulleres motivada pola crise. É destacabel o dato de que un 42,2% das persoas que emprenden son mulleres, fronte ó 35,9% de 2007, o que confirma que as distancias entre ambos sexos acórtanse. Como indica o informe, "este cambio pode obedecer a intensidade das políticas de apoio a actividade emprendedora feminina, pero tamén pode ser síntoma de búsqueda de autoemprego ante a recesión".

En Galicia a presenza da muller en calquera ámbito, e en especial o empresarial, é cada vez maior. Cabe sinalar, non obstante, que aínda que son moitas as fémias que crean as súas propias empresas como reflicten os datos do GEM 2008, a penas son dous ou tres os nomes das que se converten en grandes empresarias. Sirvan como exemplo Rosalía Mera a nivel rexional ou as irmás Koplowitz a nivel nacional.

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR

Dirección Xeral de Relacións Laborais

As empresarias como tódalas mulleres traballadoras sofren prexuízos non cuantificables, por canto están relacionados coas súas responsabilidades fóra da súa empresa. Nelas recaen na maior parte dos casos os deberes familiares que dan lugar ao que se denomina xornada interminable. Así mesmo, a visión negativa da maternidade deposita sobre as trabaalladoras unha falsa imaxe de baixa produtividade e absentismo laboral. De aí o teito de cristal que impide na práctica que as traballadoras accedan a postos de responsabilidade e decisión e, polo tanto, de maior retribución e estatus profesional.

Segundo varios estudos a emprendedora galega ten entre 35 e 40 anos, un ou dous empregos anteriores, parella e fillos, e uns ingresos de entre 1.500 e 1.800 euros. A súa empresa -no 55% ou 60% dos casos- non sobrevive ós tres anos e medio. A falta de experiencia de recursos e de coñecementos tecnolóxicos son as principais razóns que explican o fracaso de moitas empresarias. A súa maior aversión ó risco, a percepción de que existen menos oportunidades para crear empresas -porque, en xeral, a sociedade espera delas outro tipo de roles- e a autoavaliación das súas habilidades son as características que as diferencian dos emprendedores masculinos. O seu gran medo é un posible fracaso e o rexeitamento social que iso leva consigo.

En canto ó estilo de dirección, as mulleres emprendedoras tenden a ser máis colaboradoras que os homes incluíndo aquelas situacións nas que teñen que recibir suxestións dos seus empregada/os. Para eles, a calidade máis importante para crear unha empresa é a confianza nun mesmo; para elas, a persistencia.

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia

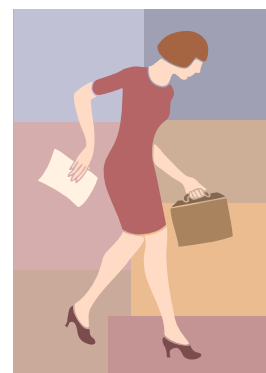


XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

O principal problema que afrontan é a inversión inicial, seguida da introdución no mercado, a atracción de clientes e chegar a ser unha sinatura coñecida. Os demais problemas están relacionados coas institucións públicas e os apoios que ofrecen. Así, aínda que o papel das mulleres na actividade emprendedora aumenta lentamente, as prestacións sociais non parecen segui-la mesma tendencia.

Para as empresarias galegas xestiona-las demandas de traballo e da familia constitúe un reto continuo. Diversos estudos empíricos demostran que as mulleres viven máis conflitos entre traballo e familia que os homes e que elas teñen unha maior motivación para equilibrar ámbalas dúas facetas. Dado que se definen socialmente como coidadoras da familia, teñen máis probabilidades que os homes de sufrir sancións negativas por non cumprir ese rol.

Ademais tendo en conta o estudo “A muller emprendora en España: os retos de concilia-la vida profesional e familiar” trala axuda da parella, os apoios máis habituais proceden da familia ou da axuda externa. A principal desvantaxe é a cantidade de horas que deben traballar. Non obstante, as emprendedoras entrevistadas argumentan que, malia dedicar máis tempo ó traballo, os horarios flexibles lles permiten elixir que facer e cando de modo que contan con máis liberdade.



Á pregunta de se a muller española rompeu xa o teito de cristal, a maioría responde cun non tallante. Algunhas afirman que a situación está a mellorar,

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

pero aínda queda moito para alcanza-la igualdade. O paso máis importante é un cambio de mentalidad.«A cultura e a sociedade españolas deberían abandonar a ideoloxía da estrutura familiar tradicional con igualdade de oportunidades para homes e mulleres», aseguran. Cren que a resposta está en **dar ás xeracións futuras a educación axeitada baseada na igualdade** en tódolos sentidos. Este estudo conclúe que "a situación está a cambiar lentamente, e algunhas entrevistadas son a proba de que está a xurdir unha nova xeración cunha mentalidade máis fresca". Todas afirman que a experiencia de ser empresarias compensa os sacrificios.





XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR

Dirección Xeral de Relacións Laborais

5. Factores de risco Psicosocial: A Igualdade de xénero

Neste apartado faremos unha análise da **Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes** (a partir deste momento Lei de Igualdade) destacando as medidas que favorecen e intentan fomentar a actividade empresarial da muller.

Tamén teremos en conta o desenvolvemento desta na Xunta de Galicia que ten dous decretos que a desenvolven, publicados no DOG do 29 de agosto de 2008.

5.1 Lei de Igualdade

Con data 23 de marzo de 2007 publicouse a Lei de Igualdade e entrou en vigor o día 24 de marzo do mesmo ano.

A Lei, de carácter transversal, afecta a 26 Leis distintas do noso ordenamento xurídico e a innumerables normas de rango inferior, e a súa vez **incorpora o principio de igualdade de trato e oportunidades**.



Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

Consta dun título preliminar, 8 títulos, 31 disposicións adicionais (nas que se concretan as modificacións lexislativas), 11 disposicións transitorias, 1 disposición derogatoria e 8 disposicións finais.

Co obxecto de proporcionar unha visión moi resumida do seu contido, neste apartado referirémonos superficialmente ás normas de tipo laboral e de Seguridade Social, coa excepción relativa a unha breve mención ó contido do artigo 75, que establece que as sociedades obrigadas a presentar conta de perdas e ganancias non abreviada “**procurarán**” incluír no seu Consello de Administración un número de mulleres que permita alcanzar unha presenza equilibrada de mulleres e homes nun **prazo de oito anos** a partir da entrada en vigor desta Lei. O previsto no parágrafo anterior terase en conta para os nomeamentos que se realicen a medida que venza o mandato dos conselleiros designados antes da entrada en vigor desta Lei.

Os conceptos máis importantes que se definen na lei son os seguintes:

- **Igualdade de trato** entre homes e mulleres supón a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo e, especialmente, as derivadas da maternidade, a asunción de obrigas familiares e o estado civil. (Art.3).
- **Discriminación directa por razón de sexo** se considerará situación en que se atopa unha persoa que sexa, fora ou poida ser tratada, en atención ó seu sexo, de xeito menos favorable que outra en situación comparable. (Art. 6.1).
- **Discriminación indirecta por razón de sexo** a situación en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros pon a persoas



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR

Dirección Xeral de Relacións Laborais

dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas doutro, salvo que a devandita disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima e que os medios para alcanza-la devandita finalidade sexan necesarios e axeitados. (Art.6.2).

- **Acoso sexual**, calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando crea un ámbito intimidatorio, degradante ou ofensivo. (Art. 7.1).
- **Acoso por razón de sexo** calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un ámbito intimidatorio, degradante ou ofensivo. (Art.7.2). Considérase discriminatoria toda orde de discriminar directa ou indirectamente por razón de sexo. (Art. 6.3).
- **Discriminación por embarazo ou maternidade** é todo trato desfavorable ás mulleres relacionado co embarazo ou a maternidade. (Art. 8).

5.1.1 Medidas

O Título IV da Lei está dedicado ó dereito ó traballo en igualdade de oportunidades. O seu Capítulo III trata dos **plans de igualdade e medidas de promoción da igualdade**.



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR

Dirección Xeral de Relacións Laborais

■ **Medidas de igualdade.** - O artigo 45.1 da Lei establece a obriga para tódalas empresas de ademais de respecta-la igualdade de trato e oportunidades **adoptar medidas** dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes. Estas medidas deberán ser negociadas e, no seu caso, acordadas, cos representantes das/os traballadoras/es na forma en que determine a lexislación laboral.

■ **Plans de igualdade.** - En empresas de máis de 250 traballadoras/es estas medidas deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan, tamén negociado. (Art. 45.2).

As empresas deberán elaborar e aplicar un plan de igualdade cando así establézase no convenio colectivo aplicable, nos termos que se establezan en este, sen prexuízo do anterior. (Art. 45.3).

Tamén será obligatoria a elaboración e aplicación dun plan de igualdade, previa negociación ou consulta, no seu caso, coa representación das/os traballadoras/es, cando a autoridade laboral acordase nun procedimemento sancionador a substitución das sancións accesorias pola elaboración e aplicación de dito plan, e nos termos que se fixen no acordo da autoridade laboral. (Art. 45.4).

Nos demais casos a elaboración e implantación de plans será voluntaria, aínda que deberá haber consulta previa coa representación legal das/os traballadoras/es.



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

Contido Plans de igualdade


Polo que se refire ó **contido** dos plans de igualdade, a Lei non é demasiado explícita. Só fala de fixar os obxetivos concretos de igualdade a conseguir, as estratexias e prácticas a adoptar para elo, así como os sistemas de **seguemento e avaliación** dos obxetivos fixados.

Para iso, **sinálase a título enunciativo**, contidos tales como: materias de acceso ó emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo, conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención de acoso sexual e acoso por razón de sexo.

Os plans incluirán a totalidade da empresa, podendo establecerse accións especiais para determinados centros de traballo.

5.1.2 Modificacións de tipo laboral

Entre outras, as modalidades máis significativas son as seguintes:

 **Dereito á adaptación de xornada.** - Se engade un novo apartado ó artigo 34 do E.T. no que se establece o dereito da/o traballadora/o a adapta-la duración e distribución da súa xornada de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral nos termos que se establezan na negociación colectiva ou acordo co empresario.



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

- ❏ **Permiso por intervención cirúrxica de parentes.** - Se amplían os supostos do artigo 37.3 b do E.T. de dous días de duración, ós casos de **intervención cirúrxica sen hospitalización** que precise repouso domiciliario, de parentes ata segundo grao por consanguinidade ou afinidade. Se iso fai necesario algún desprazamento ó efecto, o prazo é de 4 días.
- ❏ **Redución de xornada por lactación e por maternidade.** - A Lei inclúe a posibilidade de que a muller, pola súa vontade, poida acumularlo período de lactación en xornadas completas, nos termos pactados en Convenio Colectivo ou acordo co empresario. Nos casos de garda legal de un menor (amplíase ata os oito anos) ou un minusválido, terase dereito a unha redución de xornada comprendida, polo menos, entre un oitavo e a metade da duración desta. (Art. 37).
- ❏ **Vacacións e incapacidade temporal ou maternidade.** - Se engade un parágrafo novo ó artigo 38.3 E.T. que supón o dereito ó disfrute das vacacións anuais fose dos períodos de baixa por incapacidade temporal, por embarazo, parto ou lactación natural, e do permiso por maternidade, aínda que rematara o ano natural.
- ❏ **Excedencia voluntaria.** - Redúcese o período mínimo de excedencia voluntaria xeral a 4 meses, modificándose, igualmente, a excedencia para o coidado dun familiar, o artigo 46, apartado 3, do E.T., fixándoo nun período máximo de 2 anos (o máximo anterior era de 1 ano).





XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

5.1.3 Modificacións de tipo laboral: Permiso de maternidade

- ❑ Recoñécese o dereito do pai a gozalo en caso de falecemento da nai, aínda no caso de que esta non traballe.
- ❑ Non haberá redución do permiso de maternidade nin aínda no caso de falecemento da/o filla/o.
- ❑ No caso de parto prematuro e hospitalización do recém nacido máis de 7 días, o período de suspensión do contrato por maternidade ampliarase en tantos días como as da devandita hospitalización, cun máximo de trece semanas adicionais.
- ❑ A **ampliación** en dúas semanas do permiso de maternidade no caso de nacemento, adopción e acollemento de fillos minusválidos, dereito que poderán exercer-lo pai ou a nai indistintamente.
- ❑ **Permiso de paternidade.** - Se introduce a suspensión do contrato de traballo por paternidade, por un período de 13 días ininterrompidos, ampliables en dous días máis no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples por cada fillo a partir do segundo. Este permiso é independente do desfrute compartido nos períodos de descanso por maternidade.
- ❑ **Despedimento.** - É importante sinalar que o apartado vinte e un engaden unha nova disposición adicional décimo oitava que, recollendo a xurisprudencia sobre esta materia, modifica a forma de cálculo da indemnización por





XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

despedimento, nos supostos de redución de xornada previstos nesta Lei, considerando que o salario a computar para a devandita indemnización será o que lle correspondese ó traballador sen a redución de xornada salvo que o despedimento se producise superado o prazo legal para a devandita redución.

5.1.4 Modificacións en materia de seguridade social

A Lei de igualdade modifica, así mesmo, varios artigos do Texto Refundido da Lei Xeral de Seguridade Social. Destacámo-los seguintes:

- **Prestación por paternidade.** - A suspensión do contrato por paternidade leva aparelado un subsidio económico da Seguridade Social similar ó establecido para a prestación por maternidade.

O traballador deberá comunica-lo exercicio do devandito dereito ó empresario coa debida antelación. (Art. 133 octies e seguintes da LGSS). A Lei de Igualdade prevé, na súa disposición transitoria novena, a ampliación de forma gradual da duración neste suposto ata alcanza-las catro semanas de suspensión ós 6 anos da súa entrada en vigor.

- **Prestación por risco durante o embarazo e durante a lactación.** - Se modifica a duración da prestación económica. No caso de risco polo embarazo finaliza o día anterior en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade ou por reincorporación da traballadora. No caso de prestación de risco durante a lactación extinguese no momento que o filla/o cumpre 9 meses. Engádese un



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

novo parágrafo ó art. 134 da LGSS que establece que a prestación correspondente á situación de risco durante o embarazo terá a natureza de prestación derivada de continxencias profesionais.

❏ **Período de carencia para percibir a prestación por maternidade.** -

Se amplía a sete anos o período en que se debe cotizar 180 días para ter dereito á prestación por maternidade. As traballadoras menores de 21 anos non terán que acreditar período previo de cotización. As traballadoras entre 21 e 26 anos unicamente terán que acreditar un período de cotización de 90 días. (Art. 133 ter da LGSS).

❏ **Subsidio por maternidade.** - Se crea un novo subsidio por maternidade de carácter non contributivo no suposto en que as traballadoras reúnan o período de cotización mínima para acceder á prestación por maternidade. (Art. 133 sexies da LGSS).

❏ **Consideración como cotizada a totalidade da xornada.** - Se considerará como cotizada, para os efectos das prestacións de Seguridade Social, a xornada completa nos supostos de redución de xornada por coidado de fillos (durante os 2 primeiros anos) ou familiares (durante o primeiro ano). (Art. 133.5 da LGSS).

❏ **Prestación por desemprego.** - Non descontarse da prestación por desemprego o tempo de permiso de maternidade e paternidade. (Art. 222.2 da LGSS).



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

5.2 Lei do traballo en igualdade das mulleres en Galicia

Dende o 3 maio as traballadoras galegas contan coa Lei do Traballo en Igualdade das mulleres de Galicia, un ambicioso texto legal que ten por obxectivo conseguir que teñan as mesmas oportunidades que os seus

compañeiros masculinos de forma real e efectiva.



O obxectivo desta lei é conseguir que as mulleres deixen de sufrir a **segregación horizontal**, a segregación que consiste en que as traballadoras adoitan ser ocupadas en labores que constitúen prolongacións das

tarefas realizadas no ámbito doméstico, nesta ocasión retribuídas, pero cun salario normalmente moi inferior ao correspondente en traballos de igual valor realizados maioritariamente por homes.

Do mesmo modo, a Xunta de Galicia quere actuar contra a **segregación vertical**, que fai que os homes ocupen os traballos máis cualificados, mellor pagados e con maior significación xerárquica. Trátase de postos cun perfil básicamente masculino que fai que a pirámide de traballo estea ocupada na base maioritariamente por mulleres, mentres que a cúspide é avasalladoramente masculina.



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

5.2.1 Unha lei transversal

A Lei de Traballo en Igualdade das mulleres de Galicia establece a transversalidade no exercicio nas políticas de emprego e relacións laborais, que exercerá o departamento da Administración autónoma con competencias na área de traballo, en colaboración co correspondente en materia de igualdade.

A norma desenvolve o concepto de boa fe ocupacional, de tal maneira que non se considerará discriminación a adxudicación de postos a mulleres por razón específica do seu sexo cando a función que vaian desempeñar así o requira. Trátase, por exemplo, dos postos relacionados coa atención a vítimas da violencia de xénero.

O texto legislativo establece a creación dunha Unidade Administrativa de Igualdade dentro do departamento autonómico encargado da materia de Traballo. Este departamento traballará da man co organismo da Xunta con competencias en Igualdade e terá funcións de asesoramento en materia de xénero, coa finalidade de impulsar a participación equilibrada de mulleres e homes nos postos de traballo, así como no deseño de formación en materia de igualdade. Tamén se encargará do asesoramento ás empresas, da revisión de convenios colectivos e de elaborar vixilancia e ditames sobre o cumprimento da lei.



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

5.2.2 Unha lei transversal Marca Galega de Excelencia en Igualdade

Para lograr a implicación das empresas, a Lei do traballo en igualdade regulará os plans de igualdade que se dispoña nelas, así como a súa responsabilidade social. Así mesmo, crea a Marca Galega de Excelencia en Igualdade. Os plans de igualdade serán de obrigado cumprimento para organismos autónomos e entidades públicas empresariais con participación da Comunidade Autónoma de Galicia. Serán voluntarios para as demais empresas, pero contarán co apoio económico e técnico a través dunha convocatoria anual da Xunta.

A concesión a unha empresa da Marca Galega de Excelencia en Igualdade virá determinada polos balances que a entidade presente á Administración autonómica sobre os parámetros de igualdade existentes na súa organización. Da concesión desta marca derivaranse dereitos e facultades relativos á súa utilización comercial, así como a consideración dos gastos destinados á implantación de plans de igualdade, subvención das cotizacións sociais por accidentes e enfermidades laborais e preferencia na adxudicación de contratos da Comunidade Autónoma.

Neste proceso, a Xunta de Galicia toma en consideración de xeito especial as cooperativas, porque os principios deste tipo de sociedades as fan especialmente eficaces na busca de máis niveis de igualdade. A este obxecto a Xunta remitirá ao Parlamento un proxecto de lei para modificar a Lei de Cooperativas de Galicia, coa finalidade de que atenda ás novas necesidades do campo do cooperativismo e reforce o principio de igualdade e non discriminación a causa de sexo.



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

5.2.3 A igualdade na negociación colectiva

Toda vez que as relacións laborais en Galicia entraron nunha nova etapa, caracterizada pola inclusión dos dereitos fundamentais que van ser amparados pola Lei do traballo en igualdade, neste novo escenario unha peza fundamental é a negociación colectiva.

O novo texto legislativo elaborado pola Consellaría de Traballo inclúe a creación da Comisión Consultiva Autónoma para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva. Será un órgano de asesoramento, control e promoción da igualdade, adscrito ao Consello Galego de Relacións Laborais. Terá competencias na redacción e aplicación de cláusulas que promovan a igualdade.

En virtude da lei, impulsárase ademais un acordo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Nese sentido, o concepto tradicional segundo o que a igualdade e a eficiencia económica se exclúen mutuamente está obsoleto. O empresariado galego non pode nin quere anquilosarse no pasado e iso implica a asunción da igualdade como parte substancial das políticas empresariais.

5.2.4 Integración da igualdade na formación

A normativa establece, por outra parte, a integración do concepto de igualdade nas políticas activas de emprego e na formación profesional.

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

Como consecuencia, en calquera actividade formativa poderán implantarse medidas de acción positiva, e serán incorporados contidos obrigatorios sobre igualdade de oportunidades e sobre corresponsabilidade familiar e doméstica, con profesorado especializado.

Do mesmo modo, as axencias de colocación velarán pola aplicación do principio de igualdade no acceso ao mercado laboral. Así mesmo, promoverase a incorporación de actividades feminizadas e realizadas sen remuneración á lista de cualificacións profesionais.

5.2.5 Prevención de riscos laborais

A lei conta cun apartado específico sobre a integración de igualdade na política preventiva de riscos laborais. Así, promove a realización de estudos para obter datos desagregados por sexo no ámbito da saúde laboral. Establece formación específica sobre saúde laboral e prevención de riscos dende a perspectiva de xénero, así como a adaptación de equipos de protección, circunstancias do posto de traballo e condicións da súa execución aos diversos condicionantes de xénero.

Así mesmo, fixaranse medidas para combater en orixe os riscos derivados das condicións de traballo que poidan afectar negativamente ao embarazo, o parto e á lactación natural, e realizaranse actuacións





XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

en materia de prevención de riscos laborais sobre sectores laborais feminizados.

5.2.6 Bancos de Tempo

Un dos aspectos máis innovadores da lei é a regulación dos Bancos Municipais de Tempo e os Plans de Programación do Tempo da Cidade, medidas que xestionarán os concellos, coa colaboración da Xunta de Galicia. A súa función será contribuir ao avance da conciliación da vida familiar e laboral, e nutriranse de redes comunitarias de apoio á conciliación ou, en casos excepcionais, a través de persoal municipal ou contratado para o efecto. Neste aspecto, será un obxectivo prioritario facilitar o descanso de quen coida persoas dependentes.

Os Plans de Programación de Tempo pretenden, mediante a coordinación dunha persoa responsable e unha mesa de concertación, con ampla participación de actores sociais, coordinar os horarios da cidade coas esixencias persoais, familiares e laborais da cidadanía.

5.2.7 Novo órgano de participación

O Consello Galego de Participación das Mulleres no Ámbito do Emprego e das Relacións Laborais será un órgano de participación mediante unha canle de libre adhesión das asociacións de mulleres, na que se integrarán as secretarías de Muller dos sindicatos e da Confederación de Empresarias e Empresarios de Galicia. Tamén incluírá representación do departamento da Administración autonómica con competencias en Igualdade.



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

Por último, a Lei do Traballo en Igualdade leva a cabo unha importante reforma no ordenamento xurídico para adaptar as normas autonómicas vixentes ao marco que introduce e, en concreto, as normas sobre igualdade, función pública, sociedades cooperativas, a regulación da Xunta e do seu Presidente, e sobre a actuación en materia de persoal e contratación nas empresas nas que ten participación maioritaria a Xunta de Galicia.

En definitiva, a igualdade entre homes e mulleres constitúe o zume do proxecto do Goberno de Galicia, e esta lei é o instrumento máis potente de cara ao cumprimento do mandato constitucional que obriga aos poderes públicos á consecución da Igualdade Material.

5.2.8 Desenvolvemento Regulamentario

A lei de igualdade ten dous decretos que a desenvolven, publicados no DOG do 29 de agosto de 2008. O decreto sobre as medidas municipais de conciliación inclúe sobre a figura dos **Bancos do Tempo**.





XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

6. Factores de risco psicosocial. A traballadora empresaria

Neste apartado faremos unha análise da lexislación mais actual dende o punto de vista da Muller empresaria (na normativa aparece denominada como *traballadora autónoma*) entre os puntos que destacamos son os dereitos, a acción protectora, o fomento do traballo autónomo, a negociación colectiva, as cooperativas e a igualdade de oportunidades da Lei 20/2007, del 11 de xulio do Estatuto de Traballo Autónomo.

6.1 Os dereitos en xeral.

A liberdade de empresa no marco de unha economía de mercado recoñece para todos os españois o deber de traballar e o dereito o traballo, e a libre elección de profesión ou oficio, a promoción a través do traballo e a unha remuneración suficiente para satisfacer as súas necesidades e as da súa familia, sen que en ningún caso poida facerse discriminación por razón de sexo. Establece que os poderes públicos fomentarán unha política que garantice a formación e readaptación profesionais, velando pola seguridade e hixene no traballo garantizando o descanso necesario mediante a limitación da xornada laboral, as vacacións periódicas e retribuídas e a promoción de centros axeitados. Encomendando aos poderes públicos o mantemento dun réximen público de Seguridade Social para todos os cidadáns, que garantice a asistencia y prestacións sociais suficientes ante situacións de necesidade.



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

6.2 Os Dereitos Profesionais.

As/os traballadoras/es autónomas/os teñen o dereito ao exercicio dos dereitos fundamentais e liberdades públicas recoñecidos en diferente lexislación.

A/O traballador/a autónoma/o ten os seguintes dereitos básicos individuais, co contido e alcance que para cada un de eles dispoña a súa normativa específica, resaltamos como tales:

- O dereito ao traballo e a libre elección de profesión ou oficio.
- Liberdade de iniciativa económica e dereito a libre competencia.
- A igualdade ante a lei e non ser discriminados, directa ou indirectamente, por razón de nacemento, orixen racial ou étnico, sexo, estado civil, relixión, conviccións, discapacidade, idade, orientación sexual, uso de algunha das linguas oficiais dentro de España ou calquera condición ou circunstancia persoal ou social.
- O respecto da súa intimidade e a consideración debida a súa dignidade, así como a unha axeitada protección fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo ou por calquera outra circunstancia ou condición persoal ou social.
- Á formación e a readaptación profesionais.
- Á conciliación da súa actividade profesional coa vida persoal e familiar, co dereito a suspender a súa actividade en situacións de maternidade, paternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactancia e adopción o acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, sempre que a súa duración non sexa inferior a un ano, aínda que éstos sean provisionais, nos términos previstos na lexislación da Seguridade Social.

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

- ❑ A asistencia e prestacións sociais suficientes ante situación de necesidade, de conformidade coa la lexislación da Seguridade Social, incluído o dereito a protección nas situacións de maternidade, paternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactancia e a adopción o acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, de conformidade ao Código Civil ou as leis civís das Comunidades Autónomas que o regulen, sempre que a súa duración non sexa inferior a un ano, aínda que estes sexan provisionais.
- ❑ Terá dereito a unha interrupción da súa actividade anual de 18 días hábiles, sen perxucio de que dito réximen poda ser mellorado por contrato das partes ou mediante acordos de interés profesional, nas/os autónomas/os economicamente dependentes.
- ❑ O horario de actividade procurará adaptarse aos efectos de poder conciliar a vida persoal e familiar así como profesional da/o traballador/a autónoma/o economicamente dependente.
- ❑ A traballadora autónoma economicamente dependente que sexa vítima da violencia de xénero terá dereito a adaptación de horario da actividade co obxecto de facer efectiva a súa protección e o seu dereito a asistencia social integral.



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

6.3 A protección social do traballador autónomo

As persoas que exerzan unha actividade profesional ou económica por conta propia ou autónoma terán dereito ao mantemento dun réximen público de Seguridade Social, que lles garante a asistencia e as prestacións sociais suficientes ante situacións de necesidade. As prestacións complementarias serán libres.

A protección das/os traballadoras/es por conta propia ou autónomas/os se instrumentará a través dun único réximen, que se denominará *Réximen da Seguridade Social dos Traballadores por Conta Propia ou Autónomos*, sen perxucio de que algúns colectivos específicos de traballadoras/es autónomas/os, en razón da súa pertenza a un determinado sector económico, estén encadrados en outros reximenes da Seguridade Social.

A Lei poderá introducir reducións ou bonificacións nas bases da cotización ou en cuotas da Seguridade Social para determinados colectivos de traballadoras/es autónomas/os en atención as súas características persoais ou as características profesionais da actividade exercida.





XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

A acción protectora do réximen especial de Seguridade Social das/os traballadoras/es por conta propia ou autónomas/os, nos termos e conforme as condicións legalmente previstas, comprenderá, en todo caso:

- A asistencia sanitaria nos casos de maternidade, enfermidade común ou profesional e accidentes, sexan ou non de traballo.
- As prestacións económicas nas situacións de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, maternidade, paternidade, risco durante a lactancia, incapacidade permanente, jubilación, morte e supervivencia e familiares por fillo a cargo.
- As/Os traballadoras/es autónomos economicamente dependentes deberán incorporar obrigatoriamente, dentro do ámbito da acción protectora da Seguridade Social, a cobertura de incapacidade temporal e dos accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social.

6.4 O fomento do traballo autónomo

Os poderes públicos, no ámbito das súas respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento do traballo autónomo dirixidas ao establecemento e desenvolvemento de iniciativas económicas e profesionais por conta propia. Estas políticas se materializarán en particular nas seguintes medidas:

- Remover os obstáculos que impidan o inicio e desenvolvemento dunha actividade económica ou profesional por conta propia.

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

- Facilitar e apoiar as diversas iniciativas do traballo autónomo.
- Establecer exencións, reducións ou bonificacións nas cotizacións da Seguridade Social.
- Promover o espírito e a cultura emprendedora.
- Fomentar a formación e readaptación profesionais.
- Proporcionar a información e asesoramento técnico necesario.
- Facilitar o acceso aos procesos de innovación tecnolóxica e organizativa, de forma que se mellore a produtividade do traballo ou servizo realizado.
- Crear un contorno que fomente o desenvolvemento das iniciativas económicas e profesionais no marco do traballo autónomo.
- Apoiar as/aos emprendedoras/es no ámbito das actividades innovadoras vinculadas cos novos xacementos de emprego, de novas tecnoloxías ou de actividades de interese público, económico ou social.





XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

7. Identificación e avaliación dos riscos psicosociais

Os cambios que se están a producir no ámbito laboral levan a unha maior competitividade, e desenvolvemento tecnolóxico, así como un aumento das esixencias cognitivas dos postos de traballo. Estes cambios polo xeral adoitan derivar nun aumento da produtividade das empresas, pero en ocasións poden chegar a producir a aparición de riscos psicosociais.

Estes riscos psicosociais teñen unha forte repercusión tanto para a empresaria coma para a empresa. Os síntomas que adoitan sufrir as empresarias é a desmotivación laboral, a desgana, a irritabilidade, os trastornos do sono, o descenso do rendemento e mesmo patoloxías como ansiedade e depresión.

Para a identificación e avaliación dos riscos psicosociais sinalaremos en primeiro lugar os factores psicosociais que as empresarias poderían estar expostas:

- O ambiente de traballo.
- Os factores intrínsecos do traballo.
- Os factores organizacionais.
- Os factores derivados dos cambios tecnolóxicos.
- Factores relacionados coa tarefa.
- Factores relacionados coa organización do tempo de traballo.
- Factores relacionados coa estrutura da organización.



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

A combinación destes factores fan que as empresarias estean expostas a diferentes riscos psicosociais como pode ser o traballo illado, estrés profesional, fatiga mental e física, mobbing, acoso sexual, síndrome burnout, carga mental ou fatiga mental. Seguidamente imos comentar cada un destes factores:

Traballo illado.

Dada a gran variedade de situacións de traballo que poden incluírse baixo este epígrafe, é necesario definir que entendemos por traballos en situación de illamento. Independentemente do traballo que se realice, consideramos como traballos en situación de illamento aqueles que se realizan en soidade, sen outras persoas que desenvolvan o seu labor no mesmo recinto ou sala. Polo xeral, as persoas que realizan estes traballos non teñen contacto visual con outras persoas e, a miúdo, non poden oír nin ser oídos sen o uso de mecanismos (teléfono, interfono, etc.). Para aqueles casos en que a situación de illamento non é permanente, faise necesario establecer un tempo mínimo a partir do cal considérase que o traballo realízase en situación de illamento. Polo xeral, este tempo mínimo adoita fixarse nunha hora, aínda que para traballos perigosos poden ser minutos.

Un caso especial é o traballo en solitario, das empresarias embarazadas que están máis expostas ó risco que o resto do persoal que traballa na empresa, sobre todo se se caen ou se necesitan atención médica.



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

Estrés profesional.

As empresarias poden verse particularmente afectadas polo estrés profesional, por diversas razóns:

1. Os cambios na situación económica que trae consigo poden repercutir nunha inseguridade financeira, emocional e profesional, especialmente se a cultura da empresa é propicia a este fenómeno.
2. A dificultade de compaxinar a vida profesional e a vida privada, especialmente cando os horarios de traballo son longos, imprevisibles e pouco sociais, ou cando hai outras responsabilidades familiares.
3. A posible exposición a situacións nas que se produza violencia no traballo. A exposición ó risco de violencia no traballo pode ser perxudicial para a muller. Este risco afecta principalmente ás empresarias que están en contacto directo cos clientes.
4. Poden existir factores adicionais de estrés relacionado co traballo cando se intensifica a ansiedade que pode experimentar unha empresaria como resultado da presión dos compañeiros ou doutras presións no lugar de traballo.
5. As mulleres que sufriron experiencias como morte fetal, aborto, adopción no nacemento ou morte neonatal son particularmente vulnerables ó estrés.

O mesmo ocorre coas mulleres que padeceron algunha enfermidade ou trauma graves (incluída unha cesárea) durante



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

o embarazo ou o parto. Nalgunhas circunstancias a reincorporación ó posto de traballo pode, con todo, contribuír a aliviar o estrés se a traballadora afectada atopa na entorno de traballo unha actitude de comprensión e apoio.

Fatiga mental e física e tempo de traballo.

As xornadas de traballo prolongadas, o traballo por quendas e o horario nocturno poden ter importantes consecuencias para a saúde das empresarias. Non tódalas mulleres vense afectadas do mesmo xeito e os riscos asociados varían segundo o tipo de traballo, as condicións nas que se realice e a persoa en cuestión.

No caso de que a empresaria este embarazada a fatiga tanto mental como física aumenta durante o embarazo e o período despois do parto debido ás transformacións fisiolóxicas e doutro tipo. Tamén debido ós cambios da presión arterial que poden ocorrer durante e logo da xestación e o parto, é posible que as disposicións habituais relativas ás pausas non sexan apropiadas para as mulleres embarazadas ou que deron a luz.

Dado que se atopan máis cansas, algunhas empresarias embarazadas ou en período de lactancia poden verse imposibilitadas para traballar en quendas irregulares ou nocturnos ou para facer horas extraordinarias.

A organización do tempo de traballo (incluídas as disposicións en materia de pausas, a súa frecuencia e periodicidad) pode afectar á saúde da



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

empresaria, e poden aumentar os riscos de estrés e de enfermidades relacionadas co estrés.

O Mobbing. A violencia no traballo.

A existencia das empresarias sometidas a un hostigamento psicolóxico, presentan síntomas psicosomáticos e reaccións anormais cara ó traballo e o ambiente laboral. O mundo anglosaxón, que foi precursor, xunto cos países escandinavos, denomina esta nova enfermidade social "MOBBING" ou "BOSSING" dependendo de se os acosadores son os propios compañeiros ou o superior xerárquico. De feito o termo mobbing deriva do campo semántico de "the mob", palabra vagabunda para referirse á mafia; e o "bossing", deriva de "boss", é dicir, xefe. Ambos os dous termos xa nos dan unha idea gráfica do que se quere denunciar.

Pola súa parte o profesor de alemán, **Heinz Leymann**¹ - doutor en Psicoloxía do Traballo e profesor da Universidade de Estocolmo -, foi o primeiro en definir este termo durante un Congreso sobre Hixiene e Seguridade no Traballo no ano 1990:



¹ Heinz Leymann é o experto internacional máis recoñecido no campo do mobbing nos lugares de traballo. Era doutor en psicoloxía pedagóxica e tamén obtivo o grao de doutor na ciencia médica da psiquiatría



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

"Situación na que unha persoa exerce unha violencia psicolóxica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante un tempo prolongado sobre outra persoa ou persoas no lugar de traballo coa finalidade de destruír as redes de comunicación da vítima ou vítimas, destruír a súa reputación, perturbar o exercicio dos seus labores e lograr que finalmente esa persoa ou persoas acaben abandonando o lugar de traballo".

Heinz Leymann

Clasificación dos tipos de violencia:

A clasificación ofrecida a continuación é das máis difundidas sobre os tipos de violencia no traballo, elaborada pola California Division of Occupational Health and Safety (Cal/OSHA). Divide os eventos en tres grupos:

1. Violencia tipo I. Caracterízase porque quen levan a cabo as accións violentas non teñen ningunha relación lexítima de trato coa vítima.
2. Violencia tipo II. Nestes casos existe algún tipo de relación profesional entre o causante do acto violento e a vítima.



XACOBEO 2010
Galicia

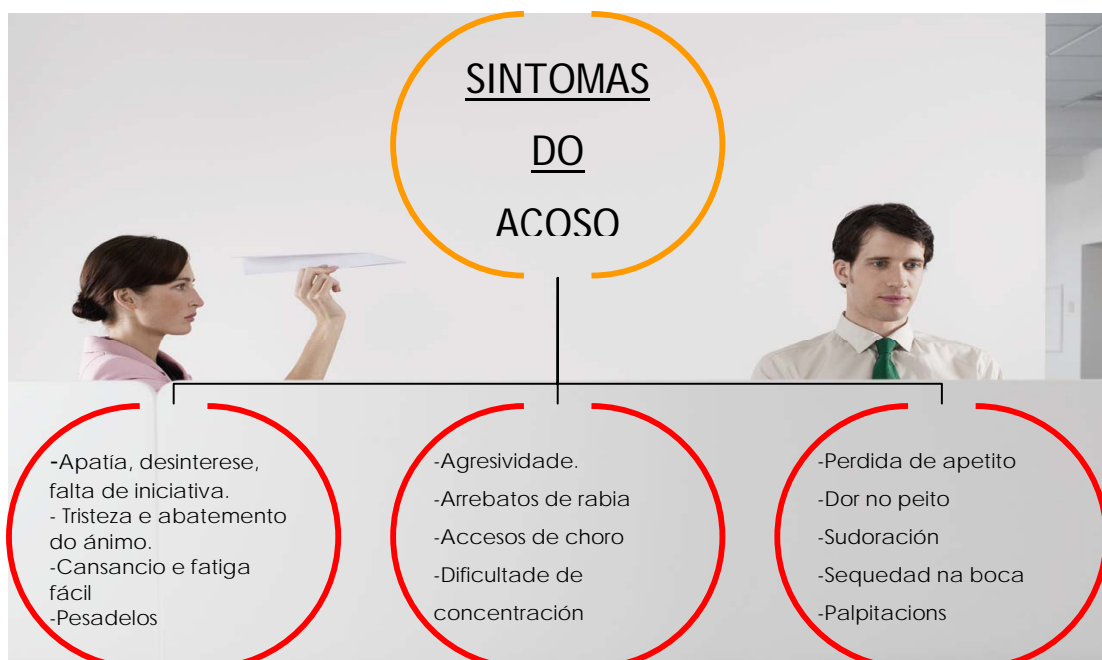


XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

3. Violencia tipo III. Neste tipo de violencia o causante da mesma ten algún tipo de implicación laboral co lugar afectado ou con algún traballador concreto de tal lugar.

O acoso sexual.

O acoso sexual é, por riba de todo, unha manifestación de relacións de poder. As mulleres están moito máis expostas a ser vítimas do acoso sexual precisamente porque carecen de poder, atópanse en posicións máis vulnerables e inseguras, fáltales confianza en si mesmas, ou foron educadas pola sociedade para sufrir en silencio. Pero tamén corren perigo de padecer semellante conduta cando se poden perceber como competidoras polo poder.





XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

O Síndrome Burnout. SQT.

O "Bullying" é un proceso complexo de victimización doutra persoa que vai máis alá das simples discusións ou malas relacións entre compañeiros, e que se diferencia de estes pola súa natureza, a súa duración, a súa intensidade, as súas formas, os seus protagonistas, as súas consecuencias e os seus ámbitos. Foi definido por diferentes investigadores na forma que se describe a continuación.

No Informe do Defensor do Pobo (2000), indícase que o termo *bullying* pode traducirse como "intimidación" e referíndose á persoa podería aplicarse aos máis coloquiais de "matón", "abusón" ou "chulo".

Olweus² define *Bulling* como unha conduta agresiva na que hai un desequilibrio de poder e onde o acto agresivo é definido todo o tempo.

"Conduta de persecución física ou psicolóxica que realiza un alumno ou alumna contra outro, ao que elixe como vítima de repetidos ataques. Esta acción negativa e intencionada, sitúa a vítima en posicións das que dificilmente pode saír polos seus propios medios" (Olweus, 1993)

² Dan Olweus Doutor en Psicoloxía, é o investigador que máis tempo leva estudando o Bullying no mundo. Escribiu varios libros -algún publicado en España sobre o tema, e elaborou un programa contra o matonismo que se está a aplicar en varios países e que agora se introduce no noso país.



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

Pola súa banda, **Leymann** sostén que hai que utilizar *Bullying* para os casos nos que a agresión ou violencia física ocupe un lugar importante na pauta xeral do acoso, reservando *Mobbing* para os procesos de acoso máis esencialmente psicolóxicos.

O *Bullying* depende máis da satisfacción dos impulsos agresivos dun individuo en concreto ou dun *líder*, mentres que pola contra o *Mobbing* responde máis a dinámicas organizativas. Ambos os dous fenómenos coexisten sempre: o *Bullying* non pode ter lugar sen a dinámica da organización, e o *Mobbing* necesita acosadores dispostos a poñelo en marcha.

A Carga mental.

A carga de traballo mental é un concepto que se utiliza para referirse ó conxunto de tensións inducidas nunha persoa polas esixencias do traballo mental que realiza. Pode producir as seguintes consecuencias:

1. Procesamiento de información da contorna a partir dos coñecementos previos.
2. A actividade de rememoración.
3. A actividade de razonamiento, procura de solucións.
4. A coordinación de ideas, toma de decisións, etc.

A fatiga mental:

A fatiga prodúcese por unha progresiva debilitación da capacidade de resistencia da persoa sometida a un esforzo intenso ou prolongado.

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR

Dirección Xeral de Relacións Laborais

Fatiga mental pode manifestarse como unha progresiva diminución da capacidade de resposta humana ante grandes esixencias, ben de intensidade ou duración, de esforzos de tipo cognitivo (atencional, de memoria, etc.).

Frecuentemente as empresarias non son conscientes dos riscos que poden supoñer a mala organización do traballo nestes ámbitos:



Especifica o grao de liberdade e independencia que ten a empresaria para controlar e organizar o seu propio traballo e para determinar os métodos a utilizar, tendo en conta sempre os principios preventivos.

Na dimensión PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN RESPONSABILIDADE se integran estes factores a ter en conta pola empresaria:

- Autonomía
- Traballo en equipo
- Iniciativa
- Control sobre a tarefa
- Control sobre o traballador
- Rotación
- Supervisión
- Enriquecemento de tarefas



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

2. FORMACIÓN, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN



As funcións e/ou atribucións de cada persoa dentro da organización teñen que estar ben definidas para garanti-la adaptación óptima entre os postos de traballo e as persoas que os ocupan.

Na área de FORMACIÓN, INFORMACIÓN COMUNICACIÓN se incorporan os seguintes aspectos a ter en conta pola empresaria

- Fluxos de comunicación
 - Acollida
- Adecuación persoa – traballo
 - Recoñecemento
 - Adestramento
- Descrición de posto de traballo
 - Illamento

3. XESTIÓN DO TEMPO



Establece o nivel de autonomía concedida a empresaria para determinar a cadencia e ritmo do seu traballo a distribución das pausas e a elección das vacacións de acordo as súas necesidades persoais.



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
**CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR**
Dirección Xeral de Relacións Laborais

Na dimensión XESTIÓN DO TEMPO integranse estes factores:

- Ritmo de traballo
- Apuro de tempo
- Carga de traballo
- Autonomía temporal
- Fatiga

4. COHESIÓN DE GRUPO



Definimos cohesión como o patrón de estrutura do grupo, das relacións que emerxen entre os membros de o grupo. Este concepto inclúe aspectos como solidariedade, atracción, ética, clima ou sentido de comunidade.

A variable COHESIÓN contén os seguintes aspectos:

- Clima social
- Manexo de conflitos
- Cooperación
- Ambiente de traballo



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

8. Primeiras medidas preventivas

Propoñemos as primeiras medidas preventivas para actuar ante os riscos psicosociais os que se poderían estar sometidas as empresarias unha vez identificados e avaliados previamente. Estas medidas se poden aplicar sobre os riscos identificado (traballo illado, estrés ...) que se comentan a continuación:

O traballo illado.

Dependendo do estado de saúde da empresaria pode resultar necesario revisar a posibilidade de comunicarse con outras persoas e os niveis de supervisión (a distancia) previstos a fin de que poida obter axuda e apoio no caso de necesidade, e que os procedementos de urxencia teñan en conta (chegado o caso) as necesidades das empresarias.



O Estrés profesional.

Cando adopten as medidas necesarias, as empresarias terán en conta os factores de estrés coñecidos (como a organización do traballo por quendas, a inseguridade no emprego, as cargas de traballo, etc), así como os factores médicos e psicosociais particulares que afectan a cada muller.



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

As medidas de protección poden incluír a adaptación das condicións ou dos horarios de traballo, así como medidas encamiñadas a asegurar a compresión, o apoio e o recoñecemento necesarios cando a muller se reincorpora ó traballo, respectando así mesmo a súa vida privada.



Fatiga mental e física e tempo de traballo.

Pode resultar necesario adaptar temporalmente os horarios e outras condicións de traballo, incluída a periodicidade e a frecuencia das pausas de descanso, así como a organización por quendas e a duración dos mesmos, a fin de evitar os riscos.

O Mobbing. A violencia no traballo.

Para poder atallar o risco do mobbing se suxiren as seguintes medidas preferentes ó procedemento do traballo:

1. Asegurar que os niveis do persoal son adecuados para cada tarefa e para cada momento do día.
2. Dar as empresarias información axeitada e apropiada sobre procedementos e sistemas de traballo.
3. Asegurarse de que os programas de atención ó cliente están axeitadamente deseñados e xestionados. Isto é especialmente apropiado para o manexo de reclamacións.
4. Dar as empresarias formación específica sobre violencia como parte da xestión de seguridade e hixiene no traballo.



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

5. Establecer procedementos de urxencia claros sobre que facer e onde ir en caso de incidente (teléfonos de urxencia, etc).
6. Variar o número de veces que se levan cartos a zonas seguras ou bancos, variar as rutas, etc.
7. Usar servizos profesionais de transporte de diñeiro.
8. Pagar con cheque ou transferencia no canto de con efectivo en metálico.
9. Usar sistemas de compras sen cartos.
10. Asegurarse que os empresarias con máis experiencia ou menos vulnerables son usados en tarefas con máis risco.
11. En caso de empresarias que deban desprazarse, dobrar o número de persoas a dotar de sistemas de comunicación coa base.
12. Utilizar alarmas persoais.
13. Rexistrar a identificación de quen queren acceder a zonas de acceso restringido.
14. Formar no manexo e recoñecemento da violencia.

O acoso sexual



Algunhas das medidas que se expoñen a continuación poden axudar a previr ou mitigar as consecuencias do acoso sexual:

1. Incentivar a declaración de principios pola dignidade dos/as traballadores/as, coa utilización de boas prácticas.

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA

**CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR**

Dirección Xeral de Relacións Laborais

2. Consultar ás traballadoras sobre a súa percepción do acoso sexual no posto que ocupan.
3. Perseguir con seriedade e rapidez calquera situación contrastada na que quede patente un acosador sexual. É recomendable establecer procedementos internos que axuden e ensinen a utilizar as canles para evidenciar a situación de acoso e a quen se dirixir con esta reclamación.
4. Aplicar con rigor medidas disciplinarias para o acosador, tratando de axudalo no seu problema con especialistas sobre o tema e separándoo do posto que lle permita exercer o acoso.
5. Apoiar as vítimas con programas de autoaxuda para recobrar a dignidade perdida e que perciban que a empresa actúa con interese en solucionar os casos de acoso.
6. Tipificar e sancionar as condutas de acoso sexual.
7. Ao tratarse dun problema de saúde laboral compete tamén ao Comité de Seguridade e Saúde, realizar as propostas de accións necesarias para a prevención ou tratamento do problema.





XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

O Síndrome Burnout. SQT.

As estratexias de redución dos factores que provocan o estrés pódense previr, mencionamos algunhas das áreas máis importantes tendo en conta os aspectos estudados neste estudo (participación, implicación e responsabilidade;)

1. PARTICIPACIÓN IMPLICACIÓN- RESPONSABILIDADE

A mellora neste aspeto supón un incremento do grao de liberdade e independencia que teñen as empresarias para controlar e organiza-lo seu propio traballo e para determina-los métodos a utilizar.

As melloras que se poden implementar son

- Fomenta-la participación das/os traballadoras/es nas distintas áreas que integran o traballo dende a propia organización distribución e planificación das tarefas a realizar, ata aspectos como poden se-la distribución do espazo ou do mobiliario por exemplo.
- Definir, comunicar e clarificar o nivel de participación que se outorga ós distintos compoñentes da organización; cando este se limita á emisión de opinións e/ou cando dispoñe tamén de capacidade decisoria.
- Analizar se os medios actuais cos que conta a organización para canaliza-la participación dos distintos axentes son adecuados, áxiles e eficaces.
- Evitar unha supervisión excesiva por parte dos sistemas de control (de traballo, tempo, horarios,...). Eliminar os sistemas de control inoperante que xeran unha ausencia total de control.



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

- Flexibilizar progresivamente aqueles estilos de mando que poidan parecer autoritarios, promovendo a delegación nos traballadores e a responsabilidade individual. Iso suporá fomentar a implicación dos distintos axentes da empresa.
- Sensibilizar a tódalas persoas acerca do significado e a importancia das tarefas que realizan.
- Proporcionar á/ó traballadora, na medida do posible un maior control sobre a súa tarefa (capacidade de decisión sobre ritmo, organización, etc.).
- A supervisión axeitada debe estar orientada a ser unha axuda ó traballadora/o de forma que potencie o seu crecemento no traballo, desenvolva as súas capacidades e non sexa vivida como unha intrusión e control excesivos.

2. FORMACIÓN INFORMACIÓN- COMUNICACIÓN



O desenvolvemento deste factor incrementa o grao de interese persoal que a organización demostra por os traballadoras/es á vez que se facilita o fluxo de informacións necesarias para o correcto desenvolvemento das distintas tarefas. É necesario que dentro da organización as funcións e/ou atribucións de cada persoa estean ben definidas co fin de garantir a adaptación óptima entre os postos de traballo e as persoas que os ocupan.

As melloras que se poden implementar son



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

- Proporcionar ós traballadoras/es unha información clara e precisa do que deben facer.
- Comunicar ás/ós traballadoras/es os seus funcións, competencias, atribucións, os métodos que deben seguir así como os obxectivos de cantidade e calidade, o tempo asignado a súa responsabilidade e a súa autonomía.
- Perfecciona-los medios de información ós traballadoras/es (máis áxiles máis claros,...) para evitar riscos ou distorsións.
- Establece-los plans formativos conforme ás necesidades de a organización e das/os traballadoras/es.
- Fomentar unha sensibilización á formación continuada nos traballadores a tódolos niveis.
- Favorece-lo manexo de habilidades cognitivas a oportunidade de novos aprendizaxes a través do traballo que permitan aumenta-las competencias do traballador/a.

3. XESTIÓN DO TEMPO



A mellora deste factor leva asociado o incremento do nivel de autonomía concedida ó traballador/a para determina-la cadencia e ritmo do seu traballo a distribución das pausas e a elección das vacacións de acordo ás súas necesidades persoais.

As melloras que se poden implementar son:

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA

**CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR**

Dirección Xeral de Relacións Laborais

- Adecua-lo volume de traballo a realizar ó tempo necesario para o súa correcta execución.
- Evitar ó traballador/a sensacións de urxencia e apuro de tempo.
- Procurar que a tarefa permita ó traballador/a unhas marxes de tempo que lle possibiliten ter un certa autonomía acerca do seu tempo.
- Achegar un coñecemento claro dos obxectivos a alcanzar e un sistema de autorregistro dos xa logrados en cada momento. Isto permite ó traballador establece-lo seu ritmo de traballo e ser capaz de introducir variacións neste.
- Prestar atención a aqueles postos en que por razóns da tarefa, exista un risco elevado de non dispoñer de autonomía temporal (ritmo imposto por unha máquina, traballo en cadea,...).
- Descubri-las causas polas que os tempos asignados para a realización das tarefas son escasos e introduci-los cambios oportunos para obter un axuste axeitado.
- Establecer sistemas que permitan ó traballador/a coñece-las cotas de rendemento o traballo pendente e o tempo dispoñible para realizalo.





XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

4. COHESIÓN DE GRUPO

O desenvolvemento das relacións entre os membros da empresa inflúe no mantemento do grupo, facendo que os seus membros participen máis nas actividades do grupo e incrementando a conformidade á maioría.

As melloras que se poden implementar son:

- Prestar especial atención ó apoio social que os subordinados reciben por parte dos seus superiores (recoñecemento do traballo, asistencia técnica e material, relacións persoais non só formais sensibilidade a problemáticas persoais etc.).
- Favorece-lo contacto entre traballadoras/es atendendo á organización dos espazos e lugares de traballo.
- Atender ós distintos niveis de relación que existen na organización: verticais (traballadores/as respecto a superiores xerárquicos), horizontais (entre compañeiros) e con público/clientes.
- Conceder importancia ó apoio social (apoiro afectivo, instrumental, de axuda etc. que se dan entre si as persoas) no deseño da organización. Está comprobado que é un importante redutor do estrés percibido polas persoas.
- Achegar pautas claras de resolución de conflitos entre traballadores (tanto persoais como laborais). O encistamento de estes conflitos levan consigo, a medio e longo prazo, tensións no grupo, afectando ó rendemento e cohesión deste.





XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

A Carga mental.

As melloras que se poden implementar son:

Dende un punto de vista organizacional as intervencións dirixidas a previr fatiga céntranse en mellora das condicións de traballo e reformulación do contido do posto de traballo. Algunhas medidas para aminorar a fatiga mental son:

1. Organización do tempo de traballo de maneira que permita a realización de pausas. Non se entenden como pausas os tempos que se está en alerta, en espera, en actividades sociais de fortalecemento de relacións con clientes externos e internos, etc. As pausas realmente efectivas serán aquelas que permiten desconectar dos temas de traballo e que a persoa poida apartarse fisicamente do posto de traballo, cambiando o foco de atención.
2. Condicións ambientais adecuadas: iluminación, ruído, calidade do aire, condicións termohigrométricas.
3. Condicións adecuadas dos elementos que configuran o equipamiento do posto: mobiliario, útiles e ferramentas de traballo, incluída a información e documentación que se manexa e o tipo de soporte en que se manexa esta información.
4. Adecuada distribución do tempo de traballo: xornadas e horarios.
5. Dotar o traballo de tarefas variadas e con significado para quen as realiza. Definición de metas parciais, con pausas naturais entre metas.
6. Favorecer a autonomía na realización das tarefas e eliminar calquera forma de presión psicolóxica no traballo.

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

7. Estratexias individuais para afrontar e previr fatiga: adecuada alimentación, un adecuado patrón de descanso, realización de exercicio de intensidade moderada e practicado regularmente.

Cadro resumo medidas preventivas

<u>AXENTES PSICOSOCIAIS</u>	<u>RISCOS</u>	<u>MEDIDAS DE PREVENCIÓN E NORMATIVA ESPECIFICA</u>
<p><i>-HORARIOS DE TRABAJO INADECUADOS</i></p> 	<p>As xornadas de traballo nocturno ou a realización de horas prolongadas, poden supoñer un risco para a saúde da muller embarazada, ou que estean en período de lactación.</p> <p>Algunhas delas poden verse incapacitadas para traballar en quendas irregulares ou nocturnos ou para haber horas extraordinarias. Así a organización do tempo de traballo pode afectar á saúde da muller traballadora embarazada, así como á nai lactante.</p>	<p>Adaptación temporal dos horarios e outras condicións de traballo, incluída a periodicidade e a frecuencia das pausas de descanso, así como a organización por quendas e a súa duración.</p> <p>Imposibilidade do traballo nocturno.</p>


Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

<p><i>-TRABALLO ILLADO</i></p>	<p>Con respecto ao traballo illado as traballadoras están máis expostas ao risco se caen ou se pola contra necesitan atención médica.</p>	<p>Revisar os mecanismos de comunicación, supervisión e de emerxencia para que teña en conta as necesidades das traballadoras embarazadas ou que deron a luz recentemente.</p>
<p><i>-VULNERABILIDADE ANTE SITUACIÓNS DE ESTRÉS</i></p> 	<p>As traballadoras embarazadas ou que deron a luz recentemente pódense ver afectadas polas situacións de estrés, como consecuencia dos cambios hormonais, fisiolóxicos e psicolóxicos incluídos polo seu estado. Estes cambios poden influír dun xeito máis forte nas persoas que teñen tendencia a sufrir este tipo de estados.</p> <p>Algúns estudos atopan relación entre os estados de estrés e o aumento do número de abortos.</p>	<p>Os empresarios deberán de ter en conta os factores de estrés coñecido (como a organización do traballo por quendas, a inseguridade no emprego, as cargas do traballo, etc.), así como os factores médicos e psicosociais particulares que afectan cada muller. As medidas de prevención poden abranguer situacións como a adaptación das condicións ou dos horarios de traballo, así como o recoñecemento necesario cando a muller se reincorpore ao traballo, respectando en todo momento a súa vida privada.</p>



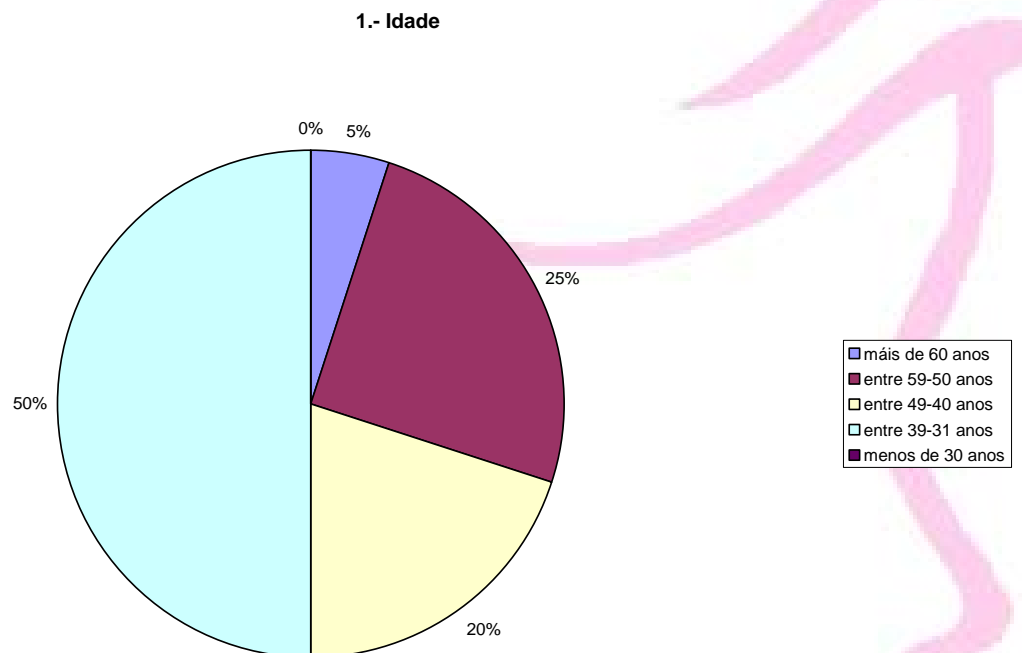
XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

9. Resultados obtidos do estudo.

9.1 Datos relativos as empresarias.



Como se pode ver na gráfica a metade das empresarias enquisadas teñen entre **39 e 31 anos**, o 25% corresponde as mulleres entre **50 e 59 anos** seguido dunha porcentaxe do 20% das mulleres que están entre os **40 e 49 anos**. As mulleres de **60 anos** son a porcentaxe idade menos representativa da mostra (5%).

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller

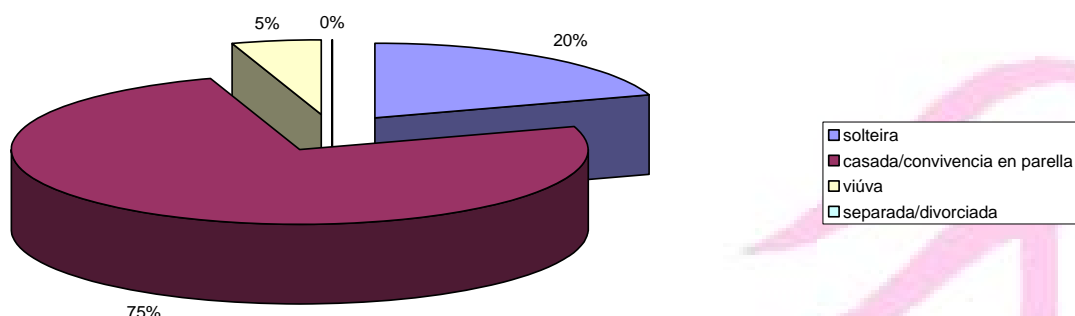


XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

5.- Estado civil



Para a análise dos riscos psicosociais é importante sinalar que as empresarias enquisadas están **casadas ou conviven en parella** nun 75% e teñen **fillos** nun 65%, destas nun 54% o número de fillos que teñen son dous. Así, a maioría das enquisadas necesitan conciliara vida persoal coa laboral.

A maioría das empresarias enquisadas son **galegas** e tan só o 10% das enquisadas son **extranxeiras**. Dato que reflicte unha realidade na que se ven representadas as mulleres non só nacionais senon que as mulleres extranxeiras tamén xeneran emprego. Neste sentido, o informe GEM 2008 sinala que, a pesar da crise, mantense a porcentaxe de extranxeiros que emprenden no noso país: de cada 100 emprendedores, case 13 son doutro país. A explicación que apunta este informe é que teñen unha mentalidade máis

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia

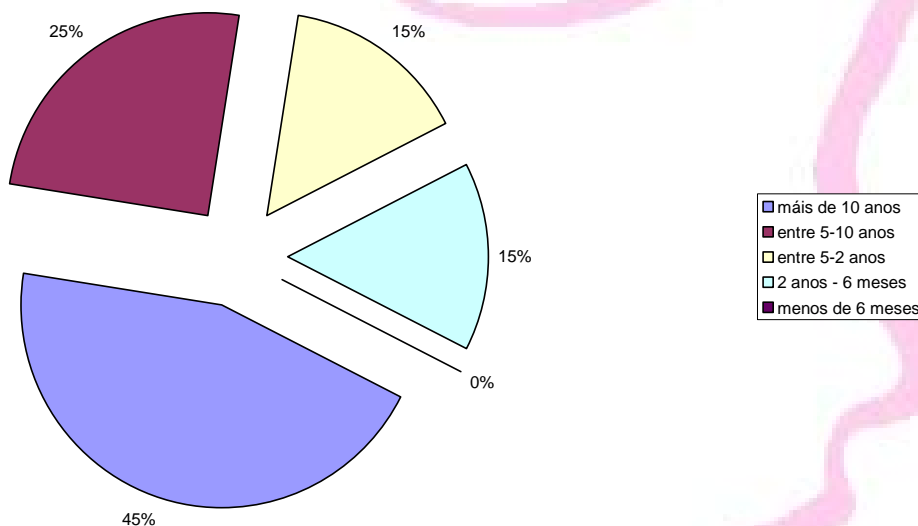


XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

desenvolvida para crear iniciativas e unha maior necesidade de facelo por subsistencia.

Ademais, en canto a actitude asociativa, cabe destacar que só unha das empresarias enquisadas ten representatividade nunha asociación empresarial. A participación nestos ámbitos é fundamental xa que é unha vía importante para facer propostas e que as empresarias podan ser escoitadas con respecto os riscos laborais que lles afectan. Un 81% das enquisadas opinan que os riscos que afectan a muller non se teñen en conta en ningún ámbito.

4.- Antigüidade como traballadora por conta propia



Tamén é importante sinalar que o 45% das enquisadas son **empresarias con máis de dez anos de experiencia** traballando por conta propia en empresas situadas na provincia da Coruña (cidade e zonas limítrofes (Cambre, Arteixo e Culleredo)) nun 70% e nun 30% en Vigo que contan cunha longa traxectoria

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



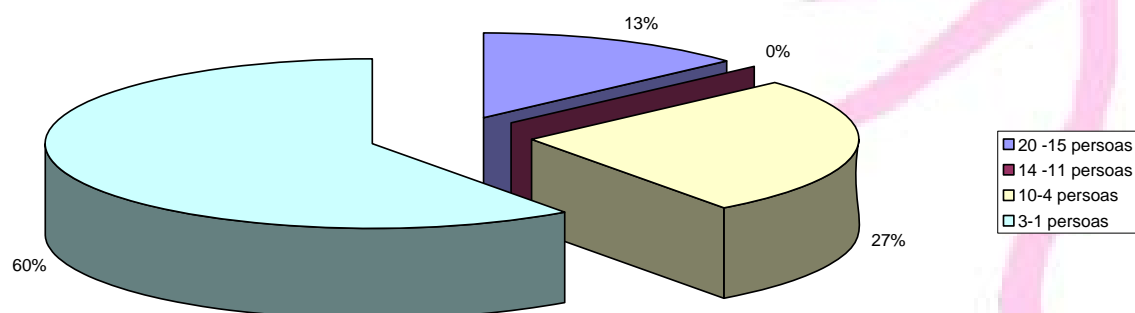
XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

que vai de 10 a 19 anos nun 40%. Máis da metade, o 55% das mulleres empresarias desempeñan ou recoñecen a súa labor como **directoras** de empresas. Síguenos en porcentaxe o 20% como **socias**. Un dato moi relevante é que maior parte das empresarias 75% teñen persoal o seu cargo xerando 98 postos de traballo directos

18.1 Nº de persoas ao seu cargo



O número de persoal o seu cargo por empresa non é moi numeroso en xeral, un 60% das enquisadas teñen entre 1 e 3 persoas ao seu cargo. Nun 27% teñen entre 4 e 10 persoas dando un salto cuantitativo nun 13% as empresarias que dispoñen de entre 15 e 20 empregados. As novas empresas creadas durante o ano pasado, segundo o informe GEM 2008, constituíronse como microempresas, empregando entre unha e cinco persoas e adicándose a actividades do sector servizos e orientadas ó consumo. Na maior parte dos

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

casos non presentan unha base innovadora, teñen un nivel tecnolóxico baixo e non aspiran á internacionalización.

Así vemos como na nosa mostra o sector económico onde desenvolven a súa actividade as empresarias, maioritariamente é no sector servizos (85%) mentres que tan só o 15% das mulleres empresarias pertencen os sectores da industria e construción, un sector tradicionalmente ocupado por homes.

Tamén se pode observar que como indicabase no informe GEM 2008 a internacionalización non é unha posibilidade de expansión para as emprendedoras galegas. De feito a metade das empresarias enquisadas non ven ningunha posibilidade de expansión como se pode ver na seguinte gráfica.

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller

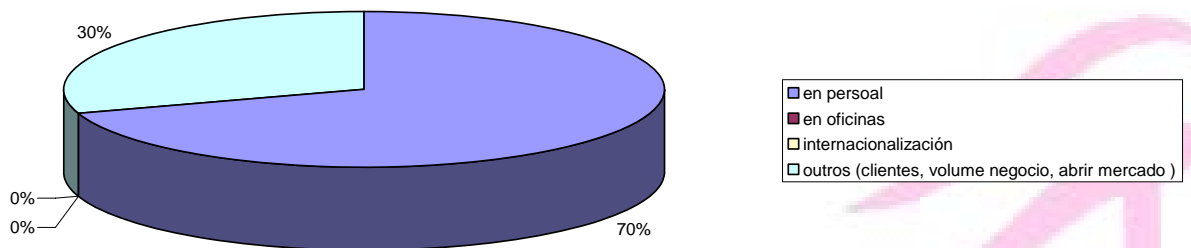


XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

19.1 Tipos de expansión da empresa



Entre os tipos de expansión a porcentaxe máis cuantitativa é con referencia o incremento de persoal con un 70% fronte o 30% que realizase noutras tipoloxías como: clientes, volúme de negocio, apertura de mercado, etc.

En moitas ocasións esta negativa a expansión pode ser consecuencia de:

- As elevadas cargas familiares, o número de horas extras e a presión social fan que a empresaria non teña unha liberdade real para decidir sobre o futuro da súa empresa.
- Ampliación da xornada laboral (mais datos no punto 9.3 datos relativos a xornada laboral das empresarias) e a responsabilidade das tarefas e xestión do fogar (máis datos no punto conciliación)
- Os roles sociais tradicionais presionan e frustran o crecemento e o desenvolvemento do talento empresarial. De feito, tanto cando se lles

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



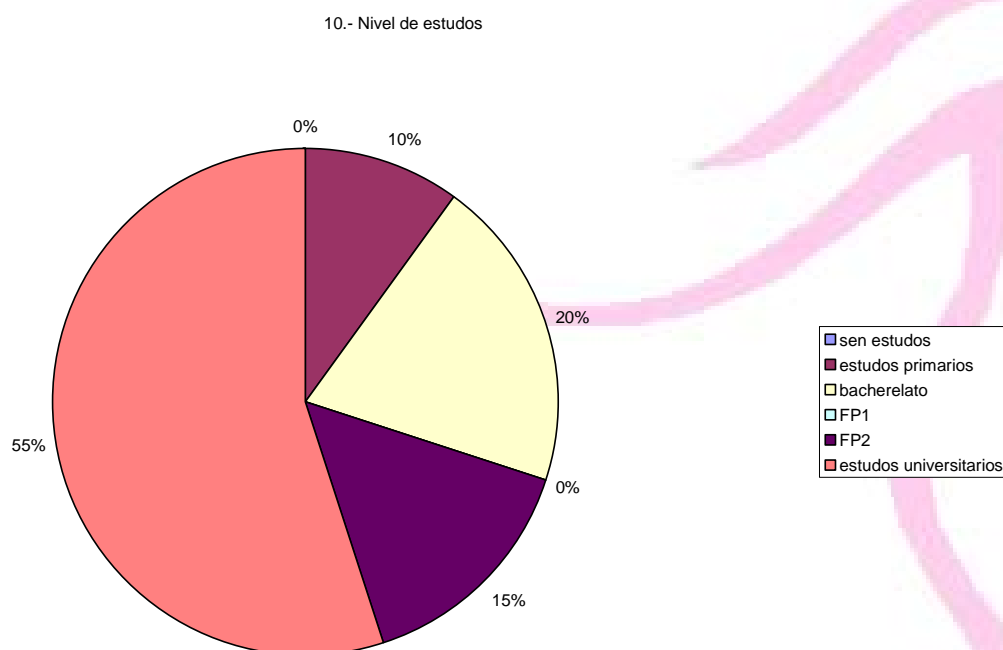
XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

pregunta as empresarias como aos empresarios a maioría (nun 50% no caso das empresarias e nun 100% no caso dos empresarios) consideran que a maternidade supón sempre unha dificultade para o desenvolvemento profesional.

9.2 Datos relativos á formación das empresarias.



Do 100% das empresarias que teñen estudos, tan só o 10% realizaron estudos primarios e nun 55% dispoñen dunha formación superior, estudos universitarios, dato que reflicte a realidade das mulleres galegas que xa son mais numerosas que os homes nas universidades galegas. Non obstante, en materia de prevención de riscos laborais temos unha alta porcentaxe, alcanzando un 60% das mulleres traballadoras que teñen unha formación básica en en materia de prevención de riscos laborais. Un 20% non dispón de

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



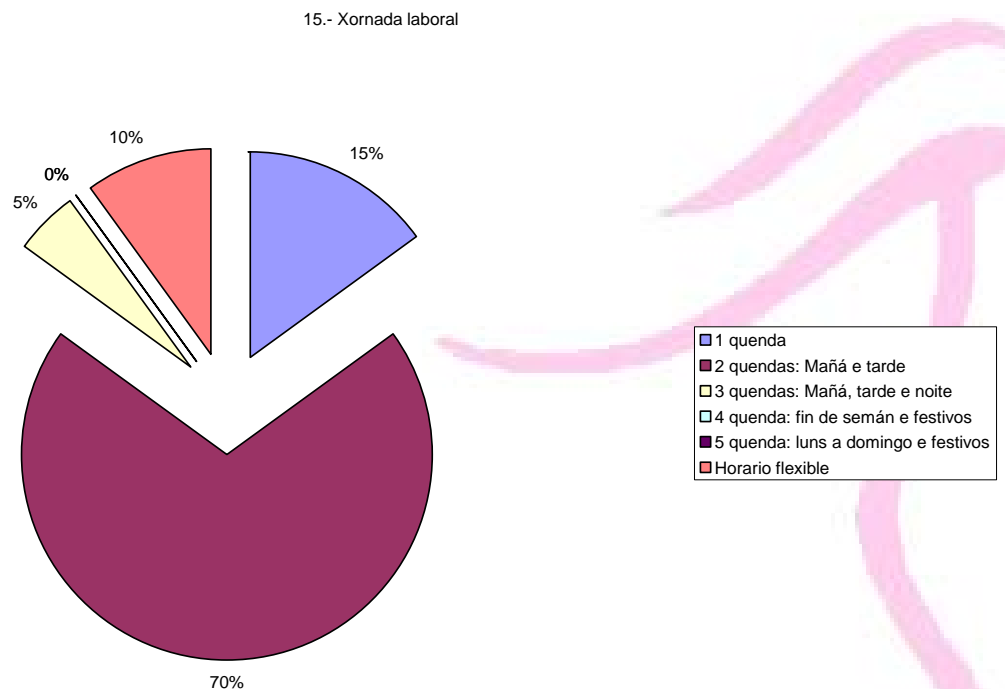
XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

formación en materia preventiva e o 20% restante equitativamente ten formación en materia preventiva a nivel superior e no nivel intermedio.

9.3 Datos relativos á xornada laboral da empresaria.



A xornada laboral nunha elevada porcentaxe, o 70% é de dúas quendas a mañá e a tarde. A duración da xornada é completa nun 90% e tan só nun 10% a súa xornada é a tempo parcial. As empresarias manifestan que nun 55% que non realizan horas extras fronte a un 45% que sí as realizan. O número de horas que se fan é elevado xa que as empresarias que realizan horas extras fan unha media de entre 10 e 5 horas diarias.

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



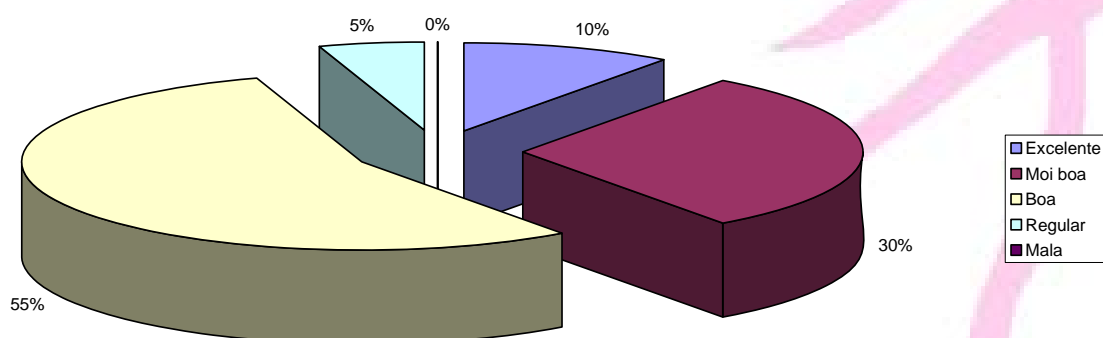
XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

9.4 Datos relativos á prevención da empresaria.

20.- Calificación do seu estado de saúde



A calificación que fan as empresarias do estado da súa saúde é boa nun 55%, moi boa nun 30%, excelente nun 10% e regular nun 5%.

Se a súa saúde reflexaba unha boa porcentaxe na gráfica anterior tamén se observa un resultado positivo na inexistencia de baixas laborais collidas no último ano cunha porcentaxe de empresarias dun 88% que non estiveron de baixa. Non obstante, este dato non indica que as veces necesitasen coller

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



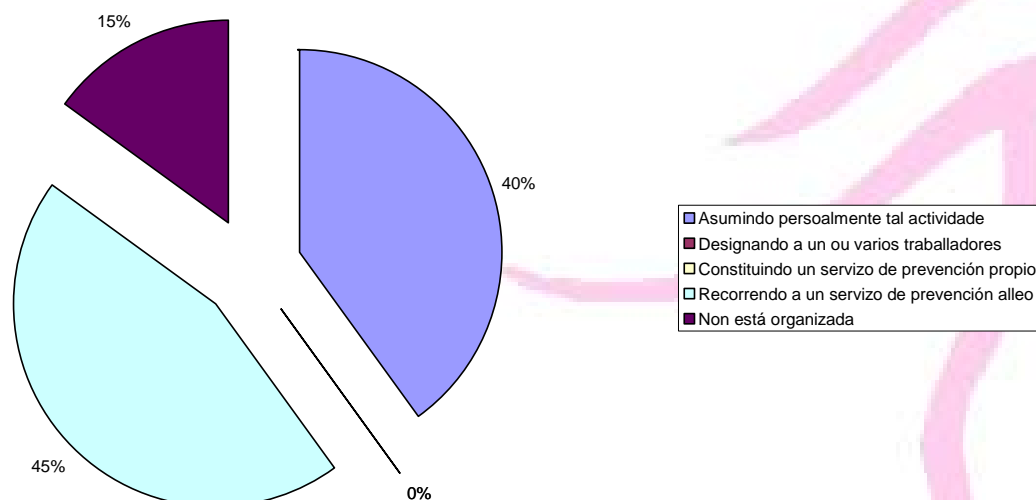
XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

unha baixa e non o fixesen por non ter sustituto ou por non pechar o seu negocio uns días.

22.- Organización dos recursos preventivos



A organización dos recursos preventivos está subdividida en tres modalidades, por unha banda nun 45% recorren a un servizo de prevención alleo, no 40% asumen persoalmente tal actividade e tan só un 15% non organizan a prevención. As empresarias que recorren a un servizo de prevención alleo son as que teñen máis empregados ao seu cargo pero máis da metade (75%) coñece as obrigas en materia de prevención e opina que mellorou a

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



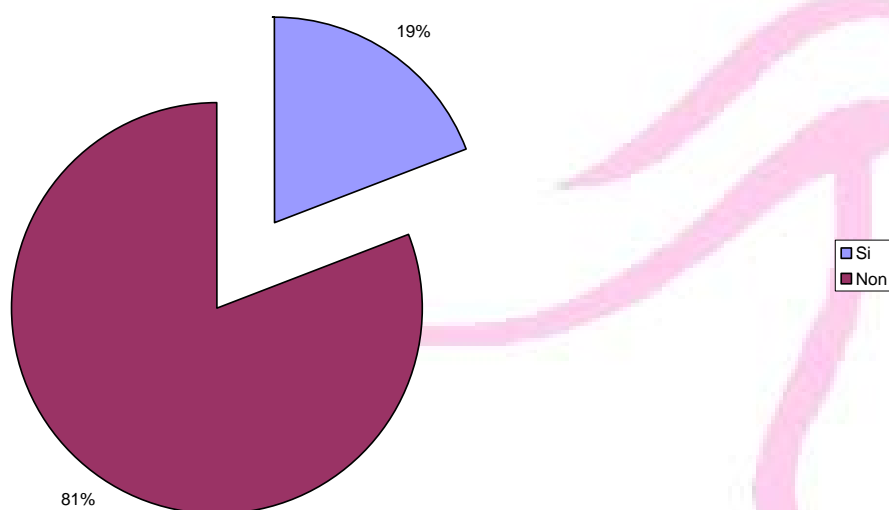
XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

seguridade nas empresas coa planificación preventiva fronte a un 21% que non o cree.

25.- A muller e os riscos que lle afectan está suficientemente representada na lexislación vixente



En canto a prevención de riscos laborais as mulleres non se ven representadas suficientemente na lexislación vixente e nos riscos que lles afectan nun 81% fronte a un 19% que si se ven representadas. Este dato reflicta unha consciencia clara da empresaria en canto a súa situación de desigualdade.

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



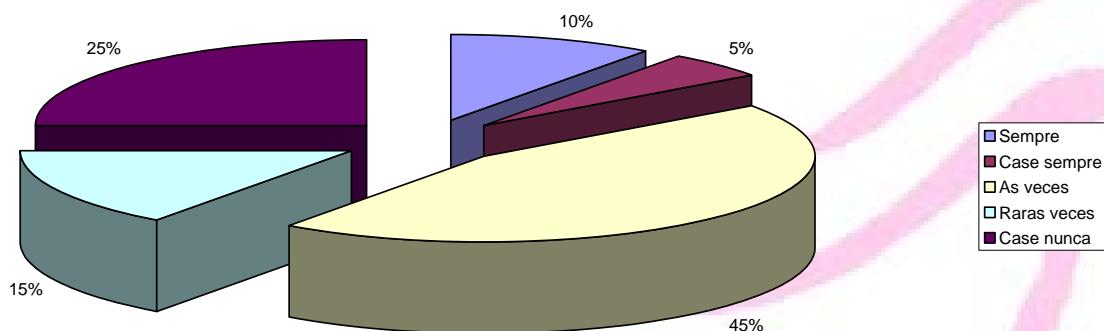
XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

9.5 Conciliación

26.- Leva traballo a casa despois da xornada laboral



Un 75% das empresarias enquisadas recoñece que leva traballo a casa fronte a un 25% que case nunca o leva. Esta é unha cifra moi elevada se temos en conta que as empresarias fan unha media de 10 horas diarias de horas extras, é dicir, amplían a súa xornada laboral un máximo de 10 horas nun 56% dos casos.

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller

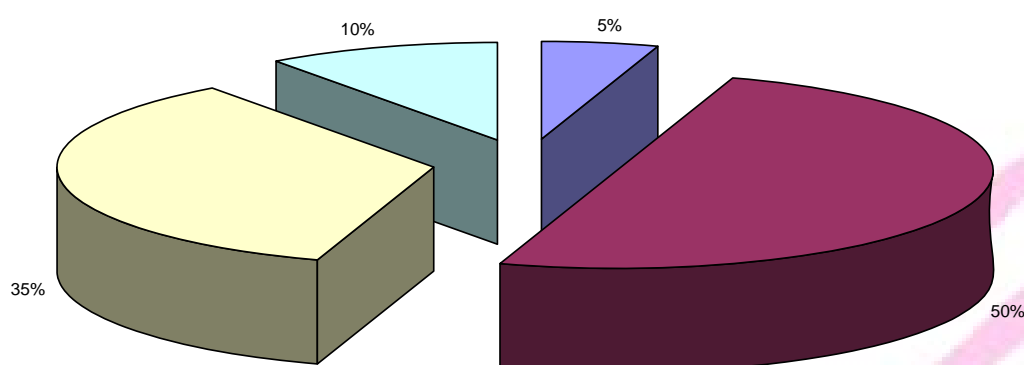


XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

27.- Consideración da maternidade con respecto a vida profesional da muller



■ Supón tal atraso que impide o desenvolvemento profesional ■ Supón sempre unha dificultade para o desenvolvemento profesional
□ A maternidade pode compaxinarse co pleno desenvolvemento profesional □ A maternidade completa o desenvolvemento profesional

A metade das enquisadas supón que sempre é unha dificultade para o desenvolvemento profesional a maternidade; un 5% supón que a maternidade impide o desenvolvemento profesional fronte a un 35% que manifesta que a maternidade pode compaxinarse co pleno desenvolvemento profesional e un 10% que a maternidade completa o desenvolvemento profesional. Tamén os empresarios enquisados neste apartado consideraron que a maternidade impide o desenvolvemento profesional nun 100% dos casos.

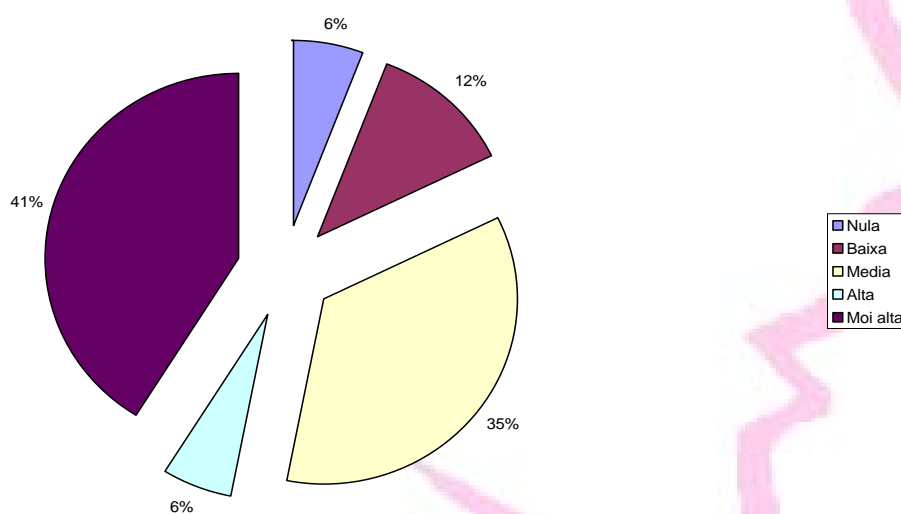


9.6 Implicación da parella nas tarefas do fogar

Nas enquisas realizadas aos empresarios a colaboración das mulleres é moi elevada en tódalas tarefas do fogar agás no que se refire a limpeza do coche que é moi baixa. Nembargantes no caso das empresarias a tarefa na que colaboran mais as súas parellas son en primeiro lugar a limpeza do coche (a colaboración da parella é moi alta nunha porcentaxe dun 70%) e en segundo lugar a educación dos fillos (colaboración moi alta nun 50%). Pola contra as actividades nas que menos colaboran é a limpeza do baño (colaboración nula 18% e baixa nun 24%) e o coidado dos familiares (nula nun 24% e baixa nun 12%), tarefa esta última asignada tradicionalmente as mulleres.

En xeral, as empresarias que obteñen unha maior colaboración son as que teñen un maior número de empregados ao seu cargo.

28.2 Limpieza da casa





XACOBEO 2010
Galicia



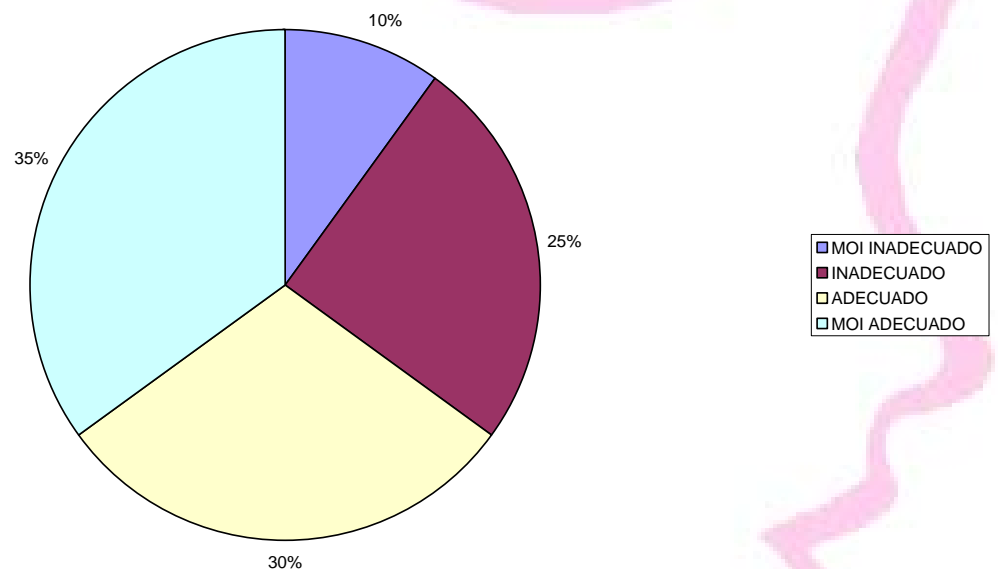
XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

9.7 IDENTIFICACIÓN DE SITUACIÓNS DE RISCOS PSICOSOCIAIS

En xeral a **xestión do tempo** é o que produce mais riscos laborais tanto para empresarias como para empresarios. No caso das empresarias este item, que se refire ao nivel de autonomía para determinar o ritmo de traballo, as pausas, e as vacacións, é moi inadecuado nun 55% e inadecuado nun 55%.

Póla contra a **cohesión de grupo**, item que se refire as relacións entre os membros do grupo é moi adecuada nun 42% e adecuada nun 37%.

1.- PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN, RESPONSABILIDADE



Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

O item de participación, implicación e responsabilidade refírese ao grao de liberdade e independencia para realizar o traballo relacionado coa participación, implicación e responsabilidade representado unha porcentaxe do 35% como muy adecuado, seguido dun 30% como adecuado, un 25% considera como inadecuado e un 10% muy inadecuado.

Nas empresas familiares, moi representativas na comunidade galega, no caso das enquisas feitas polos fillos a participación é un risco laboral que aparece como moi inadecuado e no caso das/os empresarias/os nais e pais este risco laboral dá o resultado de adecuado. Na empresa familiar galega é moi habitual que os descendentes dos fundadores non teñan autonomía mentres os seus pais traballan na empresa e despois á hora da sucesión as veces non poden asumir a responsabilidade da xerencia herdada.

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller

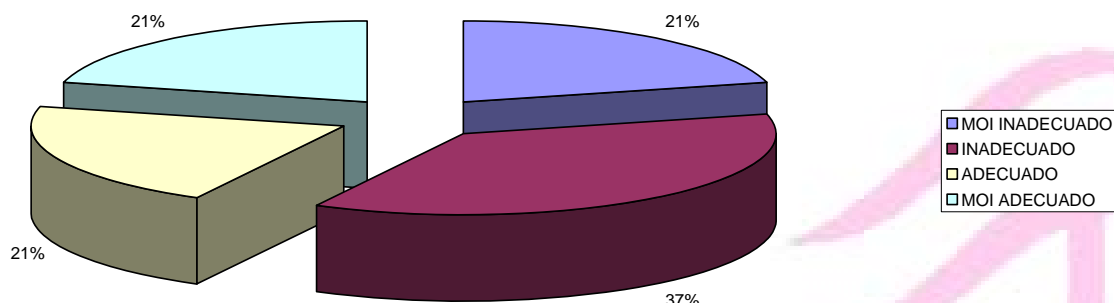


XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

2.- FORMACIÓN, INFORMACIÓN E COMUNICACIÓN



No item que da formación, información e comunicación que se refire a como se facilita o fluxo de información, a maior porcentaxe encabezaa a inadecuación nun 37% seguido da consideración de moi inadecuado cun 21% e a mesma porcentaxe consideraá moi adecuado e adecuado cun 21% em cada unha de elas.

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller

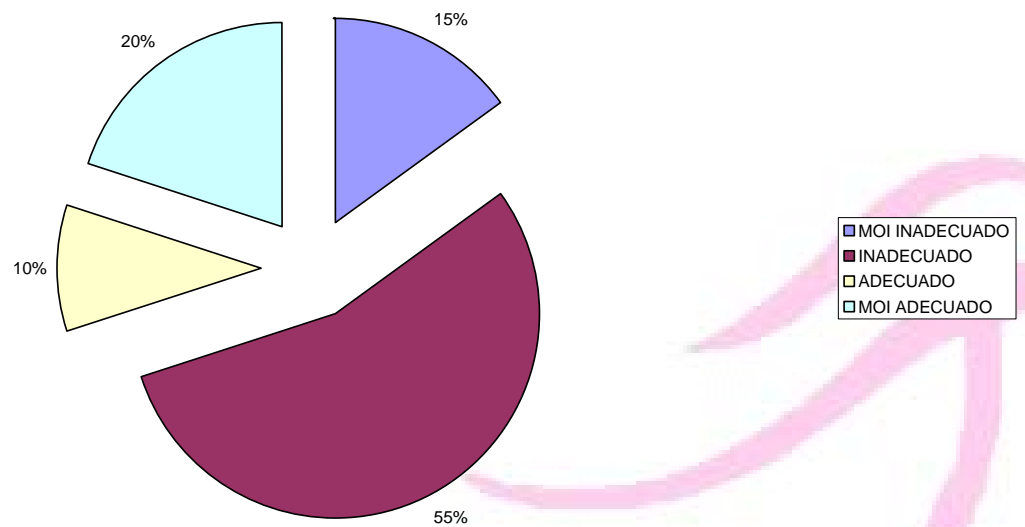


XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

3.- XESTIÓN DO TEMPO



Na xestión do tempo, consideráno un 55% inadecuado de seguido cun 15% muy inadecuado. O 20% consideráo moi adecuado e un 10% moi adecuado.

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller

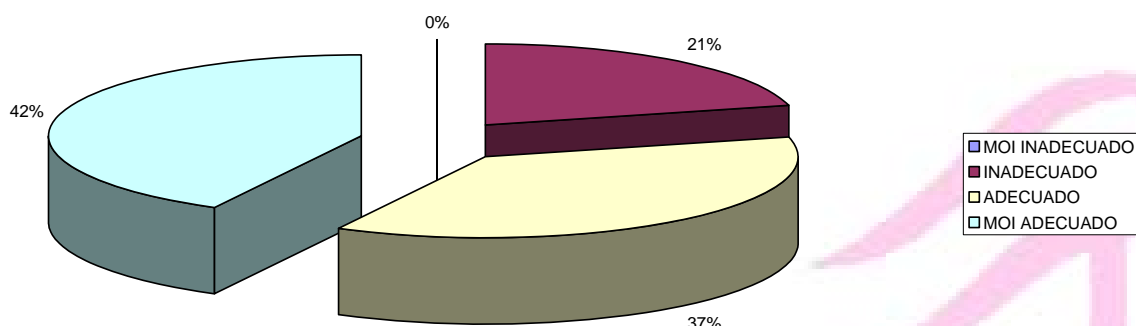


XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

4.- COHESIÓN DE GRUPO



Na cohesión do grupo encontramos unha alta porcentaxe moi axeitado no 42% seguido de adecuado cun 37% e un 21% considerao inadecuado.



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

10. Conclusións

O crecente aumento da incorporación da muller no mundo laboral suscitou unha serie de cambios que contribuíron a que sexa de vital importancia a incorporación dunha perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais. Mulleres e homes distribúense no mercado laboral de modo desigual nos sectores de actividade, os postos de traballo, as esixencias físicas e psicolóxicas das tarefas, os niveis de responsabilidade, a capacidade de autonomía, os tipos de contrato e horario, a duración da vida laboral e mesmo o nivel salarial.

Neste sentido, a **normativa existente** **analizada** non ten en conta os riscos psicosociais específicos que sofre a empresaria. De feito, a actual normativa de prevención de riscos laborais contempla e trata a poboación traballadora dende una falsa homoxeneidade baseada nun modelo masculino sen ter en conta as diferenzas reais entre mulleres e homes. A **saúde laboral**, como nas demais esferas do ámbito empresarial, **orientase a medida do home** e como tal, incidese máis en enfermidades e/ou accidentes de traballo relacionados con empregos masculinizados, aqueles que están en contacto con produtos tóxicos e perigosos e/ou con esforzos físicos fortes, como sucede na construción.

Ademais, as **medidas que se implantan** como poden ser os bancos de tempo, na práctica poden axustarse máis as condicións de traballo con horarios máis establecidos das traballadoras por conta allea que para as propias empresarias. A empresaria na súa actividade laboral é excesivamente

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

polivalente, ten unha xornada difícil de regular polas obrigacións familiares e as responsabilidades laborais.

Na realidade existe un descoñecemento xeneralizado sobre os riscos na saúde das empresarias, xa que a atención sobre éstas céntrase principalmente e parcialmente, na súa maioría relacionada coa **saúde reproductiva e a conciliación da vida laboral e familiar**.

A empresaria representa na actividade empresarial un papel moi importante como xeneradora de emprego. De feito, no 'Informe Executivo Galicia 2008' do Proxecto Global Entrepreneurship Monitor (GEM) que se presentou en outubro de 2009 destaca o dato de que o 46% das actividades emprendedoras son iniciativa de mulleres. Estes datos "rompen outro clixé" que xunto a presenza maioritaria de mulleres nas titulacións universitarias, converte as empresarias nas emprendedoras do futuro máis próximo.

Para impulsar e protexer a muller que é empresaria e necesario implementar medidas desde os organismos oficiais que protexan e promovan de maneira efectiva as iniciativas empresariais das empresarias galegas e a súa saúde mental e física.

Os datos máis destacados do estudo son:

- Só unha das empresarias enquisadas ten **representatividade nunha asociación empresarial**. A participación nestos ámbitos é fundamental, xa que supón unha vía moi importante para facer

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR

Dirección Xeral de Relacións Laborais

propostas e que as empresarias podan ser escoitadas con respecto os riscos laborais que lles afectan. Así, un 81% das enquisadas opinan que os riscos que afectan a muller non se teñen en conta en ningún ámbito.

- En canto a conciliación da vida laboral e familiar, nas enquisas realizadas aos empresarios a colaboración das mulleres é moi elevada en todas as tarefas do fogar agás, no que se refire a limpeza do coche que é moi baixa. Nembargantes, no caso das empresarias a tarefa na que colaboran máis as súas parellas son, en primeiro lugar a limpeza do coche e en segundo lugar a educación dos fillos. Pola contra as actividades nas que menos colaboran é na limpeza do baño e o coidado dos familiares, esta última tarefa foi asignada tradicionalmente ás mulleres. É importante sinalar que as **tarefas domésticas** non só abarcan o rol de nai. O doméstico inclúe tódalas xestión dun fogar e as súas consecuencias (administración da casa, educación das/os fillas/os, sanidade, coidados de carácter afectivo, disposición do espazo, alimentación, hixiene, protección, etc. Para medir esta actividade atopámonos cun obstáculo: non existen indicadores establecidos (como si existen para avaliar o mercado laboral) que nos permitan cuantificar en tempo e cantidade pecunaria os traballos domésticos, xa que son de distinta natureza.
- Ante a **multiplicidade de funcións** a empresaria non é consciente ou non admite a cantidade de horas que adica fóra do horario laboral ao seu traballo. Son **horas extras** que se asumen como algo habitual e cotián (55% das empresarias enquisadas fan horas extras)
- Obsérvase que as empresarias que contan con máis empregados teñen unha gran **capacidade de "liderado"** tanto profesional como a nivel persoal xa que son as que conseguen unha maior colaboración

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR

Dirección Xeral de Relacións Laborais

do fogar e plantéxanse a posible expansión da empresa al menos en persoal. Este dato nos induce a pensar que se a diferenza entre a empresaria con capacidade de expansión e a que non o ten é unha cuestión moi influenciada pola propia **actitude mental**. Fronte a esta actitude no caso das empresas máis pequenas a crise está afectandolles con redución de persoal e unha actitude empresarial de subsistencia. A pesar da diferente actitude entre as empresas máis grandes e as máis pequenas o risco pscosocial no que obteñen peores resultados é o mesmo, a xestión do tempo.

- Este item é o que produce mais riscos laborais tanto para empresarias como para empresarios. No caso das empresarias a xestión do tempo que se refire ao nivel de autonomía para determinar o ritmo de traballo, as pausas, as vacacións os resultados nos indican que o estado da xestión do tempo é moi inadecuado nun 55% e inadecuado nun 55%. Pola contra a cohesión de grupo, item que se refire as relacións entre os membros do grupo é moi adecuada nun 42% e adecuada nun 37%. Por todo isto, a empresaria ten a prioridade de protexer o seu tempo produtivo, o que terá consecuencias positivas no seu tempo persoal e familiar.
- A cualificación componse de capacidades, coñecementos e competencias que se deben reciclar continuamente para mellorar na organización da empresa. Así, a maioría das empresarias presentan unha cualificación máis que suficiente para ser as emprendedoras que desexan ser, pero necesitan seguir formándose. O problema que teñen

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

é conciliar esa formación, cada vez de carácter máis continuo, coa súa vida laboral e familiar.

Por todos estes motivos sinalados faise necesaria:

- Unha concepción da saúde que integre enfermidades profesionais relacionadas coas actividades e funcións que desenrolan as mulleres ata agora non consideradas como tales.
- Unha maior prevención dos riscos laborais dirixida a un tratamento completo da saúde das mulleres no traballo, non esquecéndose da consideración de embarazo, cociliación, lactancia, acoso sexual, violencia de xénero ... pero non estipulándose como principal base da súa prevención.

Aínda que estas patoloxías non producen efectos tan "espectaculares" de siniestralidade laboral como outros tipos de riscos, si afectan de xeito considerable á calidade de vida, dentro e fóra do traballo, polo que un diagnóstico de prevención destes riscos laborais suporía unha mellora notable da produtividade empresarial.

Polo tanto, a protección da muller dende un punto de vista normativo e en materia de prevención, é fundamental para que se poida producir unha igualdade entre xéneros no ámbito laboral da nosa comunidade autónoma.

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

11. Anexos

10.1 MODELO ENQUISA EMPRESARIA

DATOS RELATIVOS A EMPRESARIA

1.-Idade: _____

2.-Procedencia:

1.- Nacional 2.- Extranxeira

3.-Traballadora por conta propia

1.- Si 2.- Non

4.-Antigüidade como traballadora por conta propia

< 6 meses 6 meses - 2 anos

2 - 5 anos 5 - 10 anos + de 10 anos

5.-Estado civil:

1.- Solteira

2.- Casada/Convivencia en parella

3.- Viúva 4.- Separada/Divorciada

6.-Fillos

1.- Si 2.- Non

6.1.- Número de fillos: _____

TRABALLO

7.- Antigüidade na empresa _____

8.- Posto de traballo que ocupa: _____

9.- Antigüidade no posto _____

FORMACIÓN

10.-Nivel de estudos:

1.-Sen estudos

2.-Estudos primarios E.X.B. ou equivalentes

3.-Bacharelato superior, B.U.P. ou equivalentes

4.-FP I ou equivalentes

5.- FP II ou equivalentes

6.- Estudos Universitarios

11.- Outros estudos non regrados. Indique cales:

12.- Formación en materia de prevención

1.-Ningunha

2.-Nivel básico

3.-Nivel intermedio

4.-Nivel superior

DATOS RELATIVOS Á EMPRESA

13.-Cidade na que realiza a actividade:

1.- A Coruña e área de influencia

2.- Vigo e área de influencia

14.-Sector económico ao que pertence a empresa: _____

15.-Xornada laboral :

Xornada partida

1 quenda: Mañá Tarde Noite

2 quendas: Mañá e Tarde

3 quendas: Mañá Tarde e noite

4ª quenda: Fin de semán e festivos

5ª quenda: Luns a domingo e festivos

Horario flexible

Outra: _____

16.- Duración da xornada:

1.- A tempo parcial

2.- Xornada Completa

17.- Horas extras:

1.- Si 2.- Non

17.1.-Número de horas extras: _____

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

18.- Persoal ao seu cargo

1.- Si 2.- Non

18.1.-Nº de persoas ao seu cargo: _____

19.- Posibilidades de expansión

1.- Si 2.- Non

19.1.-Tipos de expansión da empresa:

En persoal En oficinas

Internacionalización

Outros ¿Cales? _____

PREVENCIÓN

20.-Calificación do seu estado de saúde

Excelente Moi boa Boa

Regular Mala

21.-¿Cántas veces estivo de baixa no último ano?: _____

22.- Organización dos recursos preventivos na súa empresa

1.-Asumindo persoalmente tal actividade

2.-Designando a un ou varios traballadores

3.-Constituíndo un servizo de prevención propio

4.-Recorrendo a un servizo de prevención alleo

5.-Non está organizada

23.-¿Coñece as obrigacións que en materia de prevención de riscos imponlle a lexislación vixente?

1.- Si 2.- Non

24.-¿Considera que a seguridade e a saúde mellorou desde que se realiza a planificación preventiva nas empresas?

1.- Si 2.- Non

25.-¿Cre que a muller e os riscos que lle afectan están suficientemente representados na lexislación vixente?

1.- Si 2.- Non

CONCILIACIÓN

26.-¿Leva traballo a casa despois da xornada laboral?

1.- Sempre 2.- Case sempre

3.- Ás veces 4.- Raras veces

5.- Case nunca

27.- ¿Considera que a maternidade supón un atraso na etapa de maior produtividade profesional potencial?

Sinale a afirmación coa que está máis deacordo:

1.- Supón tal atraso que impide o pleno desenvolvemento profesional

2.- Supón sempre unha dificultade para o desenvolvemento profesional

3.- A maternidade pode compaxinarse co pleno desenvolvemento profesional

4.- A maternidade completa o desenvolvemento profesional.

28.- Valore do 1 ao 5 a implicación da súa parella nas seguintes tarefas, considerando que 1 correspóndese coa implicación nula e 5 coa máxima

1.Educación dos fillos	1	2	3	4	5
2.Limpeza da casa	1	2	3	4	5
3.Elaboración da comida	1	2	3	4	5
4.Limpeza da roupa	1	2	3	4	5
5.Limpeza baño	1	2	3	4	5
6.Coidado dalgún familiar	1	2	3	4	5
7.Control de gastos	1	2	3	4	5
8.Planificación de vacacións	1	2	3	4	5
9.Limpeza do coche	1	2	3	4	5

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

IDENTIFICACIÓN DE SITUACIÓNS DE RISCO PSICOSOCIAIS

Pregunta 1

¿Ten liberdade para decidir cómo facer o teu propio traballo?

- A. Non.
- B. Sí, ocasionalmente.
- C. Sí, cando a tarefa mo permite.
- D. Sí, é a práctica habitual.

A B C D

Pregunta 2

¿Existe un procedemento de atención ás posibles suxerencias e/ou reclamacións plantexadas polos traballadores?

- A. Non, non existe.
- B. Sí, aínda que na práctica non se emprega.
- C. Sí, utilízase ocasionalmente.
- D. Sí, utilízase habitualmente.

A B C D

Pregunta 3

¿Existe a posibilidade de exercer control sobre o seu ritmo de traballo?

- A. Non.
- B. Sí, ocasionalmente.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, podo adiantar traballo para logo ter máis tempo de descanso.

A B C D

Pregunta 4

Ante a incorporación de novos traballadores, ¿informase dos riscos xerais e específicos do posto?

- A. Non
- B. Sí, oralmente.
- C. Sí, por escrito.
- D. Sí, por escrito e oralmente.

A B C D

Pregunta 5

As situacións de conflictividade entre traballadores, ¿intentanse solucionar de forma aberta e clara?

- A. Non.
- B. Sí, por medio da intervención do mando.
- C. Sí, entre tódolos afectados.
- D. Sí, mediante outros procedementos.

A B C D

Pregunta 6

¿Pódense eleixir os días de vacacións?

- A. Non, a empresa cerra por vacacións en períodos fixos.
- B. Non, a empresa distribúe períodos vacacionais, sen ter en conta as necesidades dos traballadores.
- C. Sí, a empresa concede ou non a demanda do traballador.
- D. Sí, os traballadores organízanse entre eles, tendo en conta a continuidade da actividade.

A B C D

Pregunta 7

¿Intervén e/ou corríxe os incidentes no seu posto de traballo (equipo, máquina, relación co paciente/cliente, etc.)?

- A. Non, é función da persoa encargada.
- B. Sí, só incidentes menores.
- C. Sí, calquera incidente.

A B C

Pregunta 8

¿Ten a posibilidade de realizar pausas dependendo do esforzo (físico e/ou mental) requerido pola actividade?

- A. Non, pola continuidade do proceso ou actividade.
- B. Non, por outras causas.
- C. Sí, as establecidas.

D. Sí, segundo necesidades.

A B C D

Pregunta 9

¿Utilízanse medios formais para transmitir informacións e comunicacións ós traballadores?

- A. Non.
- B. Charlas, asambleas.
- C. Comunicados escritos.
- D. Sí, medios orales e escritos.

A B C D

Pregunta 10

En términos xerais, ¿o ambiente de traballo posibilita relacións amistosas?

- A. Non.
- B. Sí, as veces.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, sempre.

A B C D

Pregunta 11

¿Cal é a actuación do xefe ou mando intermedio respecto ós seus subordinados?

- A. Únicamente marca os obxetivos individuais a acadar polo traballador.
- B. Colabora co traballador na consecución de fins.
- C. Fomenta a consecución de obxetivos en equipo.

A B C

Pregunta 12

¿Recuperanse os retrasos no traballo?

- A. Non.
- B. Sí, durante as pausas.
- C. Sí, incrementando o ritmo de traballo.
- D. Sí, alargando a xornada.

A B C D

Pregunta 13

¿Facilitanse as instrucións

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

precisas sobre o modo correcto e seguro de realizar as tarefas?

- A. Non.
- B. Sí, de forma oral.
- C. Sí, de forma escrita (instrucións).
- D. Sí, de forma oral e escrita.

A **B** **C** **D**

Pregunta 14

¿Ten posibilidade de falar durante a realización da súa tarefa?

- A. Non, pola miña ubicación.
- B. Non, polo ruído.
- C. Non, por outros motivos.
- D. Sí, algunhas palabras.
- E. Sí, conversacións máis largas.

A **B** **C** **D** **E**

Pregunta 15

¿Existe a posibilidade de organizar o traballo en equipo?

- A. Non.
- B. Cando a tarefa mo permite.
- C. Sí, en función do tempo disponible.
- D. Sí, sempre faise en equipo.

A **B** **C** **D**

Pregunta 16

¿Controla o resultado do seu traballo e pode correxir os erros cometidos ou defectos?

- A. Non.
- B. Sí, ocasionalmente.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, calquera error.

A **B** **C** **D**

Pregunta 17

¿Organízanse, de forma espontánea, celebracións ou actividades de grupo nas que participa a maioría da xente?

- A. Non.
- B. Sí, unha ou dúas veces o ano.
- C. Sí, varias veces ao ano, segundo xurda o motivo.

A **B** **C**

Pregunta 18

¿Pode deter o traballo ou ausentarse do seu posto?

- A. Non, polo proceso productivo ou a actividade.
- B. Non, por outros motivos.

C. Sí, con un sustituto.

D. Sí, sen que ninguén me substitúa.

A **B** **C** **D**

Pregunta 19

¿Existe, en xeral, un ambiente de apoio e colaboración no lugar de traballo?

- A. Non.
- B. Sí, as veces.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, sempre.

A **B** **C** **D**

Pregunta 20

¿Se facilita información suficiente sobre os resultados do traballo?

- A. Só se informa da tarefa a desempeñar (cantidade e calidade).
- B. Infórmase dos resultados acadados con relación ós obxetivos que están asignados.
- C. Infórmase dos obxetivos acadados pola organización.
- D. Ademais se anima a participar no establecemento de metas.

A **B** **C** **D**

Pregunta 21

¿Existe a opción de cambiar de posto e/ou de tarefa ao longo da xornada laboral?

- A. Non.
- B. Cambiase de maneira excepcional de posto ou tarefa.
- C. Sí, rótese entre compañeiros de forma habitual.
- D. Sí, cambio de tarefa segundo o considero oportuno.

A **B** **C** **D**

Pregunta 22

Ante a incorporación de novas tecnoloxías, maquinaria e/ou métodos de traballo ¿instrúese ao traballador para adaptalo a esas novas situacións?

- A. Non.
- B. Sí, oralmente.
- C. Sí, por escrito.
- D. Sí, oralmente e por escrito.

A **B** **C** **D**

Pregunta 23

¿Qué tipo de relacións son as habituais na empresa?

A. Relacións de colaboración para o traballo e relacións persoais positivas.

- B. Relacións persoais positivas, sen relacións de colaboración.
- C. Relacións só de colaboración para o traballo.
- D. Ni relacións persoais, nin de colaboración para o traballo.

A **B** **C** **D**

Pregunta 24

¿Existen problemas nalgún departamento, sección,... dos que estea sendo culpada algunha persoa en concreto?

- A. Sí.
- B. Non.

A **B** **C**

Pregunta 25

¿Hai traballadores con baixas de larga duración?

- A. Sí.
- B. Non
- C. Non sei

A **B** **C**

Pregunta 26

¿Hai algunha persoa que estea sendo illada, ignorada e/ou excluída do grupo en virtude das súas características físicas ou persoais?

- A. Sí.
- B. Non.
- C. Non sei

A **B** **C**

ASEGÚRESE DE QUE TODAS AS PREGUNTAS FORON RESPONDIDAS.

¿Incluiría vostede outros temas que non foron tratados nesta enquisa de avaliación de factores psicosociais? Por exemplo, cales?

Moitas grazas pola súa colaboración.

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

10.2 MODELO ENQUISA EMPRESARIO

DATOS RELATIVOS AO EMPRESARIO

1.- Idade: _____

2.- Procedencia:

1.- Nacional 2.- Extranxeira

3.- Traballador por conta propia

1.- Si 2.- Non

4.- Antigüidade como traballador por conta propia

< 6 meses 6 meses - 2 anos

2 - 5 anos 5 - 10 anos + de 10 anos

5.- Estado civil:

1.- Solteiro

2.- Casado/Convivencia en parella

3.- Viúvo 4.- Separado/Divorciado

6.- Fillos

1.- Si 2.- Non

6.1.- Número de fillos: _____

TRABALLO

7.- Antigüidade na empresa _____

8.- Posto de traballo que ocupa: _____

9.- Antigüidade no posto _____

FORMACIÓN

10.- Nivel de estudos:

1.- Sen estudos

2.- Estudos primarios E.X.B. ou equivalentes

3.- Bachelato superior, B.U.P. ou equivalentes

4.- FP I ou equivalentes

5.- FP II ou equivalentes

6.- Estudos Universitarios

11.- Outros estudos non regrados. Indique cales:

12.- Formación en materia de prevención

1.- Ningunha

2.- Nivel básico

3.- Nivel intermedio

4.- Nivel superior

DATOS RELATIVOS Á EMPRESA

13.- Cidade na que realiza a actividade:

1.- A Coruña e área de influencia

2.- Vigo e área de influencia

14.- Sector económico ao que pertence a empresa: _____

15.- Xornada laboral :

Xornada partida

1 quenda: Mañá Tarde Noite

2 quendas: Mañá e Tarde

3 quendas: Mañá Tarde e noite

4ª quenda: Fin de semán e festivos

5ª quenda: Luns a domingo e festivos

Horario flexible

Outra: _____

16.- Duración da xornada:

1.- A tempo parcial

2.- Xornada Completa

17.- Horas extras:

1.- Si 2.- Non

17.1.- Número de horas extras: _____

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

18.- Persoal ao seu cargo

1.- Si 2.- Non

18.1.-Nº de persoas ao seu cargo: _____

19.- Posibilidades de expansión

1.- Si 2.- Non

19.1.-Tipos de expansión da empresa:

En persoal En oficinas

Internacionalización

Outros ¿Cales? _____

PREVENCIÓN

20.-Calificación do seu estado de saúde

Excelente Moi boa Boa

Regular Mala

21.-¿Cántas veces estivo de baixa no último ano?: _____

22.- Organización dos recursos preventivos na súa empresa

1.-Asumindo persoalmente tal actividade

2.-Designando a un ou varios traballadores

3.-Constituindo un servizo de prevención propio

4.-Recorrendo a un servizo de prevención alleo

5.-Non está organizada

23.-¿Coñece as obrigacións que en materia de prevención de riscos imponse a lexislación vixente?

1.- Si 2.- Non

24.-¿Considera que a seguridade e a saúde mellorou desde que se realiza a planificación preventiva nas empresas?

1.- Si 2.- Non

25.-¿Cre que a muller e os riscos que lle afectan están suficientemente representados na lexislación vixente?

1.- Si 2.- Non

CONCILIACIÓN

26.-¿Leva traballo a casa despois da xornada laboral?

1.- Sempre 2.- Case sempre

3.- Ás veces 4.- Raras veces

5.- Case nunca

27.- ¿Considera que a maternidade supón un atraso na etapa de maior produtividade profesional potencial?

Sinale a afirmación coa que está máis deacordo:

1.- Supón tal atraso que impide o pleno desenvolvemento profesional

2.- Supón sempre unha dificultade para o desenvolvemento profesional

3.- A maternidade pode compaxinarse co pleno desenvolvemento profesional

4.- A maternidade completa o desenvolvemento profesional.

28.- Valore do 1 ao 5 a implicación da súa parella nas seguintes tarefas, considerando que 1 correspóndese coa implicación nula e 5 coa máxima

1.Educación dos fillos	1	2	3	4	5
2.Limpeza da casa	1	2	3	4	5
3.Elaboración da comida	1	2	3	4	5
4.Limpeza da roupa	1	2	3	4	5
5.Limpeza baño	1	2	3	4	5
6.Coidado da algún familiar	1	2	3	4	5
7.Control de gastos	1	2	3	4	5
8.Planificación de vacacións	1	2	3	4	5
9.Limpeza do coche	1	2	3	4	5

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR

Dirección Xeral de Relacións Laborais

IDENTIFICACIÓN DE SITUACIÓNS DE RISCO PSICOSOCIAIS

Pregunta 1

¿Ten liberdade para decidir cómo facer o teu propio traballo?

- A. Non.
- B. Sí, ocasionalmente.
- C. Sí, cando a tarefa mo permite.
- D. Sí, é a práctica habitual.

A B C D

Pregunta 2

¿Existe un procedemento de atención ás posibles suxerencias e/ou reclamacións plantexadas polos traballadores?

- A. Non, non existe.
- B. Sí, aínda que na práctica non se emprega.
- C. Sí, utilízase ocasionalmente.
- D. Sí, utilízase habitualmente.

A B C D

Pregunta 3

¿Existe a posibilidade de exercer o control sobre o seu ritmo de traballo?

- A. Non.
- B. Sí, ocasionalmente.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, podo adiantar traballo para logo ter máis tempo de descanso.

A B C D

Pregunta 4

Ante a incorporación de novos traballadores, ¿informase dos riscos xerais e específicos do posto?

- A. Non
- B. Sí, oralmente.
- C. Sí, por escrito.
- D. Sí, por escrito e oralmente.

A B C D

Pregunta 5

As situacións de conflictividade entre traballadores, ¿intentanse solucionar de forma aberta e clara?

- A. Non.
- B. Sí, por medio da intervención do mando.
- C. Sí, entre tódolos afectados.
- D. Sí, mediante outros procedementos.

A B C D

Pregunta 6

¿Pódense elixir os días de vacacións?

- A. Non, a empresa cerra por vacacións en períodos fixos.
- B. Non, a empresa distribúe períodos vacacionais, sen ter en conta as necesidades dos traballadores.
- C. Sí, a empresa concede ou non a demanda do traballador.
- D. Sí, os traballadores organízanse entre eles, tendo en conta a continuidade da actividade.

A B C D

Pregunta 7

¿Intervén e/ou corrixe os incidentes no seu posto de traballo (equipo, máquina, relación co paciente/cliente, etc.)?

- A. Non, é función da persoa encargada.
- B. Sí, só incidentes menores.
- C. Sí, calquera incidente.

A B C

Pregunta 8

¿Ten a posibilidade de realizar pausas dependendo do esforzo (físico e/ou mental) requerido pola actividade?

- A. Non, pola continuidade do proceso ou actividade.
- B. Non, por outras causas.
- C. Sí, as establecidas.

D. Sí, segundo necesidades.

A B C D

Pregunta 9

¿Utilízanse medios formais para transmitir informacións e comunicacións ós traballadores?

- A. Non.
- B. Charlas, asambleas.
- C. Comunicados escritos.
- D. Sí, medios orales e escritos.

A B C D

Pregunta 10

En términos xerais, ¿o ambiente de traballo posibilita relacións amistosas?

- A. Non.
- B. Sí, as veces.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, sempre.

A B C D

Pregunta 11

¿Cal é a actuación do xefe ou mando intermedio respecto ós seus subordinados?

- A. Únicamente marca os obxetivos individuais a acadar polo traballador.
- B. Colabora co traballador na consecución de fins.
- C. Fomenta a consecución de obxetivos en equipo.

A B C

Pregunta 12

¿Recuperanse os retrasos no traballo?

- A. Non.
- B. Sí, durante as pausas.
- C. Sí, incrementando o ritmo de traballo.
- D. Sí, alargando a xornada.

A B C D

Pregunta 13

¿Facilitanse as instrucións

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR

Dirección Xeral de Relacións Laborais

precisas sobre o modo correcto e seguro de realizar as tarefas?

- A. Non.
- B. Sí, de forma oral.
- C. Sí, de forma escrita (instrucións).
- D. Sí, de forma oral e escrita.

A B C D

Pregunta 14

¿Ten posibilidade de falar durante a realización da súa tarefa?

- A. Non, pola miña ubicación.
- B. Non, polo ruído.
- C. Non, por outros motivos.
- D. Sí, algunhas palabras.
- E. Sí, conversacións máis largas.

A B C D E

Pregunta 15

¿Existe a posibilidade de organizar o traballo en equipo?

- A. Non.
- B. Cando a tarefa mo permite.
- C. Sí, en función do tempo disponible.
- D. Sí, sempre faise en equipo.

A B C D

Pregunta 16

¿Controla o resultado do seu traballo e pode correxir os erros cometidos ou defectos?

- A. Non.
- B. Sí, ocasionalmente.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, calquera error.

A B C D

Pregunta 17

¿Organízanse, de forma espontánea, celebracións ou actividades de grupo nas que participa a maioría da xente?

- A. Non.
- B. Sí, unha ou dúas veces o ano.
- C. Sí, varias veces ao ano, segundo xurda o motivo.

A B C

Pregunta 18

¿Pode deter o traballo ou ausentarte do seu posto?

- A. Non, polo proceso productivo ou a actividade.
- B. Non, por outros motivos.

- C. Sí, con un substituto.
- D. Sí, sen que ninguén me substitúa.

A B C D

Pregunta 19

¿Existe, en xeral, un ambiente de apoio e colaboración no lugar de traballo?

- A. Non.
- B. Sí, as veces.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, sempre.

A B C D

Pregunta 20

¿Se facilita información suficiente sobre os resultados do traballo?

- A. Só se informa da tarefa a desempeñar (cantidade e calidade).
- B. Infórmase dos resultados acadados con relación ós obxetivos que están asignados.
- C. Infórmase dos obxetivos acadados pola organización.
- D. Ademais se anima a participar no establecemento de metas.

A B C D

Pregunta 21

¿Existe a opción de cambiar de posto e/ou de tarefa ao longo da xornada laboral?

- A. Non.
- B. Cambiase de maneira excepcional de posto ou tarefa.
- C. Sí, rótese entre compañeiros de forma habitual.
- D. Sí, cambio de tarefa segundo o considero oportuno.

A B C D

Pregunta 22

Ante a incorporación de novas tecnoloxías, maquinaria e/ou métodos de traballo ¿instrúese ao traballador para adaptalo a esas novas situacións?

- A. Non.
- B. Sí, oralmente.
- C. Sí, por escrito.
- D. Sí, oralmente e por escrito.

A B C D

Pregunta 23

¿Qué tipo de relacións son as habituais na empresa?

A. Relacións de colaboración para o traballo e relacións persoais positivas.

- B. Relacións persoais positivas, sen relacións de colaboración.
- C. Relacións só de colaboración para o traballo.
- D. Ni relacións persoais, nin de colaboración para o traballo.

A B C D

Pregunta 24

¿Existen problemas nalgún departamento, sección,... dos que estea sendo culpada algunha persoa en concreto?

- A. Sí.
- B. Non.

A B C

Pregunta 25

¿Hai traballadores con baixas de longa duración?

- A. Sí.
- B. Non.
- C. Non sei

A B C

Pregunta 26

¿Hai algunha persoa que estea sendo illada, ignorada e/ou excluída do grupo en virtude das súas características físicas ou persoais?

- A. Sí.
- B. Non.
- C. Non sei

A B C

ASEGÚRESE DE QUE TODAS AS PREGUNTAS FORON RESPONDIDAS.

¿Incluiría vostede outros temas que non foron tratados nesta enquisa de avaliación de factores psicosociais? Por exemplo, cales?

Moitas grazas pola súa colaboración.

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



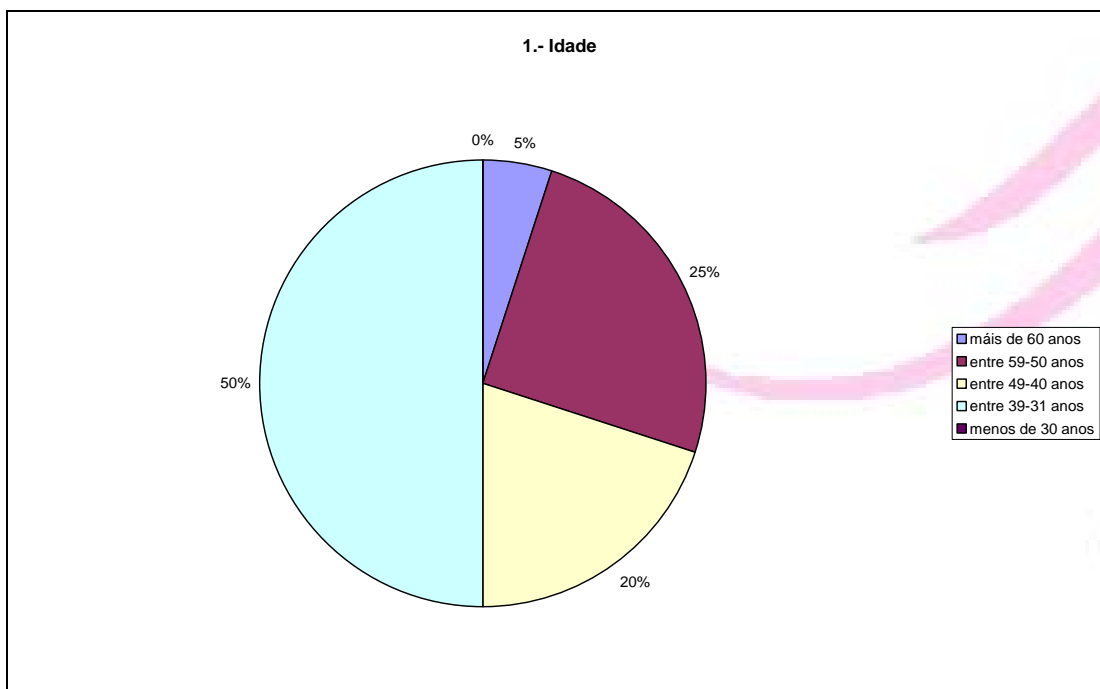
XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
**CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR**
Dirección Xeral de Relacións Laborais

10.3 GRÁFICAS DO ESTUDO

Datos relativos a empresaria



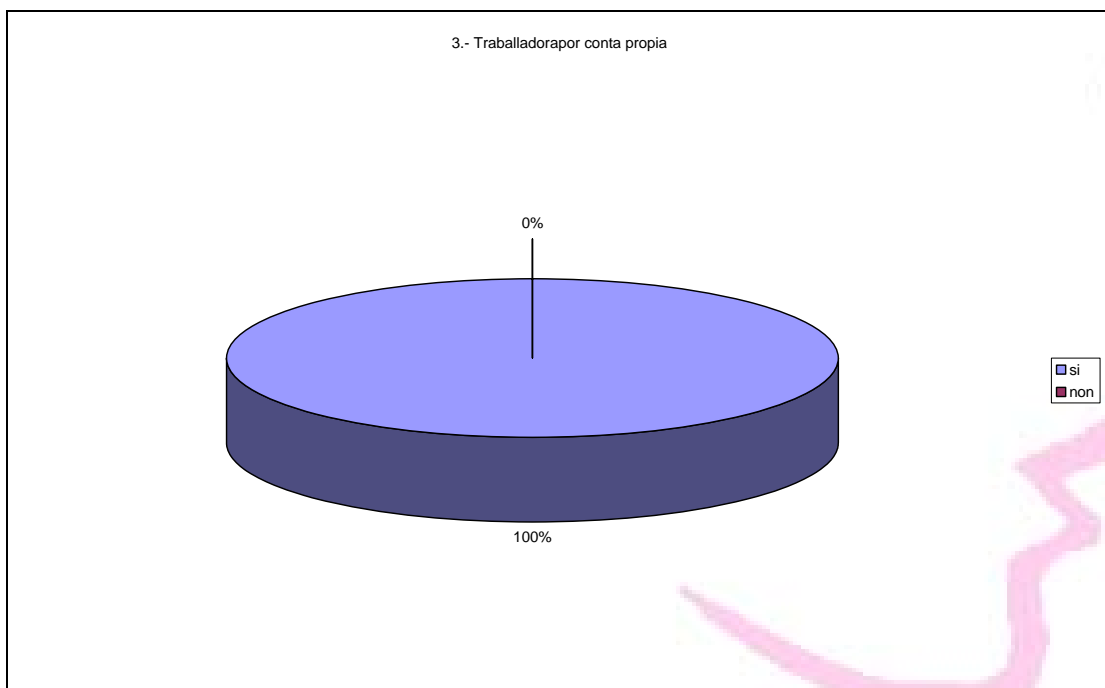
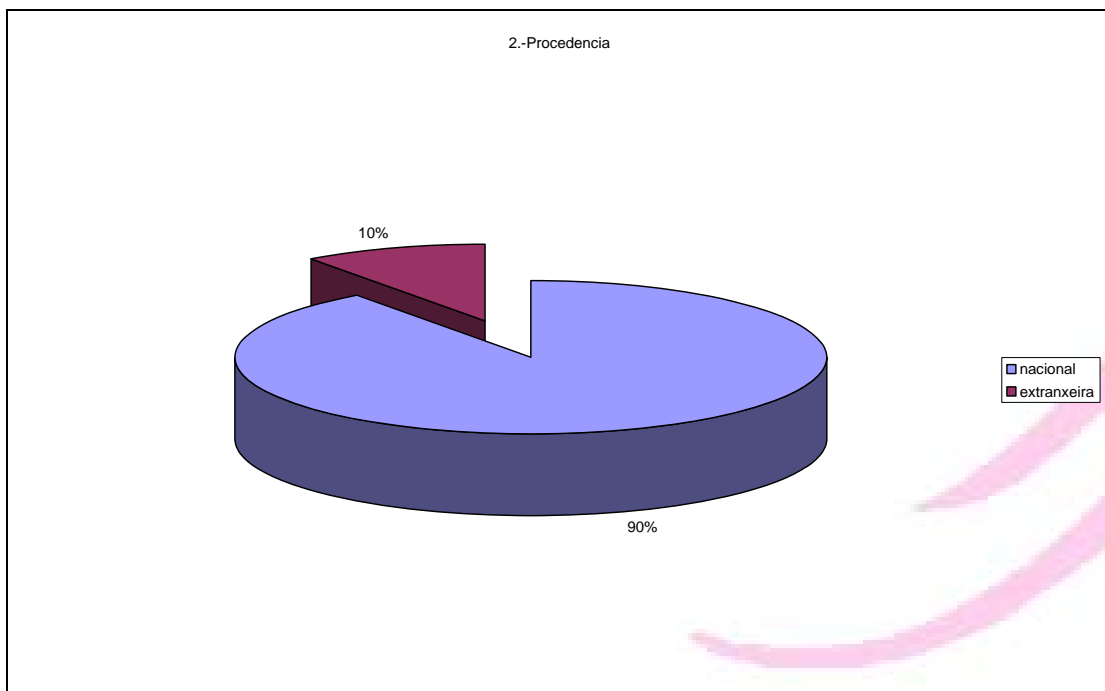
Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais



Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller

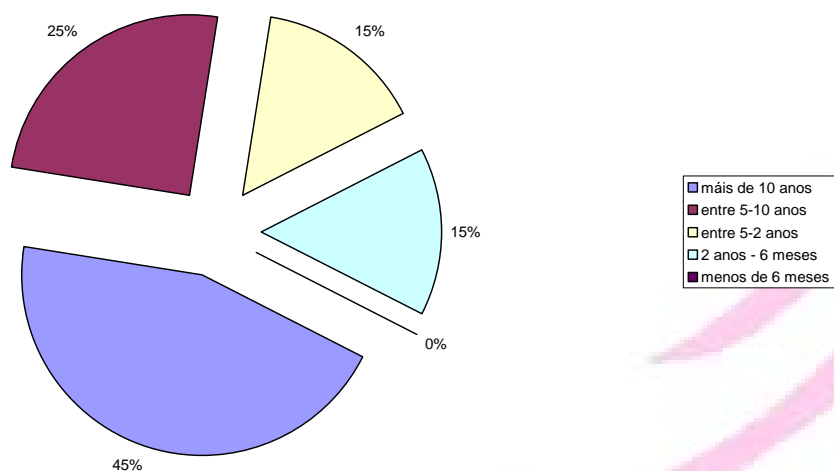


XACOBEO 2010
Galicia

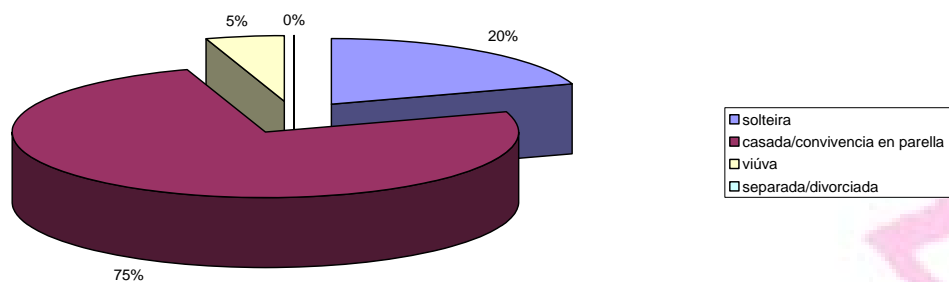


XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

4.- Antigüidade como traballadora por conta propia



5.- Estado civil



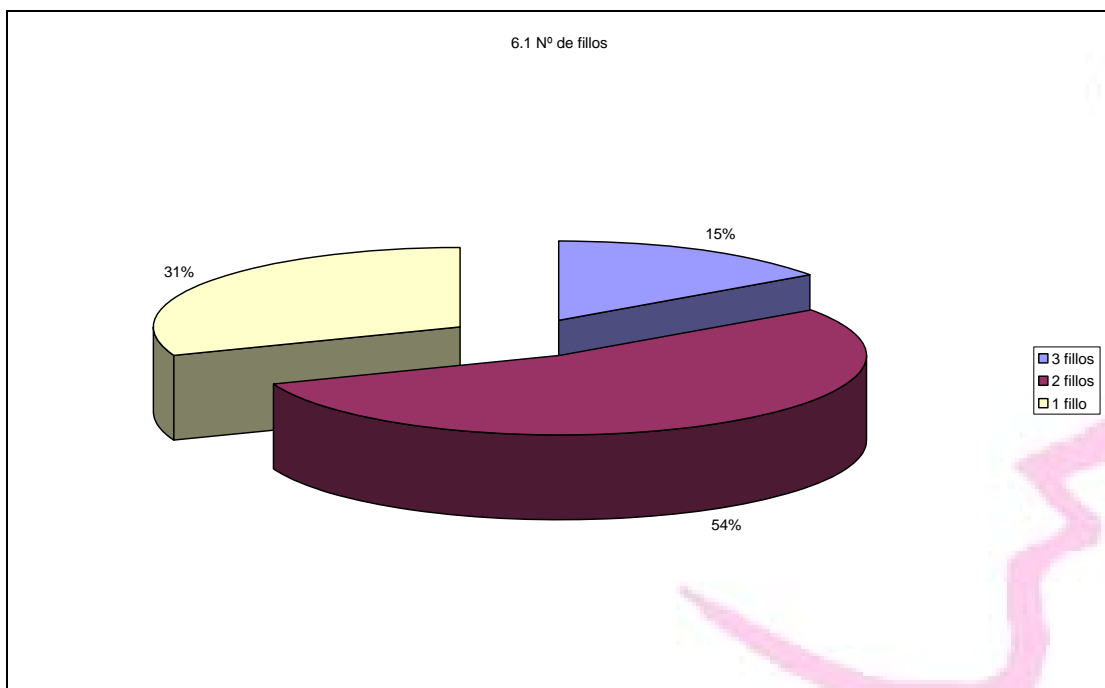
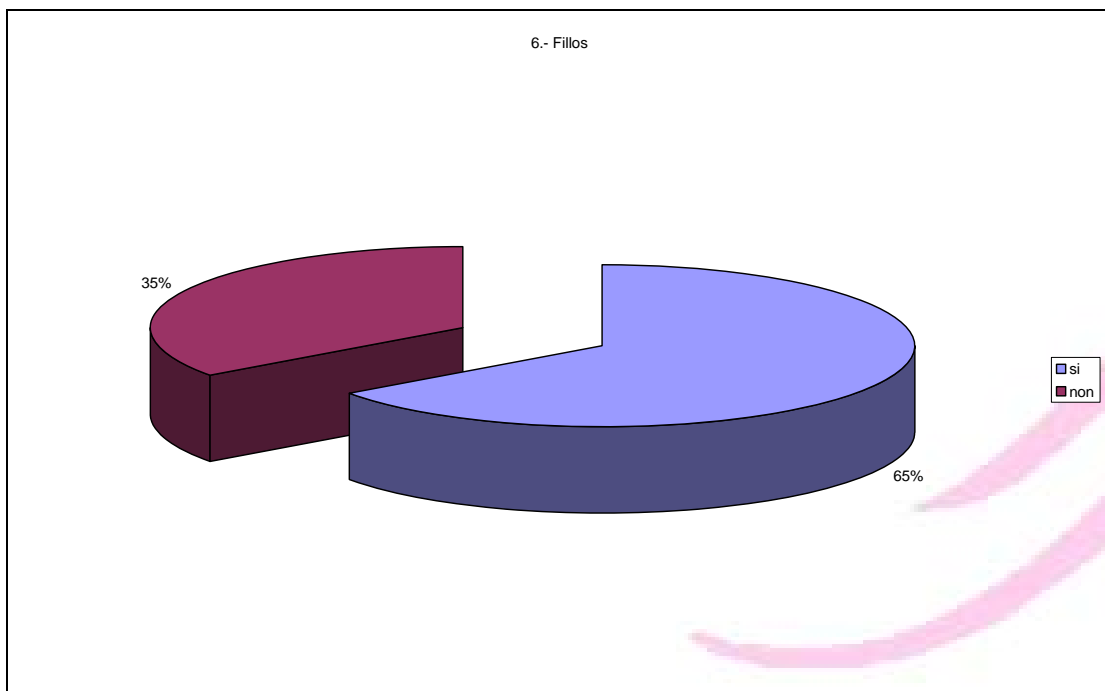
Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
**CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR**
Dirección Xeral de Relacións Laborais



Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



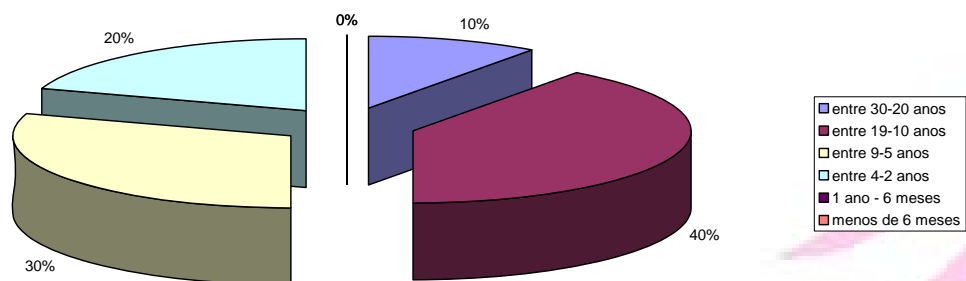
XACOBEO 2010
Galicia



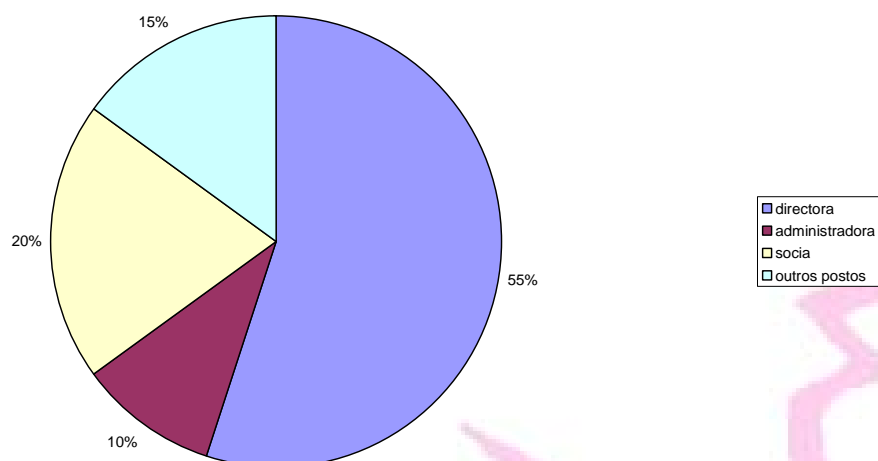
XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

Traballo

7.-Antigüidade na empresa



8.-Posto que ocupa



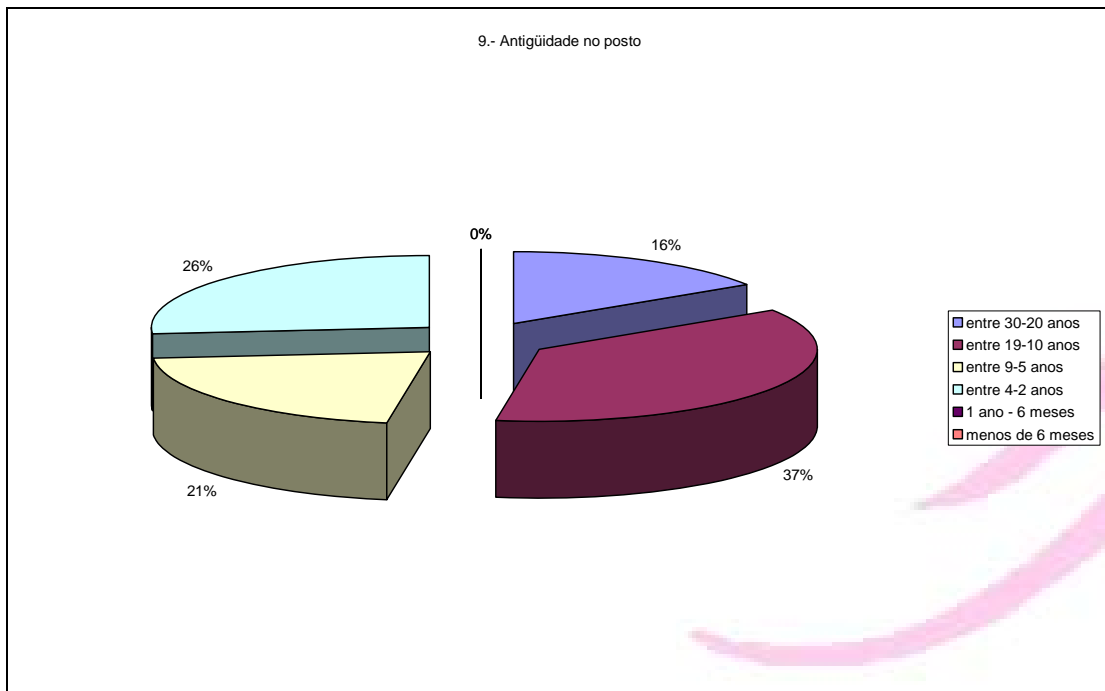
Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais



Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller

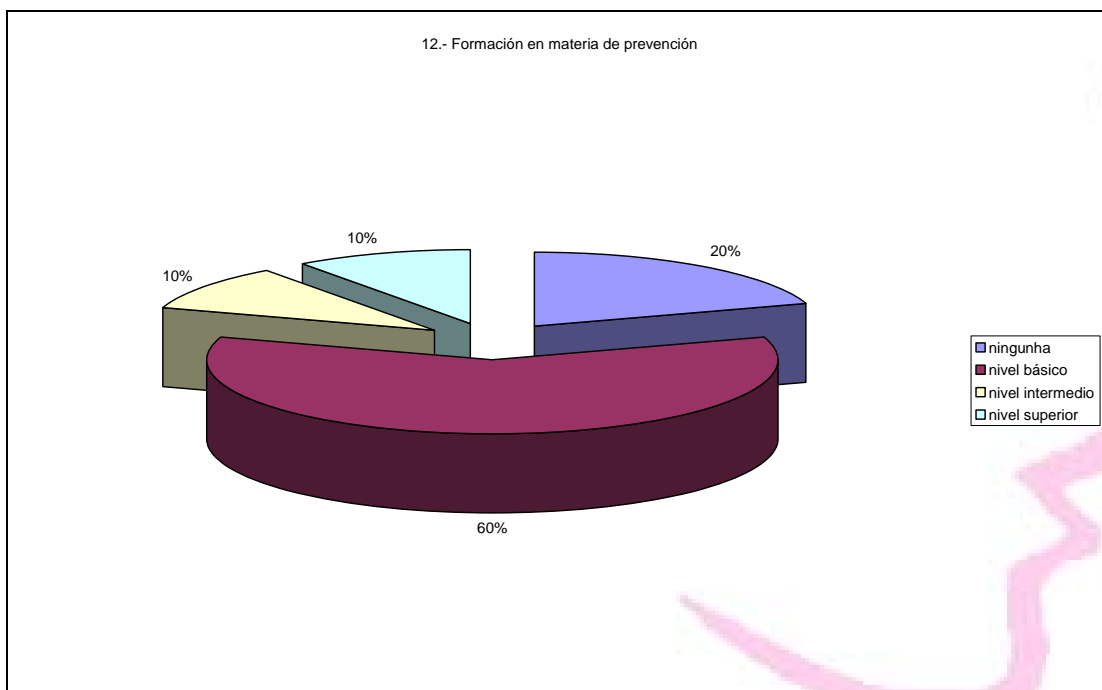
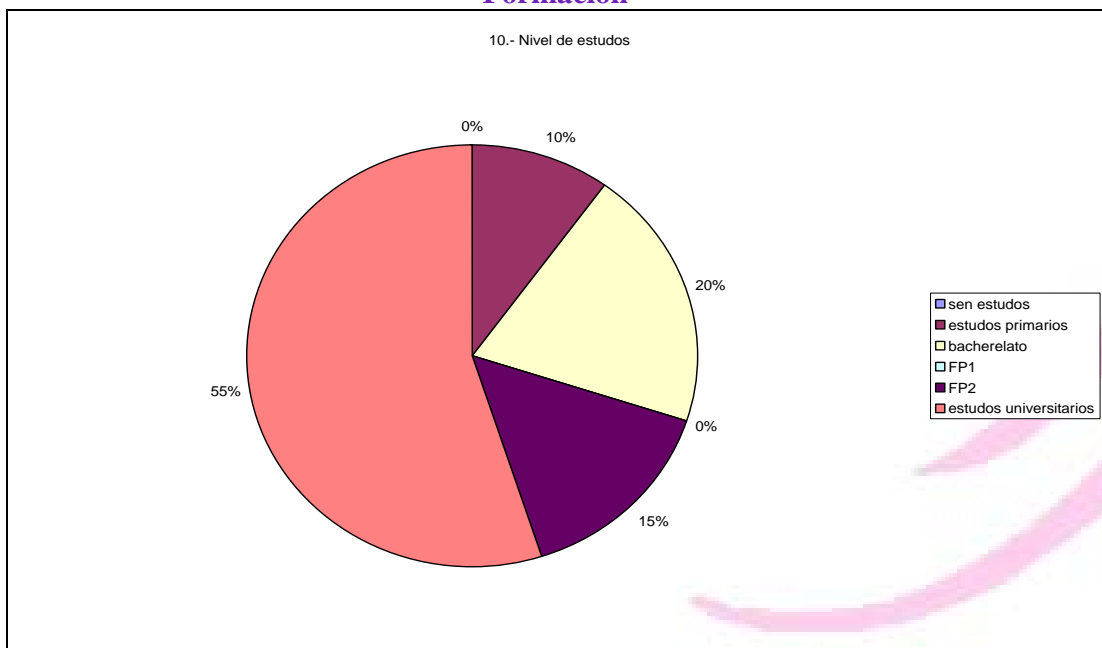


XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

Formación



Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller

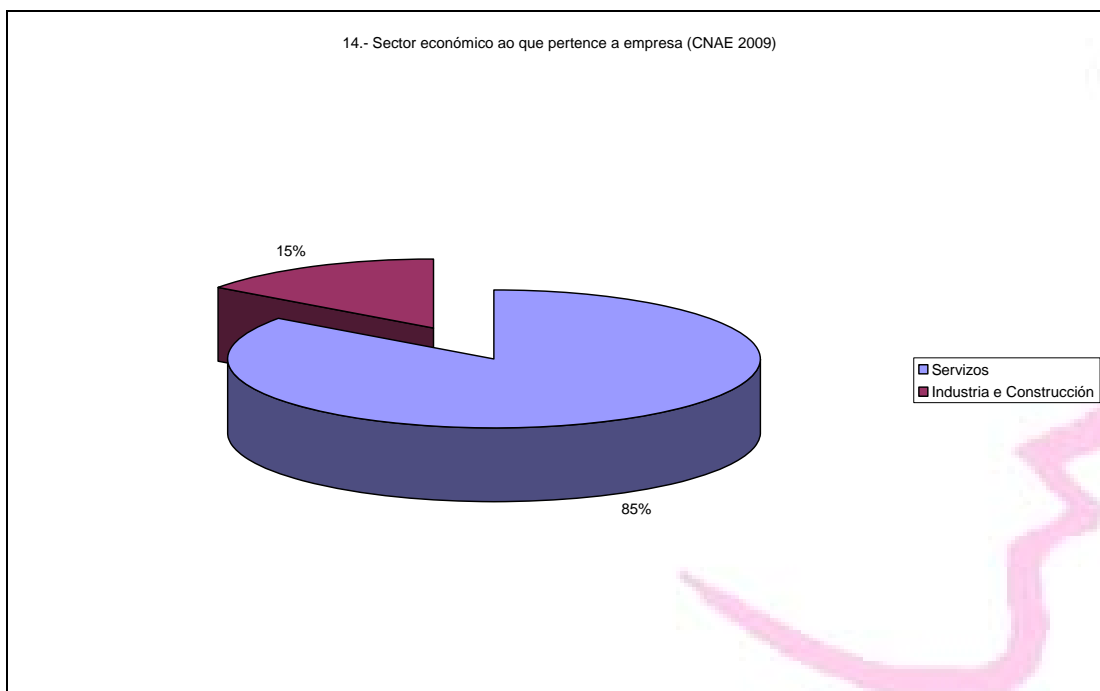
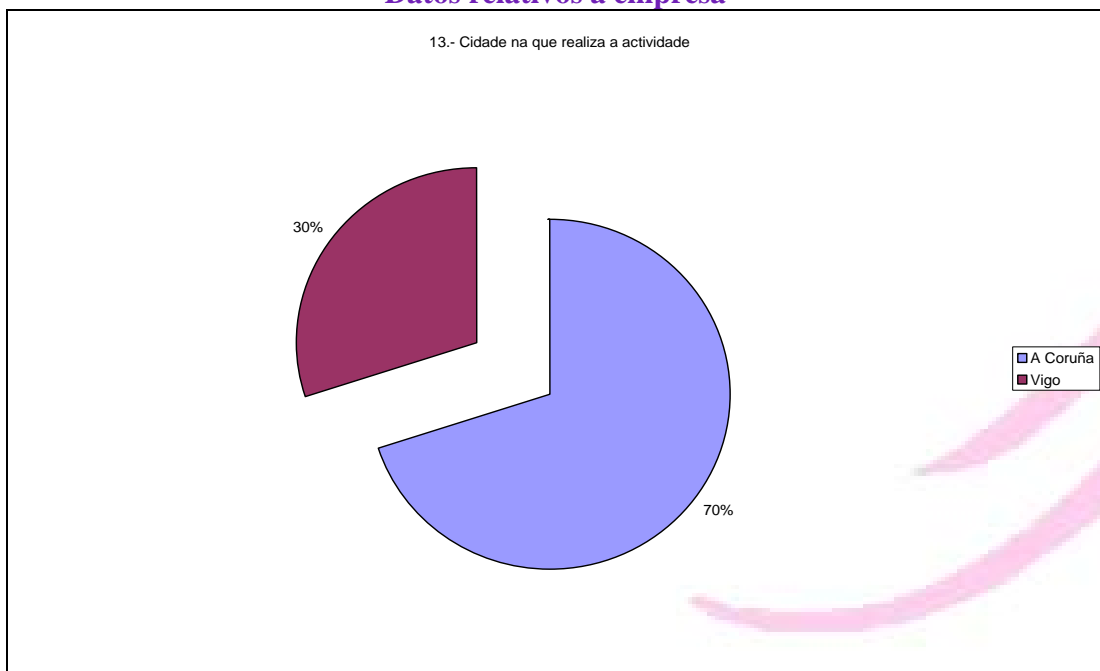


XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

Datos relativos á empresa



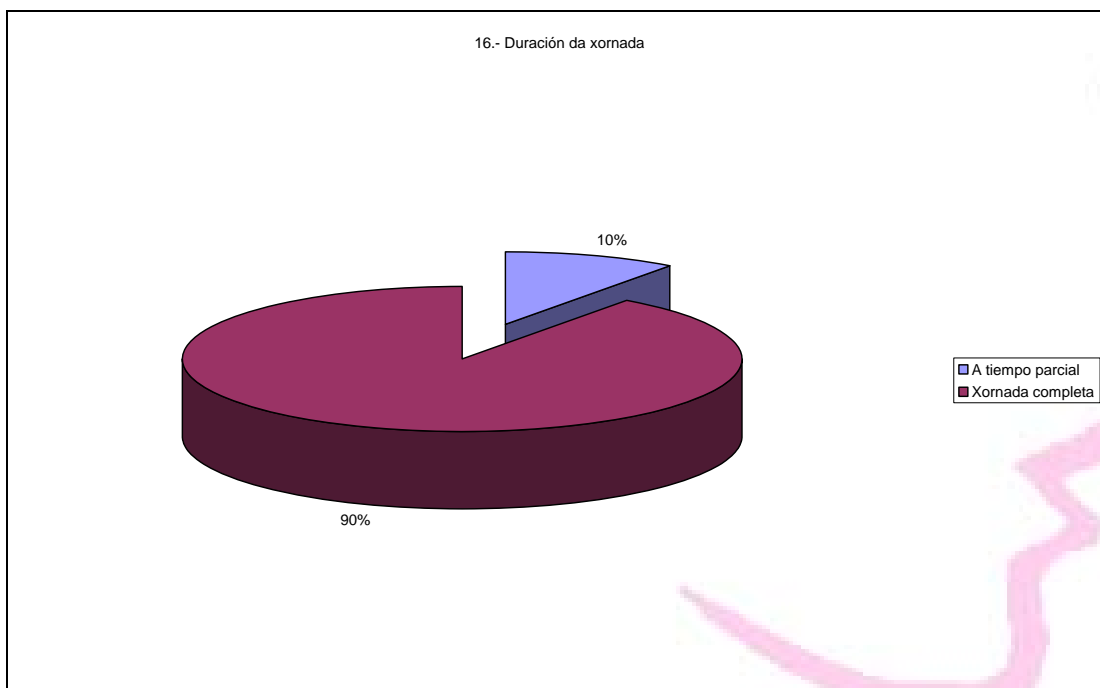
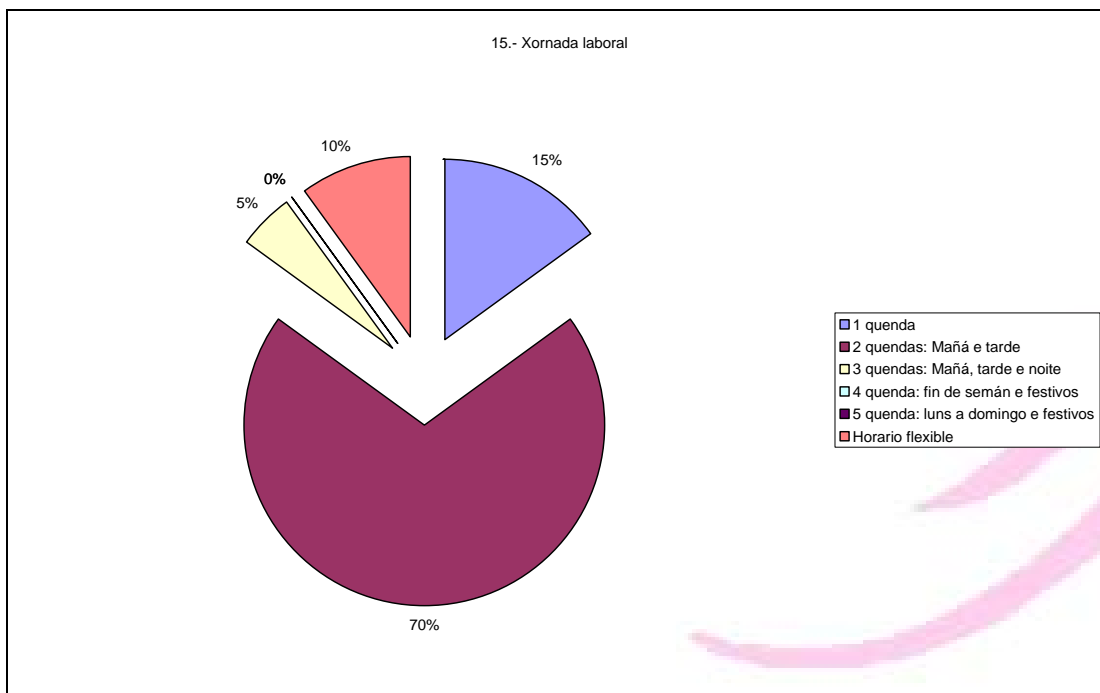
Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais



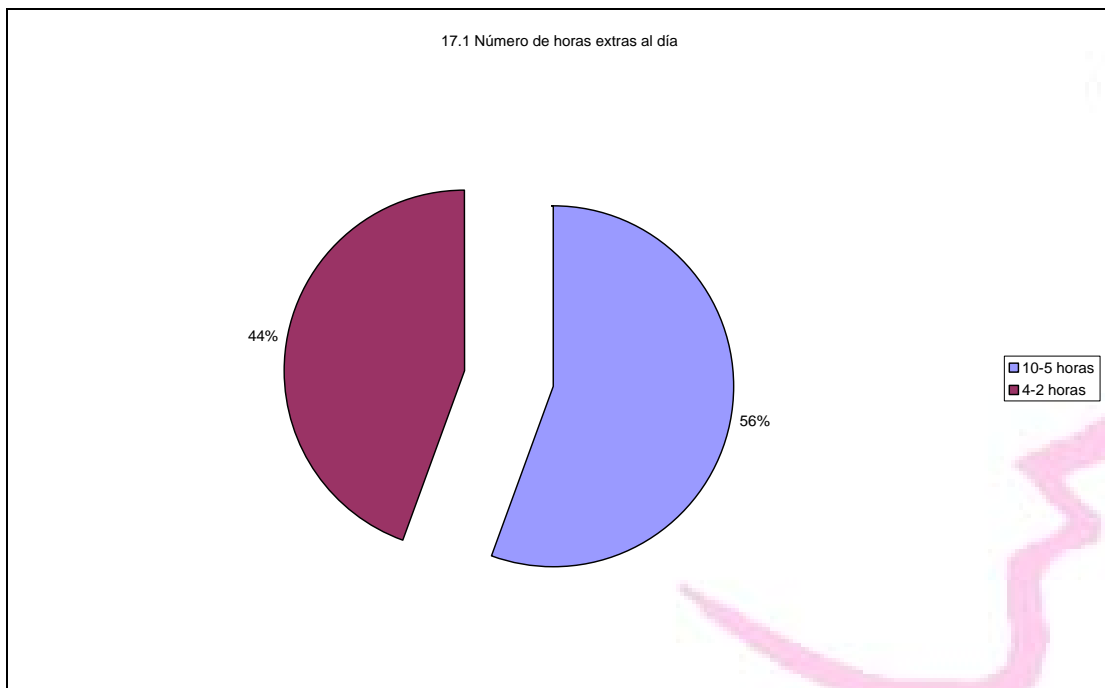
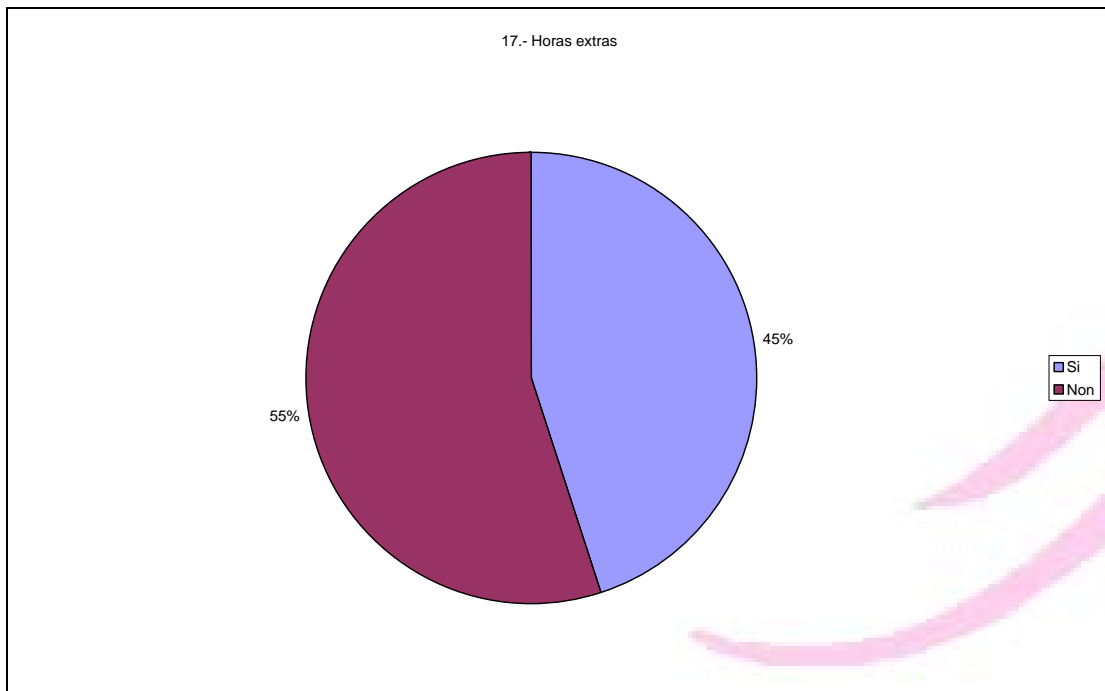
Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais



Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller

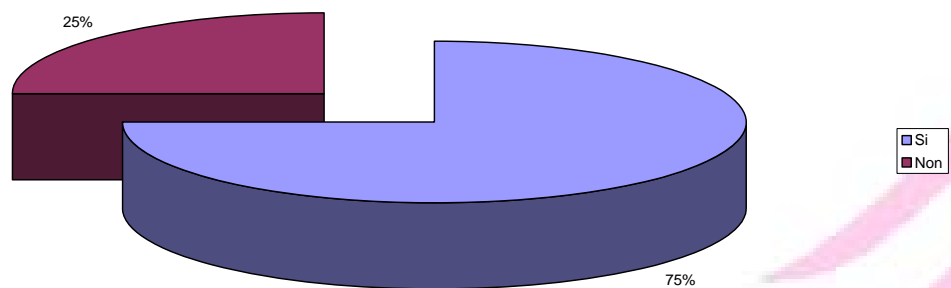


XACOBEO 2010
Galicia

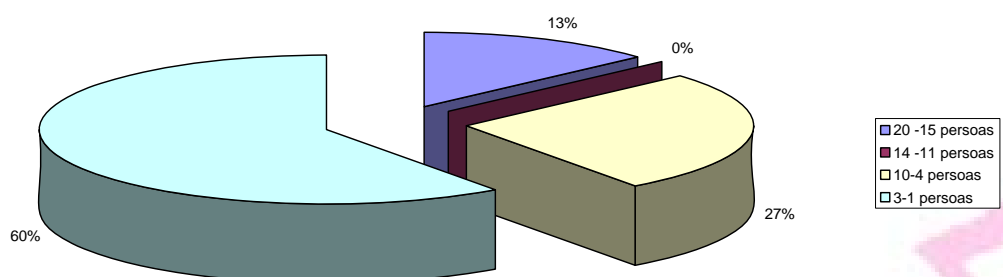


XUNTA DE GALICIA
**CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR**
Dirección Xeral de Relacións Laborais

18.- Persoal ao seu cargo



18.1 Nº de persoas ao seu cargo



Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller

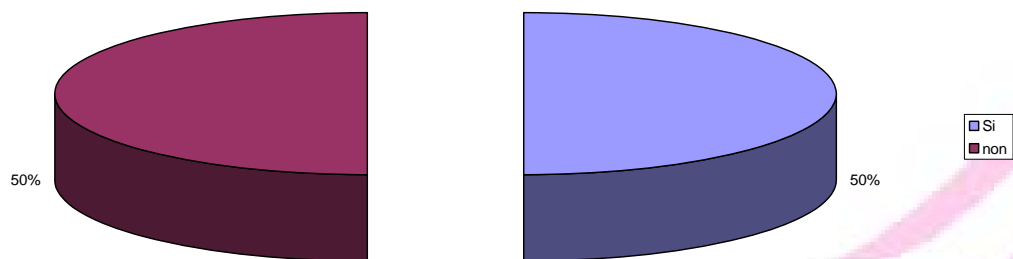


XACOBEO 2010
Galicia

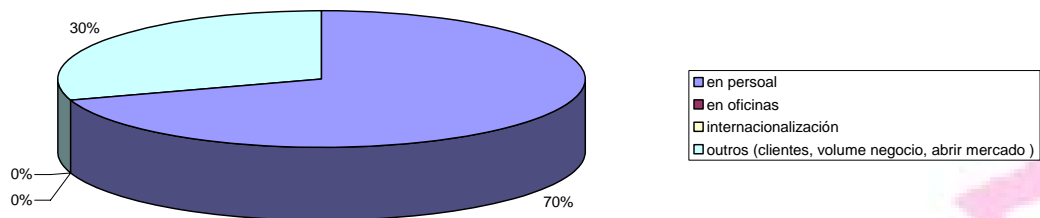


XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

19.- Posibilidades de expansión



19.1 Tipos de expansión da empresa



Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



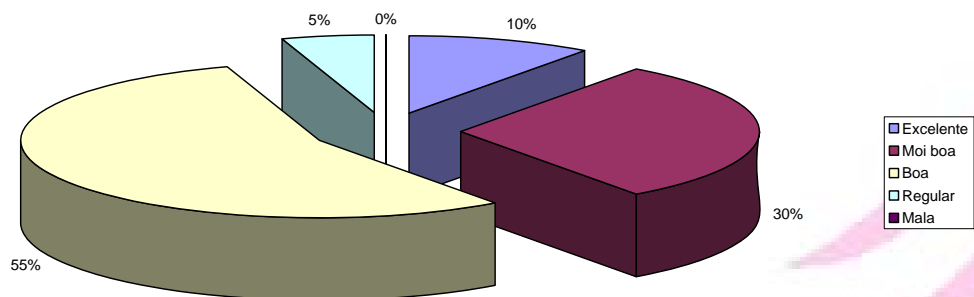
XACOBEO 2010
Galicia



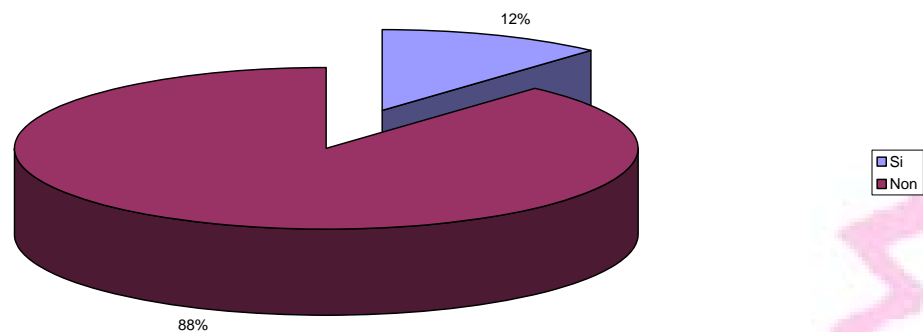
XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

PREVENCIÓN

20.- Calificación do seu estado de saúde



21.- Baixas no último ano



Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller

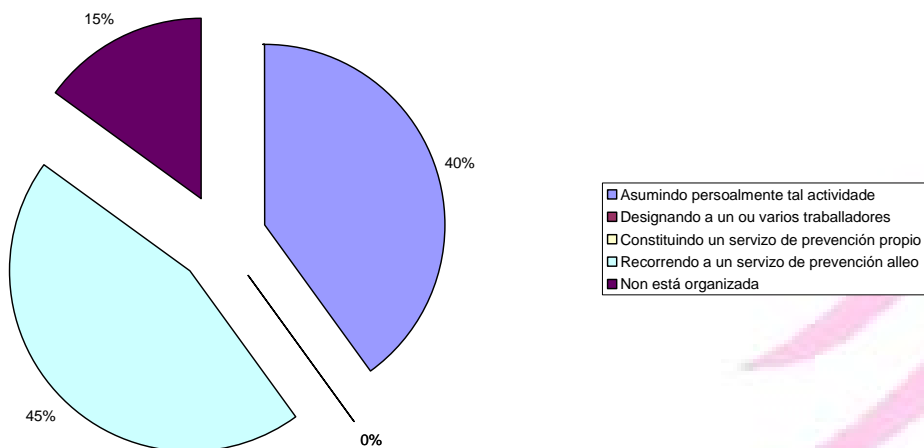


XACOBEO 2010
Galicia

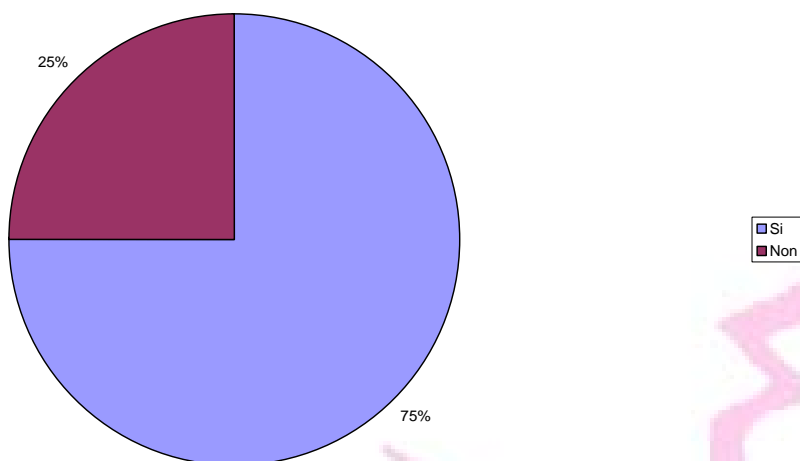


XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

22.- Organización dos recursos preventivos



23.- Coñecemento obrigacións prevención riscos



Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller

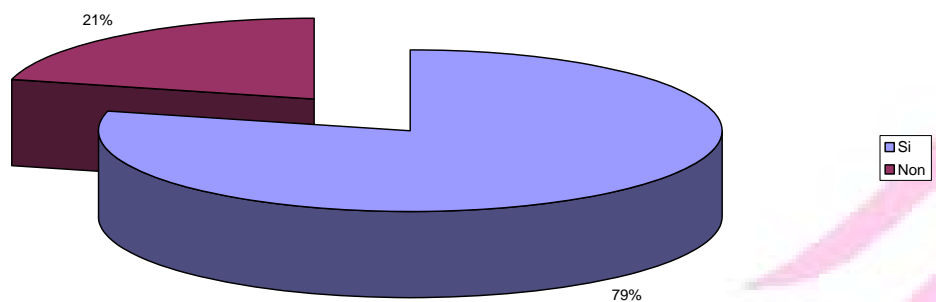


XACOBEO 2010
Galicia

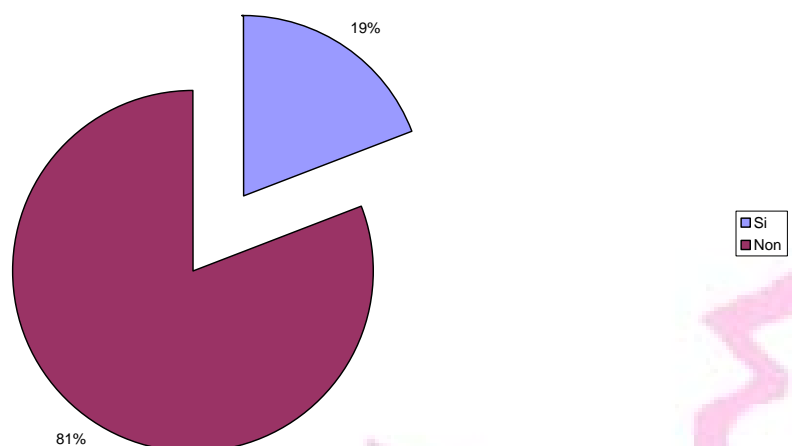


XUNTA DE GALICIA
**CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR**
Dirección Xeral de Relacións Laborais

24.- Mellorou a seguridade nas empresas coa planificación preventiva



25.- A muller e os riscos que lle afectan está suficientemente representada na lexislación vixente



Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



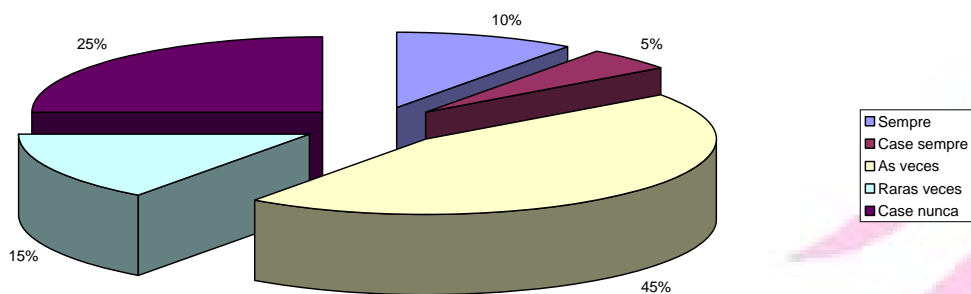
XACOBEO 2010
Galicia



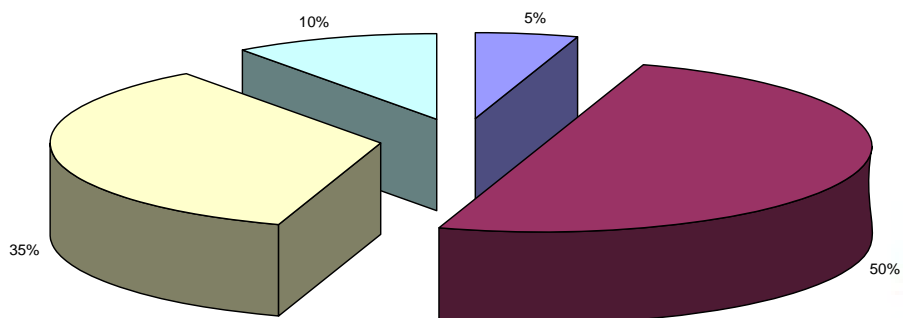
XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

Conciliación

26.- Leva traballo a casa despois da xornada laboral



27.- Consideración da maternidade con respecto a vida profesional da muller



Supón tal atraso que impide o desenvolvemento profesional
 Supón sempre unha dificultade para o desenvolvemento profesional
 A maternidade pode compaxinarse co pleno desenvolvemento profesional
 A maternidade completa o desenvolvemento profesional

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller

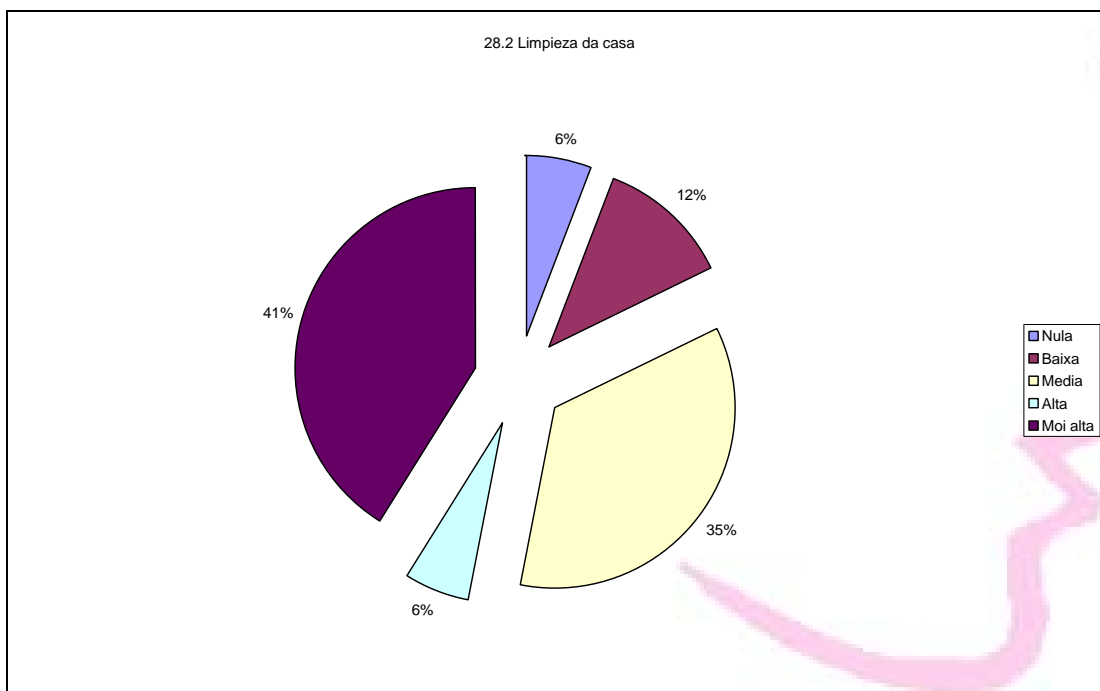
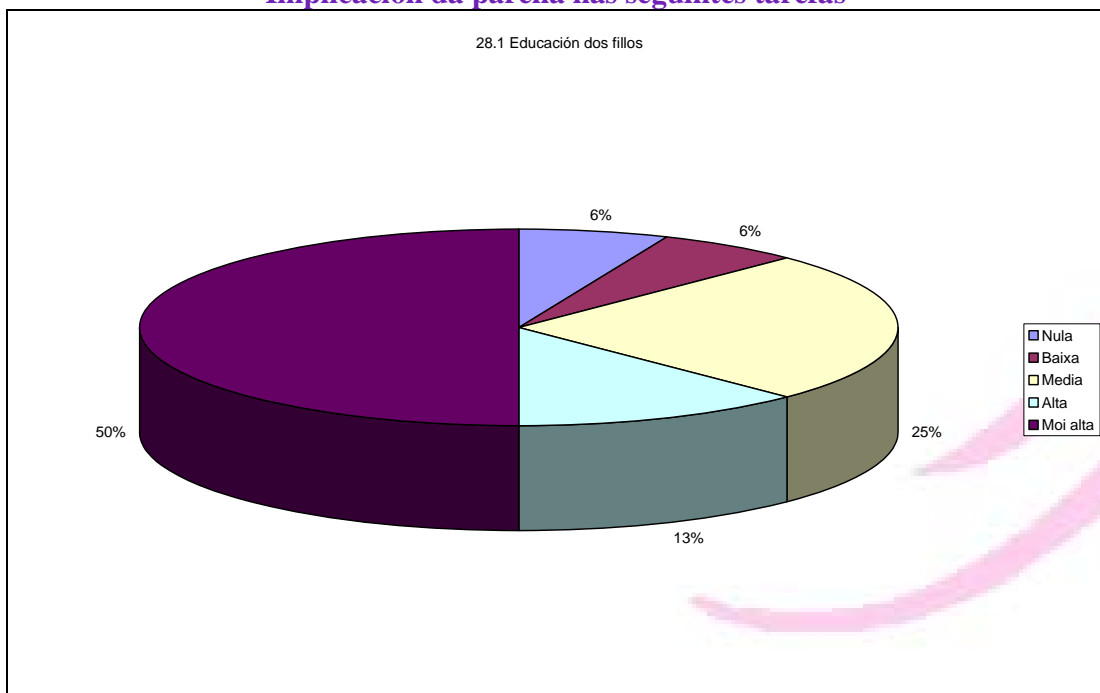


XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

Implicación da parella nas seguintes tarefas



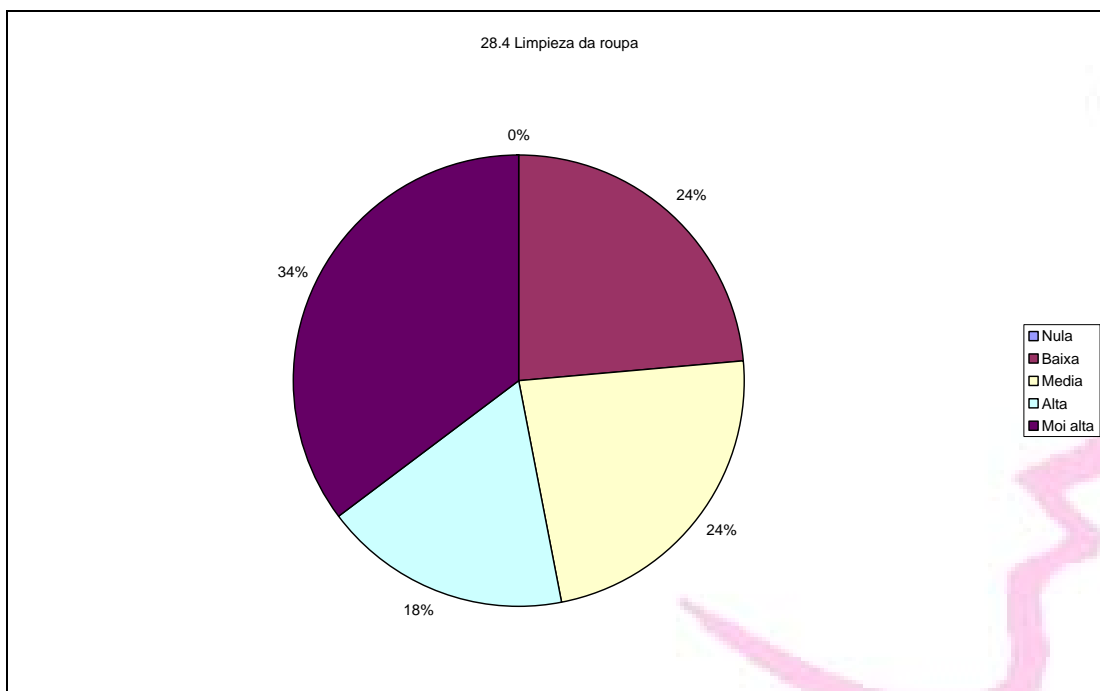
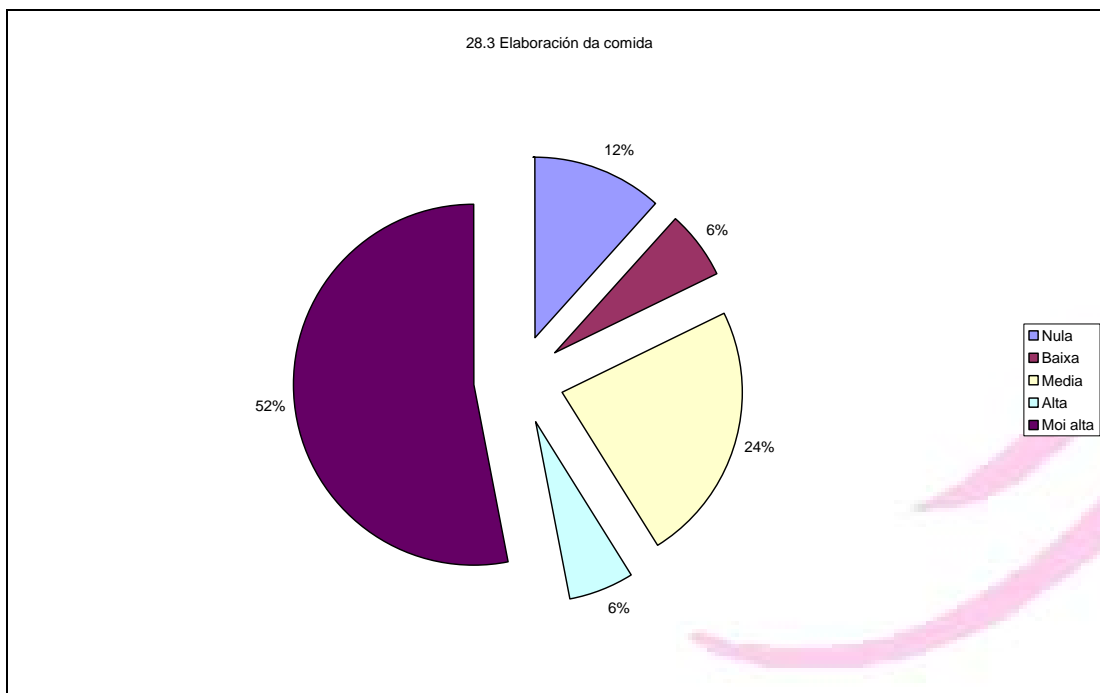
Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais



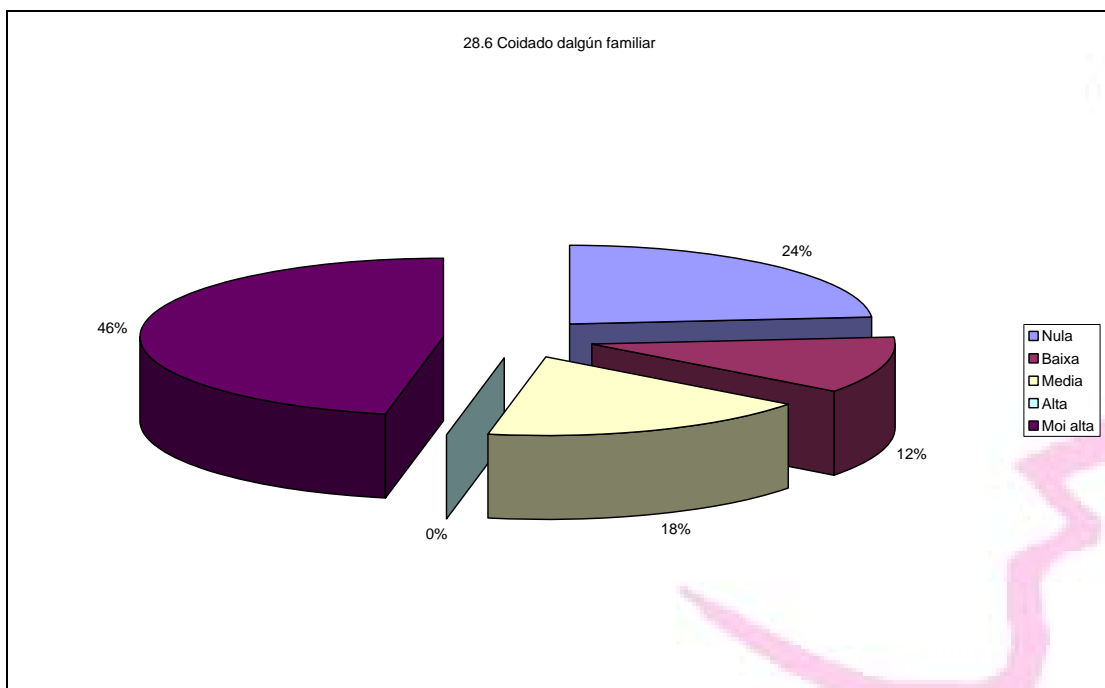
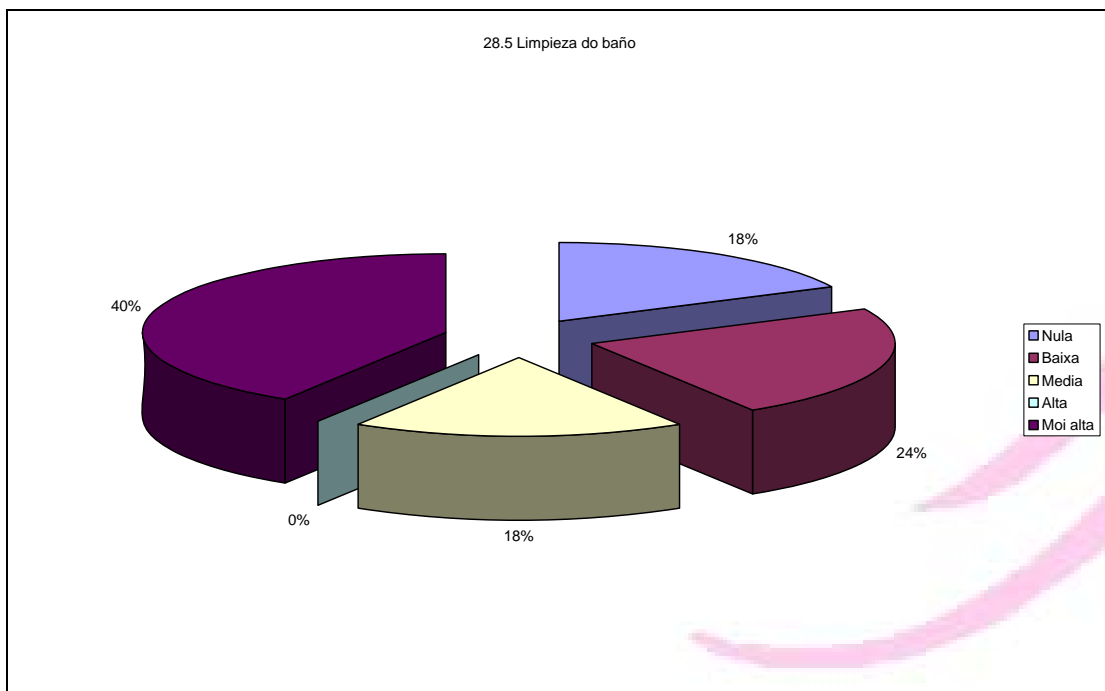
Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais



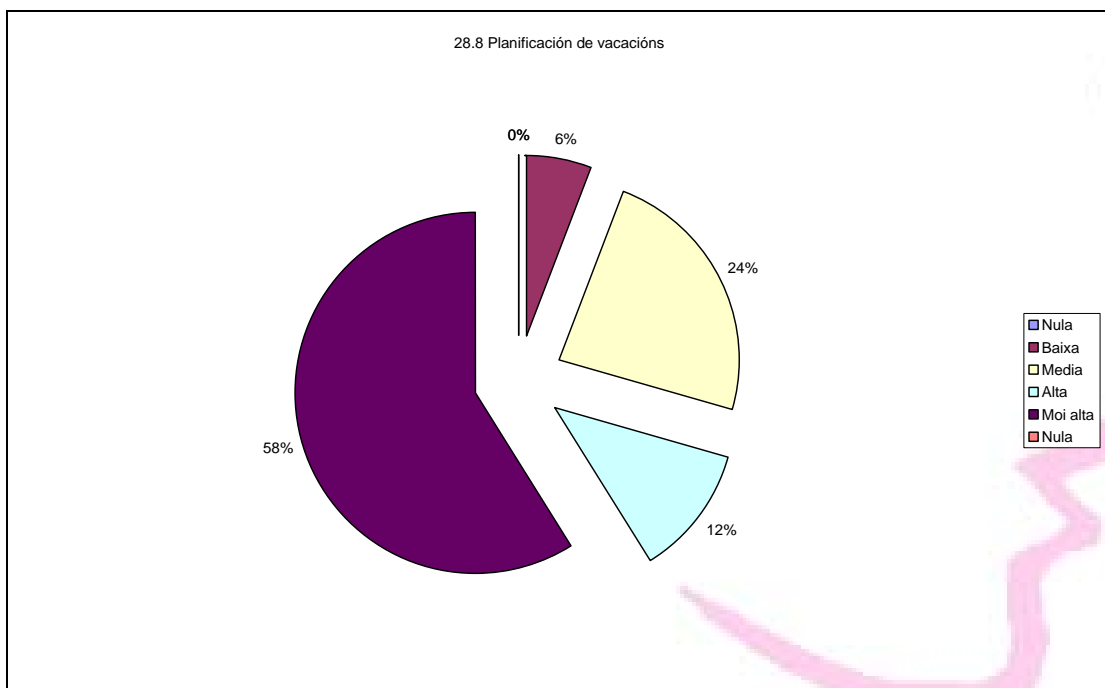
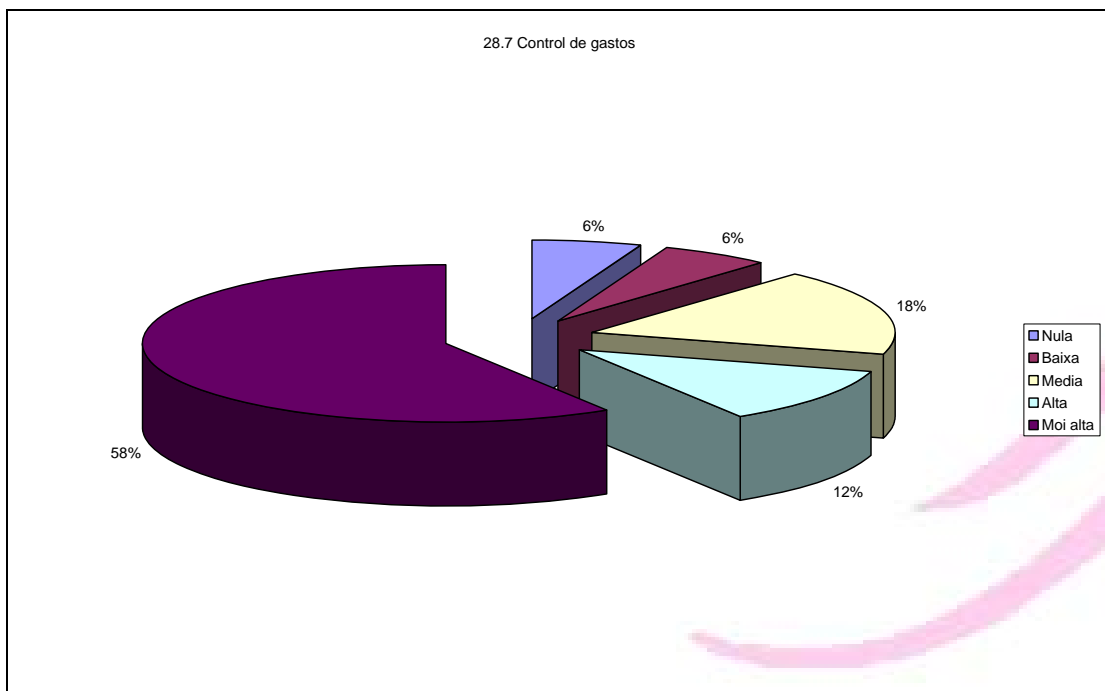
Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais



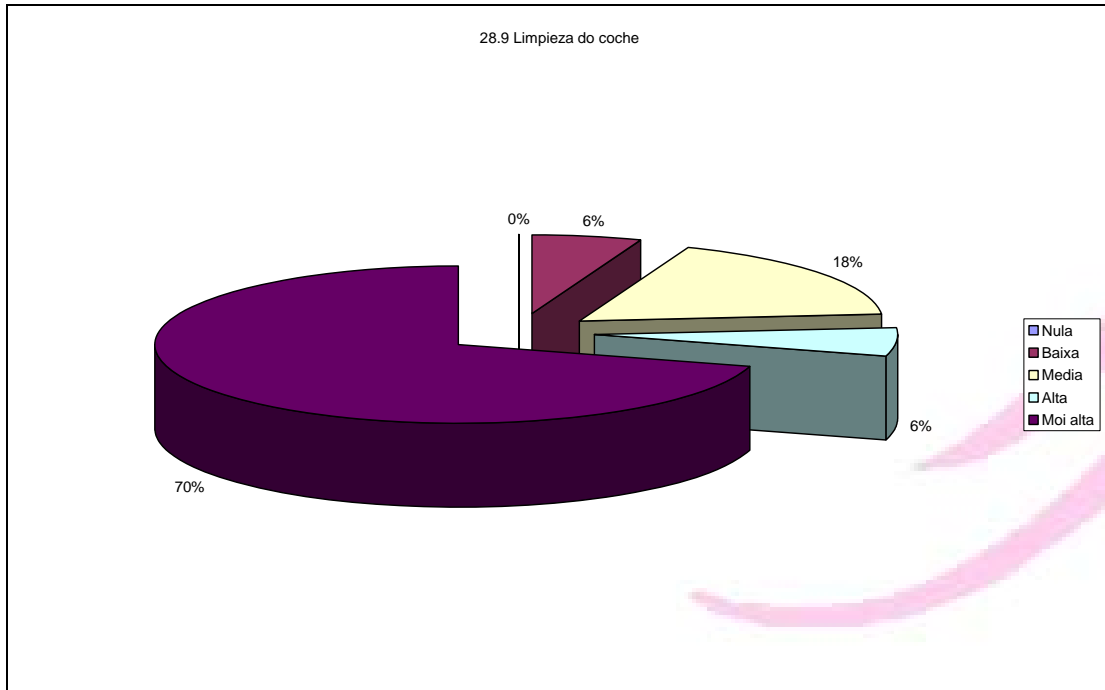
Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
**CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR**
Dirección Xeral de Relacións Laborais



Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller

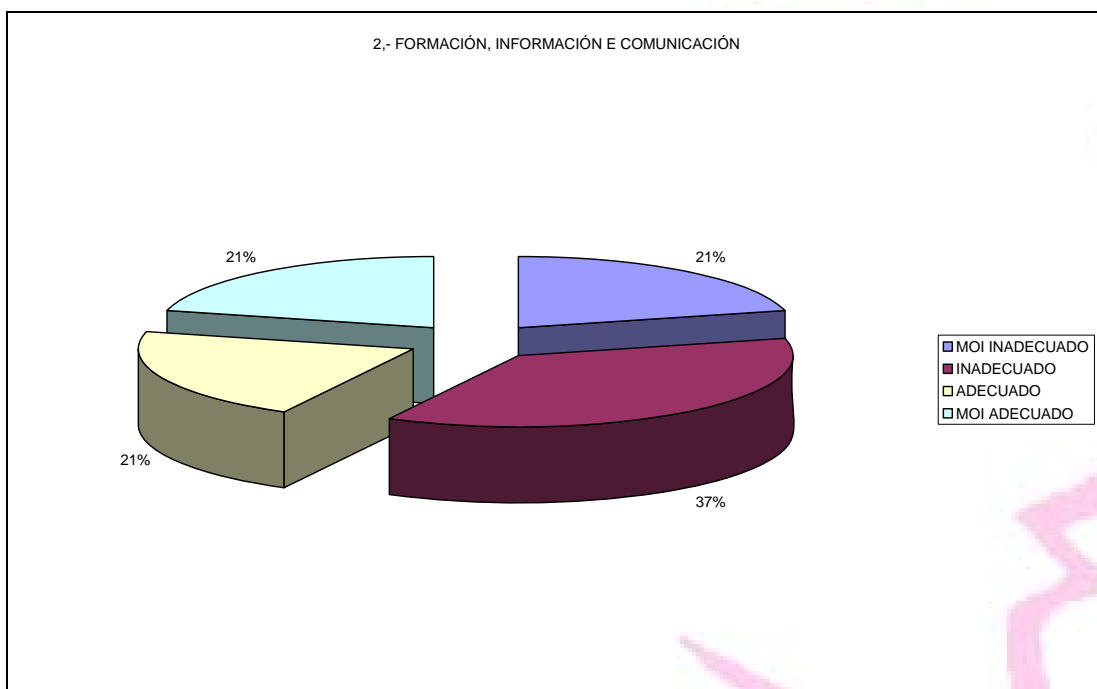
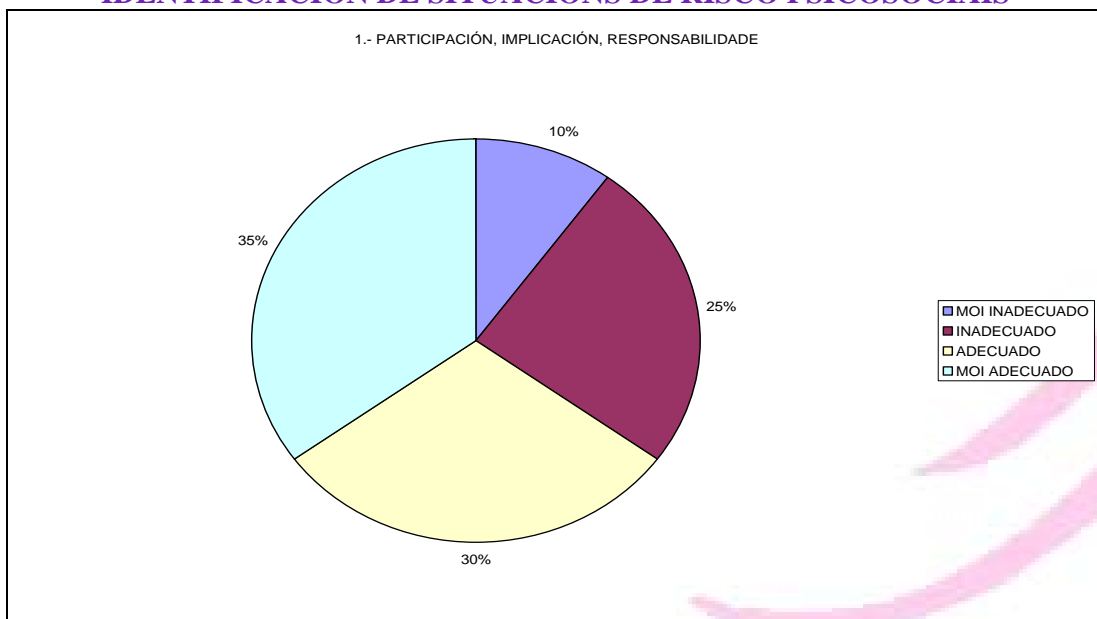


XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

IDENTIFICACIÓN DE SITUACIÓNS DE RISCO PSICOSOCIAIS



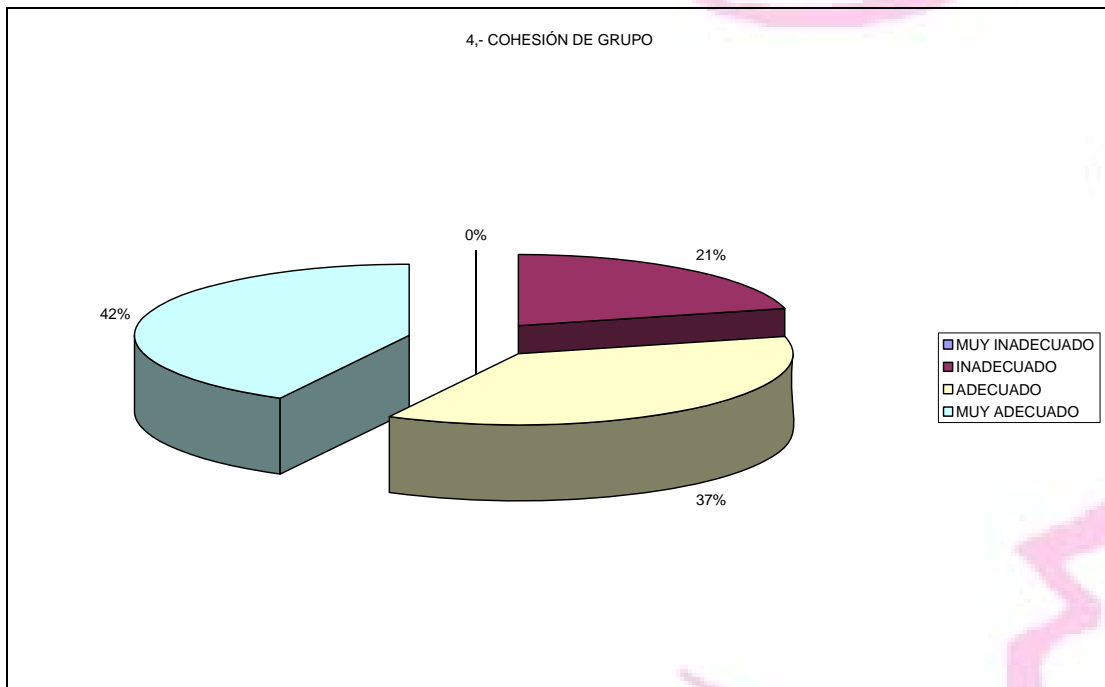
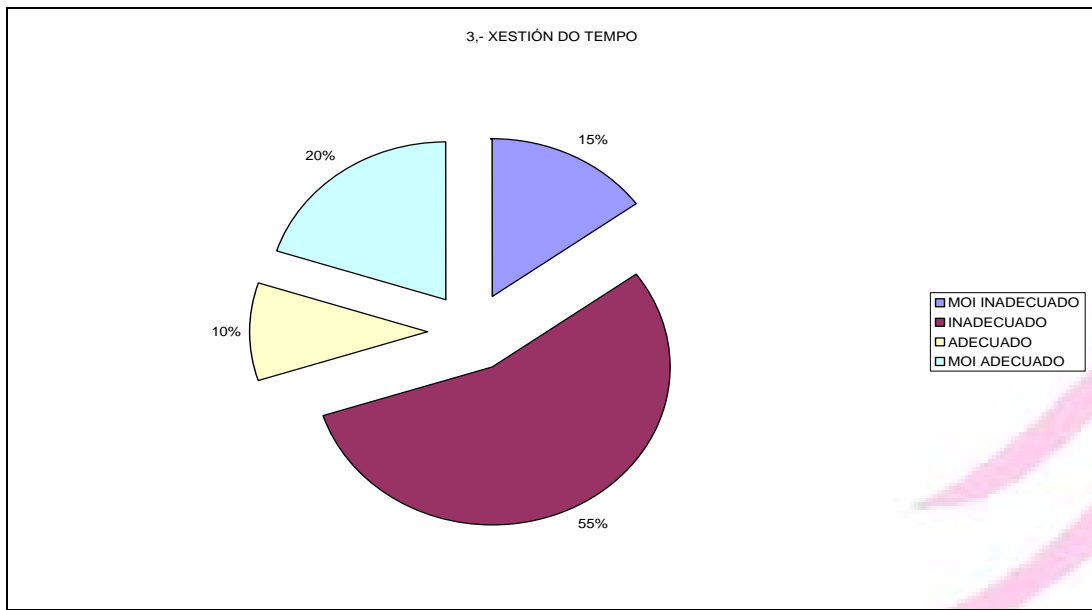
Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais





XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

12. Bibliografía

- NTP 183: O traballo con grupos semi-autónomos.
- NTP 318: O *estrés*: proceso de generacion no ámbito laboral.
- NTP 355: Fisioloxía do *estrés*.
- NTP 349: Prevención do *estrés*: intervención sobre o individuo.
- NTP 388: Ambigüidade e conflito de rol.
- NTP 419: Condicións de traballo e círculos de calidade.
- NTP 438: Prevención da tensión: intervención sobre a organización.
- NTP 481: Orde e limpeza de lugares de traballo.
- NTP 499: Novas formas de organizar o traballo: a organización que aprende.
- NTP 581: Xestión do cambio organizativo.
- NTP 603: Risco psicosocial: o modelo demanda - control - apoio social (I).
- NTP 604: Risco psicosocial: o modelo demanda - control - apoio social (II).
- NTP 444: Mellora do contido do traballo: rotación, ampliación e enriquecemento de tarefas.
- NTP 179: A carga mental do traballo: definición e avaliación.
- NTP 445: Carga mental de traballo: fatiga.
- NTP 544: Estimación da carga mental de traballo: o método NASA TLX.
- NTP 534: Carga mental de traballo: factores.
- NTP 575: Carga mental de traballo: indicadores.
- NTP 659: Carga mental de traballo: deseño de tarefas.
- NTP 704: Síndrome do queimado ou Burnout.
- NTP 705: Síndrome do queimado ou Burnout (II).
- NTP 489: Violencia no lugar de traballo.

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

- NTP 476: A fustrigación psicolóxica no traballo: mobbing.
- NTP 439: O apoio social.
- NTP 544: Estimación da carga mental de traballo: o método NASA TLX.
- NTP 575: Carga mental de traballo: indicadores.
- NTP 659: Carga mental de traballo: deseño de tarefas.
- NTP 534: Carga mental de traballo: factores.
- NTP 179: Carga mental de traballo: definición e avaliación.
- NTP 445: Carga mental de traballo: fatiga.
- NTP 780. O programa de axuda ao empregado (EAP): intervención individual na prevención de riscos psicosociais.
- NTP 210. Análise das condicións de traballo: método da A.N.A.C.T.
- NTP 704: Síndrome de estar queimado polo traballo ou "burnout" (I): definición e proceso de xeración.
- NTP 705: Síndrome de estar queimado polo traballo ou "burnout" (II): consecuencias, avaliación e prevención.
- NTP 443: Factores psicosociais: metodoloxía de avaliación.
- NTP 732: Síndrome de estar queimado polo traballo ou "burnout" (III): instrumento de medición.
- Boletín electrónico número 63 Agosto/Setembro 2008. Boletín para a PRL. UXT.
- COASTAL HUMAN RESOURCES. Workplace Violence: Awareness Prevention Response. Coastal Human Resources, Virginia, 1994.
- EISELE, GR et ao. Workplace Violence ao Government sites. American Journal of Industrial Medicine, 1998, vol. 33, nº5.
- FUNDACION EUROPEA PARA A MELLORA DAS CONDICIONS DE VIDA E DE TRABALLO. Second European survey on Working Conditions. Fundación Europea, 1997, Dublin.

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

- HARRISON, MD. Violence in the Workplace. Occupational medicine, 11, 2, 1996.
- KAPP, S. Violence on the Front Line. Safety Health, 1997, 155(6). KLEIN, PJ et ao. Risk Factors for Workrelated Violent Victimization. Epidemiology, 1997, 8, (4).
- LAMAR, W. et ao. WorkRelated Pysical Assault. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 1998. vol 40, nº 4.
- PEREZ RIESCO, R. Seguridade no pequeno comercio. Cadernos de Seguridade, 1995, 85.
- SPENCER FELTON, J. Violence Prevention at the Health Care Site. Occupational Medicine: State of the Art Reviews, 1997, vol 12.4.
- CERES. O acoso sexual no traballo desde unha perspectiva sindical. Cir. Inf, 1993. 11: 113.
- HAYES, S. Sexual Harassemet at work: the role of the OHN. Occup. Health, 1992; 44 (6): 170.
- LEATHER P.H. et ao. Violence at work. Work and Stress, 1990; 4 (1):35.
- LEYMANN H. Silencing of a skilled technician. Work. Env. In Sweden, 1984; 4: 236238.
- LEYMANN H. Mobbing und Psychoterror am Arbeitsplatz. Sichere Arbeit, 1992; 5: 2228.
- LEYMANN H. When the job becomes unbearable. Working Environment, 1993:2930.
- LOPEZ, J.A. et ao. Mobbing en postos de traballo violentos en masas. Revista de Psicanálise de Madrid, 1991; 13:4557.
- PRINS R., DE GRAF A. Comparison of sickness absence in Belgium, German and Dutch firms. Br J Ind Med, 1986, 43: 529536.

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

- ZAPF, D. KNORFZ, C E KULLA, M. On the Relationship between Mobbing factors, and Job Content, Social Work Environment, and Health Outcomes. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, 5 (2).
- Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais.
- Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.
- Decreto 182/2008, do 31 de xullo, polo que se establece a promoción autonómica das medidas municipais de conciliación e determinanse vos requisitos para a súa validación e funcionamento, nos termos establecidos na Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das abrandares de Galicia.
- Decreto 181/2008, do 24 de xullo, polo que se regula ou Consello Galego de Participación das Abrandares non Emprego e as Relacións Laborais, e a integración da igualdade nas políticas de prevención de riscos laborais.
- Directiva 2006/54/CE do parlamento europeo e do consello, de 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación (refundición).
- Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
- Decreto 33/2009, do 21 de xaneiro, polo que se regula a promoción da igualdade nas empresas e a integración do principio de igualdade nas políticas de emprego.
- Lei 20/2007, de 11 de Xullo, do Estatuto do traballo autónomo.

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

- Convenio número 127 da Organización Internacional do Traballo, ratificado por España o 6 de marzo de 1696.
- Vixilancia médica específica: Protocolos médicos. Problemas de columna por sobrecarga, síndrome de costas dolorosas. INSHT 1995.





XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

13. Glosario

Acción positiva: estratexia destinaa a establecer a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes a través de medidas que permitan correxir ou contrastar as discriminacións derivadas das prácticas ou sistemas sociais. Teñen un carácter compensatorio e temporal.

Androcentrismo: observación do mundo que nos rodea desde a perspectiva do dominio do modelo masculino.

Conciliación do traballo e a vida familiar: introducción de sistemas adaptados a circunstancias e as necesidades dende a perspectiva de empresaria.

Datos desagregados por sexo: Recollida e desgregación de datos e información estadística por sexo, que fai posible unha análise comparativa tendo en conta as especificidades do xénero.

Discriminación de xénero: a valoración positiva dos atributos masculinos e a negativa dos femininos converte a mera diferenciación social en discriminación de xénero.

Desigualdade: comprobación sistemática de diferenzas nas funcións, na posición social, no acceso aos recursos ou na cobertura das necesidades persoais (alimentación, educación, expresión, autorrealización) en función de se son mulleres ou homes.

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

Discriminación positiva: medidas dirixidas a priverlexiar a grupos específicos, coas que se pretende suprimir unha discriminación ou compensar as desvantaxes resultantes de estruturas ou prácticas existentes.

Linguaxe non sexista: linguaxe empregada máis democrática e máis directa, de xeito que se establece unha relación menos distante entre as persoas que se comunican.

Empresaria: colectivo de mulleres traballadoras que exercen funcións de xestión empresarial en calquera dos reximenes e/ou son xerminadoras de potenciais postos de traballo.

Estrés profesional: sensación de incapacidade para asumir os retos que presenta a vida empresarial, e dicir, que o entorno rebasa as súas posibilidades de resposta, o que lle causa unha serie de reaccións de tipo fisiolóxico, cognitivo e psicomotor. Relacionase coa angustia, a depresión, as inadaptacións sociais e a somatización.

Fatiga mental: alteración temporal ou diminución da eficiencia funcional mental e física.

Identidade de xénero: Calidades físicas, roles e aparencia que unha sociedade determina para un xénero. As persoas que desde que nacen recoñecen as pautas diferenciais para mulleres e homes, aprendenas e reproducenas a través do seu comportamento típico de muller ou de home.

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR

Dirección Xeral de Relacións Laborais

Igualdade de xénero: valoración por igual das diferenzas entre mulleres e homes e dos distintos papeis que xogan na sociedade.

Mobbing: comportamento negativo entre compañeiros ou entre superiores ou inferiores xerárquicos, sendo o afectado obxecto do acoso e ataque sistemático durante moito tempo, de forma directa ou indirecta, por parte de unha ou máis persoas, co obxectivo e/o efecto de facerlle o vacío.

Perspectiva de xénero: tomar en consideración e prestar atención ás diferenzas entre mulleres e homes en calquera actividade ou ámbito.

Plans de igualdade: documento que referencia que contén estratexias e instrumentos tendentes a desenvolver unha política que oriente as prácticas de igualdade de oportunidades nunha entidade concreta (concello, empresa, etc)

Políticas de igualdade de oportunidades: marcos e referenciais de actuación política que contemplan o principio de igualdade de trato a través da elaboración de estratexias baseadas no dereito das mulleres a seren tratadas como empresarias. Propoñen solucións para resolver as desigualdades por razón de sexo.

Rol: papel ou papeis que unha persoa desempeña como membro dunha sociedade. Pode cambiar coa idade (infancia, mocidade, madurez), coas responsabilidades familiares (fillo/fillo, nai/pai) ou coas responsabilidades

Estudo sobre a integración da dimensión de xénero no tratamento da problemática da seguridade e saúde na actividade empresarial da muller



XACOBEO 2010
Galicia



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR
Dirección Xeral de Relacións Laborais

laborais (empregada/o, xefa/e). Representa tamén as funcións (cociñar, criar) e o estatus que cada sociedade recoñece ao seu desemprego.

Sexo: conxunto de razos físicos e orgánicos que diferencian a homes e mulleres, incluídos os xenitais.

Síndrome Burnout: considerase a resposta, principalmente emocional, sendo os factores laborais e organizacionais os antecedentes e condicionantes.

Xénero: conxunto de persoas agrupadas en función do seu sexo, con características comúns, sobre todo nos aspectos sociais (funcións que desempeñan, estatus que a sociedade lles recoñece). Hai dous xéneros: o feminino e o masculino.

Xestión do fogar: administrar levando a responsabilidade das tarefas do fogar.

Xestión do tempo: administrar de forma eficiente o tempo.

Xornada indefinida: xornada laboral na que non se define o remate da duración e entremezclase cos tempos de ocio e vida familiar.