

CULTIVANDO O EQUILIBRIO

BENESTAR MENTAL E LABORAL



AMARUGA

ASOCIACIÓN MULLERES AUTÓNOMAS
RURAIS DE GALICIA

1. Introducción.....	3
1.1. Contexto e xustificación da guía.....	3
1.2. Obxectivo xeral e específicos.....	4
1.3. Alcance do manual: A quen vai dirixido.....	5
2. Marco conceptual: Os riscos psicosociais e a perspectiva de xénero.....	6
2.1. Que son os riscos psicosociais?.....	6
2.2. Factores de risco psicosocial no entorno laboral.....	7
2.3. A perspectiva de xénero como ferramenta de análise.....	8
3. Os riscos psicosociais no sector agrícola: Unha mirada con perspectiva de xénero.....	11
3.1. Características do traballo agrícola e o seu impacto na saúde mental.....	11
3.2. Factores de risco psicosocial específicos en agricultura para mulleres e homes.....	14
3.3. Interseccionalidade: Como outros factores se cruzan co xénero.....	16
4. Avaliación de riscos psicosociais con perspectiva de xénero.....	17
4.1. Marco normativo e legal.....	17
4.2. Metodoloxía para a avaliación de riscos.....	17
4.3. Interpretación dos resultados dende unha perspectiva de xénero.....	19
5. Medidas preventivas e de intervención con perspectiva de xénero.....	21
5.1. Medidas organizativas.....	21
5.2. Medidas formativas.....	23
5.3. Medidas de protección individual.....	24
5.4. Rol dos axentes sociais (sindicatos, asociacións) na promoción da igualdade.....	26
6. Casos prácticos e exemplos de boas prácticas.....	27
6.1. Experiencias de éxito na xestión de riscos psicosociais con enfoque de xénero.....	27
6.2. Exemplos de protocolos de actuación para a prevención do acoso no sector agrícola.....	28
6.3. Testemuños de traballadores/as e empregadores/as.....	29
7. Conclusións e recomendacións finais.....	30
7.1. Retos e desafíos na prevención de riscos psicosociais na agricultura.....	30
7.2. Recomendacións para a elaboración de políticas públicas e protocolos.....	31
7.3. Cara unha agricultura máis sostible, equitativa e saudable.....	32
ANEXOS.....	33
ANEXO I: Glosario de termos.....	33
ANEXO II: Modelos de Avaliación de riscos.....	34
ANEXO III: Listaxe de recursos e Organizacións de apoio.....	36

1. Introducción

1.1. Contexto e xustificación da guía

A saúde laboral no sector agrícola presenta desafíos únicos, non só ligados aos riscos físicos tradicionais (maquinaria, praguicidas, condicións climáticas) senón tamén aos riscos psicosociais. O sector agrario está marcado por factores estresantes específicos como a incerteza económica, a temporalidade, as longas xornadas e o illamento, factores que afectan de maneira significativa ao benestar mental e emocional das persoas traballadoras.

A xustificación fundamental desta guía radica na necesidade de incorporar unha perspectiva de xénero á análise e intervención dos riscos psicosociais na agricultura.

- Diferentes exposicións e vulnerabilidades: Homes e mulleres agricultoras ou traballadoras rurais poden estar expostos a distintos tipos de riscos ou experimentar os mesmos riscos con diferente intensidade debido aos roles de xénero (por exemplo, a dobre carga de traballo para as mulleres, que a miúdo combinan as tarefas produtivas coas reprodutivas e de coidados).
- Visibilización: É esencial visibilizar as especificidades que afectan ás mulleres no sector (precariedade, falta de recoñecemento, violencia e acoso, barreiras para o acceso a postos de decisión, etc.) e garantir que as medidas preventivas sexan inclusivas e efectivas para toda a poboación traballadora.
- Cumprimento normativo e ético: Promover un ambiente de traballo seguro, saudable e equitativo para todas as persoas, cumprindo coa lexislación vixente en materia de prevención de riscos laborais e de igualdade.



1.2. Obxectivo xeral e específicos

Obxectivo xeral

Proporcionar unha ferramenta práctica e actualizada para a identificación, avaliación, prevención e manexo dos riscos psicosociais no ámbito da agricultura, incorporando de forma transversal a perspectiva de xénero para garantir a saúde e o benestar de todas as persoas traballadoras.

Obxectivos específicos

1. Sensibilizar aos axentes clave do sector sobre a existencia e a importancia dos riscos psicosociais, así como sobre a necesidade de diferenciarlos en función do xénero.
2. Ofrecer pautas e metodoloxías adaptadas para a avaliación de riscos psicosociais que teñan en conta os factores de xénero propios do traballo agrícola.
3. Propoñer medidas preventivas e correctoras concretas dirixidas a mitigar o estrés, a violencia, o acoso e outras manifestacións dos riscos psicosociais, atendendo ás necesidades específicas de homes e mulleres.
4. Fomentar a integración da perspectiva de xénero nas políticas e plans de prevención de riscos laborais dentro das explotacións e organizacións agrarias.



1.3. Alcance do manual: A quen vai dirixido

Esta guía electrónica está deseñada para ser unha ferramenta útil e accesible para diversos actores implicados na prevención de riscos e na xestión de persoas no sector agrícola.

Grupo Obxectivo	Rol na Prevención e Manexo
Empregadores/as e Persoas Xerentes de Explotacións	Promover a cultura preventiva, implementar medidas, e garantir a seguridade e saúde laboral.
Traballadores/as Agrícolas (asalariados/as, autónomos/as, etc.)	Identificar os riscos que lles afectan, coñecer os seus dereitos e participar activamente na prevención.
Técnicos/as en Prevención de Riscos Laborais (PRL)	Dispor dunha metodoloxía específica para avaliar os riscos psicosociais con enfoque de xénero no contexto agrícola.
Axentes de Desenvolvemento Rural e Persoal de Administración Pública	Dispoñer de información para a elaboración de políticas públicas e proxectos de apoio ao sector.



2. Marco conceptual: Os riscos psicosociais e a perspectiva de xénero

2.1. Que son os riscos psicosociais?

Os riscos psicosociais fan referencia ás condicións presentes nunha situación de traballo relacionadas coa organización, o contido do traballo e a execución da tarefa, que teñen a capacidade de afectar o benestar ou a saúde física, psíquica ou social das persoas traballadoras.

Non son inherentes á persoa, senón ao ambiente e a organización do traballo. Cando estes riscos non se xestionan adecuadamente, poden levar a problemas de saúde mental e física.

Tipos de manifestacións e consecuencias

Os riscos psicosociais maniféstanse en diversas patoloxías ou situacións:

- Estrés laboral: Resposta física e emocional que xorde cando as demandas do traballo non se axustan ao coñecemento, as habilidades ou as capacidades da persoa, desafiando a súa capacidade para afrontalas. É a manifestación máis común.
- *Burnout* (Síndrome de esgotamento profesional): Resultado do estrés laboral crónico non xestionado. Caracterízase por esgotamento emocional, despersonalización (actitude cínica e distante) e diminución da realización persoal no traballo.
- Acoso laboral (*Mobbing*): Comportamento negativo e persistente, dirixido contra unha persoa, co fin de illala ou obrigala a abandonar o seu posto de traballo.
- Violencia no traballo: Inclúe o acoso, pero tamén as agresións físicas e verbais, ou as ameazas que se producen no marco do traballo.
- Insatisfacción laboral: Sentimento xeneralizado de malestar ou descontento coas condicións de traballo, a remuneración ou o recoñecemento.



2.2. Factores de risco psicosocial no entorno laboral

Os factores de risco psicosocial proveñen de tres eixos principais que interactúan entre si: as esixencias do traballo, o control que se ten sobre el e o apoio social e a calidade das relacións.

Factor de Risco	Descrición e Exemplos no Agro
Carga e Ritmo de traballo	Esixencias cuantitativas: Longas xornadas (frecuentes en épocas de colleita ou muxido), ritmo intenso e continuado. Esixencias emocionais: Manexo de gando enfermo, xestión de crise financeiras ou danos climáticos.
Control sobre o traballo	Autonomía: Baixo grao de participación na toma de decisións operativas ou de xestión. Control do tempo: Incapacidade de axustar os horarios de traballo ás necesidades persoais ou familiares.
Apoio social e Calidade das relacións	Illamento: Traballo en solitario, especialmente en explotacións pequenas ou dispersas (típico en Galicia). Apoio da supervisión: Falta de <i>feedback</i> ou recoñecemento por parte dos superiores ou socios.
Inseguridade laboral e Compensación	Incertidume: Inestabilidade económica derivada da flutuación de prezos e dependencia de axudas. Compensación inxusta: Desequilibrio entre o esforzo realizado e a recompensa (salarial, recoñecemento, formación).
Deseño da tarefa e Contido	Monotonía: Tarefas repetitivas e pouco variadas. Falta de claridade do rol: Definición ambigua de funcións (común en explotacións familiares).

2.3. A perspectiva de xénero como ferramenta de análise

A perspectiva de xénero é unha ferramenta metodolóxica esencial para que a prevención de riscos psicosociais sexa efectiva e equitativa para toda a poboación traballadora do sector agrícola.

2.3.1. Que é a perspectiva de xénero?

É un enfoque que permite identificar e analizar como as diferenzas construídas social e culturalmente (os roles de xénero) inflúen nas vidas das persoas, nas súas oportunidades, na distribución do poder e, no noso caso, na súa exposición aos riscos laborais e de saúde.

Non busca unicamente centrarse nas mulleres, senón analizar as relacións de poder e os roles que afectan tanto a homes como a mulleres no seu ambiente de traballo.

2.3.2. Diferenzas entre sexo e xénero

É crucial distinguir estes dous termos para unha análise correcta:

- **Sexo:** Refírese ás diferenzas biolóxicas e fisiolóxicas (cromosomas, xenitais, hormonas) que distinguen a homes e mulleres. É unha categoría natural e inmodificable.
- **Xénero:** Refírese aos atributos, roles, comportamentos, responsabilidades e expectativas que unha sociedade e unha cultura lle asigna aos homes e ás mulleres. É unha construción social e cultural que si é modificable e varía entre culturas e ao longo do tempo.

Exemplo: O sexo determina que unha muller poida xestacionar. O xénero determina que a sociedade espere dela que se faga cargo case exclusivamente das tarefas de coidado dos fillos e da casa (a dobre xornada).



2.3.3. Como o xénero inflúe na percepción e exposición aos riscos

Os roles e expectativas de xénero actúan como moduladores da exposición aos riscos psicosociais, facéndooos específicos e, ás veces, máis graves para certos grupos.

- Exposición diferencial:
 - Mulleres: Son máis expostas ao risco de dobre ou tripla xornada (combinación de traballo produtivo, reprodutivo e de coidados). Isto aumenta o risco de *burnout* e fatiga mental. Adoitan sufrir máis a invisibilidade do seu traballo e a falta de recoñecemento formal.
 - Homes: Poden estar máis expostos á presión polo rol de "provedor principal", o que multiplica o estrés ante a incerteza económica ou o fracaso da colleita. Tamén poden enfrontar maior estigma á hora de expresar a súa vulnerabilidade ou buscar axuda para problemas de saúde mental (o que se coñece como "masculinidade tóxica").
- Percepción e consecuencias diferenciais:
 - As mulleres teñen un risco maior de sufrir violencia e acoso por razón de sexo no ámbito laboral (un risco psicosocial grave).
 - Os homes poden tender a somatizar máis o estrés ou a compensar a falta de control no traballo cun aumento de condutas de risco (consumo de alcohol, condución imprudente), que son consecuencia indirecta dos riscos psicosociais.

Polo tanto, a guía debe asegurarse de que as medidas preventivas non sexan unicamente "neutras", senón que actúen directamente sobre os roles de xénero que xeran estas exposicións diferenciais.



Factores Clave (Mulleres)	Factores Clave (Homes)
Dobre carga de traballo: Sobrecarga por combinar o traballo produtivo co reprodutivo (fogar/coidados).	Presión de provedor: Estrés e ansiedade derivados da responsabilidade económica principal.
Invisibilidade/Falta de control: Menor recoñecemento formal do traballo, menor acceso a postos de decisión.	Estigma e illamento: Dificultade para expresar vulnerabilidade ou buscar apoio emocional (illamento autoimposto).
Violencia e acoso: Maior exposición a acoso sexual ou por razón de sexo no ámbito laboral.	Condutas de risco: Tendencia a somatizar ou a adoptar condutas de risco como escape ao estrés.



3. Os riscos psicosociais no sector agrícola: Unha mirada con perspectiva de xénero

3.1. Características do traballo agrícola e o seu impacto na saúde mental

O sector agrario non só presenta riscos físicos evidentes, senón que a súa propia natureza organizativa e económica xera un conxunto de factores de risco psicosocial endémicos que afectan profundamente o benestar mental das persoas traballadoras.

3.1.1. Estacionalidade, temporalidade e precariedade

O ritmo da agricultura está ditado polas estacións e as colleitas. Esta dinámica xera:

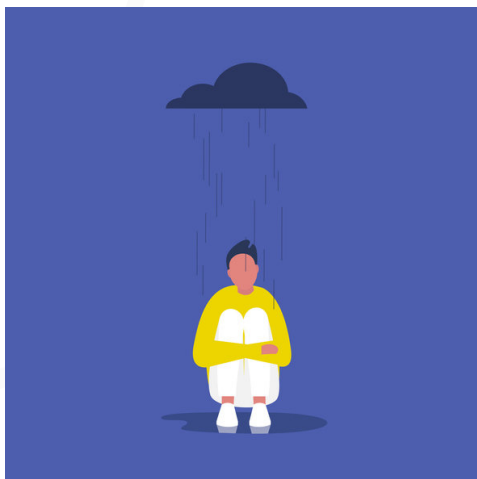
- Incertidume económica: A dependencia das condicións climáticas e dos prezos do mercado (volátiles e a miúdo fixados pola gran distribución) provoca un estrés financeiro crónico e ansiedade pola supervivencia da explotación.
- Temporalidade: As picos de traballo intensos e prolongados durante a tempada de colleita levan a unha sobrecarga física e mental (risco de *burnout*). Fóra destas tempadas, a inseguridade laboral e a falta de ingresos sostidos é a principal fonte de preocupación.



3.1.2. Illamento xeográfico e social

A vida e o traballo no rural, especialmente en Galicia coa súa dispersión poboacional, conlevan un risco psicosocial distintivo:

- Illamento laboral: Moitas tarefas realízanse en solitario, limitando o apoio social e emocional dos compañeiros, esencial para mitigar o estrés.
- Barreiras de acceso: O illamento dificulta o acceso a servizos básicos, incluídos os de saúde mental ou asesoramento laboral, agudizando a sensación de abandono e desesperanza.



3.1.3. Cargas de traballo físicas e mentais

A agricultura implica unha dobre carga de esixencias:

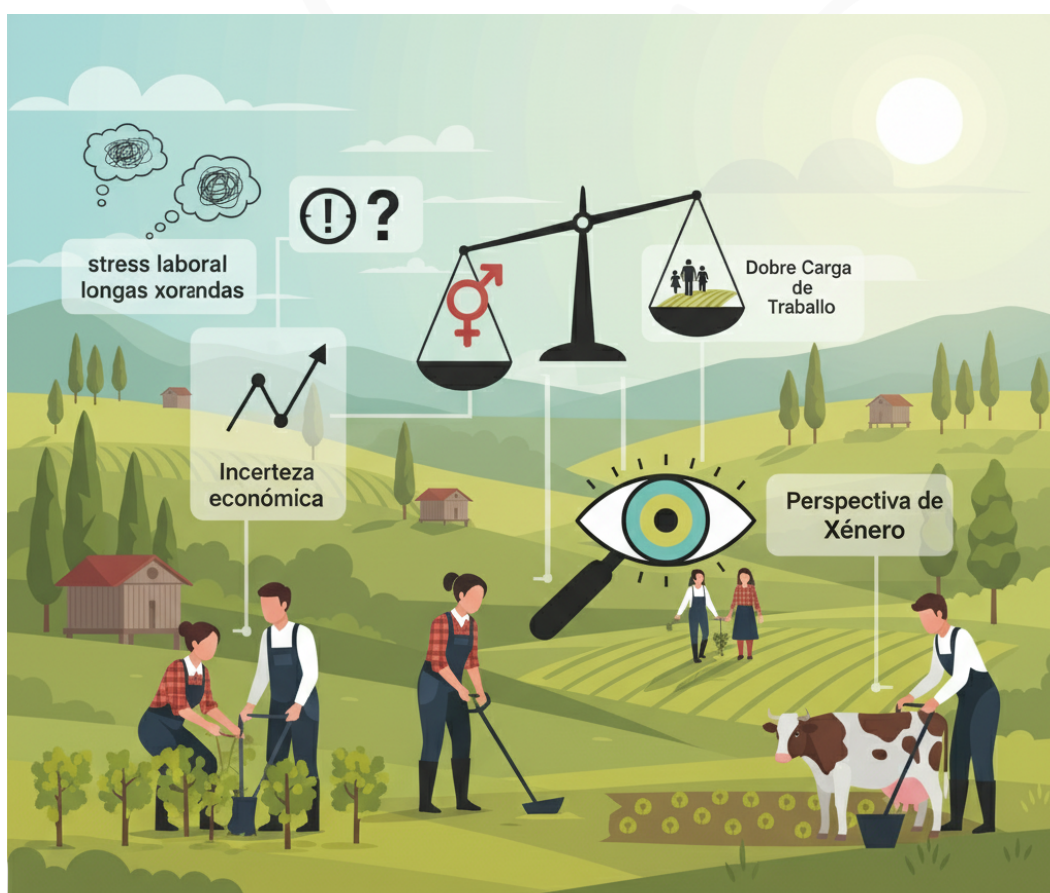
- Carga física: Traballo duro, repetitivo e a miúdo en malas posturas, que xera dor crónica e fatiga.
- Carga mental (a carga da xestión): O agricultor ou gandeiro moderno non só traballa o campo, senón que debe ser economista, veterinario, técnico en maquinaria e experto en normativas da PAC. Esta sobrecarga de responsabilidade e toma de decisións aumenta o risco de esgotamento.



3.1.4. Exposición a factores ambientais (clima, praguicidas, etc.)

A exposición a factores ambientais non só xera riscos físicos, senón tamén psicosociais:

- Dependencia climática: O medo constante ás xeadas, secas ou inundacións provoca unha ansiedade situacional aguda sobre o futuro da colleita e dos ingresos.
- Exposición a tóxicos: A inhalación de praguicidas ou fertilizantes pode ter efectos neurotóxicos indirectos sobre o estado de ánimo e a función cognitiva, incrementando o risco de depresión ou ansiedade.



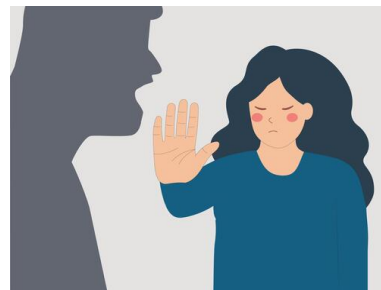
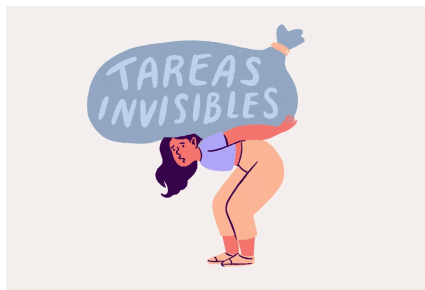
3.2. Factores de risco psicosocial específicos en agricultura para mulleres e homes

A prevención de riscos psicosociais debe ser diferencial. O xénero, como construción social, determina como se perciben, se manifestan e se padecen os riscos.

3.2.1. Riscos específicos para as mulleres

A pesar de que as mulleres son cruciais para o sector agrario galego, os roles de xénero tradicionais levan a riscos agravados:

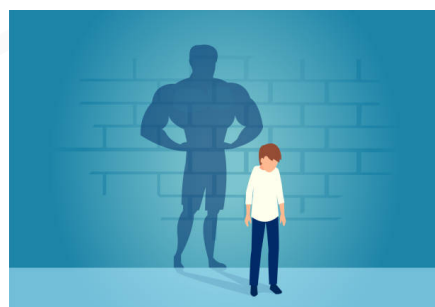
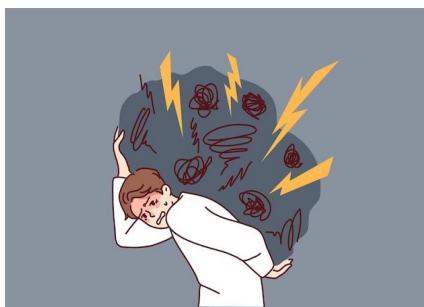
- Dobre xornada laboral (Traballo produtivo e reprodutivo): É o risco psicosocial máis significativo. As mulleres agricultoras ou gandeiras adoitan combinar a xornada da explotación coa xornada doméstica (coidado de fillos, persoas dependentes, tarefas domésticas), o que resulta nunha sobrecarga temporal e mental que leva ao *burnout* e á falta crónica de tempo para o autocoidado.
- Falta de recoñecemento e visibilidade do seu traballo: Gran parte da contribución feminina (xestión de contabilidade, mercadotecnia, apoio loxístico ou traballo físico na explotación) é considerada Traballo Produtivo Non Remunerado (TPNR), xerando frustración, insatisfacción laboral e invisibilidade social e administrativa.
- Maior exposición á violencia e o acoso (sexual, moral): As mulleres poden ser máis vulnerables a situacións de acoso sexual ou acoso por razón de sexo, especialmente en estruturas onde están en minoría ou en posicións de subordinación, ou no ámbito familiar da explotación.
- Dificultades para o acceso á formación, promoción e liderado: As barreiras para acceder á titularidade da explotación, postos de xestión ou órganos de decisión de cooperativas, limita o seu control sobre o traballo e a súa realización profesional, factores psicosociais clave.



3.2.2. Riscos específicos para os homes

Os homes tamén enfrontan riscos psicosociais específicos derivados das expectativas de xénero sobre a masculinidade tradicional:

- Presión por ser o principal provedor económico: O mandato social de ser o sostén da familia xera unha ansiedade de rendemento e medo ao fracaso intensos ante a volatilidade económica do sector. O fracaso da explotación asóciase directamente co fracaso da súa identidade masculina.
- Resistencia á procura de axuda psicolóxica: Os homes, baixo a presión de mostrarse "fortes" e autosuficientes, son máis reticentes a compartir as súas preocupacións ou a buscar axuda profesional para o estrés, a depresión ou a ansiedade, agravando o risco de cronicidade.
- Percepción de debilidade se se mostran vulnerables: O illamento social vese reforzado polo medo ao xuízo. Amosar emocións ou pedir axuda pode ser percibido como unha fragilidade que vai contra a súa identidade de xénero no rural.



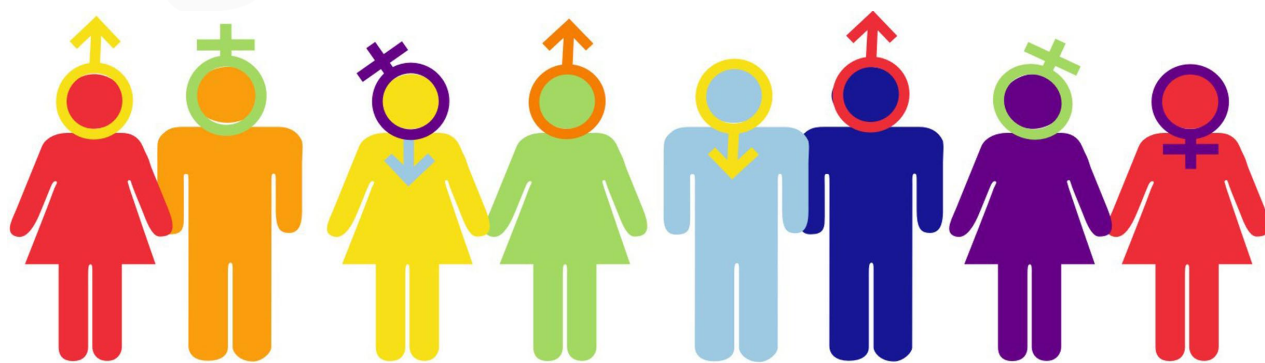
3.3. Interseccionalidade: Como outros factores se cruzan co xénero

A vulnerabilidade aos riscos psicosociais non é igual para todas as persoas. O concepto de interseccionalidade recoñece que as persoas non sofren a discriminación ou o risco por unha única causa (xénero), senón pola confluencia de múltiples identidades e eixos de desigualdade.

No sector agrario, a vulnerabilidade pode multiplicarse cando o xénero se cruza con:

- Idade: As mulleres máis novas poden atopar máis dificultades para acceder ao liderado. Os homes maiores poden experimentar un maior estrés ante a necesidade de modernización tecnolóxica ou a falta de relevo xeracional.
- Orientación sexual e identidade de xénero: As persoas LGBTQI+ no rural poden sufrir maior illamento e risco de acoso por mor da homofobia ou transfobia, xerando riscos psicosociais específicos por discriminación.

A guía debe, polo tanto, recoñecer estas interseccións para deseñar medidas de prevención inclusivas e dirixidas aos grupos máis vulnerables, garantindo que o dereito á saúde laboral sexa efectivo para todos os perfís do rural.



ZONA LIBRE DE DISCRIMINACIÓN

4. Avaliación de riscos psicosociais con perspectiva de xénero

4.1. Marco normativo e legal

A necesidade de avaliar os riscos psicosociais con enfoque de xénero non é unha opción, senón unha obriga legal que garante a protección efectiva de todas as persoas traballadoras.

- Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais (LPRL): Esta lei obriga ao empresario ou empresaria a avaliar os riscos existentes, incluídos os psicosociais derivados da organización do traballo. O seu principio de adaptar o traballo á persoa implica recoñecer as diferenzas individuais e de grupo, incluídas as derivadas do xénero, na exposición ao risco.
- Lei Orgánica 3/2007 para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes: Esta lei reforza a obriga de integrar a perspectiva de xénero en todas as políticas de prevención. Isto significa que a avaliación non pode ser "neutra"; debe identificar e previr os riscos que afecten ás mulleres de forma específica (como a dobre xornada ou o acoso sexual), e tamén os que afecten aos homes segundo o seu rol (como a presión de provedor)

4.2. Metodoloxía para a avaliación de riscos

Unha avaliación eficaz e equitativa require unha metodoloxía que combine o rigor técnico coa participación e a confidencialidade, analizando sempre os datos por separado.

4.2.1. Diagnóstico participativo: Involucrar a mulleres e homes no proceso

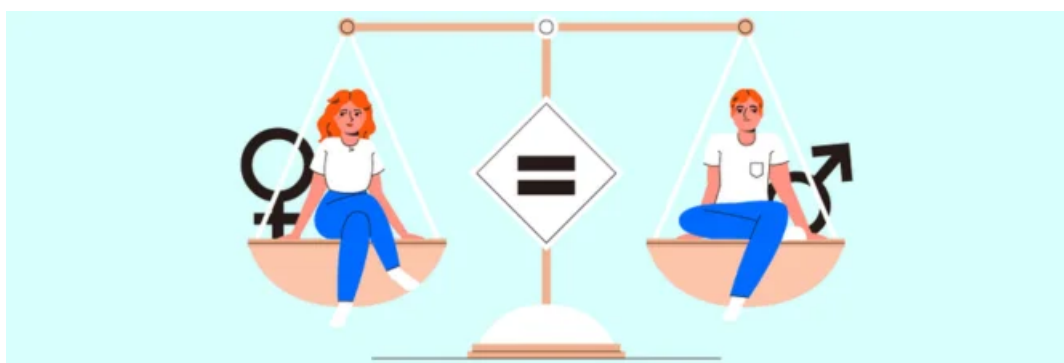
A clave do éxito dunha avaliación reside na capacidade de escoitar todas as voces.

- Representación equilibrada: Asegurar que as mostras de participación (enquisas, entrevistas) reflectan a diversidade de roles no agro galego. É vital incluír a mulleres cotitulares ou con roles de xestión non visibles e homes asalariados ou en situacións de particular illamento.
- Contornas seguras: Garantir un ambiente de confianza e estrito anonimato, especialmente nas explotacións familiares ou pequenas empresas, onde o medo á identificación pode silenciar problemas graves como o acoso ou a falta de recoñecemento.

4.2.2. Ferramentas de avaliación: Enquisas, entrevistas, grupos focais

Débese utilizar unha combinación de ferramentas para obter un diagnóstico completo:

- Cuestionarios psicosociais (Enquisas):
 - Permiten obter datos cuantificables e comparables.
 - Deben incluír ítems que pregunten explicitamente sobre o tempo dedicado a tarefas non laborais (coidado e fogar) para medir a dobre xornada.
 - É imprescindible realizar a tabulación e análise por sexo/xénero dende o inicio.
- Entrevistas en profundidade:
 - Son cruciais para abordar temas sensibles (acoso, violencia, frustración por roles de xénero) que as enquisas non capturan.
 - Permiten afondar na percepción do recoñecemento e no impacto emocional da incerteza económica.
- Grupos focais:
 - Útiles para contrastar percepcións e facer emerxer problemas sociais e culturais compartidos (por exemplo, por que é tan difícil para os homes pedir axuda).
 - Recoméndase realízalos con grupos homoxéneos (só mulleres ou só homes) para fomentar a liberdade de expresión en temas de xénero.



4.2.3. Indicadores diferenciados por xénero para a análise dos resultados

A perspectiva de xénero exige mirar máis alá da media xeral. Algúns indicadores críticos son:

Factor de Risco	Indicador Clave a Diferenciar por Xénero
Tempo de traballo/Carga	Horas totais de traballo (remunerado + non remunerado). As mulleres adoitan ter un tempo total moito maior.
Invisibilidade/Recoñecemento	Grao de satisfacción co recoñecemento social e económico. As mulleres adoitan puntuar peor pola falta de formalización do TPNR.
Relacións/Acoso	Frecuencia e tipo de acoso (sexual/por razón de sexo). O acoso sexual afecta de forma case exclusiva ás mulleres.
Desenvolvemento de rol	Acceso a formación e postos de decisión/liderado. A baixa participación feminina reflicte un risco psicosocial de falta de control.

4.3. Interpretación dos resultados dende unha perspectiva de xénero

A interpretación non só debe ser descritiva ("o estrés é maior nas mulleres"), senón explicativa ("o estrés é maior nas mulleres debido á sobrecarga de responsabilidades de coidado e á falta de estruturas de conciliación").

1. Contextualizar a inequidade: Se a avaliación mostra unha maior tensión ou *burnout* nas mulleres, a interpretación debe vincular directamente este resultado coa estrutura de xénero da explotación (a tripla xornada, a invisibilidade do seu traballo), e non só con factores individuais.
2. Validar riscos específicos: Recoñecer o estigma masculino como un risco psicosocial lexítimo. Unha baixa solicitude de axuda ou unha alta somatización do estrés por parte dos homes interprétase como un risco derivado da resistencia cultural a mostrar vulnerabilidade.
3. Orientar as medidas: A interpretación final debe servir para priorizar medidas que ataquen a raíz de xénero do risco. Por exemplo, se o problema é a sobrecarga feminina, a solución non é só formación en xestión do tempo, senón establecer mecanismos de corresponsabilidade e substitucións que permitan a conciliación real para todos.

A avaliación con perspectiva de xénero é o alicerce que garante que as intervencións posteriores (punto 5) estean verdadeiramente cultivando equilibrio para todas as persoas no agro.



5. Medidas preventivas e de intervención con perspectiva de xénero

A prevención de riscos psicosociais non se limita a evitar o dano, senón a crear un ambiente de traballo que promova activamente o benestar e a igualdade. As seguintes medidas atacan os riscos identificados na avaliación (punto 4) dende unha óptica integral.

5.1. Medidas organizativas

Estas medidas buscan modificar a estrutura, as normas e a cultura da explotación agraria para reducir os factores de risco e as inequidades de xénero.

5.1.1. Flexibilidade horaria e conciliación da vida familiar e laboral

O obxectivo é aliviar a dobre xornada (risco psicosocial feminino) e permitir a participación no coidado (fomentando a corresponsabilidade masculina).

- Sistemas de relevo e apoio: Establecer unha rede de substitucións ou acordos de apoio mutuo entre as persoas traballadoras (ou con servizos externos) que permitan o uso de tempo libre programado para atender citas, formación ou responsabilidades familiares.
- Adaptación de xornada: Flexibilizar as horas (sempre que o ciclo produtivo o permita) para atender as necesidades de coidado, priorizando o dereito á desconexión fora das horas críticas (muxido, sementeira).



5.1.2. Promoción da igualdade de oportunidades e da corresponsabilidade

Esta é a intervención máis directa contra a invisibilidade e o baixo control sobre o traballo, factores que xeran frustración.

- Recoñecemento da titularidade: Fomentar a figura da Titularidade Compartida da explotación agraria. Isto asegura que o traballo da muller teña un recoñecemento legal, económico e de cotización á seguridade social, eliminando o Traballo Produtivo Non Remunerado (TPNR).
- Acceso ao liderado e formación: Garantir que as mulleres teñan as mesmas oportunidades que os homes para acceder a formación técnica avanzada e a postos de decisión nos órganos de xestión (cooperativas, asociacións).
- Fomento da corresponsabilidade: Desenvolver accións que promovan o uso de permisos de paternidade e a implicación masculina nas tarefas domésticas e de coidados, aliviando a sobrecarga feminina.



5.1.3. Fomento dun clima laboral respectuoso e inclusivo

Unha comunicación deficiente é un factor de risco psicosocial.

- Protocolos de comunicación clara: Definir canles para a toma de decisións participativa e o *feedback* construtivo, especialmente nas explotacións familiares ou pequenas.
- Política de tolerancia cero ao acoso: Declaración e difusión dunha política firme que condene o acoso e a discriminación, sinalando as vías de denuncia.



5.2. Medidas formativas

A formación non só é técnica; debe dirixirse a cambiar actitudes e dotar de ferramentas para a xestión emocional e social.

5.2.1. Sensibilización sobre a igualdade de xénero e a prevención do acoso

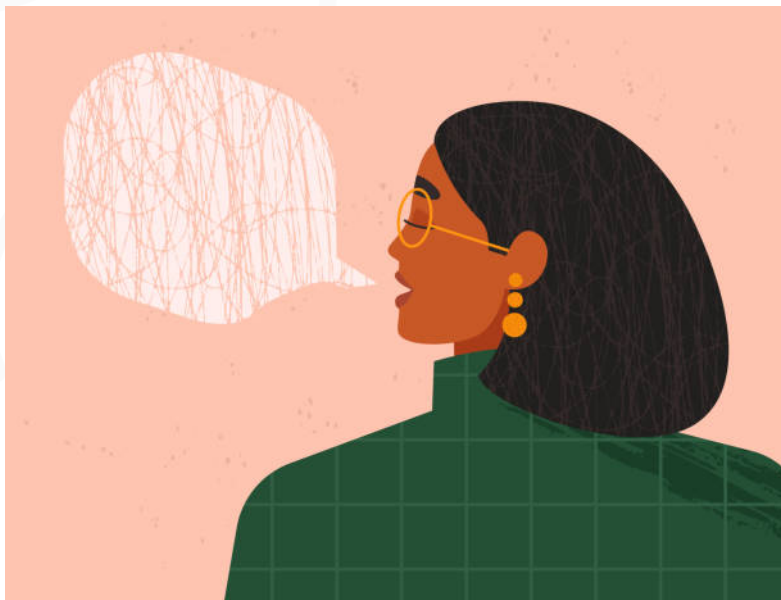
A formación debe ser obrigatoria para todas as persoas da explotación.

- Talleres de sensibilización: Cursos enfocados a desmitificar os roles de xénero no agro, visibilizar o TPNR e entender a discriminación.
- Formación específica en acoso: Sesións para coñecer os tipos de acoso (especialmente o sexual e por razón de sexo) e o uso dos protocolos de prevención e actuación.

5.2.2. Formación en habilidades de xestión do estrés e resolución de conflitos

Abordar as consecuencias do risco (estrés, *burnout*) e as relacións interpersoais.

- Xestión da ansiedade e a incerteza: Ofrecer *workshops* sobre técnicas de xestión do estrés crónico (incertidume económica) e estratexias de desconexión para contrarrestar o *burnout*.
- Comunicación asertiva: Formación en habilidades para negociar, expresar necesidades e resolver conflitos familiares ou laborais de forma construtiva.



5.3. Medidas de protección individual

Estas medidas céntranse no apoio confidencial e especializado para as persoas que xa sofren os efectos dos riscos psicosociais.

5.3.1. Mecanismos de denuncia e atención a casos de acoso e violencia

Garantir o apoio ás vítimas e a investigación dos feitos.

- Protocolo de Actuación contra o Acoso: Dispoñer dun protocolo actualizado, claro e coñecido, que ofrezca canles de denuncia confidenciais e protexidas, con garantías de non represalia.

5.3.2. Apoio psicológico e de saúde mental accesible para todas as persoas

Loitar contra o illamento e o estigma de pedir axuda (risco psicosocial masculino).

- Servizo de asistencia psicolóxica (SAP): Ofrecer acceso a un servizo de apoio psicológico especializado e gratuíto, con confidencialidade total. Este servizo debe estar adaptado para abordar as problemáticas específicas do rural (illamento, presión económica).
- Liñas de axuda e grupos de apoio: Difundir as liñas de axuda de saúde mental e promover a creación de grupos de apoio mutuo entre agricultores e gandeiros (especialmente para homes) para romper o estigma da vulnerabilidade.



5.4. Rol dos axentes sociais (sindicatos, asociacións) na promoción da igualdade

Os axentes sociais son os principais motores e fiscalizadores das políticas de igualdade e benestar laboral.

- Negociación e inclusión: Incluír a prevención dos riscos psicosociais con perspectiva de xénero (conciliación, corresponsabilidade, acoso) na negociación de convenios colectivos agrarios.
- Asesoramento especializado: Ofrecer servizos de asesoramento xurídico e psicolóxico para as súas persoas afiliadas, facendo fincapé na defensa das mulleres cotitulares e das vítimas de acoso.
- Promoción e visibilización: Liderar campañas de sensibilización dirixidas ao rural galego sobre o benestar mental e a igualdade de trato e oportunidades, utilizando a súa influencia para normalizar a saúde mental.



6. Casos prácticos e exemplos de boas prácticas

6.1. Experiencias de éxito na xestión de riscos psicosociais con enfoque de xénero

Os exemplos son a proba de que é posible cultivar o equilibrio. Estes casos céntranse en atacar os riscos específicos de xénero (dobre xornada, illamento, falta de recoñecemento).

Caso Práctico 1: O sistema de relevo solidario (Cooperativa gandeira)

- Risco psicosocial abordado: Dobre Xornada, sobrecarga feminina e fatiga crónica.
- Medida de éxito: Unha cooperativa de produtores de leite implementou un "Banco de horas de apoio". As persoas socias colaboradoras (principalmente mulleres cunha xornada máis curta) poden substituír a outros socios (principalmente homes) para que estes poidan usar as licenzas de paternidade ou asistir a formación. Ademais, crearon un fondo común para contratar persoal de reforzo en casos de emerxencia ou enfermidade.
- Resultado con enfoque de xénero: Conseguiron un incremento do uso das baixas por paternidade e as mulleres socias reportaron unha diminución do seu nivel de estrés ao ter tempo real para o autocoidado e as citas médicas.

Caso Práctico 2: A valoración do Traballo Produtivo Non Remunerado (TPNR)

- Risco psicosocial abordado: Invisibilidade do traballo feminino e insatisfacción laboral.
- Medida de éxito: Unha asociación de mulleres rurais promoveu a elaboración dun "Diario de xestión familiar" que cuantifica as horas e o valor económico das tarefas tradicionalmente asumidas polas mulleres (contabilidade, loxística, coidado da explotación non formal).
- Resultado con enfoque de xénero: Este rexistro serviu como proba ante as entidades financeiras e de xestión, facilitando a inclusión do nome da muller nos créditos e hipotecas e fomentando a titularidade compartida. O recoñecemento público do seu rol diminuíu significativamente a frustración.

6.2. Exemplos de protocolos de actuación para a prevención do acoso no sector agrícola

O acoso (sexual e por razón de sexo) é un risco psicosocial grave que require un protocolo de actuación claro e confidencial.

Exemplo de estrutura de protocolo adaptado ao rural

Fase do Protocolo	Acción Clave con Perspectiva de Xénero
1. Prevención e Difusión	Formación obrigatoria sobre acoso sexual, adaptada ao contexto rural (uso de linguaxe clara e exemplos non urbanos). Declaración de tolerancia cero visible nas instalacións e documentos.
2. Canles de denuncia confidencial	Habilitar un "Punto de Referencia Externo" (consultoría especializada en xénero) para a recepción de denuncias, xa que nas pequenas explotacións ou asociacións, a canle interna pode non garantir o anonimato.
3. Investigación inicial	Garantir que a investigación sexa realizada por persoas expertas na perspectiva de xénero para evitar a revictimización e entender a dinámica de poder entre o/a agresor/a e a vítima.
4. Medidas cautelares	Aplicar a separación inmediata do presunto agresor da contorna da vítima (reubicación temporal, suspensión), garantindo que a vítima non teña que abandonar ou cambiar de posto (protección da carreira profesional).
5. Apoio e seguimento	Ofrecer apoio psicolóxico e asesoramento xurídico gratuíto á vítima dende o primeiro momento, centrado na recuperación da súa saúde mental e benestar.

6.3. Testemuños de traballadores/as e empregadores/as

Os testemuños axudan a normalizar o problema e a mostrar a utilidade das solucións.

Testemuño 1: Rompendo o estigma masculino (home, gandeiro autónomo)

"Cando o prezo do leite caeu, sentínme totalmente afogado. A presión de soste-la casa, de ser o 'cabeza de familia'... Fun ao médico por dores e dixo que era estrés. Un amigo da cooperativa convenceume para ir a un grupo de apoio mutuo. Alí, ao falar con outros gandeiros, deime conta de que non estaba só. Foi a primeira vez que chorei en anos. Agora entendo que a fortaleza non está en aguantar sen pedir axuda, senón en coñecer os meus límites."

(Ilustra o risco específico masculino: Presión de provedor e resistencia á busca de axuda).

Testemuño 2: A visibilidade e o control (muller, cotitular dunha horta ecolóxica)

"Durante 15 anos, traballei no campo e levaba toda a administración da horta. Pero legalmente, todo era do meu marido. Cando decidimos facer a Titularidade compartida, todo cambiou. Por fin puiden asistir ás reunións de sindicatos coa miña propia voz e o meu nome. O meu nivel de ansiedade diminuíu moitísimo, porque sei que se mañá pasa algo, o meu traballo de todos estes anos está recoñecido. Agora teño o control sobre o meu propio futuro."

(Ilustra o risco específico feminino: Falta de recoñecemento e baixo control sobre o traballo).

Testemuño 3: O valor da flexibilidade (empregador, enólogo)

"Sempre pensamos que a viña non permitía flexibilidade. Pero cando implementamos un sistema de bolsa de horas e permitimos que as nais e pais da nosa pequena adega adaptasen o seu horario durante a entrada e saída do colexio, non só mellorou o ambiente. A xente estaba máis concentrada e o rendemento aumentou. Aprendemos que darlle tempo ás persoas para coidar das súas vidas é a mellor medida preventiva contra o *burnout*."

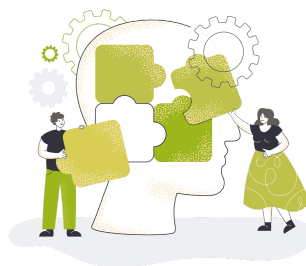
(Ilustra o éxito das medidas organizativas para a conciliación)

7. Conclusións e recomendacións finais

7.1. Retos e desafíos na prevención de riscos psicosociais na agricultura

A aplicación efectiva das medidas preventivas no agro galego enfróntase a desafíos estruturais que deben ser recoñecidos e superados para cultivar un verdadeiro equilibrio.

- O desafío da estrutura familiar: A maioría das explotacións galegas son de base familiar, onde a vida laboral e persoal se confunden. Isto dificulta a aplicación da normativa de PRL (desconexión, límites de xornada) e agrava o risco da dobre xornada, que é percibido culturalmente como unha obriga non laboral.
- A invisibilidade do risco de xénero: Persiste unha cegueira de xénero no recoñecemento do TPNR (Traballo Produtivo Non Remunerado) e nos problemas de saúde mental masculinos (o estigma). Mentres non se formalice o traballo da muller (Titularidade Compartida) e non se normalice a vulnerabilidade masculina, as intervencións serán insuficientes.
- Incertidume económica e prezos: A volatilidade dos prezos de mercado e a dependencia das axudas públicas (PAC) son fontes de estrés crónico e ansiedade financeira que ningunha intervención individual pode solucionar. A prevención psicosocial require prezos xustos e estabilidade de mercado.
- O illamento e o estigma: A dispersión poboacional e o illamento xeográfico dificultan o acceso a recursos de apoio psicolóxico especializado. O estigma cultural do rural sobre a saúde mental segue a ser unha barreira para a procura de axuda.



7.2. Recomendacións para a elaboración de políticas públicas e protocolos

A responsabilidade de cultivar o equilibrio non recae unicamente nas persoas agricultoras; require dun marco político de apoio:

- Fomento activo da titularidade compartida: Impulsar campañas e incentivos fiscais e administrativos (prioridade en axudas) para formalizar a Titularidade Compartida e garantir os dereitos sociais das mulleres agricultoras.
- Integración da perspectiva de xénero na PAC e nos créditos: Condicionar as axudas e os microcréditos á presentación de plans de igualdade sinxelos ou á certificación do recoñecemento do traballo feminino, e promover a corresponsabilidade como criterio de boas prácticas.
- Rede de apoio psicosocial rural: Crear un servizo de apoio psicolóxico e de mediación especializado no medio rural, descentralizado e anónimo, con profesionais formados en prevención de riscos psicosociais e perspectiva de xénero.
- Normativa de prevención do acoso específica: Desenvolver modelos de protocolo de prevención de acoso sinxelos e adaptados ás pequenas e medianas explotacións (PEMES) e cooperativas, coa obrigatoriedade de ter unha canle de denuncia externa e confidencial.
- Promoción da corresponsabilidade: Deseñar políticas de servizos de coidado no rural (escolas, atención á dependencia) que garantan a liberdade de tempo para a desconexión e a participación en formación de homes e mulleres.



7.3. Cara unha agricultura máis sostible, equitativa e saudable

Esta guía pecha coa convicción de que o benestar mental non é un luxo, senón un factor produtivo e un dereito humano.

Cultivar o equilibrio significa recoñecer que a sustentabilidade da agricultura galega non se mide só en toneladas de produción ou hectáreas cultivadas, senón na calidade de vida das persoas que a sustentan.

Unha agricultura que é:

1. Máis sostible: Cando as persoas agricultoras gozan de benestar mental, son máis resilientes ante a incerteza económica e máis capaces de tomar decisións a longo prazo.
2. Máis equitativa: Cando se recoñece o traballo e o liderazgo de todas as persoas (eliminando a dobre xornada e o estigma masculino), garántese o relevo xeracional e a xustiza social.
3. Máis saudable: Cando se entende o risco psicosocial como un risco laboral central, créanse ambientes de traballo respectuosos e inclusivos que valoran tanto a produción como o tempo de descanso e coidado.

A [Guía CULTIVANDO EQUILIBRIO: BENESTAR MENTAL E LABORAL](#) é unha invitación a transformar o sector agrario galego, convertendo a prevención e a igualdade nas sementes do seu futuro.



ANEXOS

ANEXO I: Glosario de termos

Este glosario define os termos clave utilizados na guía, asegurando a claridade conceptual para todas as persoas lectoras.

Termo	Definición Adaptada ao Contexto Agrario Galego
Risco Psicosocial	Aquelas condicións (organización do traballo, contido da tarefa ou contorna social) que poden afectar a saúde mental ou física das persoas na explotación agraria (ex.: incerteza económica, illamento, acoso).
Perspectiva de Xénero	Ferramenta metodolóxica para analizar como os roles sociais (xénero) inflúen na distinta exposición e consecuencias dos riscos laborais (ex.: a sobrecarga por dobre xornada afecta máis ás mulleres).
Dobre Xornada	Carga de traballo total que recae sobre unha persoa cando combina o traballo produtivo remunerado (a explotación) co traballo reprodutivo non remunerado (fogar e coidados), un factor de risco psicosocial principal para as mulleres.
Traballo Produtivo Non Remunerado (TPNR)	Traballo esencial para o funcionamento da explotación (contabilidade, loxística, coidados) realizado sen salario nin recoñecemento formal (común en mulleres en explotacións familiares).
<i>Burnout</i>	Síndrome de esgotamento profesional resultado do estrés crónico non xestionado. Caracterízase por esgotamento emocional, despersonalización (cinismo) e baixa realización persoal.
Acoso Laboral (<i>Mobbing</i>)	Calquera comportamento que ten como obxecto ou consecuencia atentar contra a dignidade da persoa, creando un ambiente intimidatorio, hostil, degradante ou ofensivo.
Corresponsabilidade	Distribución equitativa das responsabilidades domésticas e de coidados entre homes e mulleres, reducindo o factor de risco psicosocial da dobre xornada.
Titularidade Compartida	Réxime legal que recoñece a titularidade e xestión conxunta da explotación agraria a dous cónxuxes ou parellas de feito, formalizando o traballo da muller.
Interseccionalidade	Marco analítico que recoñece que as persoas poden experimentar maior vulnerabilidade ou discriminación debido á confluencia de múltiples identidades (xénero, idade, etnia, migración).

ANEXO II: Modelos de Avaliación de riscos

Estes modelos de plantillas son ferramentas sinxelas para que as explotacións de pequeno e mediano tamaño poidan iniciar un diagnóstico participativo e con enfoque de xénero (punto 4.2.).

Plantilla A: Cuestionario Básico (Muller)

Foco na Dobre Carga

Pregunta (Exemplo)	Resposta (1 a 5) Escala de Likert	Comentarios (Cualitativo)
1. Carga temporal: Considera que as súas responsabilidades fóra do traballo (fogar, coidados) afectan a súa capacidade de descanso/desconexión.	1 (Nunca) 2 (Case nunca) 3 (Ás veces) 4 (Case sempre) 5 (Sempre)	<i>Permite cuantificar a dobre xornada.</i>
2. Recoñecemento: Sente que o seu traballo na explotación, incluída a xestión ou administración, está suficientemente recoñecido (económica e socialmente).	1 (Nunca) 2 (Case nunca) 3 (Ás veces) 4 (Case sempre) 5 (Sempre)	<i>Avalía a invisibilidade do TPNR.</i>
3. Control: Ten poder de decisión sobre os investimentos importantes ou a dirección da explotación.	1 (Nunca) 2 (Case nunca) 3 (Ás veces) 4 (Case sempre) 5 (Sempre))	<i>Mide o acceso ao liderado.</i>
4. Acoso: Sentiu acoso ou trato discriminatorio por razón de sexo ou por estar en minoría na súa contorna laboral.	Si / Non	<i>Risco específico de xénero.</i>

Plantilla B: Cuestionario Básico (Home)

Foco na Presión e o Estigma

Pregunta (Exemplo)	Resposta (1 a 5) Escala de Likert	Comentarios (Cualitativo)
1. Presión económica: Sente unha presión excesiva por ser o principal ou único sustento económico da familia.	1 (Nunca) 2 (Case nunca) 3 (Ás veces) 4 (Case sempre) 5 (Sempre)	<i>Mide o risco do rol de provedor.</i>
2. Apoio emocional: Sente que ten a quen contarlle as súas preocupacións ou que pode mostrarse vulnerable no seu entorno laboral.	1 (Nunca) 2 (Case nunca) 3 (Ás veces) 4 (Case sempre) 5 (Sempre)	<i>Mide o illamento e o estigma.</i>
3. Coidados: Participa activamente nas responsabilidades de coidado de menores ou dependentes no fogar.	1 (Nunca) 2 (Case nunca) 3 (Ás veces) 4 (Case sempre) 5 (Sempre)	<i>Mide a corresponsabilidade.</i>
4. Desconexión: Cando remata o traballo, consegue deixar de pensar nos problemas da explotación.	1 (Nunca) 2 (Case nunca) 3 (Ás veces) 4 (Case sempre) 5 (Sempre)	<i>Mide a carga mental crónica.</i>

ANEXO III: Listaxe de recursos e Organizacións de apoio

A prevención comeza por saber onde buscar axuda. Esta listaxe recolle contactos de apoio institucional e especializado no contexto galego.

A. Apoio psicolóxico e Saúde mental

Recurso	Descrición	Contacto / Vía de Acceso
Teléfono da Esperanza	Servizo de apoio emocional en situacións de crise, soidade ou desorientación. Confidencial e 24h.	Teléfono: 717 003 717 (Servizo Nacional)
Servizo Galego de Saúde (SERGAS)	Acceso a unidades de saúde mental (USM) a través do seu médico/a de atención primaria (solicitar cita para avaliación).	Cita no seu Centro de Saúde
Colexio Oficial de Psicoloxía de Galicia	Pode ofrecer listados de profesionais colexiados especializados en estrés laboral e violencia de xénero.	www.copgalicia.gal

B. Apoio para a igualdade e o Recoñecemento

Recurso	Descrición	Contacto / Vía de Acceso
Oficinas Agrarias Comarcais (OAC)	Información e asesoramento sobre os trámites para a Titularidade Compartida da explotación agraria.	As súas oficinas comarcais de referencia.
Centros de Información á Muller (CIM)	Ofrecen asesoramento xurídico, psicolóxico e de información sobre recursos de conciliación e denuncia de discriminación.	Centros locais dependentes dos concellos.
Federacións de Mulleres Rurais	Organizacións que defende os dereitos das mulleres rurais e promove o seu liderado e a Titularidade Compartida.	FADEMUR, AMFAR, AFAMMER, AMARUGA...

C. Apoio laboral e Prevención de riscos

Recurso	Descrición	Contacto / Vía de Acceso
Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral (ISSGA)	Organismo oficial de PRL en Galicia. Ofrece asesoramento técnico e material sobre prevención de riscos (incluídos os psicosociais).	issga.xunta.gal
Sindicatos Agrarios (SLG, Unións Agrarias)	Ofrecen asesoramento legal e laboral para a defensa de dereitos e a negociación de convenios con perspectiva de xénero.	As súas sedes e delegacións comarcais.
Inspección de Traballo e Seguridade Social	Para denunciar incumprimentos en materia de PRL e riscos psicosociais (acoso).	Vía telemática ou presencial nas súas oficinas.



CO FINANCIAMENTO DE



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
EMPREGO, COMERCIO
E EMIGRACIÓN

AMARUGA

ASOCIACIÓN MULLERES AUTÓNOMAS
RURAIS DE GALICIA

CO FINANCIAMENTO DE



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
EMPREGO, COMERCIO
E EMIGRACIÓN