GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE MAYOR RIESGO O VULNERABILIDAD Y FOMENTO DE LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL







Índice

1.Introducción a la Protección de Trabajadores Vulnerables y la Igualdad Laboral	03
2. Identificación de Situaciones de Riesgo y Grupos Vulnerables	05
3. Enfoque Preventivo y Gestión de Riesgos Laborales	29
4. Fomento de la Igualdad y la Inclusión Laboral	33
5. Formación y Concienciación	39
6. Buenas Prácticas Empresariales	41
7. Conclusión y Recursos Adicionales	46
8. Referencias bibliográficas	48

Introducción a la Protección de Trabajadores Vulnerables y la Igualdad Laboral

El comercio minorista de alimentación constituye un pilar fundamental dentro del sector servicios, desempeñando un papel clave en la distribución de productos esenciales a la población.

Este tipo de establecimientos —como fruterías, carnicerías, panaderías, supermercados de proximidad y tiendas especializadas— se caracterizan por la atención directa al público, el manejo de productos perecederos y una elevada rotación de tareas, que incluyen carga de mercancías, manipulación de alimentos, cobro en caja y limpieza.

Estas tareas pueden incrementar el riesgo de sufrir accidentes, sobrecargas físicas o tensiones psicosociales si no se adaptan debidamente las condiciones de trabajo.

Reconocer estas diferencias y adoptar medidas adecuadas de protección y prevención es esencial para garantizar un entorno laboral seguro, equitativo y saludable.

Además, en este entorno, es habitual encontrar una plantilla laboral diversa, en la que se incluyen personas en situación de especial vulnerabilidad ante los riesgos laborales.

Estos colectivos pueden ser:

- Personas mayores de 55 años.
- Mujeres embarazadas o en período de lactancia.
- Personas con discapacidad.
- Trabajadores/as con responsabilidades familiares no compartidas.
- Personas jóvenes sin experiencia previa.
- Personas migrantes.
- Otros colectivos vulnerables como personas LGTBI+.

Se tendrá en cuenta también las desigualdades de género y el acoso sexual que se puedan manifestar en el contexto laboral donde las mujeres y las minorías de género suelen enfrentar barreras para acceder a las mismas oportunidades que los hombres y puedan limitar los derechos fundamentales de las personas.

El acoso sexual y por razón de sexo es una forma de violencia de género que afecta mayoritariamente a las mujeres a las que se intenta humillar, intimidar o controlar, perpetuando una cultura de subordinación o de miedo.

Aunque se han hecho avances en la sensibilización y creación de políticas para erradicar estas prácticas, aún existen desafíos importantes en términos de implementación efectiva de medidas preventivas.

Por ello, y para responder a los retos que plantea la protección de los trabajadores vulnerables en el comercio minorista de alimentación, esta guía se presenta como una herramienta de apoyo tanto para empleadores como para trabajadores.

Su finalidad es proporcionar orientaciones prácticas que permitan integrar la prevención de riesgos desde una perspectiva inclusiva, favoreciendo condiciones laborales más seguras, equitativas y adaptadas a la diversidad de la plantilla.

A continuación, se detallan los principales objetivos de esta quía:

- Ofrecer un recurso práctico que facilite la identificación y reducción de riesgos específicos que afectan a trabajadores en situación de vulnerabilidad dentro del comercio de alimentación.
- Promover la igualdad de trato y de oportunidades, fomentando un entorno inclusivo y respetuoso con la diversidad.
- Contribuir a la mejora del bienestar y la seguridad laboral, reforzando la prevención como una herramienta fundamental para una gestión responsable y sostenible del personal.
- Proteger a los trabajadores vulnerables y garantizar la igualdad laboral no solo es una obligación legal, sino también una inversión en la calidad del empleo, en la reputación del negocio y en el desarrollo de un comercio minorista de alimentación más justo, humano y eficiente.

2. Identificación de Situaciones de Riesgo y Grupos Vulnerables

El comercio minorista de alimentación presenta una variedad de tareas que, aunque cotidianas, pueden implicar riesgos significativos para la salud y seguridad laboral. Estos riesgos se intensifican en el caso de determinados colectivos de trabajadores que, por sus condiciones personales, sociales o físicas, se consideran especialmente vulnerables.

La identificación adecuada tanto de las situaciones de riesgo como de los grupos de personas trabajadoras más expuestos resulta esencial para diseñar medidas de prevención eficaces y adaptadas. Este apartado ofrece una visión detallada de los principales factores de riesgo en el sector y de los perfiles laborales que requieren una atención especial desde el punto de vista preventivo.

2.1 Trabajadores Mayores de 55 años

El envejecimiento de la población activa es una realidad cada vez más presente en el sector del comercio minorista de alimentación.

Muchas personas prolongan su vida laboral más allá de los 55 años, aportando experiencia, compromiso y conocimiento del oficio.

Sin embargo, con la edad pueden aparecer ciertas limitaciones físicas o cognitivas que incrementan la vulnerabilidad frente a determinados riesgos laborales.

Por ello, es fundamental identificar los peligros específicos a los que se enfrentan y establecer medidas de adaptación que permitan mantener su salud, seguridad y productividad en el puesto de trabajo.

2.1.1 Riesgos de vulnerabilidad laboral asociados a la edad.

- **Discriminación por edad** ya que a veces tanto empleadores como trabajadores pueden tener prejuicios o estereotipos negativos hacia trabajadores mayores. Por ejemplo:
 - No ser considerados para ascensos o capacitaciones.
 - Asignación de tareas rutinarias sin posibilidad de desarrollo.
 - o Preferencia por personal más joven para nuevos puestos.

- Exigencias físicas inapropiadas ya que hay tareas que implican esfuerzo físico que pueden suponer un mayor desgaste para los trabajadores mayores. Algunas de estas tareas pueden ser:
 - o Carga y descarga de mercancías pesadas.
 - Permanecer de pie durante turnos largos sin pausas adecuadas.
 - Trabajo en horarios nocturnos o rotativos sin adaptación.



- Falta de adaptación tecnológica ya que continuamente hay cambios en sistemas de cobro, inventarios o gestión sin formación adecuada. Algunas situaciones que podemos encontrar son:
 - o Introducción de terminales electrónicas o software sin entrenamiento.
 - Pérdida de oportunidades por no saber usar nuevas herramientas.
- **Inseguridad contractual** ya que muchos empleos son precarios, informales o sin garantías sociales. Algunos casos son:
 - Contratos temporales o por horas, sin estabilidad.
 - o Ausencia de seguro médico, jubilación u otros beneficios.
- En entornos exigentes que no consideran el ritmo o tiempos necesarios para personas mayores, aumenta la presión de atención al público, **presión por rendimiento o productividad** por lo que aumenta la probabilidad de errores o estrés que pueden afectar en la atención, la memoria o la velocidad de reacción. Por ejemplo:
 - Metas de ventas muy altas o en tiempos reducidos.
 - Comparaciones con personal más joven.

- En muchos comercios minoritarios aún hay una **escasa adaptación del entorno físico** en cuanto a infraestructuras que contemplen necesidades ergonómicas. Así por ejemplo hay:
 - Falta de sillas o descansos para trabajadores de caja.
 - Iluminación deficiente o suelos resbaladizos.
- **Aislamiento o exclusión social** por lo que tienen dificultades para integrarse en equipos mayoritariamente jóvenes y pueden no ser tomados en cuenta para decisiones grupales o excluidos en actividades de equipo o capacitaciones.

2.1.2. Medidas preventivas:

- Ajustar los ritmos de trabajo.
- Adaptaciones ergonómicas y promover pausas activas.
- Redistribuir tareas para evitar esfuerzos excesivos.
- Adaptar los horarios o la iluminación para prolongar la vida laboral de forma segura.
- Fomentar el apoyo intergeneracional y promocionar el trabajo realizado.
- Implementar políticas antidiscriminatorias claras y efectivas.
- Facilitar formación continua adaptada a su ritmo y estilo de aprendizaje.
- Asegurar una comunicación clara para prevenir malentendidos.
- Contratos justos y beneficios laborales.
- Mantener la motivación y el bienestar del personal de mayor edad.

A continuación, se expone un mapa de los riesgos y medidas preventivas para Trabajadores Mayores de 55 años:



2.2 Mujeres Embarazadas y en Periodo de Lactancia

En el entorno laboral del comercio minorista de alimentación, es imprescindible prestar una atención especial a la protección de la maternidad, tanto durante el embarazo como en el período de lactancia. Estas etapas conllevan una serie de cambios fisiológicos y necesidades específicas que pueden aumentar la exposición a ciertos riesgos laborales si no se toman las medidas adecuadas. El objetivo es garantizar la seguridad de la trabajadora y del bebé, al tiempo que se favorece la continuidad laboral sin comprometer la salud.

2.2.1. Identificación de riesgos específicos:

- Tareas que requieren levantar peso, permanecer de pie o caminar durante largas horas como, por ejemplo:
 - Levantar cajas o productos pesados.
 - o Jornadas prolongadas sin pausas.
 - Falta de sillas o descansos adecuados.
- Horarios rotativos, nocturnos o jornadas extensas.
 - o Turnos prolongados que afectan el descanso o alimentación.
 - o Incapacidad para cumplir con controles médicos.



- El entorno no está adaptado a sus necesidades físicas o de salud.
 - o Mostradores altos sin sillas.
 - Falta de acceso a baños cercanos o limpios.
- Contacto con productos peligrosos o condiciones inadecuadas.
 - Limpieza con productos tóxicos.
 - Ambientes con mala ventilación o exceso de ruido.
 - Cambios térmicos frecuentes entre cámaras frigoríficas y atención al público, por ejemplo.

- Actitudes o prácticas discriminatorias por parte de empleadores o compañeros.
 - Estrés o Presión para renunciar al embarazo.
 - o Comentarios negativos o exclusión.
 - Negativa a contratar mujeres embarazadas.
- Amenazas de despido o no renovación de contrato.
 - No se respetan licencias por maternidad.
 - Despidos encubiertos por rendimiento.
- Ausencia de condiciones para la lactancia o extracción de leche.
 - No disponer de un espacio privado y limpio.
 - No permitir pausas para lactancia o extracción.

2.2.2. Adaptaciones necesarias durante el embarazo y lactancia:

Es esencial ajustar las condiciones de trabajo de manera individualizada. Estas adaptaciones deben realizarse desde el principio del embarazo, y siempre con el acompañamiento de la evaluación de riesgos correspondiente. Entre las medidas más habituales se encuentran:

- Adaptar tareas: Evitar levantar peso o permanecer de pie por largos períodos.
- Ofrecer pausas más frecuentes y flexibilizar horarios como permitir cambios de turnos o pausas médicas.
- Respetar derechos laborales por maternidad y lactancia, sin represalias.
- Habilitar espacios seguros y adecuados para la lactancia y o extracción de leche.
- Sensibilización del equipo: Capacitar al personal para evitar discriminación o estigmas.



Es esencial ajustar las condiciones de trabajo de manera individualizada.

Estas adaptaciones deben realizarse desde el principio del embarazo, y siempre con el acompañamiento de la evaluación de riesgos correspondiente. Entre las medidas más habituales se encuentran:

- 1. Organización de tareas y carga física.
 - Sustituir actividades que impliquen esfuerzo físico (cargar peso, largos periodos de pie).
 - Ajustar el puesto con ergonomía: sillas con respaldo, alfombras antifatiga, espacios accesibles.
- 2. Flexibilidad horaria y pausas.
 - o Permitir pausas más frecuentes.
 - Reorganizar turnos para evitar jornadas nocturnas o rotativas.
 - Facilitar permisos para controles médicos y seguimiento del embarazo.
- 3. Respeto a los derechos laborales.
 - Garantizar el acceso a licencias por maternidad y lactancia.
 - o Prohibir represalias por el ejercicio de estos derechos.
 - Mantener la seguridad laboral y continuidad de contrato.
- 4. Espacios adecuados para la lactancia
 - Áreas privadas, higiénicas y tranquilas para la extracción de leche.
 - o Permitir almacenamiento seguro de la leche materna (nevera).
 - Pausas laborales específicas para lactancia, conforme a la normativa.
- 5. Cultura laboral inclusiva y sensibilización
 - o Capacitación del personal para evitar discriminación o estigmas.
 - Promoción de una cultura de respeto y apoyo a la maternidad.
 - Visibilización de la maternidad como parte de la vida laboral, no como un obstáculo.



2.3. Personas con Discapacidad:

La inclusión de personas con discapacidad en el comercio minorista de alimentación no solo responde a un marco legal de igualdad de oportunidades, sino que también enriquece el entorno laboral y fortalece el compromiso social de las empresas.

Sin embargo, para garantizar una integración efectiva, es necesario reconocer las posibles barreras —físicas, organizativas o actitudinales— que puedan dificultar su desempeño y bienestar.

Este apartado se centra en identificar esas barreras y ofrecer estrategias que promuevan la plena participación y la seguridad de estas personas en el entorno de trabajo.



Algunas de las barreras o situaciones de riesgo de vulnerabilidad laboral para personas con discapacidad que se dan en comercios minoristas son:

- Barreras arquitectónicas y físicas porque el entorno de trabajo no está adaptado. Ejemplos:
 - Pasillos estrechos o escaleras sin rampas.
 - Mostradores y estanterías inaccesibles.
 - Falta de baños adaptados.
- Falta de adecuaciones razonables en las que no se ajustan las tareas ni herramientas al tipo de discapacidad. Ejemplos:
 - No adaptar sistemas de caja para personas con discapacidad visual o motriz.
 - No brindar intérprete para personas con discapacidad auditiva.
- Falta de oportunidades de desarrollo para acceder a formación, ascensos o promoción. Ejemplos:
 - Asignar tareas repetitivas sin posibilidad de desarrollo.
 - o Ser ignorados en decisiones del equipo.
 - Lenguaje inapropiado o condescendiente.
- Prejuicios o trato desigual por parte de empleadores, compañeros o clientes. Ejemplos:
 - No ser considerados para capacitaciones.
 - Percepción de baja productividad sin fundamento.
- **Contratación informal o precaria** que se traduce en una relación laboral sin garantías, beneficios o estabilidad. Ejemplos:
 - Trabajo sin contrato.
 - Exclusión de prestaciones sociales o adaptaciones necesarias.
- Ritmos de trabajo o tareas que no respetan sus capacidades. Ejemplos:
 - Carga laboral excesiva.
 - No permitir pausas necesarias.
 - No contemplar tiempos adicionales para desplazamientos o tareas específicas.

- Ritmos de trabajo o tareas que no respetan sus capacidades. Ejemplos:
 - Carga laboral excesiva.
 - No permitir pausas necesarias.
 - No contemplar tiempos adicionales para desplazamientos o tareas específicas.
- Falta de cumplimiento de normativas de inclusión por desconocimiento por parte del empresario/a. Ejemplos:
 - No aplicar la Ley de Inclusión Laboral.
 - Ignorar derechos a ajustes razonables o subsidios estatales.

Es fundamental asegurar que los espacios de trabajo sean accesibles, tanto en zonas de atención al público como en almacenes o espacios de descanso.

Algunos ejemplos de eliminación de barreras físicas y sociales serían:

- Adaptar el entorno físico y tecnológico según las necesidades individuales que incluyan entradas adaptadas, mobiliario ergonómico, señalización clara y adecuada y herramientas adaptadas si es necesario.
- Formar y capacitar al personal en inclusión, empatía y trato adecuado.
- Garantizar igualdad de condiciones para promociones y capacitaciones.
- Cumplir con la legislación sobre inclusión y accesibilidad laboral.
- Fomentar una cultura inclusiva, basada en el respeto, la empatía y donde se valore la diversidad.

La adaptación del puesto de trabajo a las capacidades individuales debe ir acompañada de una serie de estrategias para una integración segura y efectiva en el entorno laboral adecuada como, por ejemplo:

- Planificación de tareas
- Tutorías personalizadas
- Formación continua
- Supervisión positiva.
- Participación activa de la persona trabajadora

Todas estas necesidades específicas son claves para lograr una integración real, segura y sostenible en el tiempo.

Tipo de Barrera o Riesgo de Vulnerabilidad	Ejemplos de Situación de Riesgo	Estrategias Clave para su Eliminación (Acción)
1. Físicas y Arquitectónicas ನೆ	Pasillos estrechos, escaleras sin rampas, mostradores o estanterías inaccesibles, falta de baños adaptados.	Adaptación del entorno físico y tecnológico: implementar entradas adaptadas, mobiliario ergonómico, señalización clara y herramientas de trabajo adaptadas según necesidades individuales.
2. Organizativas y de Ajuste	No adaptar sistemas de caja (discapacidad visual/motriz), no proporcionar intérprete (discapacidad auditiva), carga laboral excesiva, no permitir pausas necesarias.	Adecuaciones razonables y planificación de tareas: ajustar las tareas y herramientas, contemplar tiempos adicionales para desplazamientos o tareas específicas, y garantizar la participación activa de la persona en la planificación.
3. Desarrollo y Promoción 📈	Asignar solo tareas repetitivas, ser ignorados en decisiones, no ser considerados para capacitaciones o ascensos.	Garantía de igualdad de oportunidades: asegurar la igualdad de condiciones para promociones y capacitaciones. Complementar con tutorías personalizadas y supervisión positiva para el desarrollo.
4. Actitudinales y Culturales	Prejuicios, trato desigual o condescendiente, lenguaje inapropiado, percepción infundada de baja productividad.	Formación y fomento de una cultura inclusiva: capacitar a todo el personal (empleadores y compañeros) en inclusión, empatía y trato adecuado. Fomentar una cultura basada en el respeto y la valoración de la diversidad.
5. Legal y Laboral Precaria 🙅	Contratación informal, exclusión de prestaciones sociales, incumplimiento de normativas de inclusión (ej. Ley de Inclusión Laboral).	Cumplimiento y estabilidad laboral: cumplir con la legislación vigente sobre inclusión y accesibilidad. Garantizar relaciones laborales formales con todos los beneficios y estabilidad, asegurando todos los derechos a ajustes razonables y subsidios.

2.4. Trabajadores con responsabilidades familiares no compartidas: Desigualdades entre hombres y mujeres.

Las desigualdades entre hombres y mujeres siguen presentes en múltiples aspectos del entorno laboral, especialmente en sectores como el comercio minorista de alimentación, donde persisten diferencias en el acceso a determinados puestos, condiciones de trabajo y oportunidades de promoción.

Estas desigualdades no son fruto de diferencias biológicas, sino de construcciones sociales que han asignado roles distintos a mujeres y hombres, reproduciendo estereotipos que limitan el potencial de muchas personas en función de su género.

Es importante distinguir entre sexo (características biológicas) y género (conjunto de normas sociales y culturales atribuidas a cada sexo). Esta diferenciación permite entender que las oportunidades laborales no deberían estar condicionadas por expectativas tradicionales, sino basadas en capacidades reales y mérito.

Uno de los efectos más perjudiciales de estas desigualdades es la existencia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, formas de violencia que afectan principalmente a las mujeres y que minan su dignidad, seguridad y bienestar en el trabajo.

El acoso sexual puede manifestarse a través de comportamientos no deseados de índole sexual, como comentarios ofensivos, gestos, tocamientos o insinuaciones. Por su parte, el acoso por razón de sexo se refiere a cualquier trato desfavorable basado en el género de la persona, incluyendo actitudes discriminatorias o trato desigual.

Para prevenir estas situaciones, es esencial implantar políticas claras de tolerancia cero, establecer protocolos de actuación, capacitar al personal sobre igualdad de género, y asegurar canales confidenciales para la denuncia de comportamientos inapropiados.

Promover una cultura organizativa basada en el respeto, la equidad y la inclusión es clave para erradicar el acoso y reducir las brechas de género. Estas acciones no solo mejoran el ambiente de trabajo, sino que fortalecen la imagen de la empresa y su compromiso social.



En los comercios minoristas, tanto hombres como mujeres pueden enfrentar situaciones de vulnerabilidad laboral, pero estas suelen estar atravesadas por desigualdades de género que afectan de forma distinta a cada grupo.

A continuación, se presentan las principales situaciones de riesgo diferenciadas y compartidas entre hombres y mujeres en este sector:

• Discriminación por roles de género.

- Los hombres tienen un menor reconocimiento en tareas de cuidado o atención al cliente.
- Las mujeres tienen asignadas tareas de atención y limpieza, no de liderazgo o manejo de caja.

• Sobrecarga física

- A los hombres se les asignan tareas pesadas (descarga, armado de góndolas) sin apoyo adecuado.
- A las mujeres, aunque no corresponde, a veces se les exige realizar tareas físicas sin adaptaciones.

• Jornadas y flexibilidad horaria

- Los hombres suelen tener poca flexibilidad horaria si se asume que no tienen cargas de cuidado.
- Las mujeres tienen dificultad para compatibilizar con responsabilidades familiares o de crianza.

Situación de Riesgo	Riesgo Diferenciado (Mujeres)	Riesgo Diferenciado (Hombres)	Riesgo Compartido
Sobrecarga Física 🍐	Mayor riesgo de trastornos musculoesqueléticos en hombros y brazos debido a tareas repetitivas de baja carga (ej. escaneo rápido, reposición a nivel de suelo). Riesgos específicos durante el embarazo.	Mayor riesgo de lesiones lumbares y de espalda por la asignación sistemática a tareas de alta carga (ej. manipulación manual de grandes pesos en almacén, carnicería, o bodega).	Exposición a posturas forzadas y movimientos repetitivos debido al diseño no ergonómico del puesto (cajas, mostradores).
Jornadas y Flexibilidad Horaria 🍯	Mayor incidencia de jornadas reducidas y parciales no deseadas (por responsabilidades de cuidado), lo que conlleva a menos ingresos, menor cotización y menor acceso a formación y promoción.	Mayor presión a aceptar horas extras y turnos fijos para cumplir con la expectativa de ser el principal sustento económico, lo que dificulta la conciliación.	Impacto en la salud psicosocial por los turnos rotativos, nocturnos o partidos que dificultan el descanso y la vida social/familiar.

• Jornadas y flexibilidad horaria

- Los hombres suelen tener poca flexibilidad horaria si se asume que no tienen cargas de cuidado.
- Las mujeres tienen dificultad para compatibilizar con responsabilidades familiares o de crianza.

• Trato desigual o sexista

- Los hombres suelen sufrir comentarios despectivos si asumen roles considerados "femeninos".
- Las mujeres sufren acoso laboral o sexual, invisibilización de aportes, micromachismos.

Acceso a cargos jerárquicos

- Los hombres tienen mayor posibilidad de acceder a cargos de supervisión o liderazgo.
- Las mujeres tienen mayores dificultades para ser promovidas, incluso con igual o mejor desempeño.

• Evaluación de desempeño

- A los hombres se les exige resultados visibles (ventas, productividad).
- A las mujeres se les evalúa actitud o apariencia antes que competencias reales.

• Estabilidad y condiciones laborales

- Pueden tener mayor estabilidad si están en áreas técnicas.
- Alta presencia en contratos temporales o jornadas parciales no deseadas.

2.5. Personas jóvenes sin experiencia previa

El acceso de personas jóvenes sin experiencia al mercado laboral, especialmente en sectores como el comercio minorista de alimentación, representa una oportunidad para su desarrollo profesional y personal. No obstante, este colectivo suele enfrentarse a condiciones laborales más precarias, falta de formación adecuada y una alta rotación, lo que puede afectar su bienestar, motivación y desempeño.

Es esencial brindarles apoyo, acompañamiento y condiciones de trabajo que favorezcan su integración, aprendizaje y crecimiento.

2.5.1. Riesgos de Vulnerabilidad Laboral en jóvenes sin experiencia previa

• Inestabilidad Laboral y Precariedad

Los jóvenes suelen acceder a empleos de baja calidad:

- Contratos temporales, de prácticas o con condiciones poco claras.
- Sueldos bajos y falta de beneficios sociales.
- Alta rotación sin oportunidades reales de continuidad.

• Falta de Formación Inicial

La ausencia de experiencia puede derivar en una integración deficiente al puesto:

- Instrucciones poco claras o sin supervisión adecuada.
- Tareas asignadas sin haber recibido capacitación previa.
- Dificultades para manejar situaciones de atención al público o uso de herramientas.



• Exposición a Riesgos por Desconocimiento

La falta de familiaridad con normas de seguridad e higiene aumenta la probabilidad de incidentes:

- No saber identificar peligros en el entorno laboral.
- Uso incorrecto de maquinaria o productos.
- Riesgo de accidentes por imprudencias involuntarias.

• Exceso de Exigencias Iniciales

A veces se les imponen tareas que no se ajustan a su experiencia:

- Altas metas de productividad desde el primer día.
- Trabajo bajo presión sin apoyo o tiempo de adaptación.
- Comparaciones injustas con trabajadores experimentados.



La juventud puede asociarse a falta de compromiso o capacidad:

- Poca valoración de sus ideas o sugerencias.
- No ser tomados en cuenta para tareas de responsabilidad.
- Trato condescendiente o paternalista.

• Dificultades de Integración en el Entorno Laboral.

La falta de experiencia puede traducirse en aislamiento o inseguridad:

- Sensación de no pertenencia al equipo.
- Dificultad para establecer vínculos con compañeros mayores o más experimentados.
- Inseguridad al afrontar conflictos o errores.





• Contratación Transparente y Condiciones Justas

- Utilizar contratos claros, explicando condiciones, horarios y derechos.
- Evitar el abuso de figuras como prácticas no remuneradas o contratos inadecuados.
- o Garantizar el acceso a la seguridad social desde el inicio.

• Programas de Inducción y Formación Inicial

- o Ofrecer una formación práctica antes de asignar tareas complejas.
- o Designar personal de referencia o mentores que acompañen en el aprendizaje.
- o Incluir contenidos sobre seguridad, higiene y atención al cliente.

• Supervisión y Retroalimentación Constructiva

- o Realizar seguimientos periódicos para resolver dudas o corregir errores.
- o Proporcionar retroalimentación clara, empática y orientada a la mejora.
- o Fomentar el aprendizaje a partir de experiencias concretas.

Promover un Clima Laboral de Confianza y Apoyo

- Generar espacios donde puedan expresarse sin miedo a ser juzgados.
- Reconocer sus logros y esfuerzos, aunque sean pequeños.
- Evitar la infantilización y tratarlos como profesionales en formación.

• Establecer Metas Graduales y Realistas

- Ajustar las expectativas al nivel de experiencia y aprendizaje del joven.
- Introducir responsabilidades progresivamente.
- Celebrar avances y fomentar la autonomía con orientación.

• Favorecer la Integración en el Equipo

- o Incluir a las personas jóvenes en actividades y decisiones del grupo.
- o Promover la colaboración intergeneracional como herramienta de aprendizaje.
- Estimular una cultura de respeto mutuo y cooperación.

En resumen, la inserción laboral de personas jóvenes sin experiencia no debe basarse en su explotación como mano de obra barata, sino en formarlos, motivarlos e integrarlos como futuros profesionales que aporten innovación, energía y compromiso al sector.

2.6. Personas migrantes

La incorporación de personas migrantes al sector del comercio minorista de alimentación es cada vez más común, aportando diversidad cultural, compromiso y mano de obra valiosa. Sin embargo, este colectivo también enfrenta múltiples factores de vulnerabilidad que pueden afectar su bienestar laboral, su integración y sus oportunidades de desarrollo profesional.

Identificar estos riesgos y promover entornos laborales inclusivos y justos es esencial para garantizar condiciones de trabajo equitativas y seguras.

2.6.1. Riesgos de Vulnerabilidad Laboral Asociados a la Condición Migrante

• Discriminación y Xenofobia

Los prejuicios culturales o raciales pueden limitar su integración y su desarrollo en el trabajo:

- Trato desigual respecto a compañeros nacionales.
- Comentarios despectivos o actitudes discriminatorias.
- Menor probabilidad de acceder a promociones o responsabilidades.

• Barreras Lingüísticas y de Comunicación

Las dificultades con el idioma pueden afectar la seguridad, el rendimiento y la inclusión:

- Problemas para entender instrucciones, normas de seguridad o manuales.
- Dificultades para comunicarse con clientes o compañeros.
- Limitaciones para acceder a formación o evaluaciones.

• Desconocimiento de Derechos Laborales

El desconocimiento del marco legal puede aumentar el riesgo de abusos o explotación:

- Aceptación de condiciones laborales injustas por falta de información.
- Falta de denuncias por miedo a represalias o a perder el empleo.
- No acceso a sindicatos o representación laboral.



• Inseguridad Contractual y Precariedad

Las personas migrantes a menudo ocupan los puestos más inestables:

- Contratos informales, temporales o sin garantías sociales.
- Jornadas largas o mal remuneradas.
- Exclusión de beneficios como seguro médico o jubilación.

• Sobrecarga Laboral y Exigencias Excesivas

Pueden ser asignadas tareas más duras o en peores condiciones por su vulnerabilidad:

- Tareas físicas intensas sin rotación o apoyo.
- Horarios extensos o turnos desfavorables.
- Presión para rendir más que otros compañeros.

• Falta de Adaptación Cultural y Organizacional

La diversidad cultural no siempre es comprendida ni valorada:

- No reconocimiento de festividades propias o prácticas culturales.
- Incomprensión ante diferencias de comportamiento o costumbres.
- Exigencias de adaptación unilateral sin diálogo intercultural.

Aislamiento Social y Exclusión del Equipo

Pueden tener dificultades para integrarse plenamente en los grupos de trabajo:

- No ser incluidos en actividades sociales o decisiones colectivas.
- Falta de apoyo emocional o redes de contención.
- Sentimiento de marginación o soledad en el entorno laboral.



2.6.2. Medidas preventivas

Fomentar la Igualdad y la No Discriminación

- Establecer políticas internas claras contra la discriminación y el racismo.
- o Capacitar al personal en diversidad cultural, respeto y convivencia.
- o Promover campañas internas de sensibilización e inclusión.

• Superar las Barreras Lingüísticas

- o Proporcionar formación en el idioma local adaptada al entorno laboral.
- Usar señalética, manuales y comunicaciones en formatos accesibles (visuales o multilingües).
- o Fomentar la comunicación clara y empática entre compañeros.

• Informar sobre Derechos Laborales y Recursos

- o Ofrecer sesiones informativas sobre derechos, obligaciones y procedimientos laborales.
- Facilitar el acceso a asesoramiento legal o sindical en un entorno seguro.
- Asegurar la entrega clara y comprensible de contratos y documentos legales.

• Estabilizar Condiciones de Contratación

- Favorecer la contratación formal y estable, con acceso a beneficios sociales.
- Evitar abusos mediante controles internos y auditorías laborales.
- o Garantizar condiciones salariales y laborales equitativas.

• Estabilizar Condiciones de Contratación

- Favorecer la contratación formal y estable, con acceso a beneficios sociales.
- Evitar abusos mediante controles internos y auditorías laborales.
- o Garantizar condiciones salariales y laborales equitativas.

Asignar Tareas y Horarios con Criterios Justos

- o Distribuir tareas y turnos de forma equitativa, evitando cargas desproporcionadas.
- o Permitir descansos adecuados y respetar los límites físicos y legales.
- Considerar necesidades individuales (religiosas, familiares o culturales).

• Promover la Adaptación Cultural Mutua

- Celebrar la diversidad mediante actividades interculturales (jornadas gastronómicas, charlas, festividades compartidas).
- o Fomentar la escucha activa y el aprendizaje bidireccional dentro de los equipos.
- o Incorporar buenas prácticas de otras culturas que puedan enriquecer la organización.

• Favorecer la Integración Social y Profesional

- o Crear espacios de encuentro, mentoría o apoyo entre compañeros.
- o Incluir a las personas migrantes en comités, decisiones y dinámicas grupales.
- o Ofrecer formación continua y oportunidades de promoción interna.



Como resumen, la participación de personas migrantes en el comercio minorista de alimentación aporta diversidad, compromiso y mano de obra esencial, pero también conlleva riesgos específicos de vulnerabilidad laboral. Entre ellos destacan la discriminación, las barreras lingüísticas, el desconocimiento de derechos, la precariedad contractual, la sobrecarga laboral, la falta de adaptación cultural y el aislamiento social.

Para garantizar un entorno justo e inclusivo, es fundamental aplicar medidas preventivas que promuevan la igualdad, mejoren la comunicación, informen sobre derechos laborales, estabilicen las condiciones de contratación y favorezcan la integración cultural y social. Crear espacios laborales inclusivos no solo protege a este colectivo, sino que fortalece la cohesión, la productividad y la sostenibilidad del sector.

2.7. Otros colectivos vulnerables

Las personas LGTBI+ (lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales y otras identidades no normativas) forman parte activa del mundo laboral, incluyendo el sector del comercio minorista de alimentación. No obstante, aún enfrentan discriminación, invisibilización y desigualdad, lo que puede afectar su salud mental, bienestar y rendimiento laboral.

Fomentar un entorno seguro, diverso y libre de prejuicios es fundamental para que todas las personas puedan desarrollarse profesional y personalmente sin miedo a ser juzgadas o excluidas por su identidad o expresión de género u orientación sexual.

2.7.1. Riesgos de Vulnerabilidad Laboral Asociados a la Diversidad Sexual y de Género

• Discriminación Abierta o Encubierta

Las personas LGTBI+ pueden ser objeto de trato desigual:

- Comentarios ofensivos, burlas o chistes sobre su orientación o identidad.
- Negación de promociones o tareas visibles por prejuicios.
- Ser despedidas o no contratadas por motivos relacionados con su identidad.

• Invisibilización o Falta de Reconocimiento

La falta de políticas inclusivas invisibiliza su realidad:

- Uso incorrecto del nombre o pronombres en personas trans o no binarias.
- Ausencia de representación o menciones en la comunicación interna.
- Obligarles a ocultar su identidad por miedo al rechazo.

• Acoso Laboral o Microagresiones

Situaciones de hostigamiento sutiles o reiteradas afectan gravemente su bienestar:

- Aislamiento deliberado por parte de compañeros o superiores.
- Comentarios constantes sobre su vida privada o apariencia.
- Doble estándar respecto a comportamientos o normas de vestimenta.



• Dificultades en el Acceso o Permanencia en el Empleo

Especialmente personas trans pueden enfrentar mayores barreras:

- Falta de oportunidades de contratación por prejuicios.
- Rechazo de clientes o compañeros al conocer su identidad de género.
- Obstáculos administrativos para el reconocimiento legal de su identidad.

• Impacto Psicosocial

El entorno hostil o inseguro afecta su salud mental:

- Estrés constante por ocultar su identidad.
- Ansiedad, baja autoestima o depresión.
- Sensación de no pertenencia o soledad dentro del equipo.

2.7.2. Medidas Preventivas y Buenas Prácticas para Personas LGTBI+

Crear un ambiente laboral seguro, respetuoso e inclusivo requiere el compromiso activo de toda la organización.

Políticas Claras de Inclusión y No Discriminación

- o Incorporar explícitamente la diversidad sexual y de género en los protocolos de igualdad.
- Establecer mecanismos de denuncia accesibles y confidenciales ante cualquier tipo de discriminación.
- o Asegurar tolerancia cero frente a actitudes LGTBIfóbicas.

Formación y Sensibilización del Personal

- o Ofrecer talleres sobre diversidad sexual y de género a todo el equipo.
- o Promover el uso respetuoso del lenguaje y de los pronombres.
- o Combatir estereotipos y desmontar prejuicios culturales.



• Visibilización Positiva y Representación

- Reconocer y celebrar fechas significativas como el Día del Orgullo o el Día contra la LGTBIfobia.
- Mostrar apoyo institucional con cartelería inclusiva o campañas internas.
- o Fomentar la representación diversa en materiales y comunicaciones.

• Respeto a la Identidad de Género y Expresión Personal

- Usar el nombre y pronombres elegidos por cada persona, independientemente del documento legal.
- Facilitar el acceso a uniformes neutros o adaptables.
- Permitir el uso del baño conforme a la identidad de género de cada persona.

• Acompañamiento Personalizado y Espacios de Apoyo

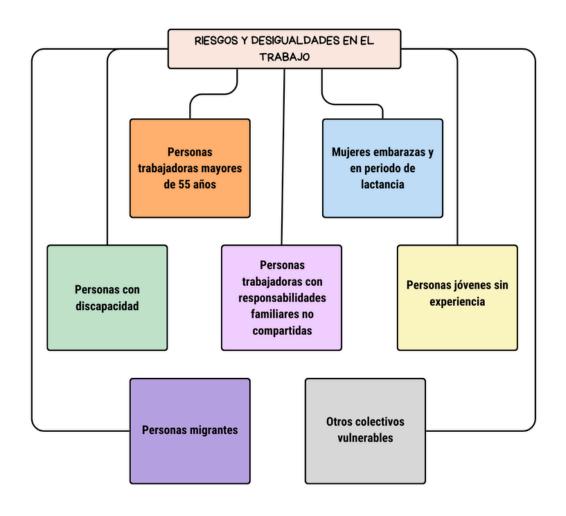
- o Crear redes de acompañamiento interno o grupos de afinidad.
- o Ofrecer apoyo psicológico o asesoramiento externo en caso necesario.
- o Incluir a personas LGTBI+ en procesos de toma de decisiones.

• Igualdad de Oportunidades y Desarrollo Profesional

- Garantizar procesos de selección y promoción libres de sesgos.
- Fomentar el liderazgo diverso e inclusivo.
- Asegurar que el talento y compromiso sean los únicos criterios para crecer profesionalmente.

Como conclusión, la diversidad sexual y de género forma parte esencial del entorno laboral actual, también en el comercio minorista de alimentación. Sin embargo, las personas LGTBI+ continúan enfrentando discriminación, invisibilización, acoso y barreras en el acceso y desarrollo profesional, lo que puede impactar negativamente en su bienestar emocional y rendimiento laboral.

Para construir espacios de trabajo seguros e inclusivos, es imprescindible aplicar políticas claras contra la discriminación, formar y sensibilizar al personal, visibilizar positivamente la diversidad, respetar las identidades y ofrecer acompañamiento adecuado. Garantizar la igualdad de oportunidades y promover la representación diversa no solo protege los derechos de este colectivo, sino que también enriquece la cultura organizacional, fomenta la cohesión de los equipos y fortalece la imagen social de la empresa.



3. Enfoque Preventivo y Gestión de Riesgos Laborales

La gestión preventiva en el comercio minorista de alimentación debe basarse en la anticipación, la adaptación y la inclusión.

Es imprescindible que la prevención de riesgos laborales no se limite a una respuesta reactiva ante accidentes, sino que se integre de forma proactiva en la cultura organizativa.

Este enfoque permite crear entornos laborales más seguros, saludables y equitativos, especialmente para personas en situación de vulnerabilidad.

Para ello, una evaluación de riesgos laborales que contemple la diversidad de la plantilla debe ir más allá de los factores físicos y mecánicos, e incluir aspectos psicosociales, organizacionales y estructurales relacionados con la equidad, inclusión y adaptaciones razonables.

Además, la actuación preventiva debe realizarse de acuerdo con la modalidad preventiva elegida por la empresa (servicio de prevención ajeno, propio, mancomunado o trabajador designado), garantizando la correcta coordinación con el servicio de prevención y la participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

Igualmente, debe incluirse la vigilancia de la salud, entendida como una herramienta no invasiva para adaptar el puesto de trabajo a la persona. Esta vigilancia, realizada con consentimiento y confidencialidad, proporciona información clave para identificar riesgos específicos y adoptar medidas preventivas o de adaptación eficaces.

3.1. Evaluaciones de riesgos adaptadas

Una evaluación de riesgos eficaz no debe centrarse exclusivamente en las condiciones del puesto, sino también considerar las características individuales de las personas que lo desempeñan. Esto cobra especial relevancia en el caso de trabajadores vulnerables, cuyas circunstancias pueden aumentar su exposición a peligros laborales.

El proceso debe iniciarse con la identificación de colectivos presentes en la plantilla (por ejemplo: personas mayores, embarazadas, personas con discapacidad, etc.) y un análisis de cómo el entorno laboral puede afectarles de forma específica.

Procedimientos clave:

- Adaptar los cuestionarios de evaluación.
- Realizar entrevistas individualizadas, si procede.
- Contar con asesoramiento técnico especializado.
- Revisar las evaluaciones siempre que se incorporen nuevos trabajadores o haya cambios en las condiciones laborales o personales.

Los puntos clave que se deben recoger en una evaluación de riesgos son:

3.1.1. Identificación de la diversidad presente en el ámbito laboral.

- Edad (jóvenes, mayores).
- Género y expresión de género.
- Personas con discapacidad (física, sensorial, psicosocial).
- Mujeres embarazadas o en lactancia.
- Origen étnico, cultural o migrante.
- Orientación sexual e identidad de género.
- Diversidad religiosa o ideológica.
- Diversidad neurocognitiva (TEA, TDAH, etc.).

3.1.2. Evaluación de riesgos psicosociales con enfoque inclusivo.

- Acoso laboral o sexual.
- Discriminación por edad, género, discapacidad, origen, etc.
- Carga emocional y estrés derivado de la exclusión.
- Falta de participación o toma de decisiones.
- Aislamiento social o laboral dentro del equipo.

3.1.3. Condiciones físicas y estructurales.

- Accesibilidad de los espacios (baños, mostradores, pasillos).
- Señalética inclusiva (visual, auditiva, táctil).
- Iluminación, ruido y temperatura adaptables a diferentes sensibilidades.
- Equipamiento ergonómico para personas con movilidad reducida o necesidades específicas.

3.1.4. Organización del trabajo

- Flexibilidad horaria para personas con responsabilidades de cuidado.
- Turnos adaptados para trabajadores mayores o personas con enfermedades crónicas.
- Pausas adecuadas para mujeres embarazadas o en lactancia.
- Tiempos adaptados para personas con discapacidad o neurodivergencias.

3.1.5. Adaptaciones tecnológicas y formativas

- Tecnologías accesibles (software lector de pantalla, subtítulos, etc.).
- Capacitación adaptada (materiales en distintos formatos, lenguaje claro).
- Asistencia técnica o apoyo profesional (intérpretes, facilitadores).

3.1.6. Cultura organizacional e inclusión

- Políticas y protocolos contra la discriminación y el acoso.
- Sensibilización y formación del personal en diversidad, igualdad y trato respetuoso.
- Participación de personas diversas en procesos de mejora y toma de decisiones.
- Canales de comunicación accesibles y seguros para expresar necesidades.



3.2. Planificación de Adaptaciones Laborales

Una vez identificados los riesgos en estas evaluaciones, la empresa debe implementar medidas de adaptación razonables que mejoren tanto la seguridad como la productividad, sin generar discriminación ni barreras para la participación plena.

Un plan de acción efectivo que contemple estas medidas debe incluir:

- 1. Detección de necesidades individuales y colectivas.
- 2. Implementación de adaptaciones razonables, caso por caso.
- 3. Seguimiento y evaluación del impacto de las medidas.
- 4. Revisión periódica del entorno y clima laboral.
- 5. Asignación de responsables y recursos concretos.

En el diseño de espacios inclusivos y accesibles se recomienda planificar los espacios de trabajo considerando las necesidades de movilidad, visibilidad, audición y comprensión de todos los trabajadores.

Esto puede incluir la instalación de rampas, señalización clara y contrastada, mobiliario ergonómico regulable, iluminación adecuada y zonas de descanso accesibles.

También se implementarán medidas que fomenten la seguridad y la productividad. Las adaptaciones deben ser prácticas, sostenibles y acordadas con la persona trabajadora.

Algunas acciones posibles son: redistribuir tareas según capacidades, ofrecer pausas más frecuentes, flexibilizar horarios, utilizar herramientas asistidas o rediseñar procesos para reducir esfuerzos físicos o riesgos psicosociales.

Todas las medidas deben ser acordadas con la persona trabajadora, sin coste para ella y en coherencia con la modalidad preventiva de la empresa. Además, la vigilancia de la salud debe utilizarse como fuente clave para el diseño y revisión de dichas adaptaciones.

Estas medidas no solo protegen la salud, sino que mejoran el rendimiento y refuerzan el compromiso de la plantilla.

4. Fomento de la Igualdad y la Inclusión Laboral

La igualdad y la inclusión laboral son pilares fundamentales para construir un entorno de trabajo justo, saludable y productivo.

En el comercio minorista de alimentación, es esencial adoptar una perspectiva amplia que contemple la diversidad de las personas trabajadoras y fomente oportunidades equitativas para todas.

Este enfoque no solo contribuye a eliminar barreras y desigualdades, sino que también potencia el bienestar colectivo y la cohesión social en el lugar de trabajo.

La identificación consciente de estos roles y estereotipos es un paso fundamental para desmontarlos y promover un entorno de trabajo inclusivo y equitativo.

Para ello, es necesario incorporar esta perspectiva en la evaluación de riesgos, en la formación y en las políticas de igualdad, fomentando una cultura organizacional que cuestione y supere estos prejuicios.

4.1. Perspectiva de Género en la Prevención de Riesgos

Los roles y estereotipos de género constituyen una de las principales barreras para alcanzar la igualdad laboral efectiva.

Estos patrones culturales asignan características, comportamientos y responsabilidades específicas a mujeres y hombres, limitando sus oportunidades y condicionando sus trayectorias profesionales.

En el ámbito laboral, estos estereotipos pueden influir en la asignación de tareas, el acceso a puestos de responsabilidad o la valoración del trabajo, generando discriminaciones implícitas o explícitas.

Por ejemplo, la idea de que ciertas tareas son "más propias" de un género puede restringir el desarrollo profesional y la participación plena de todas las personas trabajadoras.

Las recomendaciones específicas para identificar y mitigar desigualdades en el entorno laboral son vitales para analizar las condiciones laborales desde una óptica de género, detectando riesgos que puedan afectar de forma diferenciada a mujeres y hombres, como exposiciones a cargas físicas excesivas o riesgos psicosociales derivados de la doble jornada laboral.

Las evaluaciones de riesgos deben incorporar esta visión para diseñar medidas que garanticen la protección y seguridad de todas las personas trabajadoras.

La promoción de planes de igualdad que aseguren la equidad salarial y el acceso igualitario a puestos de responsabilidad, formación y desarrollo profesional es clave.

Estas políticas deben incluir mecanismos transparentes de revisión y seguimiento para erradicar cualquier brecha salarial o discriminación en la promoción.

4.2. Apoyo Psicosocial

Las estrategias para reducir el estrés y la carga emocional asociada a situaciones de vulnerabilidad son fundamentales para implementar programas de apoyo psicológico y social que ayuden a gestionar el estrés laboral, especialmente en grupos vulnerables.

Los programas de apoyo psicosocial para fomentar la igualdad en el ámbito laboral del **comercio minorista** tienen como objetivo mejorar el bienestar emocional de los empleados, reducir las desigualdades de género y promover ambientes de trabajo inclusivos y equitativos.

Esto incluye la formación en gestión emocional, canales de comunicación accesibles para expresar inquietudes, y el fomento de una cultura organizacional basada en el respeto, la empatía y el reconocimiento del esfuerzo de cada trabajador y trabajadora.

A continuación, se presentan una lista de programas e iniciativas clave que pueden implementarse en este sector:

1. Programa de Sensibilización y Formación en Igualdad de Género

<u>Objetivo</u>: Romper estereotipos de género, fomentar un entorno laboral inclusivo y concienciar al personal sobre estereotipos de género, micromachismos, discriminación y acoso.

Acciones clave:

- Talleres sobre sesgos inconscientes, lenguaje inclusivo y corresponsabilidad.
 - La sensibilización es el primer paso para construir entornos laborales igualitarios. A través de talleres prácticos sobre sesgos inconscientes, uso de lenguaje inclusivo y corresponsabilidad, se busca que el personal identifique actitudes y comportamientos cotidianos que pueden generar desigualdad, promoviendo así relaciones laborales más justas y respetuosas.

- Formación en liderazgo igualitario y equidad salarial.
 - El liderazgo juega un papel clave en la transformación cultural de las organizaciones.
 Capacitar a mandos intermedios y directivos en liderazgo igualitario y equidad salarial permite garantizar que las decisiones de gestión se tomen con perspectiva de género, favoreciendo oportunidades equitativas de crecimiento y condiciones laborales justas para todas las personas.
- Testimonios y casos reales del sector minorista.
 - El aprendizaje basado en experiencias reales permite comprender de forma más profunda los desafíos y avances en materia de igualdad. La inclusión de testimonios y casos prácticos del sector minorista acerca la teoría a la realidad cotidiana, fomenta la empatía y motiva la adopción de buenas prácticas dentro de la propia organización.

2. Apoyo Psicológico y Bienestar Emocional para el Personal

<u>Objetivo</u>: Brindar apoyo emocional a empleados/as que sufran estrés laboral, discriminación o conflicto de roles y reducir el estrés asociado a desigualdades y cargas invisibles.

Acciones clave:

- Línea confidencial de atención psicológica.
 - Contar con un canal de apoyo psicológico accesible y confidencial permite atender de forma inmediata situaciones de estrés, ansiedad o malestar laboral. Esta herramienta brinda acompañamiento profesional a las personas trabajadoras, favoreciendo su bienestar emocional, la prevención de riesgos psicosociales y la creación de un entorno más seguro y humano.
- Grupos de apoyo psicosocial, grupos de escucha activa o círculos de diálogo.
 - Los espacios colectivos de apoyo facilitan la expresión emocional, el intercambio de experiencias y la construcción de redes de confianza entre compañeros y compañeras. A través de grupos de escucha activa o círculos de diálogo, se fomenta la cohesión, se fortalecen los vínculos laborales y se genera un clima de respeto, comprensión y colaboración mutua.
- Talleres de manejo de estrés, autoestima y empoderamiento.
 - La formación en habilidades personales es clave para promover la salud mental y el desarrollo integral del equipo. Los talleres centrados en gestión del estrés, fortalecimiento de la autoestima y empoderamiento brindan herramientas prácticas para afrontar desafíos cotidianos, mejorar la resiliencia individual y potenciar la motivación y el bienestar general en el entorno laboral.

3. Mentoría y Empoderamiento Profesional para Mujeres y Minorías

Objetivo: Promover el acceso equitativo a oportunidades de desarrollo.

Acciones clave:

- Red de mentoría entre personal senior y junior.
 - La creación de redes de mentoría fomenta el intercambio de conocimientos, experiencias y valores entre generaciones. Al conectar a personal senior con trabajadores y trabajadoras más jóvenes, se facilita la integración, el desarrollo profesional y la construcción de relaciones laborales sólidas basadas en la colaboración y el aprendizaje mutuo.
- Programas de coaching profesional.
 - Los programas de coaching ofrecen un acompañamiento personalizado para potenciar habilidades, fortalecer la confianza y alcanzar objetivos profesionales. A través de sesiones estructuradas con coaches especializados, se impulsa el crecimiento individual, la toma de decisiones estratégicas y el desarrollo de competencias clave que benefician tanto a la persona como a la organización.
- Charlas con referentes del sector.
 - Invitar a referentes y personas inspiradoras del sector minorista enriquece la visión de los equipos y aporta ejemplos reales de éxito y superación. Estas charlas permiten compartir experiencias, aprendizajes y buenas prácticas, motivando al personal e impulsando una cultura organizacional abierta, dinámica y orientada al crecimiento.

4. Programa de Conciliación y Corresponsabilidad

<u>Objetivo</u>: Igualar las oportunidades laborales mediante políticas que favorezcan la vida personal y familiar.

Acciones clave:

- Horarios flexibles, permisos parentales igualitarios, jornada reducida sin penalización.
- Apoyo a madres/padres en reinserción laboral tras licencias.
- Apoyo en cuidado infantil (convenios con guarderías, bonos, etc.).

5. Capacitación a mandos medios y gerencia

<u>Objetivo</u>: Asegurar que los líderes tengan herramientas para gestionar equipos diversos con enfoque inclusivo.

Acciones clave:

- Liderazgo inclusivo.
- Gestión de conflictos por diversidad.
- Evaluación objetiva del rendimiento.

6. Protocolos de prevención y actuación ante acoso

Objetivo: Crear entornos seguros para todas las personas.

Acciones clave:

- Protocolo claro y difundido.
- Canal de denuncias confidencial.
- Comité de intervención imparcial.

7. Campañas internas de comunicación

Objetivo: Promover una cultura organizacional basada en la igualdad.

Formatos:

- Cartelería en tiendas y espacios comunes.
- Boletines internos con historias inspiradoras.
- Reconocimiento de buenas prácticas en equidad.

8. Evaluación y seguimiento de indicadores de igualdad

Objetivo: Medir el impacto de las acciones y detectar áreas de mejora.

Indicadores comunes:

- Brecha salarial.
- Porcentaje de mujeres en cargos de liderazgo.
- Casos de acoso reportados y resueltos.



4.3. Resistencia al cambio cultural

La implantación de políticas de igualdad e inclusión puede enfrentar resistencias derivadas de hábitos, prejuicios o miedos al cambio en la cultura organizacional. Estas resistencias pueden manifestarse en actitudes de rechazo, falta de compromiso o dificultades para adaptarse a nuevas formas de trabajo y convivencia.

Para superar estas barreras, es necesario fomentar una comunicación abierta y continua, involucrar a todos los niveles de la organización en el proceso de cambio y ofrecer formación específica que sensibilice sobre los beneficios y la necesidad de avanzar hacia un entorno laboral más justo y diverso. El liderazgo ejemplar y el acompañamiento personalizado son claves para facilitar la aceptación y consolidación de la nueva cultura.

5. Formación y Concienciación

La formación continua y la concienciación son elementos esenciales para garantizar un entorno laboral inclusivo y seguro en el comercio minorista de alimentación. Capacitar a empleados y empleadores en materia de prevención y atención a la diversidad permite anticipar riesgos, adaptar procesos y fortalecer una cultura de respeto y cuidado mutuo. Esta sección presenta propuestas concretas para promover el conocimiento y la práctica preventiva desde una perspectiva inclusiva.

La capacitación en inclusión y gestión preventiva es fundamental para promover un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, donde se reconozcan y atiendan las necesidades específicas de los trabajadores vulnerables.

A través de una formación adecuada, empleados y empleadores adquieren las competencias necesarias para identificar riesgos, implementar medidas adaptadas y fomentar una cultura laboral basada en la igualdad, el respeto y la prevención.



5.1. Cursos y talleres para sensibilizar a empleados y empleadores sobre las necesidades de los trabajadores vulnerables:

Estos programas formativos deben abordar, entre otros temas:

- Conceptos básicos sobre igualdad, diversidad y derechos laborales.
- Identificación de grupos vulnerables y sus necesidades específicas.
- Estrategias para la adaptación del puesto de trabajo y del entorno.
- Prevención de riesgos laborales con enfoque inclusivo.
- Manejo adecuado de productos químicos y herramientas, considerando condiciones especiales.
- Comunicación efectiva y resolución de conflictos en equipos diversos.
- Protocolos de actuación ante situaciones de emergencia con personas vulnerables.

La formación puede ser presencial o virtual, combinando exposiciones teóricas con dinámicas participativas y casos prácticos adaptados a la realidad del comercio minorista de alimentación.

5.2. Recursos Digitales

Herramientas y plataformas de formación para fortalecer el conocimiento preventivo: El uso de herramientas y plataformas de formación para fortalecer el conocimiento preventivo facilita el acceso flexible a la formación y el reciclaje continuo.

Algunas opciones recomendadas incluyen:

- Plataformas de e-learning especializadas en prevención de riesgos laborales e inclusión, como Moodle o Coursera.
- Aplicaciones móviles que ofrecen microcursos, recordatorios de seguridad y guías prácticas.
- Vídeos tutoriales y materiales interactivos adaptados a diferentes perfiles y necesidades.
- Foros y comunidades virtuales para compartir buenas prácticas y resolver dudas.
- La integración de estos recursos en la rutina laboral contribuye a consolidar una cultura preventiva y fomenta la participación activa de toda la plantilla.



CONSOLIDA CONOCIMIENTO Y REDUCE RIESSOS

6. Buenas Prácticas Empresariales

Las buenas prácticas empresariales son aquellas acciones que van más allá del cumplimiento legal y buscan promover entornos de trabajo seguros, equitativos e inclusivos.

En el sector del comercio minorista de alimentación, adoptar estas prácticas contribuye a mejorar la convivencia, la productividad y la reputación del negocio para garantizar un entorno laboral seguro, inclusivo y justo para todas las personas trabajadoras.

Esto implica prestar especial atención a quienes se encuentran en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad, como mujeres embarazadas, personas con discapacidad, trabajadoras y trabajadores mayores, o menores de edad.

Adoptar buenas prácticas basadas en la normativa vigente no solo protege la salud y el bienestar de estos colectivos, sino que también fomenta la igualdad y mejora el clima laboral general.

Una de las primeras acciones esenciales es realizar una identificación y evaluación detallada de los riesgos específicos que pueden afectar a estas personas.

Esto permite adaptar las condiciones de trabajo para minimizar posibles daños físicos, químicos, ergonómicos o psicosociales.

Por ejemplo, en el caso de las mujeres embarazadas, se deben evitar tareas que impliquen manipulación de cargas pesadas o exposición a agentes nocivos.

Del mismo modo, para personas con discapacidad, es vital adecuar el puesto y facilitar los medios técnicos necesarios para el desempeño adecuado de sus funciones.

Además, la flexibilidad en la organización del trabajo juega un papel clave en la conciliación de la vida laboral y personal, especialmente para quienes tienen responsabilidades familiares o situaciones personales especiales.

La adaptación de la jornada laboral, con horarios flexibles o pausas adicionales, contribuye a reducir el estrés y aumentar la productividad y satisfacción en el trabajo.

La formación y sensibilización de todo el equipo sobre la importancia de la igualdad de oportunidades y la prevención de riesgos es otra práctica indispensable. Capacitar a las personas trabajadoras en aspectos como el respeto a la diversidad, la prevención del acoso laboral y la correcta manipulación de alimentos, garantiza un entorno más seguro y respetuoso para todos.

Para promover la igualdad real, es imprescindible asegurar que los procesos de selección, promoción y formación se realicen de manera transparente y sin discriminación por razón de género, edad, discapacidad o cualquier otra condición. Esto incluye también la implementación de medidas para eliminar brechas salariales y garantizar una retribución justa por trabajos de igual valor.

Ante cualquier situación de acoso o discriminación, el establecimiento de protocolos claros para su detección, denuncia y resolución es fundamental. Estos mecanismos deben proteger la confidencialidad y seguridad de las personas afectadas, fomentando un ambiente laboral donde se respeten los derechos y la dignidad de todos.

Además, el apoyo psicológico o médico, así como la participación activa de los trabajadores y sus representantes en la mejora continua de las condiciones laborales, refuerzan el compromiso de la empresa con el bienestar y la igualdad.

Todo lo anterior debe sustentarse en un marco normativo claro y en el uso de recursos especializados. Según la Ley 31/1995 (arts. 15, 16, 25 y 26), se deben adaptar las condiciones de trabajo a las personas, prestando especial atención a colectivos vulnerables.

La Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres impulsa la eliminación de desigualdades y discriminaciones en el ámbito laboral.

Por su parte, el Real Decreto 488/1997 regula aspectos concretos de seguridad en el uso de equipos con pantallas de visualización, muy comunes en tareas administrativas del comercio minorista. Las guías técnicas y manuales del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) ofrecen recomendaciones prácticas para aplicar estas normativas de forma efectiva.

También es recomendable aprovechar los recursos formativos en línea disponibles a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), que facilitan el acceso a formación continua en prevención de riesgos y promoción de la igualdad. Finalmente, las asociaciones de comercio minorista suelen ofrecer programas de asesoramiento específicos para el sector, apoyando la implementación de buenas prácticas adaptadas a las características propias de estos negocios.

Adoptar estas buenas prácticas no solo contribuye a cumplir con la normativa, sino que fortalece la responsabilidad social de las empresas, mejora la satisfacción y la productividad del equipo y fomenta un comercio minorista de alimentación más justo y sostenible.

Algunas de las iniciativas más destacadas incluyen:

- Incorporar cláusulas de igualdad y prevención del acoso en los contratos y convenios internos.
 Esto refleja el compromiso de la empresa con una cultura de respeto y tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia o discriminación.
- Desarrollar e implementar planes de igualdad adaptados al tamaño y realidad del establecimiento. Estos planes deben incluir objetivos claros, acciones medibles y responsables definidos para su seguimiento y evaluación.
- Crear comisiones de igualdad o grupos de trabajo mixtos que representen a toda la plantilla y faciliten el diálogo sobre temas de diversidad, inclusión y prevención de conflictos.
- Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal y laboral, mediante políticas como horarios flexibles, jornadas adaptadas y permisos corresponsables que beneficien por igual a mujeres y hombres.
- Establecer canales de comunicación interna para recibir sugerencias, expresar preocupaciones o denunciar situaciones de riesgo de forma confidencial y segura. Esto puede incluir buzones físicos, correos electrónicos específicos o reuniones periódicas con responsables de recursos humanos.
- Reconocer y visibilizar el compromiso con la igualdad y el respeto en campañas internas, materiales de comunicación y acciones de responsabilidad social empresarial.

Estas prácticas refuerzan una imagen de empresa comprometida con el bienestar de las personas trabajadoras, fortalecen la cohesión del equipo y reducen la rotación y el absentismo laboral.

En cuanto a la prevención del acoso en el entorno laboral requiere una estrategia integral que combine formación, sensibilización, protocolos claros de actuación y un firme compromiso por parte de la dirección.

Las organizaciones deben contar con un protocolo específico para actuar frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Este protocolo debe incluir definiciones claras, canales de denuncia confidenciales, plazos para la investigación de los hechos y medidas de protección para las víctimas.

Es recomendable establecer un comité o una figura de referencia que actúe como primer punto de contacto en caso de denuncias. Esta persona o equipo debe contar con formación especializada y actuar con imparcialidad y confidencialidad.

Las acciones preventivas también deben contemplar la revisión del ambiente laboral, identificando factores de riesgo psicosocial, como el estrés, la carga de trabajo excesiva o las relaciones jerárquicas abusivas, que pueden facilitar conductas de acoso.

Las campañas de concienciación interna, como carteles informativos o mensajes corporativos, refuerzan el compromiso con la tolerancia cero y crean un entorno más receptivo a la igualdad y el respeto.

Además, es fundamental fomentar la formación continua en igualdad de género, habilidades comunicativas, resolución de conflictos y detección temprana de conductas inapropiadas. Esta formación debe dirigirse a todos los niveles de la empresa, desde la dirección hasta el personal operativo.

Área de Buenas Prácticas	Acciones Clave
Prevención y Seguridad	Adaptación de Puestos y Evaluación de Riesgos: Realizar una identificación detallada de riesgos específicos (físicos, ergonómicos, psicosociales) y adaptar las tareas para colectivos vulnerables (ej. evitar manipulación de cargas por embarazadas).
lgualdad y No Discriminación	Transparencia en Procesos: Asegurar que los procesos de selección, promoción y formación sean transparentes y libres de discriminación. Implementar medidas para eliminar brechas salariales y garantizar retribución justa.
Conciliación y Corresponsabilidad	Flexibilidad y Apoyo Familiar: Promover la flexibilidad en la organización del trabajo, como horarios flexibles o jornadas adaptadas, y fomentar activamente la corresponsabilidad mediante permisos parentales que beneficien a hombres y mujeres.
Cultura y Formación	Sensibilización Continua: Capacitar a todo el equipo en respeto a la diversidad, igualdad de oportunidades y prevención de riesgos, incluyendo la prevención del acoso laboral y sexual.
Tolerancia Cero frente al Acoso	Protocolos y Canales de Denuncia: Establecer protocolos claros y confidenciales para la detección, denuncia y resolución de acoso y discriminación. Designar una figura de referencia imparcial y bien formada.
Participación y Compromiso	Estructuras de Diálogo: Crear Comisiones de Igualdad o grupos de trabajo mixtos que representen a la plantilla para fomentar el diálogo. Incorporar cláusulas de igualdad en contratos y visibilizar el compromiso de la empresa.

7. Conclusión y Recursos Adicionales

En esta guía se han presentado las principales estrategias y recomendaciones para la prevención de riesgos laborales en el comercio minorista de alimentación, con especial atención a la protección de trabajadores vulnerables y la promoción de la igualdad laboral.

Entre los aspectos más relevantes destacan:

- Identificación y atención a grupos vulnerables: Reconocer las particularidades de personas mayores, mujeres embarazadas, trabajadores con discapacidad y otros colectivos con necesidades específicas es esencial para diseñar entornos laborales seguros y accesibles.
- Evaluaciones de riesgos adaptadas: Integrar las necesidades de estos grupos en la evaluación y gestión de riesgos para prevenir accidentes y enfermedades.
- Adaptaciones laborales: Implementar medidas de ergonomía, ajustes en las tareas y diseño de espacios inclusivos que faciliten la integración y el bienestar.
- **Formación y sensibilización**: Capacitar a empleadores y trabajadores en inclusión y prevención, fomentando una cultura de respeto y responsabilidad compartida.
- Apoyo psicosocial: Desarrollar estrategias para reducir el estrés y la carga emocional, contribuyendo a un ambiente laboral saludable.
- **Fomento de la igualdad y la inclusión**: Promover políticas que garanticen la igualdad salarial, de oportunidades y el respeto a la diversidad.
- **Buenas prácticas empresariales**: Tomar como referencia ejemplos exitosos que demuestran que la prevención y la inclusión mejoran la productividad y el clima laboral. Para reforzar la implementación de buenas prácticas, se recomienda consultar las siguientes normativas y recursos:
 - Según la Ley 31/1995 (arts. 15, 16, 25 y 26), se deben adaptar las condiciones de trabajo a las personas, prestando especial atención a colectivos vulnerables.
 - Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 - Real Decreto 488/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
 - Guías técnicas y manuales de prevención del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

- Recursos formativos en línea de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE).
- o Programas y asesoramiento de la asociación de comercio minorista.

La atención específica a la prevención en el comercio minorista de alimentación, con un enfoque inclusivo y protector, responde a varias razones de peso:

- Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en situación de mayor riesgo no solo previene accidentes y enfermedades laborales, sino que también contribuye a mejorar su calidad de vida y su participación activa en el mercado laboral.
- Adoptar políticas y medidas preventivas que integren la igualdad y la atención a la diversidad asegura el cumplimiento de la legislación vigente, evitando sanciones y fortaleciendo la reputación de las empresas ante clientes, empleados y organismos públicos.
- Fomentar entornos laborales inclusivos y equitativos ayuda a reducir la discriminación, facilitando el desarrollo profesional y personal de todos los trabajadores y enriqueciendo la cultura organizacional.
- Las empresas que implementan políticas inclusivas y preventivas son más atractivas para un talento diverso y comprometido, lo que mejora la sostenibilidad y competitividad en un sector tan dinámico como el comercio minorista de alimentación.

Este contenido está diseñado para proporcionar a analistas de producto, responsables de recursos humanos y prevención, así como a las propias empresas, un recurso fundamental y específico. Su aplicación práctica facilitará la creación de ambientes laborales más seguros, saludables e inclusivos, adaptados a las características y necesidades propias del comercio minorista de alimentación. Se invita a los lectores a utilizar esta guía como base para desarrollar planes de acción concretos, adaptando las recomendaciones a la realidad de cada empresa, y a mantenerse actualizados con las normativas y buenas prácticas en prevención e igualdad laboral.

8. Referencias bibliográficas

- Jefatura del Estado. (2007, 23 de marzo). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, 23 de marzo de 2007, pp. 12611–12645. https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (1997, 23 de abril). Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. BOE núm. 97, 23 de abril de 1997, pp. 11878–11880. https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-8669.
- Jefatura del Estado. (2015, 24 de octubre). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255, 24 de octubre de 2015, pp. 94614-94770. https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430
- Ministerio de Igualdad. (2024, 8 de octubre). Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. BOE [núm. y enlace pendiente].
- Jefatura del Estado. (1995, 10 de noviembre). Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, 10 de noviembre de 1995, pp. 32590-32611. https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-24292
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s. f.). Formación Prevención de Riesgos Laborales. INSST. Recuperado el 13 de junio de 2025, de https://www.insst.es/cnsst/fundacion-prl







