

## **PREPARACIÓN PARTE COMÚN OPE 2022**



**Enero - Febrero 2023**

### **TEMA 8**

**LEY 31/1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:  
CAPÍTULOS I, II, III Y V**

**PRINCIPALES RIESGOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LAS IISS**

**LEY ORGÁNICA 1/2004, DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN INTEGRAL  
CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

**LEY 11/2007 GALLEGA PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO  
INTEGRAL DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

**LEGISLACIÓN SOBRE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:  
SU APLICACIÓN EN LOS DISTINTOS ÁMBITOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

## **SALUD LABORAL**

- **LPRL (objeto y ámbito de aplicación).**
- **Definiciones.**
- **Órganos competentes en salud laboral.**
- **Principios de la acción preventiva.**
- **Delegados de prevención y Comité de Seguridad y Salud.**
- **Principales riesgos y medidas de prevención en las instituciones sanitarias (hace muchos años que no lo preguntan).**



## **GÉNERO**

- **Igualdad de género:**
  - **Preferencia en actividades formativas.**
  - **Discriminación y acoso.**
  - **Paridad en los tribunales de selección.**
- **Violencia de género:**
  - **Definición de violencia y de víctima.**
  - **Observatorio Gallego de la Violencia de Género.**



## SALUD LABORAL

Toda la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo se basa en la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**. Esta Ley realmente es la transposición de la Directiva Europea 89/391.

### Otras normativas relativas a la salud laboral:

- **CE (art 40.2):** los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo.
- **Estatuto de los Trabajadores:**
  - Derecho de los trabajadores a mantener su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo.
  - Obligación de los trabajadores de observar las medidas de seguridad e higiene.
- **Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto-Legislativo 8/2015):**
  - Accidente de trabajo = toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.
  - Enfermedad profesional = cualquier enfermedad contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, según lo especificado en el cuadro de enfermedades profesionales incluidas en el RD 1299/2006.
- **Ley General de Salud Pública (Ley 33/2011):** deroga lo que decía la LGS sobre salud laboral.

## LPRL

**Estructura: 54 artículos organizados en 7 capítulos.**

- **Capítulo 1:** Objeto, ámbito de aplicación y definiciones.
- **Capítulo 2:** Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo.
- **Capítulo 3:** Derechos y obligaciones.
- **Capítulo 4:** Servicios de prevención.
- **Capítulo 5:** Consulta y participación de los trabajadores.
- **Capítulo 6:** Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores.
- **Capítulo 7:** Responsabilidades y sanciones.

**El temario de la OPE señala específicamente los capítulos 1, 2, 3 y 5.**

## LPRL - OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

### Objeto:

- **Promover la seguridad y salud de los trabajadores** mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades de prevención de los riesgos laborales.
- Su contenido tiene carácter de “**derecho necesario mínimo indispensable**” (puede mejorarse mediante los convenios colectivos).

### **Ámbito de aplicación** (aunque también existan otras normativas específicas):

- Relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.
- Relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas.
- Fabricantes, importadores y suministradores.
- Trabajadores autónomos.
- Sociedades cooperativas.
- Centros y establecimientos militares
- Establecimientos penitenciarios.

**No es de aplicación en:** policía, seguridad, Aduanas, protección civil, Guardia Civil.

## LPRL - DEFINICIONES



### **Prevención:**

- Actividades y medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

### **Riesgo laboral:**

- Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.
- La gravedad del riesgo dependerá de la probabilidad y de la severidad del daño.

### **Daños derivados del trabajo:**

- Enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

### **Riesgo laboral grave e inminente:**

- Aquel que es probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

### **Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos potencialmente peligrosos:**

- Aquellos que en ausencia de medidas preventivas específicas originen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.

### **Equipo de trabajo:**

- Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

**LPRL - DEFINICIONES****Condición de trabajo:**

- Cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en los riesgos para la seguridad y salud del trabajador. Incluye:
  - Características de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles del centro de trabajo.
  - Naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
  - Procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente.

**Equipo de protección individual (EPI):**

- Cualquier equipo, complemento o accesorio destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que lo proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud.

**LPRL - POLÍTICA EN MATERIA DE PRL**

**El objetivo de la política en materia de prevención será la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de seguridad y salud de los trabajadores.**

**Pautas para la consecución de este objetivo:**

- Cooperación y asistencia entre la Administración del Estado, CCAA y Corporaciones Locales.
- Participación de empresarios y trabajadores en la elaboración de la política preventiva.

**Medios para el logro de este objetivo:**

- Promoción por parte de las Administraciones Públicas de la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza.
- Colaboración permanente entre los Ministerios de Empleo y Seguridad Social, Cultura y Deporte, Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, para establecer los niveles formativos y especializaciones idóneas, así como la revisión permanente de estas enseñanzas.
- Potenciar por parte de las Administraciones Públicas la investigación y fomento de nuevas formas de protección y promoción de estructuras eficaces de prevención.

**LPRL - POLÍTICA EN MATERIA DE PRL**

**El Gobierno regulará las siguientes materias** (previa consulta a sindicatos y organizaciones empresariales):

- Requisitos mínimos de las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Limitaciones o prohibiciones en operaciones, procesos y exposiciones laborales a agentes que entrañen riesgos.
- Condiciones o requisitos especiales, como exigir adiestramiento o formación previa o la elaboración de un plan que contenga las medidas preventivas a adoptar.
- Procedimientos de evaluación de los riesgos, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva.
- Modos de organización, funcionamiento y control de los Servicios de Prevención.
- Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos considerados especialmente peligrosos.
- Procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales.

**LPRL - POLÍTICA EN MATERIA DE PRL****Actuación de las Administraciones públicas competentes en materia laboral:**

- Promover la prevención y el asesoramiento en salud laboral.
- Velar por el cumplimiento de la de la normativa sobre PRL y sancionar en caso de incumplimiento de la misma.

**Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria:**

- Establecimiento de los medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que realicen los servicios de prevención.
- Implantación de sistemas de información adecuados que permitan la elaboración de mapas de riesgos laborales y estudios epidemiológicos.
- Supervisión de la formación que en materia de prevención y promoción de la salud laboral deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención.
- Elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionadas con la salud de los trabajadores.

**LPRL - POLÍTICA EN MATERIA DE PRL**

**Órganos competentes en salud laboral:**



|                                                                                                                                  |                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| <b>Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo</b>                                                                      | Órgano de participación   |
| <b>Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo</b><br>(antes: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) | Órgano científico-técnico |
| <b>Inspección de Trabajo y Seguridad Social</b>                                                                                  | Órgano de inspección      |

**LPRL - POLÍTICA EN MATERIA DE PRL**

**Órganos competentes en salud laboral:**

- **Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:**
  - Órgano colegiado asesor de las Administraciones Públicas para formular políticas de prevención y participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.
  - Está integrada por un representante de cada CA y por igual número de miembros de la Administración General del Estado y, paritariamente con los anteriores, por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

## LPRL - POLÍTICA EN MATERIA DE PRL

### Órganos competentes en salud laboral:

- **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:**
  - Órgano científico-técnico especializado de la Administración General estatal.
  - Tiene como misión el análisis, estudio y mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en cooperación con los órganos autonómicos y organismo internacionales, mediante la realización de actividades de asesoramiento y apoyo técnico, formación, investigación, divulgación...

## LPRL - POLÍTICA EN MATERIA DE PRL

### Órganos competentes en salud laboral:

- **Inspección de Trabajo y Seguridad Social:**
  - Sistema de inspección para la vigilancia y control de la normativa sobre PRL.
  - Funciones:
    - Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre PRL, proponiendo sanciones en caso de infracción.
    - Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre esta materia.
    - Elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas relativas a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
    - Informar a la Autoridad Laboral sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales laborales mortales o especialmente graves.
    - Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los Servicios de Prevención.
    - Ordenar la paralización inmediata de trabajos ante la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

## LPRL - DERECHOS Y OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS

### Derecho a la protección frente a los riesgos laborales:



- Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz.
- El empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio.
- El empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa.
- El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos.
- El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no recaerá en modo alguno sobre los trabajadores.

## LPRL - DERECHOS Y OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS

### El empresario seguirá los siguientes principios de la acción preventiva:



- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona con miras a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención (incluyendo la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de factores ambientales).
- Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

**LPRL - DERECHOS Y OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS**

Habrán normas específicas sobre trabajos prohibidos a mujeres y menores, a personas que sufran ciertos defectos o dolencias físicas (epilepsia, vértigo, sordera...) o cualquier otra debilidad o enfermedad que pueda incrementar el riesgo para sí mismo o para sus compañeros de trabajo.

Se preverán las distracciones o imprudencias que pudiera cometer el trabajador.

Solo los trabajadores con formación adecuada podrán acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

**LPRL - DERECHOS Y OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS****Información:**

- El empresario adoptará las medidas necesarias para que los trabajadores reciban la información necesaria sobre:
  - Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
  - Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables.
  - Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en esta ley.

**Consulta:**

- El empresario consultará a los trabajadores y permitirá su participación.
- Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación.

### **LPRL - DERECHOS Y OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS**

#### **Formación de los trabajadores:**

- El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o equipos de trabajo.
- Esta formación se impartirá siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo o descontando las horas invertidas.
- Se impartirá mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos y siempre sin coste para el trabajador.

### **LPRL - PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA**

La PRL se integrará en el sistema general de gestión de la empresa, a través de la implantación y aplicación de un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales (PPRL)**.

Este PPRL incluirá la estructura organizativa, responsabilidades, funciones, procesos, procedimientos y recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos de la empresa.

#### **Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del PPRL:**

- Evaluación de riesgos laborales.
- Planificación de la actividad preventiva:
  - El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos, teniendo en cuenta la naturaleza de actividad, las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores que los desempeñan.
  - Si los resultados de la evaluación ponen de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará las acciones preventivas necesarias para eliminar, reducir o controlar tales riesgos.

**LPRL - MEDIDAS DE EMERGENCIA**

**El empresario deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar medidas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado, adecuadamente formado y con disponibilidad del material apropiado.**

**Cuando los trabajadores estén expuestos (o puedan estarlo) a un riesgo grave e inminente, el empresario:**

- Informará lo antes posible a los trabajadores afectados por dicho riesgo.
- Adoptará las medidas y dará las instrucciones necesarias (incluyendo si fuese necesario la interrupción de la actividad y el abandono inmediato del lugar de trabajo)
- Dispondrá lo necesario para que el trabajador que no pueda ponerse en contacto con su superior jerárquico adopte las medidas necesarias en caso de riesgo grave e inminente.

**LPRL - VIGILANCIA DE LA SALUD**

**El empresario garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.**

**Solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento**, salvo que se considere imprescindible, esté establecido por ley o el estado de salud pueda ser considerado un peligro en sí mismo (previo informe de los representantes de los trabajadores).

**Se respetará la intimidad y dignidad de la persona del trabajador:**

- Los resultados serán comunicados a los trabajadores afectados.
- Estos datos no podrán ser usados para discriminar o perjudicar al trabajador.
- El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a la autoridad sanitaria, sin que pueda facilitarse al empresario u otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador.

**LPRL - DOCUMENTACIÓN****El empresario elaborará y conservará a disposición de la autoridad laboral:**

- Plan de PRL.
- Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas de los mismos.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

En el momento de cese de la actividad, la empresa remitirá a la autoridad laboral la documentación señalada anteriormente.

El empresario notificará por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se produzcan con motivo del trabajo.

**LPRL - PROTECCIÓN DE CIERTOS TRABAJADORES****Protección de trabajadores temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal:**

- Disfrutarán del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que el resto de trabajadores.

**Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:**

- El empresario garantizará la protección de trabajadores especialmente sensibles, incluyendo aquellos que tengan reconocida una situación de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Estos trabajadores no serán empleados en puestos de trabajo que puedan suponer un especial riesgo.

**Protección de los menores:**

- Antes de incorporar a menores de 18 años o de modificar sus condiciones de trabajo, el empresario efectuará una evaluación de los puestos de trabajo y de sus riesgos.
- Se establecerán limitaciones para la contratación de menores en trabajos que tengan riesgos específicos.

**LPRL - PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD**

**Se evaluará el riesgo para trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente.**

**Si se revela un riesgo** para la trabajadora o el feto durante el embarazo o la lactancia, **el empresario adoptará las medidas necesarias** para evitar la exposición a dicho riesgo, modificando las condiciones o el tiempo de trabajo.

Cuando resulte necesario, se incluirá la posibilidad de la no realización de trabajo nocturno ni de trabajo a turnos.

**Cuando la adaptación de las condiciones/tiempo de trabajo no sea posible o suficiente**, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del INSS o de las Mutuas y el informe del médico del SNS que asista a la mujer, **esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado**. Este cambio de puesto o función durará hasta que el estado de la mujer permita su reincorporación al puesto original.

El empresario determinará, previa consulta con los representantes de los trabajadores cuáles son esos puestos de trabajo exentos de riesgos para estas trabajadoras.

**LPRL - PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD**

**Si no existe un puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría**, si bien tiene derecho a las retribuciones de su puesto de origen.

Si el cambio de puesto no es posible podrá declararse el paso de la trabajadora a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia.

**Las embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración**, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de realización dentro de la jornada de trabajo.

**LPRL - OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PRL**

**Corresponde a cada trabajador velar**, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, **por su propia seguridad y salud en el trabajo y por las de otras personas** a las que pueda afectar su actividad profesional, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

**LPRL - OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PRL****Los trabajadores deberán:**

- Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y cualquier otro medio con el que desarrollen su actividad.
- Usar correctamente los equipos de protección facilitados por el empresario y cualquier otro dispositivo de seguridad existente.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención o al servicio de prevención de cualquier situación que a su juicio entrañe un riesgo.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras y sin riesgos.

**El incumplimiento de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral o falta** (en caso de que exista un régimen disciplinario).

#### LPRL - CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

##### **El empresario deberá consultar a los trabajadores las decisiones relativas a:**

- Planificación y organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a las consecuencias que pueda tener para la seguridad y salud de los trabajadores.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- Los procedimientos de información y documentación.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos significativos con la seguridad y salud de los trabajadores.

#### LPRL - CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

##### **Derechos de participación y representación:**



- Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la PRL.
- Los Comités de Empresa, los Delegados de Personal y los representantes sindicales velarán por los intereses de los trabajadores en materia de PRL
- En las empresas o centros que cuenten con 6 o más trabajadores, la participación se canalizará a través de sus representantes (Delegados de Personal).

**LPRL - CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES****Delegados de Prevención:**

- Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en PRL.
- Serán designados por y entre los representantes del personal (Delegados de Personal).

| Número de trabajadores | Delegados de Prevención | Comité de Seguridad y Salud |
|------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| 1-5                    | NO                      | NO                          |
| 6-49                   | 1                       |                             |
| 50-100                 | 2                       | SÍ                          |
| 101-500                | 3                       |                             |
| 501-1000               | 4                       |                             |
| 1001-2000              | 5                       |                             |
| 2001-3000              | 6                       |                             |
| 3001-4000              | 7                       |                             |
| >4000                  | 8                       |                             |

**LPRL - CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES****Delegados de Prevención:****Son competencias de los Delegados de Prevención:**

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Procurar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa de PRL.
- Ser consultados por el empresario antes de tomar decisiones que puedan tener repercusiones sobre seguridad y salud de los trabajadores.
- Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de PRL.

### LPRL - CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

#### Delegados de Prevención están facultados para:

- Acompañar a técnicos en las evaluaciones preventivas y a inspectores de Trabajo.
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo (pero garantizando la confidencialidad de los datos de los trabajadores).
- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores, pudiendo presentarse incluso fuera de su jornada laboral en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos. Podrán emitir informe sobre estos hechos en un plazo de 15 días.
- Recibir del empresario información de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo y hablar con los trabajadores durante su jornada siempre que no alteren el desarrollo del proceso productivo.
- Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo.
- Proponer medidas al empresario y al Comité de Seguridad y Salud.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción de acuerdo de paralización de actividades.

### LPRL - CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

#### Comité de Seguridad y Salud:



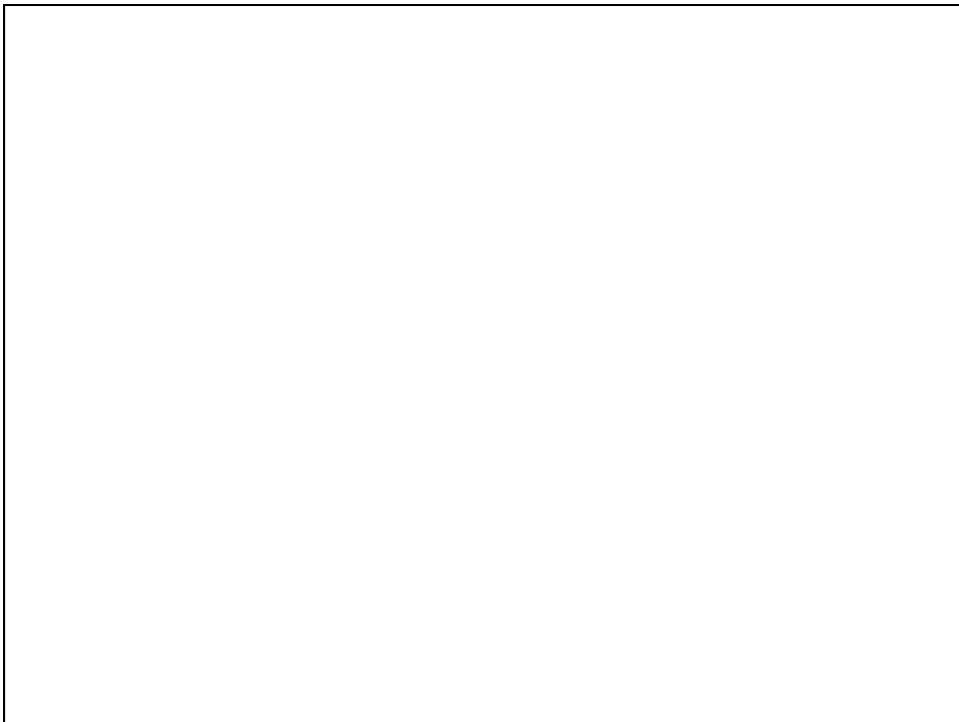
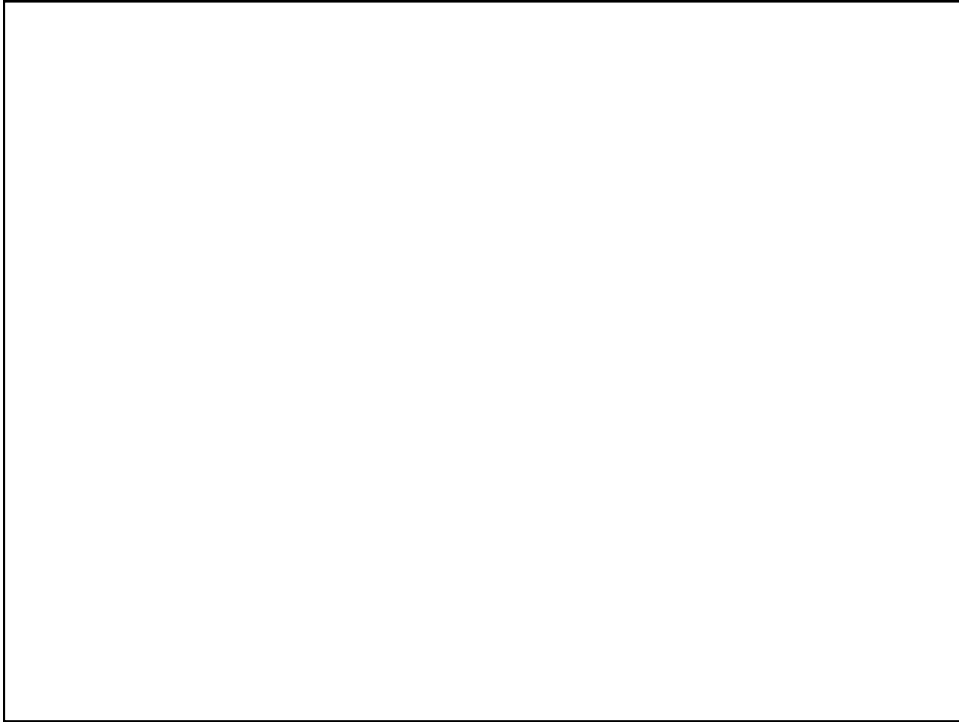
- **Es el órgano paritario y colegiado de participación** destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de PRL.
- **Se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo con  $\geq 50$  trabajadores.**
- **Estará formado por los Delegados de Prevención y por el empresario (y/o sus representantes)** en número igual al de los Delegados de Prevención.
- Se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.
- **Competencias:**
  - Participar en la elaboración, ejecución y evaluación de los programas de PRL.
  - Promover iniciativas y mejoras sobre prevención de riesgos.

**LPRL - CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES****Comité de Seguridad y Salud está facultado para:**

- Conocer directamente la situación relativa a la PRL en el centro de trabajo, para lo que realizará las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuantos documentos e informes sean necesarios relativos a las condiciones de trabajo y los procedentes del servicio de prevención.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores para conocer sus causas y proponer medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

**LPRL - CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES****Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:**

- Los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas de prevención adoptadas por el empresario no son suficientes.
- Cuando un inspector de Trabajo y Seguridad Social realice una visita a un centro, avisará al empresario, al Comité de Seguridad y Salud, a los Delegados de Prevención o (en su ausencia) a otros representantes de los trabajadores, para que lo acompañen durante la inspección.
- Se cubrirá el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y SS y se notificará del resultado de la visita y las medidas adoptadas al empresario y a los Delegados de Prevención.



### PRINCIPALES RIESGOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN EN INSTITUCIONES SANITARIAS

La salud laboral puede definirse (por analogía con la definición de salud de la OMS) como el estado de bienestar físico, psíquico y social del trabajador.

El objetivo será mejorar la calidad de vida y de las condiciones de trabajo para evitar que la salud del hombre se vea afectada por las condiciones que él mismo creó.

**Peligro:** fuente o situación con capacidad de producir daños personales (lesiones), materiales y/o ambientales.

**El ambiente de trabajo se divide en:**

- **Ambiente orgánico:**
  - Factores mecánicos: elementos móviles, cortantes, punzantes...
  - Factores físicos: radiaciones, condiciones termohigrométricas, ruido, vibraciones, presión atmosférica, iluminación...
  - Factores químicos: contaminantes sólidos, líquidos y gaseosos.
  - Factores biológicos: microorganismos.
- **Ambiente psicológico:** problemas por la monotonía, estrés, inadaptación...
- **Ambiente social:** sistemas de mando, política de salarios, sistemas de ascenso, mobbing, burnout...

### PRINCIPALES RIESGOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN EN INSTITUCIONES SANITARIAS

**Siempre es mejor el enfoque preventivo que el curativo** (actuar antes de que se pierda la salud).

#### Clasificación de las técnicas de prevención:

- **Técnicas médicas de prevención:**
  - Reconocimientos médicos preventivos: chequeos de salud individuales para detectar precozmente las alteraciones en la salud de los trabajadores.
  - Tratamientos médicos preventivos: potenciar la salud de ciertos trabajadores mediante vacunas, tratamientos vitamínicos, dietas especiales...
  - Selección profesional: intentar orientar la asignación de puestos y trabajadores de forma adecuada según criterios de salud laboral.
  - Educación sanitaria: aumentar los conocimientos sobre hábitos saludables.
- **Técnicas no médicas de prevención:**
  - Seguridad del Trabajo: prevenir accidentes laborales.
  - Higiene del trabajo: prevenir enfermedades profesionales.
  - Ergonomía: prevenir la fatiga mediante la adaptación del ambiente al trabajador.
  - Psicosociología: prevención de problemas psicosociales.
  - Formación: crear hábitos de actuación correctos en el trabajo.
  - Política social: actuar sobre el ambiente social (x ej. legislando).

**AMBIENTE FÍSICO****Incluye:**

- Temperatura.
- Humedad.
- Ventilación.
- Iluminación.
- Ruido.
- Espacio.

Las condiciones mínimas de estos factores vienen en los anexos del RD 486/1997 y del RD 286/2006 (ruido).

**TEMPERATURA**

La temperatura ideal de los locales depende del tipo de actividad y de las condiciones ambientales.

- Trabajos sedentarios (oficinas): 17-27°C.
- Trabajos ligeros: 14-25°C.
- Trabajos con acusado esfuerzo muscular: 12-15°C.
- Quirófano: 20-24°C.

**HUMEDAD**

La humedad se mide como la cantidad de vapor de agua disuelto en el aire. El porcentaje debe situarse entre el 30 y el 70% (40-60% en quirófano).

**VENTILACIÓN**

Se incluirán mecanismos de suministro de gas fresco en ambientes cerrados o de escasa ventilación (inyectores de aire, extractores de gases...).

**La renovación total del aire será:**

- **Trabajos sedentarios: 6 veces/h**
- **Trabajos con sobreesfuerzos: 10 veces/h**

**La renovación mínima del aire de los locales de trabajo, será de 30 m<sup>3</sup> de aire limpio por hora y trabajador** en el caso de trabajos sedentarios en ambientes no calurosos ni contaminados por humo de tabaco (y de 50 m<sup>3</sup> por hora y trabajador en el resto).

Concentración de **CO**: menor de 1 parte por 10.000.

Concentración de **CO<sub>2</sub>**: menor de 50 partes por 10.000.

**VENTILACIÓN**

**Se evitará cualquier corriente de aire molesta** (velocidad de aire >15 m/s).

**Los trabajadores no deberán estar expuestos de forma frecuente o continuada a corrientes de aire cuya velocidad exceda los siguientes límites:**

- Trabajos en ambientes no calurosos: 0,25 m/s.
- Trabajos sedentarios en ambientes calurosos: 0,5 m/s.
- Trabajos no sedentarios en ambientes calurosos: 0,75 m/s.

**El límite de las corrientes de aire acondicionado** será de 0,25 m/s en el caso de trabajos sedentarios y 0,35 m/s en los demás casos.

## ILUMINACIÓN

### Conviene analizar:

- Nivel de iluminación del punto de trabajo.
- Tipo de tarea a realizar.
- Contraste entre los objetos a manipular y el entorno.
- La edad del trabajador.
- Disposición de las fuentes de luz (luminarias).

### Indicaciones para una correcta iluminación:

- Las luminarias deberán equiparse con difusores para impedir la visión directa de la lámpara/bombilla.
- El ángulo de visión será superior a los 30º respecto a la horizontal.
- La situación de las luminarias evitará que la reflexión sobre la superficie de trabajo coincida con el ángulo de visión (evitar reflejos).
- Si se dispone de luz natural, se procurará que las ventanas dispongan de elementos de protección regulables que impidan el deslumbramiento y el calor.
- Siempre que sea posible se utilizará la luz natural como iluminación general.
- Sobre el punto de trabajo se utilizará iluminación artificial (para poder regularla).
- Se intensificará la iluminación en áreas de mantenimiento, lugares de tránsito con riesgo de caídas, escaleras, salidas de emergencias...

## ILUMINACIÓN

### Niveles mínimos de intensidad de la iluminación:

3. Los niveles mínimos de iluminación de los lugares de trabajo serán los establecidos en la siguiente tabla:

| Zona o parte del lugar de trabajo (*) | Nivel mínimo de iluminación (lux) |
|---------------------------------------|-----------------------------------|
| Zonas donde se ejecuten tareas con:   |                                   |
| 1.º Bajas exigencias visuales         | 100                               |
| 2.º Exigencias visuales moderadas     | 200                               |
| 3.º Exigencias visuales altas         | 500                               |
| 4.º Exigencias visuales muy altas     | 1000                              |
| Áreas o locales de uso ocasional      | 50                                |
| Áreas o locales de uso habitual       | 100                               |
| Vías de circulación de uso ocasional  | 25                                |
| Vías de circulación de uso habitual   | 50                                |

(\*) El nivel de iluminación de una zona en la que se ejecute una tarea se medirá a la altura donde ésta se realice; en el caso de zonas de uso general a 85 cm. del suelo y en el de las vías de circulación a nivel del suelo

Estos niveles se duplicarán en zonas de alto de riesgo de accidentes, caídas...

## RUIDO

**Ruido = sonido molesto no deseado.**

La exposición al ruido suele medirse como nivel de exposición pico ( $L_{pico}$ ) y nivel de exposición diario equivalente ( $L_{Aeq,d}$ ).

- **Valores límite de exposición:**
  - $L_{Aeq,d} = 87 \text{ dB}$
  - $L_{pico} = 140 \text{ dB}$
- **Valores de exposición que dan lugar a una acción:**
  - $L_{Aeq,d} = 80 - 85 \text{ dB}$
  - $L_{pico} = 135 - 137 \text{ dB}$

Se considera que puede provocar **disconfort entre 55-65 dB**.

**El riesgo de hipoacusia aparece a partir de los 80-85 dB**, por lo que a partir de esa cifra se utilizarán protectores auditivos individuales (opcionales a los 80 dB y obligatorios a los 85 dB).

**Riesgo de rotura de tímpano por encima de 150-160 dB.**

## ESPACIO

Los edificios y locales de trabajo deberán poseer estructura y solidez apropiadas.

**Medidas de espacio:**

- **3 m de altura desde el piso al techo (reducible a 2,5 m).**
- **2 m<sup>2</sup> de superficie libre por trabajador.**
- **10 m<sup>3</sup> (no ocupados) de volumen por trabajador.**

Las aberturas o desniveles que supongan un riesgo de caída se protegerán con barandillas de 90 cm de altura.

**La anchura mínima de puertas exteriores será 80 cm y la de pasillos 1 metro.**

Las rampas tendrán una pendiente máxima del 12% cuando su longitud sea menor de 3 m, 10% si miden 3-10 m y 8% si miden más de 10 m.

**ESPACIO**

Las escaleras tendrán una anchura mínima de 1 metro, excepto las de servicio (55 cm).

Solo podrá haber escaleras de caracol si son de servicio.

Los escalones de las escaleras que no sean de servicio tendrán una huella de 23-36 cm y una contrahuella de 13-20 cm (y todos ellos con las mismas dimensiones).

**Los lugares de trabajo de más de 50 trabajadores deberán disponer de un local destinado a los primeros auxilios** y otras posibles atenciones sanitarias. También deberán disponer del mismo los lugares de trabajo de más de 25 trabajadores para los que así lo determinen las autoridades laborales.

Los locales de primeros auxilios dispondrán, como mínimo, de botiquín, camilla y una fuente de agua potable. Estarán próximos a los puestos de trabajo y serán de fácil acceso para las camillas.

**ACCIDENTES DE RIESGO BIOLÓGICO****Clasificación de los contaminantes:**

- Contaminantes químicos: sustancias que durante su fabricación, manejo, uso... pueden incorporarse al aire en forma de polvo, humo, gas o vapor.  
Posibles efectos: irritante, corrosivo, asfixiante, tóxico.
- Contaminantes físicos: ruido, vibraciones, calor, frío, radiaciones..
- Contaminantes biológicos: microorganismos que pueden provocar enfermedad (infección, alergia o toxicidad).
  - Organismos vivos: microorganismos y parásitos.
  - Derivados animales: pelos, plumas, excrementos, larvas, enzimas...
  - Derivados vegetales: polen, madera, micotoxinas, polvo vegetal...

**Los accidentes de riesgo biológico están regulados por el RD 664/1997.**

**Principales vías de entrada:**

- Respiratoria.
- Digestiva (fecal-oral).
- Dérmica.
- Parenteral.

### **ACCIDENTES DE RIESGO BIOLÓGICO**

#### **Medidas de prevención:**

- Inmunización activa (vacunas).
- Medidas generales/universales de prevención (lavado de manos, uso de guantes, eliminación segura de residuos cortantes/punzantes, actuar como si todos los sujetos fuesen potencialmente transmisores de enfermedades infecto-contagiosas).
- Cubrir heridas y lesiones de las manos con apósito impermeable.
- Realizar lavado de manos.
- No comer, beber ni fumar en el área de trabajo.
- No debe realizarse pipeteo con la boca.

### **ACCIDENTES DE RIESGO BIOLÓGICO**

#### **Actuación ante un accidente (aunque cada centro tiene su protocolo específico):**

- Notificar rápidamente el suceso al jefe más inmediato y comentárselo al paciente.
- No favorecer el sangrado (controvertido).
- Lavar herida con agua y jabón
- Aplicar antiséptico (betadine o clorhexidina). No usar lejía.
- Si ha existido contacto con las mucosas, lavar con solución salina.
- Cubrir el volante de notificación lo más completo posible.
- Extraer sangre al trabajador y a la fuente (previo CI).
- Acudir con el volante y el nombre del paciente a la Unidad de PRL.
- En la Unidad de PRL se cubrirá un impreso y se comprobará el calendario vacunal.
- Se administrarán las vacunas que falten, se tramitará el volante al Servicio de Personal y se estudiará el caso por si fuese preciso administrar fármacos como profilaxis post-exposición.

**ACCIDENTES DE RIESGO BIOLÓGICO****Se solicitarán los siguientes marcadores:**

- Caso fuente: HbsAg, VIH, VHC.
- Trabajador accidentado: HbsAg, AntiHbc, AntiHbs, VIH, VHC, GOT, GPT, GGT.  
(si la fuente es VHC (+) solicitar también RNA-VHC)

**Repetir analítica al accidentado a las 6 semanas, 3, 6 y 12 meses si la fuente es positiva para VHB, VHC y/o VIH o desconocida.**

**Se valorará individualmente la necesidad de profilaxis post-exposición.**

**SEGURIDAD ELÉCTRICA**

La instalación eléctrica evitará en lo posible los riesgos de incendio y explosión.

**Normas básicas de seguridad:**

- Revisar periódicamente las instalaciones por un experto.
- Solo realizarán trabajos en las instalaciones eléctricas personas con la formación adecuada.
- Utilizar EPIs (guantes, banquetas, alfombras aislantes...).
- Vigilar cables, aislamientos y conexiones.
- Utilizar conexiones normalizadas.

### SEGURIDAD CONTRA INCENDIOS

**Fuego** = combustión con emisión de calor acompañado de humo y/o llamas.

**Incendio** = fuego incontrolado con riesgo para bienes y personas.

#### La combustión requiere de 4 elementos:

- Combustible (material que se oxida).
- Comburente (elemento oxidante, como el oxígeno).
- Energía de activación (habitualmente calor de ignición).
- El calor generado que retroalimenta la combustión (reacción en cadena).

#### La extinción de un incendio consiste en eliminar alguno de esos 4 elementos:

- Eliminar el combustible.
- Eliminar el comburente (generalmente cubriendo el combustible -sofocación-).
- Enfriar (generalmente con agua).
- Eliminar la reacción en cadena (con ciertos productos químicos).

### SEGURIDAD CONTRA INCENDIOS

#### Clases de fuego:

- Clase A: materiales sólidos generalmente orgánicos cuya combustión forma brasas. (madera, papel, tela, cartón, paja, plásticos, caucho...).
- Clase B: fuegos de líquidos o sólidos licuables. (gasolina, petróleo, alcohol, alquitrán, parafinas, grasas, ceras...).
- Clase C: Fuegos de gases. (acetileno, butano, propano, gas natural, gas ciudad, hidrógeno, propileno...).
- Clase D: Fuegos de metales. (aluminio, magnesio, sodio, potasio...).
- Clase E: fuego en presencia de tensión eléctrica superior a 25 KV.
- Clase F o K: fuegos derivados de la utilización de ingredientes para cocinar como aceites y grasas vegetales o animales.

## SEGURIDAD CONTRA INCENDIOS

### Extintores:

Aparatos para la extinción de incendios mediante la proyección de un agente extintor por acción de un gas propulsor (que suele ser CO<sub>2</sub> o nitrógeno).

- Carga: masa del agente extintor.
- Tiempo de funcionamiento: período que dura la proyección del agente extintor si se abre totalmente la válvula.
- Alcance medio: distancia medida en el suelo desde el orificio de proyección al centro del lugar donde cae el agente extintor.

Los extintores portátiles manuales pesan un máximo de 20-23 kg. Los hay más grandes y pesados para llevar a la espalda (portátiles dorsales) o montados sobre estructuras con ruedas.

## SEGURIDAD CONTRA INCENDIOS

### Contenido del extintor (agente extintor):

- Agua: apaga por enfriamiento. Eficaz para fuegos sólidos (clase A). Más eficaz si el agua es pulverizada.
- Espuma: apaga por sofocación (y algo de enfriamiento). Para clases A y B.
- CO<sub>2</sub>: se proyecta en forma de copos blancos (nieve carbónica). Apaga por sofocación (y algo de enfriamiento). Para clases A y B.
- Polvos químicos secos: paralizan la reacción en cadena.
  - Sales de sodio y potasio: clases B y C.
  - Fosfato de amonio (polvo polivalente): clases A, B y C.
- Derivados hidrocarburos halogenados: hoy retirados de servicio.
- Acetato de potasio: para clase K (grasas de cocina).

Para los aparatos eléctricos (clase E), se usa halón (hoy retirado por su efecto sobre la capa de ozono), hidrofluorocarbonos (trifluorometano) o mezclas de argón y nitrógeno (argonite, inergén...).

**SEGURIDAD CONTRA INCENDIOS****Uso del extintor:**

- Retirar seguro (normalmente tirando de una anilla o solapa).
- Algunos extintores tienen el gas impulsor en una botella anexa que hay que abrir.
- Abrir la válvula o pistola, para proyectar el agente extintor por la boquilla difusora.
- Dirigir el agente extintor hacia la base de las llamas más próximas moviendo el chorro en zig-zag y avanzando a medida que las llamas se van apagando.
- Actuar a favor de viento para que evitar el humo, que nos quememos o que las llamas reaviven las zonas ya apagadas.
- En fuegos de líquidos o de sólidos granulados no dirigir el chorro directamente para evitar que el combustible se esparza.
- Tras cada uso de un extintor, aunque no lo hayamos agotado, se debe recargar.

**SEGURIDAD CONTRA INCENDIOS****Otros sistemas de seguridad contra incendios (instalaciones fijas):**

- Sistemas de columna seca: sistema para acoplamiento de mangueras para uso exclusivo de bomberos.
- Sistema de hidrantes exteriores.
- Sistemas de boca de incendio equipada.
- Sistemas de extinción por rociadores automáticos (sprinklers): cada uno de ellos cubre una superficie de 9-16 m<sup>2</sup>.

### SEGURIDAD CONTRA INCENDIOS

#### Consignas a seguir en caso de incendio:

- Llamar lo más rápido posible a los bomberos (112 o 080).
- Conservar la calma y actuar con rapidez.
- Cortar el sistema eléctrico (si no se puede, evitar usar chorros de agua).
- Alejar a toda persona sin función concreta en las labores de extinción.
- Antes de iniciar la evacuación, pensar en las posibles salidas.
- Si se va a intentar extinguir el fuego, situarse entre este y la salida.
- Atacar el fuego por la base.
- Antes de abrir la puerta de una habitación incendiada, tocar con la palma de la mano y, si está muy caliente, no abrir y alejarse.
- Si se abre la puerta de una habitación incendiada, hacerlo pegado a la pared, nunca de frente.
- El calor tiende a dilatar las puertas blindadas, bloqueándolas.
- En fuegos eléctricos o de líquidos, no intentar apagar con agua.

### SEGURIDAD CONTRA INCENDIOS

#### Consignas a seguir en caso de incendio:

- No usar ascensor (por riesgo de asfixia y de caída).
- Para evacuar un edificio, usar la escalera, de manera pausada y con la espalda pegada a la pared.
- Si se prenden las ropas, tirarse al suelo y rodar.
- Si se prende el pelo, meter la cabeza en agua.
- Al huir del fuego, ir cerrando las puertas y ventanas que nos vayamos encontrando.
- Si estás atrapado en una habitación:
  - Cerrar todas las puertas.
  - Tapar con trapos (idealmente húmedos) las rendijas de puertas y ventanas.
  - Hacerse ver a través de los cristales, agitando una tela.
- Si estás en un distribuidor de habitaciones, entrar en la habitación que dé a la calle o patio más ancho.
- Valorar meterse en el cuarto de baño y mojar el entorno.
- Otra opción es meterse en una habitación que tenga una pared maestra y ubicarse cerca de la misma.

### PLAN DE EMERGENCIA O AUTOPROTECCIÓN

Regulado por el **RD 393/2007**.

Esta norma establece las **normas para elaborar acciones destinadas a dar respuesta adecuada ante posibles situaciones de emergencia** en distintos tipos de centros (entre ellos los sanitarios).

Las emergencias/catástrofes pueden tener origen:

- Extrahospitalario.
- Intrahospitalario: amenaza de bomba, incendio, fenómenos naturales, fallo de servicios...

**Corresponde al Director Gerente y al Comité General del hospital:**

- Elaborar el Plan de Emergencia del hospital.
- Coordinar este Plan con los demás servicios públicos.
- Ensayar periódicamente planes y simulacros para distintas posibles emergencias.
- Responsabilizarse de la formación y entrenamiento del personal del centro en esta materia.

### PLAN DE EMERGENCIA O AUTOPROTECCIÓN

**Clasificación de las alertas ante una situación catastrófica:**

- Alerta Verde: mínima interferencia con la actividad normal.

Se moviliza parte del personal que está de servicio.

- Alerta Amarilla: se prepara el hospital para recibir un alto número de víctimas. El hospital estará dotado de todo su personal y se prepararán salas de recepción y áreas de críticos.

- Alerta Roja: grave catástrofe. Se alerta también a trabajadores que se encuentren fuera de servicio.

**PLAN DE EMERGENCIA O AUTOPROTECCIÓN****Evacuación de un hospital:**

El objetivo será rescatar al mayor número de enfermos posible.

Existen varias **modalidades**:

- Camillas y sillas de ruedas: cómodo pero precisa vías de evacuación amplias y no es operativo en caso de evacuación vertical (escaleras).
- Levantamiento (en brazos): rápido y relativamente cómodo.
- Arrastre (con silla, con colchón, arrastre directo...): el arrastre tiene la ventaja de que aprovecha la capa de aire inferior, que es la que permanece respirable en un incendio durante más tiempo.

**Orden de evacuación:**

- 1º: enfermos ambulantes.
- 2º: enfermos no ambulantes más alejados de la salida.
- 3º: enfermos no ambulantes más cercanos a la salida.

## ERGONOMÍA

### Ciencia que estudia:

- **La adaptación del trabajo al hombre.**
- **La carga de trabajo** (requerimientos psico-físicos a los que está sometido un trabajador).

**La tendencia es a una mayor carga mental y menor carga física.**

**El principal riesgo ergonómico hospitalario es la manipulación de pacientes.**

## ERGONOMÍA

### Carga:

- Cualquier objeto susceptible de ser movido y que pese más de 3 kg.

### Manipulación de cargas:

- Cualquier operación de transporte o sujeción de carga (levantamiento, colocación, empuje, tracción y desplazamiento).
- Se recomienda no sobrepasar cargas de 25 kg (pero dependerá de la posición de la carga con respecto al cuerpo).

### Agarres de la carga:

- Agarre bueno: cuando la carga dispone de asas adecuadas que mantienen las muñecas en posición neutra.
- Agarre regular: asas no óptimas, cargas sin asas que permiten sujetarlas flexionando la mano 90º alrededor de la carga.
- Agarre malo: resto de agarres.

### Manipulación de enfermos:

- Manipulación manual de un paciente en la que interviene el esfuerzo humano de forma directa o indirecta.

## **ERGONOMÍA**

### **Mecánica corporal:**

- Uso coordinado y eficaz del sistema musculoesquelético con el fin de lograr el movimiento y mantener el equilibrio de tal forma que la fatiga sea mínima y se prevengan posibles lesiones.
- En muchas ocasiones no es apropiada y es muy difícil de corregir, debido a su naturaleza inconsciente basada en un aprendizaje erróneo previo.

### **Beneficios de una adecuada mecánica corporal:**

- Aumento del bienestar del paciente y del trabajador.
- Prevención de accidentes para paciente y trabajador.
- Disminución de la fatiga.

## **ERGONOMÍA**

### **Reglas elementales de la mecánica corporal:**

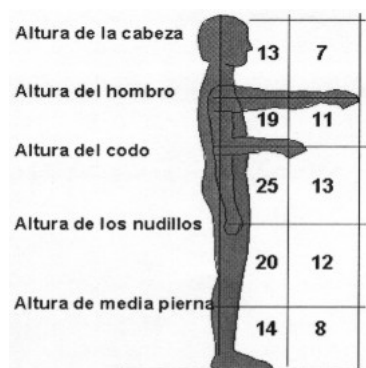
- Si el objeto es pesado o de difícil sujeción, solicitar ayuda.
- Cuanto más pesado, mayor esfuerzo se requerirá.
- Cuanto más dura un esfuerzo, más cansancio. Por ello conviene realizar pausas y cambios en el ritmo de trabajo.
- Si es posible, automatizar procesos o usar ayudas mecánicas para evitar la manipulación manual de cargas.
- Situar los pies lo más cerca posible del peso a levantar.
- Aproximar la carga al cuerpo.
- Si las piernas están flexionadas, incorporarse haciendo el esfuerzo con los MMII.
- Para un esfuerzo, usar la mayor cantidad posible de músculos y los más fuertes.
- Buscar apoyos.
- Suele entrañar más riesgo levantar un objeto que tirar/girar/empujar/moverlo.
- No girar o torcer el tronco cuando se está moviendo un peso. Mover los pies.

## ERGONOMÍA

### Reglas elementales de la mecánica corporal:

- Usar calzado adecuado con suela de goma.
- Usar el peso del cuerpo a favor del movimiento a realizar.
- Agacharse con la espalda recta en vez de doblar la cintura para levantar objetos pesados o voluminosos.
- No levantar objetos con brusquedad ni dando tirones.
- Retirar objetos que entorpezcan la actividad.
- Trabajar a la altura adecuada.
- Separar los pies para aumentar la base de sustentación.
- Contraer músculos glúteos y abdominales para estabilizar la pelvis durante la manipulación de cargas.
- Mover la carga manteniéndola lo más próxima posible al cuerpo.

## ERGONOMÍA



Cargas máximas (kg) en función de la posición con respecto al cuerpo.



## ERGONOMÍA - UTILIZACIÓN DE PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS (PVD)

Se consideran trabajadores usuarios de PVD aquellos que superan 4 horas al día o 20 horas semanales de trabajo efectivo con PVD.

### Principales problemas asociados a su uso:

- Fatiga visual: asociada a reflejos, parpadeos, mala definición de la imagen...
- Trastornos musculoesqueléticos: por el mantenimiento de posturas estáticas prolongadas o inadecuadas, movimientos repetitivos, uso intensivo de teclado/ratón.
- Fatiga mental: por mala organización del trabajo, escasa soltura en el manejo de las aplicaciones informáticas...

### Colocación de la pantalla:

- Distancia superior a 40 cm respecto a los ojos y a una altura tal que pueda ser visualizada junto con el teclado dentro del espacio entre la horizontal y una línea a 60° por debajo de la misma.

### Teclado:

- Será inclinable (0-25°) e independiente de la pantalla, mate (para evitar reflejos), La tercera fila estará a una altura menor de 3 cm sobre la superficie de la mesa.

**Asiento:** será estable y regulable en altura. Se podrá disponer de reposapiés.

### ERGONOMÍA - UTILIZACIÓN DE PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS (PVD)



### ERGONOMÍA - RIESGOS PSICOSOCIALES

**La organización del trabajo afecta a las personas a través de:**

- Procesos emocionales (sentimientos de ansiedad, tristeza, alienación, apatía...).
- Procesos cognitivos (dificultad para concentrarse, tomar decisiones, creatividad...).
- Procesos del comportamiento (abuso de alcohol y tabaco; consumo de drogas; actitudes y conductas violentas; asunción de riesgos innecesarios...).
- Procesos fisiológicos (reacciones neuroendocrinas).

## ERGONOMÍA - RIESGOS PSICOSOCIALES

### Son consecuencia de la exposición a riesgos psicosociales:

#### - **Agotamiento psíquico (Burnout):**

Tipo de tensión que ocurre en trabajadores que realizan su trabajo con otras personas. El trabajador ve defraudadas sus expectativas y encuentra dificultades para poner en práctica sus ideas sobre el trabajo.

#### - **Acoso laboral (Mobbing):**

Ataque emocional que comienza cuando un individuo se convierte en el objetivo de comportamientos hostiles de forma sistemática por una o más personas de su grupo de trabajo al menos una vez a la semana durante 6 meses.

## ERGONOMÍA - RIESGOS PSICOSOCIALES

### Cómo manejar la tensión (recomendaciones del SERGAS):

- **El objetivo consiste en disponer en cada momento del nivel de tensión útil para afrontar los retos.**

#### - **Técnicas:**

- Descargar la tensión mediante técnicas de relajación o actividades relajantes.
- Afrontar las situaciones de la vida analizándolas, priorizando y decidiendo la mejor alternativa de acción.
- Pensar distinto para sentirse mejor. A veces la tensión es producida por nuestra forma de ver las cosas. Es mejor pensar en positivo.
- Gozar de la vida introduciendo pequeñas cosas o momentos que nos generen placer, alegría o tranquilidad.
- Apoyarnos en la gente. Contar nuestras preocupaciones y pedir ayuda.
- Vida saludable: alimentarse bien, evitar estimulantes, descansar, realizar ejercicio físico (el deporte es muy eficaz para reducir la tensión).

## VIOLENCIA DE GÉNERO

### Definición:

- **Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino**, atentando contra la integridad, dignidad y libertad de las mujeres.
- **Violencia dirigida hacia las mujeres por el simple hecho de serlo.**
- **Es la manifestación más brutal de la desigualdad entre hombres y mujeres.**
- **Se produce en todos los países, culturas, clases sociales y niveles culturales.**

## VIOLENCIA DE GÉNERO

### Causas:

- **La violencia de género es una manifestación de la discriminación y la desigualdad de las mujeres y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.**
- El factor determinante es la relación de desigualdad entre hombres y mujeres y la existencia de una “cultura de la violencia” como medio para resolver conflictos.
- La violencia contra las mujeres es **estructural** (la relación de superioridad de los hombres sobre las mujeres está presente en toda la sociedad y se aprende durante el proceso de socialización) e **instrumental** (la violencia sirve para afianzar el dominio de los hombres sobre las mujeres).
- La **Teoría del Ciclo de la Violencia de Leonor Walker** establece tres fases:
  - Acumulación de tensión: hostilidad creciente y sin motivo aparente.
  - Explosión o agresión: agresión física/psicológica/sexual.
  - Calma o reconciliación o “luna de miel”: el hombre muestra arrepentimiento y manipulación afectiva para evitar que la relación se rompa. Con el tiempo suele desaparecer esta fase.

**VIOLENCIA DE GÉNERO****Normativa:**

- Ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley (gallega) 11/2007 para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género.

**VIOLENCIA DE GÉNERO - LO 1/2004****Violencia de género:**

- Todo acto de violencia física y psicológica, incluyendo las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercida sobre las mujeres (o sus familiares o allegados menores de edad) por parte de su cónyuge o quien esté o haya estado ligado por relaciones similares de afectividad (incluso sin convivencia).
- Un varón en ningún caso puede considerarse víctima de violencia de género (salvo como hijo o allegado de la mujer).
- La violencia entre los que forman una pareja del mismo sexo suele considerarse violencia “intragénero”, por lo que no se les aplica esta normativa.

**VIOLENCIA DE GÉNERO - LO 1/2004****Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género:**

- Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.
- Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.
- Derechos de las funcionarias públicas.
- Derechos económicos (ayudas sociales y reparación).
- Derecho a la atención sanitaria:
  - El Sistema Público de Salud garantizará a las mujeres víctimas de violencia de género (así como a sus hijos e hijas) el derecho a la atención sanitaria (especialmente psicológica y psiquiátrica) y al seguimiento de su estado de salud hasta su total recuperación en lo referente a la sintomatología o secuelas derivadas de la situación de violencia.
  - Los servicios sanitarios contarán con psicólogos infantiles para la atención a los hijos e hijas menores.
  - Se tomarán medidas específicas en relación con mujeres víctimas de violencia de género con discapacidad, enfermedad mental, adicciones...
  - Todo esto garantizando la privacidad e intimidad de las mujeres.

**VIOLENCIA DE GÉNERO - LO 1/2004****Medidas de sensibilización en el ámbito sanitario:**

- Las Administraciones sanitarias, en el seno del CITSNS, promoverán e impulsarán actuaciones de los profesionales sanitarios para la detección precoz de la violencia de género y propondrán las medidas que estimen necesarias. Se constituirá una Comisión contra la Violencia de Género en el seno del CITSNS.
- Se desarrollarán programas de sensibilización y formación continuada del personal.
- Las Administraciones educativas incorporarán contenidos referentes a la violencia de género en licenciaturas, diplomaturas y programas de especialización de las profesiones sociosanitarias.
- Se establecerán sistemas de registros de casos.
- Los agresores que lo soliciten, podrán incorporarse a programas específicos de reeducación.

**VIOLENCIA DE GÉNERO - LEY 11/2007****Violencia de género:**

- **Cualquier acto violento o agresión, basado en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres, que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si ocurre en el ámbito público como en la vida familiar/privada.**
- **Se incluye también la violencia vicaria:** homicidio, asesinato o cualquier otra forma de violencia ejercida sobre las hijas o hijos o cualquier otra persona estrechamente unida a la mujer, por parte de quien sea o haya sido cónyuge (o relación análoga de afectividad, aun sin convivencia).

**Objeto de la ley:**

- La adopción en Galicia de medidas integrales para la sensibilización, prevención y tratamiento de la violencia de género.
- La protección y apoyo a las mujeres que sufren violencia de género.

**Ámbito de aplicación:**

- Todas las mujeres que vivan, residan o trabajen en Galicia y se hallen en situación de violencia de género (también sus hijas, hijos y otros dependientes de ellas).

**VIOLENCIA DE GÉNERO - LEY 11/2007****Formas de violencia de género:****- Violencia física:**

Cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o quien tenga o haya tenido análoga relación de afectividad (incluso sin convivencia).

**- Violencia psicológica:**

Toda conducta (verbal o no verbal), que produzca en la mujer desvaloración o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones, exigencia de obediencia, coerción, insultos, aislamiento, culpabilización... ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o quien tenga o haya tenido análoga relación de afectividad (incluso sin convivencia), o por hombres de su entorno familiar, social y/o laboral.

**- Violencia económica:**

Privación intencionada y no justificada legalmente de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y sus hijas e hijos, o la discriminación a la hora de disponer de los recursos compartidos en el ámbito de la convivencia de pareja.

**VIOLENCIA DE GÉNERO - LEY 11/2007****Formas de violencia de género:****- Violencia sexual y abusos sexuales:**

Cualquier acto de naturaleza sexual forzado por el agresor y no consentido por la mujer, con independencia de que el agresor guarde o no relación afectiva o de parentesco con la víctima.

**- Acoso sexual:**

Conductas consistentes en solicitar a la mujer favores de naturaleza sexual para sí o para otros, prevaleciendo el sujeto activo de una situación de superioridad, con el anuncio expreso o tácito de causarle un mal o bajo la promesa de una recompensa.

**- La trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.****- La explotación sexual:**

Ejercicio de la prostitución o pornografía, con obtención de lucro por parte de una tercera persona, cuando la mujer víctima se encuentre en una situación de vulnerabilidad o se le impongan condiciones abusivas.

**VIOLENCIA DE GÉNERO - LEY 11/2007****Formas de violencia de género:****- Violencia vicaria:**

El homicidio, asesinato o cualquier otra forma de violencia sobre hijas o hijos o cualquier persona estrechamente unida a la mujer, con la finalidad de causarle mayor daño psicológico, por parte del que sea o haya sido cónyuge o (o análoga relación de afectividad, incluso sin convivencia).

**- Violencia digital o en línea:**

Todo acto cometido, instigado o agravado al menos en parte por el uso de nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), con la finalidad de discriminar, humillar, chantajear, acosar o ejercer dominio sobre la mujer, con independencia de la relación conyugal o de afectividad o parentesco con la víctima. Se exceptúan las herramientas de control parental para la protección de los menores, si cumplen con la legislación vigente.

**- Cualquier otra forma de violencia** recogida en los tratados internacionales que lesione o pueda lesionar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

**VIOLENCIA DE GÉNERO - LEY 11/2007****Principios generales que orientan el contenido de la ley:**

- Consideración de la violencia de género como una forma extrema de desigualdad.
- Carácter integral: implicar de forma coordinada diferentes instancias y administraciones.
- Perspectiva de género: analizar los roles de género tradicionales, que sitúan la violencia como un mecanismo de control hacia la mujer.
- Victimización secundaria: evitar que se perpetúen los roles y estereotipos, garantizando la integridad psicológica y la autonomía social y económica de la mujer.
- Cooperación y coordinación institucional.
- Equidad territorial.

**VIOLENCIA DE GÉNERO - LEY 11/2007****Acreditación de la situación de violencia de género:**

- Certificación de la orden de protección o de la medida cautelar (o testimonio o copia autenticada por la secretaría judicial).
- Sentencia penal condenatoria por homicidio o asesinato de hijas/hijos/allegados (o cualquier otro documento que acredite violencia vicaria).
- Sentencia de cualquier orden jurisdiccional que declare que la mujer sufrió violencia de género.
- Certificación y/o informe de los servicios sociales y/o sanitarios de la Administración pública autonómica o local.
- Certificación de los servicios de acogida.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia.
- Informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.
- Cualquier otro medio que se establezca reglamentariamente.

**VIOLENCIA DE GÉNERO - LEY 11/2007****Derechos de la víctimas:**

- Derecho a la información y asesoramiento sobre medidas de protección, derechos, ayudas...
- Derecho a la atención sanitaria gratuita y con carácter preferente, con seguimiento de su evolución hasta su total restablecimiento.
- Derecho a la asistencia social integral con atención permanente, urgente y especializada que incluya:
  - Atención psicológica inmediata, gratuita y prioritaria.
  - Apoyo social.
  - Apoyo educativo a la unidad familiar.
  - Inserción laboral.
- Derecho a asesoramiento jurídico gratuito y permanente.
- Derecho a representación gratuita por abogado y procurador.
- Derecho a personarse como acusación particular en cualquier momento del procedimiento.

**VIOLENCIA DE GÉNERO - LEY 11/2007****Derechos laborales de la víctimas:**

- Derecho a la reducción o reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica cambio de centro de trabajo, suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y extinción del contrato de trabajo.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas si así lo determinan los servicios sociales o sanitarios.
- Si una mujer autónoma cesa en su actividad, no tiene obligación de pagar las cuotas a la Seguridad Social durante 6 meses.

**Derechos de las funcionarias públicas:**

- Derecho a la reducción o reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica cambio de centro de trabajo.
- Derecho a la excedencia por razón de violencia de género: 6 meses prorrogable en plazos de 3 meses hasta un máximo de 18 meses, computa el tiempo y tienen derecho a retribución durante los primeros 3 meses.

**VIOLENCIA DE GÉNERO - LEY 11/2007****Derechos económicos de las víctimas:**

- Prestación periódica autonómica.
- Procedimiento abreviado para la precepción de la RISGA.
- Pago único estatal.
- Fondo Gallego de Garantía de las indemnizaciones (cuando no cobren una indemnización generalmente por insolvencia económica del agresor).
- Acceso prioritario a procesos de selección de empleo, a viviendas de promoción pública, anticipos por falta de pago de pensiones alimenticias...

**DECRETO 157/2012****Regula los órganos consultivos y de participación en cuanto a violencia de género en Galicia:****Consejo Gallego de las Mujeres:**

- Órgano colegiado e institucional de Galicia de carácter consultivo de participación y asesoramiento en materia de igualdad.

**Observatorio Gallego de la Violencia de Género:**

- Órgano colegiado e institucional de Galicia encargado del estudio, evaluación y seguimiento de las políticas contra la violencia de género desarrolladas en Galicia.

**Comisión Asesora de Publicidad No Sexista:**

- Funciones de asesoramiento y de canalización de quejas.
- Depende del Observatorio Gallego de la Violencia de Género.

**Comisión Interdepartamental de Igualdad de la Xunta de Galicia:**

- Órgano colegiado e institucional de Galicia encargado de velar por el seguimiento de la normativa de igualdad y de prevención y lucha contra la violencia de género.

## IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad entre hombres y mujeres es un **principio jurídico universal**.

### Formas o manifestaciones de desigualdad entre hombres y mujeres:

- Violencia de género.
- Discriminación salarial.
- Discriminación en las pensiones de viudedad.
- Mayor desempleo femenino.
- Escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Problemas para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Algunas mujeres son especialmente vulnerables (las que pertenecen a minorías, inmigrantes, discapacitadas...).

## IGUALDAD DE GÉNERO

### Normativa relativa a la igualdad de género:



- El art. 14 de la CE proclama la **no discriminación** (entre otras, por razón de sexo).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (también conocida como Ley de Igualdad de Género).
- Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad. Actualmente derogado.
- Ley 7/2023, de 30 de noviembre, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de Galicia.
  - Publicada en el DOGA el 11/12/2023.
  - En vigor desde el 31/12/2023.
  - No estaba vigente a fecha de nombramiento del Tribunal.

**LO 3/2007 - ESTRUCTURA****Estructura:**

- 9 títulos (8 + el preliminar).
- Cabe destacar el Título V:
  - Capítulo I: regula el principio de igualdad en el empleo público.
  - Capítulo II: regula la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos directivos de las Administraciones.
  - Capítulo III: recoge medidas de igualdad en el empleo, con un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

**LO 3/2007 - OBJETO DE LA LEY****Objeto de la ley:**

- Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en todos los ámbitos de la vida (especialmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural).

**Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:**

- Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, de la asunción de obligaciones familiares y del estado civil.

**LO 3/2007 - DEFINICIONES****Discriminación directa:**

- Situación en la que una persona es, ha sido o puede ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en una situación comparable.

**Discriminación indirecta:**

- Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo determinado en desventaja (salvo que pueda justificarse por una finalidad legítima y mediante medios adecuados y necesarios).

**Acoso o acoso moral por razón de sexo:**

- Situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo

**Acoso sexual:**

- Situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

**LO 3/2007 - TÍTULO V: PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO****Las Administraciones públicas actuarán según los siguientes criterios:**

- Remover obstáculos que impliquen cualquier tipo de discriminación en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- Fomentar la formación en igualdad tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Evaluar periódicamente la efectividad de estas medidas.

**LO 3/2007 - TÍTULO V: PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO****Presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella:**

El Gobierno atenderá el principio de **presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de los titulares de los órganos directivos de la Administración** y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

**También existirá composición equilibrada entre hombres y mujeres en:**

- Los tribunales y órganos de selección del personal, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.
- Las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo.
- Representantes de la Administración en órganos colegiados, comités de expertos y consejos de administración de empresas participadas por la Administración.

*A los efectos de esta Ley se entiende por presencia o composición equilibrada cuando un sexo no representa ni más del 60% ni menos del 40%.*

**LO 3/2007 - TÍTULO V: PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO****Medidas de igualdad en el empleo en la Administración General del Estado:**

- La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas deberá acompañarse de un **informe de impacto de género**, salvo en casos de urgencia y siempre sin que exista discriminación por razón de sexo.
- **Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** excedencias, permisos, reducción de jornada...
- **Cómputo del tiempo en permiso de conciliación a efectos de antigüedad.**
- **Licencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.**
- Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o permiso de maternidad, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. También para hombres con permiso de paternidad.

**LO 3/2007 - TÍTULO V: PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO****Acciones positivas en las actividades de formación:**

- Se otorgará preferencia durante un año en la adjudicación de plazas para cursos de formación a quienes se hayan incorporado procedentes de permisos de maternidad/paternidad o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razón de cuidado de menores o dependientes.
- También se reservará a mujeres  $\geq 40\%$  de las plazas de formación para puestos directivos.

**Formación para la igualdad:**

- Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.
- Se impartirán cursos de formación sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género.

**LO 3/2007 - TÍTULO V: PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO****Evaluación sobre la igualdad en el empleo público:**

- Las organismos públicos remitirán anualmente un informe sobre igualdad al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y al de Administraciones Públicas.

**Plan de Igualdad en la Administración General del Estado:**

- El Gobierno aprobará al inicio de cada legislatura un Plan de Igualdad con objetivos y estrategias sobre esta materia.

**Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado:**

- Se procurará la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, especialmente en lo referente al régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.
- Se aplicarán, con las adaptaciones necesarias, todas las normas referidas al personal de las Administraciones Públicas.

**DECRETO LEGISLATIVO 2/2015: TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES DE GALICIA EN MATERIA DE IGUALDAD**

**Estructura:**

|                          |                                                                                           |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Título preliminar</b> | Disposiciones generales                                                                   |
| <b>Título I</b>          | Integración transversal del principio de igualdad en las actuaciones de la Administración |
| <b>Título II</b>         | Las condiciones de empleo en igualdad en la Administración                                |
| <b>Título III</b>        | Igualdad en las empresas y en la negociación colectiva                                    |
| <b>Título IV</b>         | Apoyo a la conciliación y a la corresponsabilidad                                         |

**DECRETO LEGISLATIVO 2/2015: TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES DE GALICIA EN MATERIA DE IGUALDAD**

**Definiciones:**

**Utiliza las mismas definiciones que la LO 3/2007:**

- Discriminación directa.
- Discriminación indirecta.
- Acoso sexual.
- Acoso o acoso moral por razón de género.

**Además de las anteriores, el concepto de discriminación también incluirá:**

- La orden de discriminar a personas por razón de su sexo.
- El trato menos favorable a la mujer en relación con el embarazo o el permiso por maternidad.

**DECRETO LEGISLATIVO 2/2015: TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES DE GALICIA EN MATERIA DE IGUALDAD**

**Acciones positivas:**

- No se considerarán discriminatorias las acciones positivas encaminadas a acelerar la igualdad, mientras no se alcancen los objetivos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

**Excepción de buena fe ocupacional:**

- La diferencia de trato en el acceso al empleo basada en una característica relacionada con el sexo no constituirá discriminación cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que su objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.
- Esto ampara, por ejemplo, que para las actividades profesionales de atención directa a las víctimas de violencia de género, sea un requisito ser mujer.

**DECRETO LEGISLATIVO 2/2015: TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES DE GALICIA EN MATERIA DE IGUALDAD**

**Principio de transversalidad:**

La Xunta de Galicia incorporará la dimensión de la igualdad de oportunidades en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas sus políticas y acciones. La aplicación de este principio de transversalidad incluye como criterios generales:

- Fomentar la colaboración entre los diversos sujetos implicados (especialmente asociaciones y grupos de mujeres).
- Conseguir la igualdad de oportunidades en la política económica, laboral y social, con especial atención a la supresión de las diferencias salariales por razón de sexo y al fomento del empleo femenino.
- Conciliar empleo y vida familiar de mujeres y hombres.
- Fomentar la participación equilibrada de las mujeres y hombres en la toma de decisiones y en la elaboración de estrategias para el empoderamiento de las mujeres.
- Garantizar la dignidad de las mujeres y hombres, con especial atención a la erradicación de todas las formas de violencia de género.
- Garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres.

**DECRETO LEGISLATIVO 2/2015: TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES DE GALICIA EN MATERIA DE IGUALDAD**

**Erradicación del uso sexista del lenguaje:**

- Se evitarán expresiones que invisibilizan lo femenino o lo sitúan en un plano secundario.
- La Xunta erradicará este lenguaje en todas las formas de expresión oral o escrita en el campo institucional y realizará campañas divulgativas y de sensibilización para erradicarlo de la vida social.

**DECRETO LEGISLATIVO 2/2015: TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES DE GALICIA EN MATERIA DE IGUALDAD**

**Igualdad en los medios de comunicación:**

- Los medios de comunicación públicos transmitirán una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las funciones de las mujeres y hombres en la sociedad.
- Para ello procurarán:
  - Aumentar la visibilidad de las mujeres y de la importancia de su participación social y política.
  - Utilización no sexista de lenguaje e imágenes (especialmente en publicidad).
  - Establecer programas realizados por y para mujeres.
  - Favorecer contactos entre las asociaciones de mujeres y los medios de comunicación.
- Se incrementará un 10% el tiempo gratuito de propaganda electoral en la RTVG a los partidos que dediquen ese tiempo a explicar su programa sobre género.

**DECRETO LEGISLATIVO 2/2015: TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES DE GALICIA EN MATERIA DE IGUALDAD**

**Educación y formación para la igualdad:**

- La Xunta proporcionará tanto a hombres como a mujeres una educación para la igualdad.
- Se procurará explicar la contribución de las mujeres a la ciencia y a la Historia.
- Se fomentarán las vocaciones femeninas en áreas en las que las mujeres estén infrarrepresentadas (y el fomento de vocaciones masculinas en áreas en las que los hombres estén infrarrepresentados).
- Se favorecerá la coeducación en Galicia.
- Se velará por la formación del profesorado en igualdad y violencia de género.
- En la educación superior (universitaria):
  - Fomento de docencia, estudio e investigación sobre cuestiones de género.
  - Creación de cátedras sobre cuestiones de género.
  - Medidas de acción positiva en la investigación.
  - Visibilización de la aportación de la mujer en la ciencia y la tecnología.
  - Evitar que los permisos de conciliación repercutan negativamente en su formación y carrera.

**DECRETO LEGISLATIVO 2/2015: TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES DE GALICIA EN MATERIA DE IGUALDAD**

**Igualdad en el empleo y las relaciones laborales:**

- La Xunta procurará la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en el empleo público como privado.
- Se incentivará el acceso de mujeres a los grupos más cualificados.
- El Servicio Gallego de Colocación atenderá de forma prioritaria a las personas del sexo con menos presencia en la población activa de Galicia.
- Las políticas activas de empleo priorizarán mujeres del medio rural, mujeres del sector marítimo-pesquero y mujeres en situaciones de desventaja social.
- Se favorecerá la presencia de mujeres en actividades formativas para inserción laboral o autoempleo. Las mujeres ocuparán al menos un porcentaje de las plazas igual al de mujeres desempleadas en dicho sector laboral. En estas actividades (si están financiadas públicamente) se incluirá un módulo formativo sobre igualdad de oportunidades y corresponsabilidad familiar y doméstica (duración de 5 h en cursos de ≤50 h y de 10 h en cursos de >50h). Además, debe haber a <500 metros de los centros públicos de formación laboral, una guardería con comedor y una sala de lactancia.

**DECRETO LEGISLATIVO 2/2015: TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES DE GALICIA EN MATERIA DE IGUALDAD**

**Igualdad en el empleo y las relaciones laborales:**

- Se procurará visibilizar las actividades feminizadas no remuneradas y erradicar aquellas situaciones de economía sumergida en las actividades feminizadas.
- Se publicitará el valor económico del trabajo doméstico, de cuidados y comunitario realizado por hombres y mujeres.
- La Consellería de Trabajo elaborará un documento único denominado Plan gallego de Empleo Femenino.
- Fomento de las mujeres emprendedoras y el empresariado femenino.
- Se incluirá la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales.
- La Certificación Gallega de Excelencia en Igualdad es un distintivo a través del que la Xunta de Galicia da reconocimiento a aquellas empresas que destacan en la aplicación de políticas de igualdad.

**DECRETO LEGISLATIVO 2/2015: TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES DE GALICIA EN MATERIA DE IGUALDAD**

**El acceso al empleo público gallego y la promoción interna:**



- La Administración pública gallega fomentará la composición equilibrada entre los sexos del personal funcionario, eventual, interino... tanto a nivel global como de cada cuerpo, escala, grupo y categoría.
- Se fomentará, en especial, el acceso de las mujeres a los puestos de grado superior
- Con anterioridad a cualquier OPE se analizará si los requisitos exigidos determinan un perjuicio para las mujeres o para un colectivo de predominio femenino y, si es así, se procurará eliminarlos salvo que sean absolutamente necesarios.
- La composición de los tribunales será paritaria (si el número es impar la diferencia entre ambos sexos será de uno). Tanto en cada tribunal como en el cómputo total de los miembros de los tribunales de la oferta de empleo público.

**DECRETO LEGISLATIVO 2/2015: TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES DE GALICIA EN MATERIA DE IGUALDAD**

**El acceso al empleo público gallego y la promoción interna:**



- Cuando en un determinado cuerpo, escala, grupo o categoría se verificara la infrarrepresentación del sexo femenino (diferencia entre hombres y mujeres de al menos el 20%), en la OPE se establecerá que de existir méritos iguales entre varios candidatos, serán admitidas las mujeres salvo que existiese un motivo no discriminatorio para preferir al hombre.
- Se favorecerá el haber disfrutado en los últimos 5 años de una licencia de paternidad, maternidad, reducción de jornada o excedencia por cuidado de familiares.
- En las actividades formativas organizadas o financiadas por la Administración pública gallega se reservará un 50% de las plazas a mujeres que reúnan los requisitos exigidos en la convocatoria. Accederán a este turno reservado solo si no hubiera suficientes solicitudes de participación de las mujeres.

**DECRETO LEGISLATIVO 2/2015: TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES DE GALICIA EN MATERIA DE IGUALDAD**

**Condiciones de empleo en igualdad en la Administración pública gallega:**

- Se garantizará la igualdad retributiva (retribuciones salariales y extrasalariales) entre hombres y mujeres.
- Solo se considerará el esfuerzo físico como elemento justificador de una partida retributiva si se trata de un elemento determinante absoluto en la configuración de una plaza o puesto.

**DECRETO LEGISLATIVO 2/2015: TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES DE GALICIA EN MATERIA DE IGUALDAD**

**Acoso sexual en la Administración pública:**

- La Administración pública gallega se compromete en la erradicación (tolerancia cero) dentro del personal a su servicio del acoso sexual (cualquier comportamiento de contenido sexual del que el autor o autora sabe o debe saber que es ofensivo para la víctima).
- Se elaborará una Declaración de principios, cuyo contenido será:
  - Ratificación del compromiso de tolerancia cero contra el acoso sexual.
  - Definición del acoso sexual a través de ejemplos de fácil comprensión.
  - Recuerdo a todo el personal del deber de respetar la dignidad de la persona.
  - Explicación del procedimiento informal de solución.
  - Identificación en cada centro de trabajo o en cada unidad administrativa de un asesor o asesora confidencial.
  - Garantía de un tratamiento serio y confidencial de las denuncias, asegurando la protección de quien denuncie y de quien testifique.
  - Información sobre las posibles sanciones disciplinarias derivadas del acoso sexual.

**DECRETO LEGISLATIVO 2/2015: TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES DE GALICIA EN MATERIA DE IGUALDAD**

**Acoso sexual en la Administración pública:**

- Procedimiento informal de solución:
  - La dirección de personal de cada unidad administrativa o de cada centro de trabajo, previa audiencia de la representación de personal, designará un asesor o asesora confidencial, preferiblemente una mujer, pudiendo nombrarse al delegado o delegada de prevención de riesgos laborales.
  - El asesor recibirá la formación adecuada (considerado tiempo de trabajo).
  - El asesor recibe las quejas de acoso sexual y, si los hechos no revistieran caracteres de delito, entrará en contacto de forma confidencial con el denunciado (solo o en compañía del denunciante) para manifestar la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en las que podría incurrir.
  - No se derivarán efectos perjudiciales para el que denuncie o testifique, salvo que se demuestre mala fe en la denuncia o en el testimonio.
  - También puede recurrir a este procedimiento el que haya sufrido acoso moral por razón de género.

**DECRETO LEGISLATIVO 2/2015: TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES DE GALICIA EN MATERIA DE IGUALDAD**

**Acoso sexual en la Administración pública:**

- Procedimiento disciplinario:
  - Si la persona denunciante no se considera satisfecha con el procedimiento informal de solución o no quiso recurrir al mismo, los hechos se pondrán en conocimiento para iniciar el procedimiento disciplinario correspondiente, con la apropiada confidencialidad.
  - Se considerarán faltas muy graves:
    - El chantaje sexual: cuando el acceso, mantenimiento o condiciones del trabajo están condicionados a la aceptación de un favor de contenido sexual.
    - El acoso ambiental: crear un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual.
    - La reiteración de conductas ofensivas después de un procedimiento informal de solución.
    - Cualquier hecho que haya merecido una sentencia judicial condenatoria.
  - En los demás casos se considerará falta grave.

**DECRETO LEGISLATIVO 2/2015: TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES DE GALICIA EN MATERIA DE IGUALDAD**

**Apoyo a la conciliación y a la corresponsabilidad en el empleo público:**

- Se promoverá el reparto entre mujeres y hombres de las obligaciones familiares, las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes.
- Se reconoce el derecho a percibir hasta el 100% de la base reguladora durante la prestación por riesgo durante el embarazo y durante las 6 semanas tras el parto.
- Otras medidas de conciliación y corresponsabilidad en el empleo público:
  - Permiso para asistir/acompañar a exámenes prenatales.
  - Permiso por lactancia.
  - Preferencia en la elección de vacaciones.
  - Flexibilización de jornada por motivos familiares.
  - Permiso por accidente o enfermedad muy grave.
  - Preferencia en cursos formativos autonómicos.
  - Permiso por parto/adopción.
  - Permiso del otro progenitor por nacimiento/adopción.

**DECRETO LEGISLATIVO 2/2015: TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES DE GALICIA EN MATERIA DE IGUALDAD**

**Permiso para asistir/acompañar a exámenes prenatales:**

- Se reconoce el derecho a permiso retribuido para asistir o acompañar a cónyuge o pareja a tratamientos de fecundación asistida y para acompañar a exámenes prenatales y a técnicas de preparación al parto. Se concederá este permiso tras justificar la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Si la necesidad de desplazamiento lo justifica, el permiso podrá ser de dos días hábiles.

**DECRETO LEGISLATIVO 2/2015: TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES DE GALICIA EN MATERIA DE IGUALDAD**

**Permiso de lactancia:**

- Derecho a ausentarse una hora diaria por lactancia del hijo menor de 12 meses o reducción de jornada de 1 hora o de 2 fracciones de media hora.
- Se trata de un derecho individual del personal al servicio de la Administración Pública gallega, no transferible al otro progenitor.
- Puede acumularse este tiempo total o parcialmente en jornadas completas, pudiéndose disfrutar al finalizar el permiso por parto, adopción o acogimiento.
- En caso de adopción o acogimiento este permiso puede disfrutarse en el año siguiente a la resolución judicial o administrativa siempre que en el momento de la resolución el menor no haya cumplido los 12 meses.
- En caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, el permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente.
- La Administración facilitará una sala de reposo y de lactancia para que las madres trabajadoras embarazadas o lactantes puedan descansar tumbadas y lactar con tranquilidad (en caso de lactancia artificial puede disfrutar de estas salas el padre o la madre).

**DECRETO LEGISLATIVO 2/2015: TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES DE GALICIA EN MATERIA DE IGUALDAD**

**Preferencia en la elección de vacaciones:**

- Las mujeres gestantes y las personas con hijos menores de 12 años o con mayores dependientes a su cuidado tienen preferencia en la elección del período vacacional.
- Si el período ordinario de vacaciones ordinario coincide con un permiso por parto, lactancia o acogimiento, se podrán disfrutar las vacaciones en un período alternativo.

**Flexibilización de jornada por motivos familiares:**

- Tiene derecho a que se flexibilice su jornada de trabajo dentro de un horario diario de referencia, el personal con :
  - Hijos menores de edad/discapacitados.
  - Familiares convivientes dependientes.
  - Discapacitados a su cargo hasta el primer grado de consanguinidad/afinidad
  - Víctimas de violencia de género.
  - Encontrarse en proceso de nulidad, separación o divorcio (durante 3 meses desde la interposición de la demanda judicial o desde la solicitud de medidas provisionales).

**DECRETO LEGISLATIVO 2/2015: TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES DE GALICIA EN MATERIA DE IGUALDAD**

**Permiso por accidente o enfermedad muy grave:**

- Ante accidente o enfermedad muy grave de cónyuge o pareja de hecho o familiar de primer grado, el personal al servicio de la Administración pública gallega tiene derecho a un permiso retribuido con una duración máxima de 30 días naturales.

**Preferencia en cursos formativos:**



- Quien haya disfrutado en los 2 años previos de un permiso de maternidad, paternidad, reducción de jornada o excedencia para el cuidado de familiares, tendrá derecho preferente para participar en los cursos formativos organizados por la Administración pública gallega.

**Permiso por parto, adopción (permiso de “maternidad”):**  
**(recogido en la Ley 2/2015 del empleo público de Galicia)**

- La madre funcionaria tiene derecho a un permiso retribuido de **22 semanas** (las 6 primeras son obligatorias e ininterrumpidas).
- Disfrute similar al “Permiso del otro progenitor”.

**DECRETO LEGISLATIVO 2/2015: TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES DE GALICIA EN MATERIA DE IGUALDAD**

**Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, acogimiento, guarda con fines de adopción o adopción ("permiso de paternidad"):**

- En los casos de nacimiento, acogimiento, guarda con fines de adopción o adopción, el personal al servicio de la Administración pública gallega tiene derecho a un permiso retribuido de **16 semanas**, de las cuales las 6 semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio.
- Está previsto que en 2024 pasen a ser 20 semanas.
- Este permiso se ampliará en 2 semanas más para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo y por cada hijo en los supuestos de parto/adopción múltiple.
- Este permiso podrá ser distribuido por el progenitor siempre que las 6 primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del hecho causante. El resto puede distribuirse en periodos de semanas completas, con preaviso de 15 días, hasta que el hijo cumpla doce meses. También puede disfrutarse a tiempo parcial si las necesidades del servicio lo permiten.

**DECRETO LEGISLATIVO 2/2015: TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES DE GALICIA EN MATERIA DE IGUALDAD**

**Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, acogimiento, guarda con fines de adopción o adopción ("permiso de paternidad"):**

- En el supuesto de que el neonato permanezca hospitalizado tras el parto, el permiso se ampliará tantos días como dure la hospitalización (máximo 13 semanas adicionales).
- En el supuesto de fallecimiento del hijo durante el permiso, no se verá reducido.
- Tras las 6 semanas obligatorias, se podrá participar en los cursos de formación convocados por la Administración.
- Este permiso es independiente del uso compartido del permiso por parto o adopción.
- El personal que esté disfrutando del permiso por parto o adopción, puede disfrutar inmediatamente después de este permiso en los siguientes casos:
  - No esté determinada la filiación del otro progenitor.
  - Cuando el padre fallece antes de finalizar este permiso.
  - Cuando así se reconozca en sentencia judicial por separación, nulidad o divorcio.

**FORMACIÓN EN IGUALDAD Y PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE GALICIA**

Regulado en el Decreto 70/2017, de 13 de julio. Entró en vigor en febrero de 2018.

**Destinatarios de la formación:**

- Personal al servicio de la Administración general de la CA de Galicia.
- Personal al servicio de entidades públicas instrumentales del sector público gallego
- Personal docente.
- Personal estatutario del Servicio Gallego de Salud.
- Personal al servicio de la Administración de Justicia.
- Personal funcionario del Cuerpo de Policía de Galicia.

**Se establecen 3 niveles de conocimiento:**

- Nivel básico: 20 horas de formación.
- Nivel medio: 150 horas de formación.
- Nivel superior: 500 horas de formación.

**FORMACIÓN EN IGUALDAD Y PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE GALICIA**

- Se establecerán planes anuales de formación que ofertarán a todo el personal al menos los niveles de conocimiento básico y medio.
- En todos los procesos de selección se valorará la formación en igualdad y violencia de género.
- Para acceder a la condición de funcionario o personal estatutario fijo será necesaria la obtención del nivel básico de conocimiento en un plazo no superior a los 6 meses.
- En los 4 años siguientes a la entrada en vigor de este decreto se habrá facilitado formación de nivel medio a todo el personal que trabaje con víctimas de violencia de género, funcionarios de Justicia y del Cuerpo de Policía de Galicia.
- En los 5 años siguientes a la entrada en vigor de este decreto se habrá facilitado formación de nivel básico a todo el personal (este plazo se podrá ampliar a 10 años para docentes y sanitarios).