

Parte general

Tema 4

La igualdad, la transparencia
y la prevención de riesgos laborales

Índice del Tema 4. Parte general

1. La igualdad en la Administración Pública

1.1. Conceptos básicos

1.2. La igualdad en las relaciones públicas

1.3. El principio de igualdad en la Administración Pública Gallega

2. La transparencia en la Administración

2.1. La Ley Gallega de Transparencia

2.2. El acceso a la información

2.3. Ejercicio del derecho de acceso a la información

3. La prevención de riesgos laborales

3.1. La prevención de riesgos laborales

3.2. El plan de prevención y la evaluación de riesgos

3.3. Los accidentes en el trabajo

3.4. Las enfermedades profesionales

3.5. Obligaciones de las empresas

3.6. Equipos de trabajo y medios de protección

3.7. Formación, consulta y participación de las personas trabajadoras

3.8. Vigilancia de la salud

3.9. Protección de personas trabajadoras sensibles a determinados riesgos

3.10. Obligaciones de las personas trabajadoras

Introducción

En este tema vas a conocer los conceptos básicos de igualdad y qué hace la Administración pública para evitar la discriminación.

También vamos a ver el derecho de los ciudadanos a acceder a la documentación e información de la Administración pública.

También conoceremos los derechos de las personas trabajadoras para cuidar su seguridad y salud en el puesto de trabajo.

1. La igualdad en la Administración Pública

La igualdad es importante porque la Administración tiene que respetar a todas las personas.

La Administración también tiene que crear normas para que todas las personas participemos en la sociedad.

El artículo 14 de la Constitución Española establece **la igualdad de la ley para todos.**

Esto quiere decir que las leyes son iguales para todos los españoles.

Las leyes no pueden aislar

o tratar peor a un grupo de personas por ningún motivo.

Por ejemplo,

la ley no permite discriminar a ninguna persona por su nacimiento,

por ser hombre o mujer, por su religión

o por tener una discapacidad.

1.1. Conceptos básicos

La **discriminación** ocurre cuando tratan peor a una persona en una situación igual.

Por ejemplo,

cuando se insulta a una persona o

cuando la dejan de lado.

La discriminación puede ser por muchos motivos.

Por ejemplo,

por edad, por discapacidad o por la religión.

El **acoso sexual** y el **acoso por razón de sexo**

son dos formas de discriminación.

Acosar es perseguir o molestar a una persona.

O **acoso sexual** es cualquier comportamiento o palabra relacionado con el sexo

que se utiliza para atacar a otra persona.

El acoso sexual ofende a la persona que lo recibe.

Por ejemplo,

hacer comentarios desagradables sobre el físico de otra persona

o besar a alguien sin su permiso.

El **acoso por razón de sexo** es cualquier comportamiento que minusvalora las habilidades de una persona por pertenecer a un sexo determinado, es decir, por ser hombre o mujer.

El acoso por razón de sexo se muestra en los **prejuicios de género**.

Los **prejuicios** son opiniones de algo que no se conoce.

Suelen ser negativas y poco realistas.

Por ejemplo,

son **acoso por razón de sexo**

las burlas por ser mujer

o ignorar sus comentarios.

Tratar peor a las mujeres por su embarazo

y a los hombres por ser padre

es discriminación.

Tratar peor a las personas por ejercer sus derechos

de conciliación de la vida personal y laboral

es discriminación.

Cuando hay varios motivos de discriminación se produce una **discriminación múltiple**.

Por ejemplo,

cuando se discrimina a una persona por ser mujer y por tener alguna discapacidad se produce una discriminación múltiple.

Los poderes públicos

pueden adoptar medidas

para corregir las situaciones de desigualdad.

Estas medidas se llaman **acciones positivas**.

Las medidas de acción positiva son temporales,

desaparecen cuando la situación de discriminación ya no existe.

Por ejemplo,

escoger a una mujer para un trabajo

cuando hay empate en las puntuaciones.

Los protocolos son documentos muy importantes

en el acoso y en la discriminación.

Un protocolo explica los pasos que hay que seguir
cuando hay una situación de acoso.

Esto es,

sirve para saber qué hacer si te acosan.

1.2. Igualdad en las relaciones laborales

Las mujeres y los hombres deben recibir el mismo trato:

- En la formación profesional.
- Para conseguir un empleo.
- Para mejorar y crecer en su profesión.
- En el salario.
- Para ser despedidas y despedidos.
- Para unirse a sindicatos, a organizaciones empresariales y organizaciones profesionales.
- En todas las demás condiciones de trabajo.

Todo esto también debe cumplirse en el empleo público.

1.3. El principio de igualdad en la Administración pública gallega

El Gobierno y la Administración
respetan la dignidad, la autonomía
y la independencia de las personas.

El Gobierno y la Administración respetan
a las personas tal y como son.

También respetan a las personas con discapacidad.

La Administración sabe que
todas las personas tenemos las mismas oportunidades.

La Administración trabaja para que
todas las personas tengamos las mismas oportunidades.

La Administración debe prestar una atención especial a:

- Eliminar la discriminación en el acceso al empleo público.
Por ejemplo,
la Xunta debe comprobar en la **Oferta Pública de Empleo**
que ningún requisito supone un prejuicio para las mujeres.
Una oferta pública de empleo es el procedimiento
para cubrir puestos de trabajo en la Administración.
La **Oferta Pública de Empleo** puede priorizar la admisión de mujeres
cuando están menos representadas en un cuerpo o escala.

- Eliminar la discriminación en el desarrollo y crecimiento profesional.
La Xunta de Galicia fomenta el acceso de las mujeres a los puestos superiores.
- Facilitar que la vida personal, familiar y laboral se pueda compaginar sin que afecte a la carrera profesional de una persona.
- Fomentar la formación en igualdad.
- Facilitar que haya la misma cantidad de hombres y de mujeres entre las personas que eligen los trabajadores de la Administración.
Esto significa que de 10 personas no puede haber más de 6 hombres o más de 6 mujeres.
- Tomar medidas para proteger a las personas del acoso sexual.
- Eliminar la discriminación de salarios del personal de la Administración.
- Hacer evaluaciones para comprobar que la igualdad se respeta y non hay discriminación.

La Administración hace un informe

que explica cómo afectan las oposiciones y las pruebas selectivas

a hombres y mujeres.

2. La transparencia en la Administración Pública galega

2.1. La Ley Gallega de Transparencia

La Ley 1/2016 regula la Transparencia y el Buen Gobierno en la Administración Pública de Galicia.

Esta ley se aprobó en el Parlamento de Galicia.

Esta ley tiene 2 objetivos:

- Aumentar la transparencia y la publicidad en la actividad de las instituciones y de los servicios públicos.
- Reconocer y garantizar el derecho de la ciudadanía para acceder a la información pública.

Los **principios** por los que se rige la aplicación de esta ley son:

- **Principio de transparencia.**
Dice que la información pública es accesible, y toda persona tiene acceso libre y gratuito.
Existen situaciones que la ley establece como una excepción.
Es decir, no se puede acceder a esa información.

- **Principio de accesibilidad universal de la información pública.**

La información y las herramientas de la información deben ser comprensibles, utilizables y localizables para todas las personas.

- **Principio de participación ciudadana.**

La Administración tiene que dar a la ciudadanía la información necesaria para que pueda ejercer su derecho a participar en los asuntos públicos.

- **Principio de veracidad.**

La información pública tiene que ser cierta y exacta.

- **Principio de responsabilidad.**

Las entidades públicas son responsables del cumplimiento de sus normas.

- **Principio de no discriminación tecnológica ni lingüística.**

La Administración tendrá que dar la información pública por el medio de acceso (Internet o en papel) y en la lengua que la ciudadanía elija.

- Principios de **integridad,**

honestidad,

imparcialidad,

objetividad

y respecto al marco jurídico y a la ciudadanía.

Las personas que ocupen altos cargos

tienen que actuar utilizando estos principios.

Las Administraciones han de publicar información para que la ciudadanía pueda consultarla.

La Administración publica la información en las páginas web y en las sedes electrónicas.

La sede electrónica de la Xunta de Galicia es <https://sede.xunta.gal>

La sede electrónica sirve para que la ciudadanía y las empresas puedan acceder a la información, a los servicios y a los trámites electrónicos de la Administración de la Xunta de Galicia. La sede electrónica sustituye a los trámites presenciales.

2.2. El acceso a la información

Todas las personas tienen derecho
a acceder a la información pública.

La Ley puede limitar o denegar el derecho de acceso
a la información pública.

Algunas veces las personas deben pagar
por copias de documentos.

Por ejemplo, por un certificado.

La Administración también puede negarse
a dar una información.

2.3. Ejercicio del derecho de acceso a la información

La ciudadanía puede solicitar cualquier otra información pública que necesite.

Las personas pueden:

- Utilizar la información pública.
- Solicitar la información en formato electrónico o en papel.
- Solicitar la información en gallego o castellano.

Algunas veces a algunas personas deben pagar por copias de documentos.

Por ejemplo, por un certificado.

La Administración también puede negarse a dar una información.

Por ejemplo,

cuando haya datos que no se puedan conocer.

Cuando una persona quiere obtener una información debe presentar una solicitud.

La solicitud se dirige al órgano administrativo que tiene esta información.

La Administración puede ayudar a cubrir la solicitud.

Por ejemplo,

hay modelos de solicitudes en la página web de la Xunta de Galicia.

3. Los riesgos laborales

El riesgo laboral es la posibilidad de que una persona trabajadora sufra un accidente de trabajo o un daño como consecuencia del mismo.

En todos los trabajos hay riesgos laborales que afecten a la salud y a la seguridad de las personas trabajadoras.

Por ejemplo,

una trabajadora hace sus tareas sobre un suelo mojado.

Existe el riesgo laboral de resbalar y sufrir una caída.

Hay un mayor riesgo laboral cuando las condiciones de trabajo son malas.

Hay menos riesgo laboral cuando las condiciones de trabajo son buenas.

Las condiciones de trabajo son los elementos que hay en el trabajo.

Por ejemplo, pueden ser:

- Las herramientas.
- Las sustancias con las que trabajamos.
- El horario.
- El ritmo de trabajo.
- El ambiente.

Hay varios tipos de riesgos laborales:

- **Riesgos laborales de seguridad.**

Es el riesgo de tener un accidente en tu puesto.

Por ejemplo,

- Una caída desde una altura.
- Un golpe con un tablero.
- Quedar atrapado por una máquina.
- Quemaduras.

- **Riesgos laborales de higiene o ambientales.**

Son los riesgos que se producen por el medio ambiente donde se trabaja.

Por ejemplo,

- Un ruido alto.
- El espacio con poca luz.

- Temperaturas altas o bajas.
- Vibraciones.

- **Riesgos laborales ergonómicos o posturales.**

Son los riesgos relacionados con la postura que tienes en el trabajo o con los movimientos que haces al trabajar. Por ejemplo, problemas de espalda por trabajar sentado delante de un ordenador o por levantar pesos con mala postura.

- **Riesgos laborales por factores psicosociales.**

Aparecen cuando el trabajo está mal organizado o cuando otros trabajadores o jefes tienen un mal comportamiento con nosotros.

Algunos ejemplos de factores psicosociales son:

- El estrés en el trabajo.
- La depresión y ansiedad por tener mucho trabajo.
- Sufrir acoso por parte de otra persona.
- Discusiones con los compañeros.

3.1. La prevención de riesgos laborales

La prevención de riesgos laborales es el conjunto de medidas que intentan que los trabajadores estén preparados para evitar peligros, prevenir problemas y evitar accidentes en su trabajo.

Un trabajador está seguro en su trabajo cuando está preparado e informado.

El artículo 40 de la Constitución Española exige a los poderes públicos que vigile la seguridad y la higiene en el trabajo.

Por ello, los poderes públicos publicaron

la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El artículo 43 de la Constitución Española dice que las personas tienen derecho a tener salud y a recibir protección para su salud.

El trabajador tiene derecho a la protección de su salud
y a la seguridad cuando esté en el trabajo.

Las instituciones deben tomar decisiones
y dar servicios para que las personas tengan buena salud.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene 2 objetivos:

- Promover la seguridad en el trabajo de las personas trabajadoras.
- Cuidar la salud de las personas trabajadoras.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales explica:

- Las cosas que se deben hacer
para que las personas trabajadoras tengan
buena salud en su trabajo.
- Las cosas que se deben hacer
para que las personas trabajadoras
trabajen en buenas condiciones.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales afecta:

- A los empresarios
- A las personas trabajadoras que pueden trabajar:
 - Contratadas por una empresa.

- En Administraciones Públicas.
- En cooperativas.
- Como autónomos.

3.2. El plan de prevención y la evaluación de riesgos

La empresa está obligada a:

- Evaluar los riesgos para reducirlos lo máximo posible.
- Evitar los riesgos.
- Combatir los riesgos en su origen.

El empresario tiene que hacer:

- **Un Plan de prevención.**

El plan de prevención es el documento que establece la política de prevención de una empresa.

La política de prevención es un compromiso que hace la empresa a través de instrucciones, actividades y recursos para prevenir los riesgos laborales.

El plan de prevención tiene que explicar:

- La organización de la empresa.
- Las personas responsables de la prevención.
- Las formas de actuar ante los riesgos.
- Los recursos necesarios para realizar la prevención.

- **La evaluación de riesgos.**

La evaluación de riesgos consiste en describir los riesgos que hay en una empresa.

En la evaluación de riesgos hay que valorar

cuáles son los riesgos más graves.

- **Planificación de la actividad preventiva.**

La planificación de la actividad preventiva consiste en organizar las funciones, prácticas y procedimientos para los trabajadores.

La prevención de riesgos incluye las actividades que hay que hacer para eliminar los riesgos laborales.

Las técnicas **de prevención** pueden ser:

- **Seguridad:**

Técnica para prevenir los accidentes de trabajo.

- **Higiene:**

Técnica para prevenir enfermedades profesionales.

- **Ergonomía:**

Técnica para adaptar el trabajo al trabajador.

- **Psicosociología:**

Técnica para prevenir problemas psicosociales.

Son problemas sobre el comportamiento de las personas y la forma de organización en un trabajo.

En resumen, el Plan de Prevención es el documento

que crea la política de prevención de una empresa.

La evaluación inicial de los riesgos

muestra cuáles son los riesgos en el trabajo y su gravedad.

La empresa debe tener un Plan de prevención

para eliminar, reducir o controlar esos riesgos.

3.3. Los accidentes en el trabajo

El accidente de trabajo

es el daño que una persona trabajadora sufre

al realizar su actividad laboral.

Un riesgo laboral puede producir un accidente de trabajo.

Un accidente de trabajo es una situación:

- Que es poco frecuente.
- Que ocurre de repente.
- Que ocurre sin querer.
- Que interrumpe el ritmo de trabajo.

Dentro de todos los accidentes de trabajo están los:

- **Accidentes *in itinere*:**

Son los accidentes que se producen cuando el trabajador se desplaza de casa al trabajo o se desplaza del trabajo a casa.

Por ejemplo,

Carlos coge el coche para ir a su trabajo y tiene un accidente de tráfico.

Es un accidente *in itinere*.

- **Accidentes en misión:**

Son los accidentes que se producen

cuando el trabajador se desplaza de un sitio a otro durante su jornada de trabajo.

Por ejemplo,

el jefe de Ana le da la orden

de que vaya a coger papel al almacén.

Ana cae por las escaleras del almacén.

Es un accidente en misión.

3.4. Las enfermedades profesionales

La enfermedad profesional es una enfermedad producida por el trabajo.

La enfermedad profesional hace

que la persona trabajadora enferme de forma lenta.

La persona trabajadora empeora poco a poco.

Existe una lista de las enfermedades profesionales.

Por ejemplo, la sordera.

La sordera es una enfermedad profesional

que sucede por exposición a ruidos muy altos durante mucho tiempo.

3.5. Obligaciones de las empresas para asegurar la salud de los trabajadores

El empresario está obligado
a proteger a las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras tienen derecho
a una protección eficaz de su seguridad y salud en el trabajo.

Es un derecho para los trabajadores.

Es un deber de los empresarios.

Los empresarios tienen que cumplir con deberes relacionados con:

- Plan de prevención y evaluación de riesgos.
- Equipos de trabajo y medios de protección,
información,
consulta
y participación de las personas trabajadoras.
- Formación de las personas trabajadoras.
- Vigilancia de la salud.
- Protección de personas trabajadoras más sensibles
frente a algunos riesgos.

- Protección de la maternidad.

3.6. Equipos de trabajo y medios de protección

La empresa debe dar a todas las personas trabajadoras equipos de protección individual y debe vigilar que los utilicen bien.

El equipo de protección individual es el conjunto de elementos que lleva el trabajador o que sujeta el trabajador en el puesto de trabajo.

El equipo de protección individual protege al trabajador de los riesgos durante el trabajo.

Por ejemplo,

- El casco para evitar golpes.
- Los protectores de oído para evitar el ruido.
- El arnés para riesgo de caídas.

Según la tarea que el trabajador realiza debe usar sólo un equipo de protección individual o varios equipos de protección individual a la vez.

3.7. Formación, consulta y participación de las personas trabajadoras

La empresa tiene que informar y consultar

a las personas trabajadoras de:

- Los **riesgos** para la seguridad y la salud.
- Las **medidas y actividades de protección y prevención**.
- Las **medidas de emergencia, primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación** de los trabajadores.

La evacuación consiste en llevar a los trabajadores a un lugar seguro porque hay algún peligro.

La empresa tiene un **Comité de Seguridad y Salud**.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano

donde los trabajadores participan

en las decisiones que toma la empresa

sobre prevención de riesgos laborales.

En el Comité de Seguridad e Salud

tiene que haber el mismo número

de representantes de la empresa
y de delegados de prevención.

Los **delegados de prevención** son trabajadores elegidos
por sus compañeros en la empresa.

La función de los delegados de prevención es
defender los derechos de las personas trabajadoras
en las reuniones con los empresarios.

La empresa puede consultar las decisiones
a través de los delegados de prevención.

La empresa también está obligada.
a que todas las personas trabajadoras reciban
formación teórica y práctica

en prevención de riesgos.

La formación ha de ser suficiente y adecuada
al puesto de trabajo.

El **riesgo grave e inminente es** un riesgo
que puede suceder en cualquier momento
y que puede provocar daños graves

en la salud de los trabajadores.

Cuando existe un riesgo grave e inminente

la empresa está obligada

a dar las instrucciones necesarias

para que las personas trabajadoras puedan:

- Parar su trabajo.
- Abandonar el lugar de trabajo.

3.8. Vigilancia da salud

El empresario está obligado a vigilar la salud de las personas trabajadoras.

La vigilancia de la salud:

- Debe estar **garantizada** por el empresario.
- Debe ser **específica**.
Según los riesgos propios de cada puesto de trabajo.
- Es **voluntaria**.
Puedes rechazar hacer las pruebas médicas.
- Es **confidencial**.
Los resultados de las pruebas médicas sólo los conoce el trabajador.
- Es **periódica**.
La empresa realiza las pruebas médicas varias veces en el tempo.
Las pruebas son para descubrir cambios en el estado de salud de una persona o de un colectivo.
- Debe estar **documentada**.
La empresa informa al trabajador del resultado de sus pruebas.

3.9. Protección de personas trabajadoras sensibles a determinados riesgos

Hay trabajadores que deben tener protección especial:

- Por su **trabajo o actividad**.
- Por tener una **discapacidad** física, psíquica o sensorial.
- Por ser **más sensibles a algunos riesgos**.

El empresario debe tener en cuenta esas características para adaptar las medidas de prevención necesarias.

Las medidas de prevención necesarias sirven para que las personas puedan trabajar de forma segura.

Un colectivo especialmente sensible son **las mujeres embarazadas**.

La prevención de riesgos debe tener en cuenta a las trabajadoras que están embarazadas o que tuvieron un hijo hace poco.

Cuando las mujeres tienen un bebé están en tiempo de lactancia.

La lactancia es cuando la madre
da de mamar a su bebé.

El empresario debe tomar medidas
para evitar los riesgos de la trabajadora embarazada
o durante la lactancia.

Esas medidas son:

- Adaptar el puesto de trabajo.
- Cambiar a la trabajadora de puesto de trabajo.
- Dar el derecho a la trabajadora para coger una baja laboral.

3.10. Obligaciones de las personas trabajadoras para cuidar la salud en el trabajo

Cada persona trabajadora está obligada a respetar las medidas de prevención de la empresa y a cuidar de su salud en el trabajo.

Las personas trabajadoras deben:

- Usar de manera correcta los equipos de trabajo o sustancias con las que trabajan.
- Tener ordenados los equipos de trabajo o sustancias con las que trabajan.
- Utilizar bien los equipos de protección individual.
- Utilizar bien los dispositivos de seguridad.
El dispositivo de seguridad es el instrumento que asegura el buen funcionamiento de una máquina.
Por ejemplo, un botón de parada de emergencia o una barrera.
- Informar a los responsables o al servicio de prevención sobre cualquier situación que puede provocar un riesgo.
Por ejemplo,
es muy importante que tengas limpio el lugar donde trabajas.

- Ayudar al empresario para cumplir con la prevención.
Por ejemplo, cuando el trabajador ve un riesgo
debe avisar al empresario de que hay un peligro.

La empresa puede sancionar a la persona trabajadora
cuando incumple sus obligaciones en prevención.

