



**EVALUACIÓN  
INTERMEDIA DE LA  
ESTRATEGIA VASCA DE  
SEGURIDAD Y SALUD  
EN EL TRABAJO  
2015 - 2020**





EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO



**Título:** Evaluación intermedia de la “Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020” Año 2018.

**Edición:** Barakaldo, junio 2019.

© OSALAN - Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea / Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.

**Edita:** OSALAN - Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea / Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.

Camino de la Dinamita s/n - 48903 Barakaldo (Bizkaia)

**Internet:** [www.osalan.euskadi.eus](http://www.osalan.euskadi.eus)



2015



**LANEKO SEGURTASUN  
ETA OSASUNERAKO EUSKAL**

**ESTRATEGIA**

**VASCA DE SEGURIDAD  
Y SALUD EN EL TRABAJO**

2020

**EVALUACIÓN INTERMEDIA DE LA ESTRATEGIA VASCA  
DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2015-2020**

**Año 2018**



# INDICE

## 1 PRESENTACIÓN ..... 1

## 2 JUSTIFICACIÓN Y METODOLOGÍA ..... 2

|     |                    |   |
|-----|--------------------|---|
| 2.1 | ANTECEDENTES ..... | 2 |
| 2.2 | OBJETIVOS .....    | 2 |
| 2.3 | ALCANCE.....       | 2 |
| 2.4 | METODOLOGÍA.....   | 3 |

## 3 RESULTADO DE LA REVISIÓN DE LA EVSST 2015 - 2020 ..... 4

|       |                                                                                                                                        |    |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1   | ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN Y DE LOS PRINCIPALES CAMBIOS EN EL ESCENARIO DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO..... | 4  |
| 3.1.1 | CULTURA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....                                                                                       | 4  |
| 3.1.2 | COLABORACIÓN ENTRE AGENTES .....                                                                                                       | 5  |
| 3.1.3 | LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN EMPRESAS Y CENTROS DE TRABAJO .....                                                          | 5  |
| 3.1.4 | CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA.....                                                                                                      | 16 |
| 3.1.5 | DAÑOS PARA LA SALUD.....                                                                                                               | 17 |
| 3.1.6 | SISTEMAS DE INFORMACIÓN .....                                                                                                          | 27 |
| 3.1.7 | MARCO EUROPEO .....                                                                                                                    | 27 |
| 3.2   | VALIDEZ DEL MARCO CONCEPTUAL DEFINIDO Y DE LA VISIÓN .....                                                                             | 29 |
| 3.2.1 | VALORACIÓN DE LA VIGENCIA DEL MARCO CONCEPTUAL .....                                                                                   | 29 |



|       |                                                                                      |    |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.2.2 | VALORACIÓN DE LA VIGENCIA DE LA VISIÓN .....                                         | 29 |
| 3.3   | ACTUACIONES EJECUTADAS EN LAS LÍNEAS DE TRABAJO.....                                 | 31 |
| 3.3.1 | EJE CULTURA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....                                 | 31 |
| 3.3.2 | EJE GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD<br>LABORALES ..... | 32 |
| 3.3.3 | EJE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....                              | 34 |
| 3.3.4 | EJE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS .....                                                  | 36 |
| 3.4   | CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS .....                        | 38 |
| 3.5   | BALANCE Y PROPUESTAS.....                                                            | 42 |
| 3.5.1 | BALANCE DE LA EVSST 2015-2020.....                                                   | 42 |
| 3.5.2 | PROPUESTAS.....                                                                      | 42 |



# 1 PRESENTACIÓN

La Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo se configuró para que nuestra sociedad dispusiera durante el período 2015-2020 de una política ordenada y eficaz con la que conseguir que la prevención de los riesgos laborales se asiente como un rasgo cultural de la sociedad vasca, entendiendo que crear entornos de trabajo saludables forma una parte indisoluble de tener una vida saludable. Para avanzar hacia ese objetivo, se establecieron objetivos estratégicos, ejes de actuación y líneas de trabajo con metas alcanzables y medibles.

Tras pasado el ecuador de la vigencia de la Estrategia, en 2018 tocaba evaluar sus resultados intermedios y reorientar las acciones ante posibles nuevos escenarios, ya que nos desenvolvemos en un entorno sometido a cambios importantes en los planos laboral, económico y social. Se trata, ni más ni menos, de ver si vamos por el buen camino y de que la sociedad, las empresas y las administraciones estemos preparadas para afrontar los nuevos riesgos y abordar la adaptación del trabajo a las nuevas condiciones y capacidades de las personas. Por ejemplo, la cada vez mayor integración de las mujeres en todos los sectores del mercado de trabajo, la irrupción de nuevas tecnologías, las nuevas formas de organización y gestión son aspectos esenciales sobre los que hay que profundizar para poder proponer las medidas preventivas adecuadas en cada momento para salvaguardar la salud y seguridad de las personas que trabajan.

Pues bien: aquí está el resultado. Tenemos entre las manos el análisis exhaustivo realizado por personal experto de Osalan y la valoración que del cumplimiento de la Estrategia han hecho diferentes agentes, tanto de la Administración como externos. De todo ello, se puede concluir que, aun siendo los objetivos ambiciosos, estamos recorriendo con firmeza el camino hacia la visión que mencionaba al principio. Pero más importante aún, el análisis nos ha permitido identificar áreas de mejora en el planteamiento de algunos objetivos y líneas de actuación, lo que nos permite reorientarlos para enfocar mejor nuestros planteamientos.

Este ejercicio de revisión y actualización es, por otra parte, un ineludible ejercicio de respeto y agradecimiento a las personas que trabajan en Osalan así como a las que, desde distintas organizaciones patronales, sindicales, asociaciones y administraciones tanto nos ayudan a seguir aportando mejoras a quienes trabajamos en Euskadi. Quisiera hacer una especial mención a las y los miembros que participan en el Consejo General de Osalan y reconocer su trabajo en pro de la prevención.

Este análisis intermedio marca, en resumen, el nuevo punto de partida desde el que seguir aunando esfuerzos para alcanzar los objetivos de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo que es, en definitiva, un compromiso que tenemos con toda la sociedad.



**Alberto Alonso Martín**

Director General de OSALAN- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales



## 2 JUSTIFICACIÓN Y METODOLOGÍA

### 2.1 ANTECEDENTES

La Estrategia vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo (EVSST) inició su andadura en marzo de 2015, constituyéndose como el instrumento para orquestar las actividades de los agentes, y en especial de la Administración vasca, en el campo de la seguridad y salud laborales (SSL). Desde entonces se está avanzando en el desarrollo de las líneas de trabajo definidas en ella, buscando la consecución de los objetivos fijados, con un horizonte establecido en la visión deseada para la prevención de los riesgos laborales (PRL) en la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE) en 2020.

Uno de los aspectos en que se hace hincapié en la EVSST es la necesidad de hacer un seguimiento de las actuaciones y una evaluación de sus resultados. A tal efecto, se abordó en 2018 una valoración del avance de la Estrategia en la mitad de su período de vigencia, que permita revisar los objetivos y reorientar las acciones para ajustarse a posibles cambios de escenario.

### 2.2 OBJETIVOS

Con esta evaluación se pretende conocer el grado de éxito de las medidas adoptadas y el nivel de cumplimiento de los compromisos formulados, así como trasladar dicha información a la sociedad. Se emprende, por tanto, con un doble objetivo:

- Proporcionar a las personas y entidades responsables de adoptar decisiones relativas a las políticas y gestión públicas información que les permita proponer medidas para atajar las desviaciones y/o disfunciones identificadas, así como plantear modificaciones en los objetivos o actividades, a la vista de los resultados o de los cambios de escenario.
- Dar a conocer a los agentes económicos, sociales y a la ciudadanía en general, el impacto de la actividad realizada y el grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos.

### 2.3 ALCANCE

El alcance de la revisión engloba los siguientes aspectos:

- Evolución de la situación de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de Euskadi y cambios de escenario relevantes.
- Validez del marco conceptual y la visión establecidos en 2015.
- Principales líneas de trabajo y acciones desarrolladas
- Avances hacia el logro de los objetivos y desviaciones respecto a lo esperado.
- Valoración de la gestión realizada y disfunciones detectadas.
- Modificaciones a introducir a nivel estratégico y/o ejecutivo.

Se quiere abordar la revisión de la EVSST con perspectiva de género, analizando si esta Estrategia impacta de igual manera en mujeres y en hombres, si contribuye a la reducción de las desigualdades y de qué forma se puede mejorar esa incidencia.



## 2.4 METODOLOGÍA

La evaluación de la EVSST se ha basado en el análisis realizado por personal experto de Osalan, junto con la valoración emitida por los distintos agentes, tanto pertenecientes a la Administración como externos. En el caso de los primeros, se han recogido sus comentarios mediante la cumplimentación de un cuestionario. El borrador obtenido integrando dichos comentarios se ha sometido a la consideración de los agentes externos, con cuyas aportaciones se han completado las principales conclusiones de esta revisión.





## 3 RESULTADO DE LA REVISIÓN DE LA EVSST 2015 - 2020

### 3.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN Y DE LOS PRINCIPALES CAMBIOS EN EL ESCENARIO DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Se repasa a continuación la situación de los principales ámbitos de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de Euskadi, y cómo han evolucionado en los últimos tres años.

#### 3.1.1 CULTURA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Se ha incrementado la preocupación de la **ciudadanía** por los riesgos laborales. También, aunque de forma menos palpable, se ha producido un incremento en el conocimiento y la sensibilización respecto al riesgo de enfermedad profesional.

En los **centros de trabajo** la prevención está cada vez más interiorizada por parte de las personas empresarias y trabajadoras, aun cuando existen todavía grandes diferencias entre las empresas grandes y las PYMEs, y entre unos sectores y otros. Habiéndose superado los peores tiempos de la crisis, persisten sin embargo sus secuelas en cuanto a las condiciones laborales y variables estructurales, que no favorecen el progreso en materia de seguridad y salud laborales.

El liderazgo de las **Administraciones públicas** en materia de seguridad y salud laborales ha avanzado con una mayor implicación en la transmisión a la ciudadanía del mensaje de que la prevención de los riesgos laborales es un derecho de las personas que trabajan y una característica de excelencia empresarial.

Se percibe una mayor concienciación sobre la necesidad de inculcar conocimientos de seguridad y salud laborales en los distintos niveles de la **educación**. Este avance resulta más evidente en la Formación Profesional y algunos estudios universitarios, especialmente en el sector primario de la CAE, a través de las escuelas de formación profesional en el ámbito agroganadero y forestal y las escuelas náutico pesqueras.

Respecto al tratamiento que dan a la prevención de riesgos laborales los **medios de comunicación**, se observa una evolución positiva, ya que siguen informando sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades de origen laboral, como es lógico por su interés noticiable, pero también se hacen eco de mensajes respecto a la necesidad de la prevención y las recomendaciones para eliminar o reducir el riesgo laboral.

No obstante, la **concepción social** sobre la seguridad y salud laboral sigue estando muy sesgada, ya que sigue asociada al accidente de trabajo en sectores tradicionales muy masculinizados. En todo caso, el avance de la incorporación de la perspectiva de género en las administraciones y la presión social que están ejerciendo determinados colectivos de trabajadoras de sectores mayoritariamente feminizados (trabajadoras al servicio del hogar familiar, camareras de piso...) están contribuyendo a evidenciar la necesidad de abordajes específicos y de ampliar la concepción de la seguridad y salud en el trabajo.



### 3.1.2 COLABORACIÓN ENTRE AGENTES

En cuanto a la **colaboración y alianzas entre administraciones** se han producido avances importantes, aunque queda todavía camino por recorrer para compartir prioridades y proyectos, dado el carácter transversal de la prevención de riesgos laborales y el reparto de competencias entre administraciones.

Destaca el compromiso del Departamento de Trabajo y justicia con OSALAN, así como la colaboración del Departamento de Salud, Emakunde y los Órganos competentes en el sector primario.

En relación a la **colaboración entre agentes** sociales, su implicación en el fomento de la prevención de riesgos laborales es incuestionable, tal y como demuestra su participación activa en el Consejo General de OSALAN, aunque a veces las prioridades no siempre coinciden, lo que dificulta la cooperación entre ellos y con la Administración. Una de cada cinco personas trabajadoras no dispone de un convenio y hay dificultades para el diálogo social que se reproducen en los Comités de PRL.

Solo el 36,4% de los trabajadores y trabajadoras disponen de un convenio colectivo en vigencia, mientras que el 45,1% de la población trabajadora está amparada por un convenio de vigencia prorrogada y pendiente de renovar. Estos datos reflejan la precaria situación de la negociación colectiva y la dificultad de incluir medidas preventivas y relacionadas con la promoción y vigilancia de la salud en los convenios colectivos en vía de negociación.

Se ha reforzado la Mesa de Diálogo social con la aprobación del **Decreto 3/2019, de 15 de enero, de creación de la Mesa de Diálogo Social** en la CAPV, si bien hay sindicatos ausentes por voluntad propia en esa Mesa, al igual que ocurre en el Consejo General de Osalan. Cabe por tanto destacar el compromiso de CCOO y UGT por su colaboración en las políticas de Prevención de Riesgos Laborales junto a Confebask y Konfekook.

Agentes sociales y profesionales relacionados con el sector primario han participado en la elaboración de la “Estrategia Sectorial de Seguridad y Salud en la Cadena Alimentaria y de la Madera de Euskadi 2019-2025”.

A nivel estatal se ha producido un desbloqueo de la negociación colectiva, y en 2017 se han aprobado convenios en sectores tan relevantes para la seguridad y salud laborales como la Construcción y el Metal.

En la negociación colectiva no se ha detectado un incremento en la incorporación de cláusulas de igualdad en los convenios referidas a la prevención de riesgos con perspectiva de género.

No obstante, el problema principal está en aquellas empresas y sectores que, por la dimensión de sus plantillas, se encuentran en un mayor grado de desprotección a lo que habría que incluir la inexistencia de cobertura sindical.

### 3.1.3 LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN EMPRESAS Y CENTROS DE TRABAJO

Respecto a la **integración de la de PRL en la gestión** no hay avances significativos, agravándose esta situación en las PYMEs, que continúan desbordadas por la carga documental que supone la prevención. Esa integración es, además, deficitaria respecto a la incorporación de la perspectiva de género.

El **cumplimiento normativo** se traduce generalmente en documentos formales no suficientemente adaptados a la realidad específica de cada empresa y, por lo tanto, poco útiles para el desarrollo de una prevención eficaz.

La externalización de la gestión de la PRL es la **modalidad de organización preventiva** a la que preferentemente se recurre, especialmente en las PYMEs y en algunos sectores.



## ANÁLISIS POR SECTORES DE ACTIVIDAD

### Sector Primario

En el sector primario se observa una evolución positiva, aunque lenta, en la sensibilidad en materia de seguridad y salud laborales, que resulta desigual en los distintos subsectores y actividades que lo integran.

En la pesca tradicional, sigue existiendo un grado importante de tolerancia y aceptación del riesgo y del accidente, si bien su entorno social se muestra cada vez más preocupado por la siniestralidad laboral. El sector aprecia las oportunidades de medidas y soluciones preventivas que se ofrecen, no solo en la mejora de las condiciones de trabajo del colectivo dedicado a la pesca, sino del personal de apoyo en actividades desarrolladas en puerto, mayoritariamente mujeres.

En la actividad agroganadera se constatan avances importantes. Va calando la cultura de la prevención, y cada vez un mayor número de explotaciones optan por gestionarla a través de profesionales, mediante fórmulas de servicios mancomunados, con un mayor conocimiento de la actividad.

La actividad forestal está más estructurada y presenta una mayor integración de la prevención en la gestión, si bien mantiene niveles de siniestralidad altos, sobre todo en los referidos a accidentes graves y mortales.

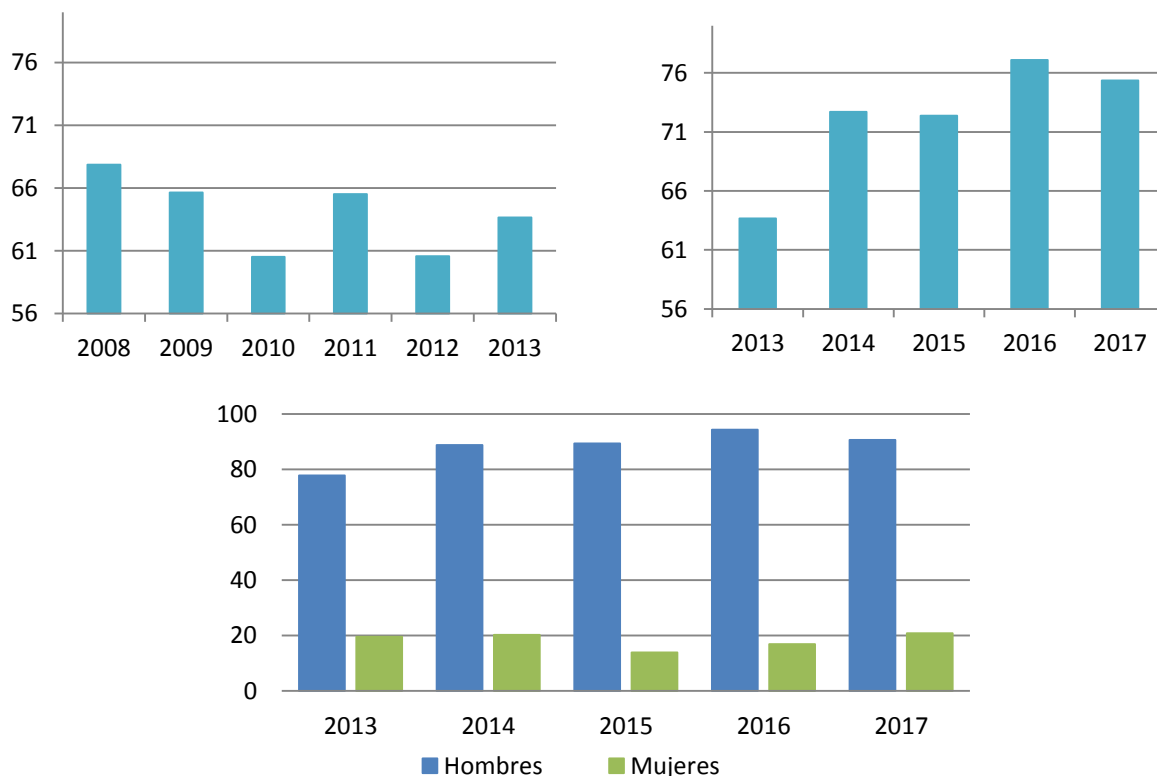
En estos ámbitos la infrarrepresentación de las mujeres como trabajadoras y como titulares de las explotaciones impacta de forma aún más adversa en la adecuada gestión de la prevención para este colectivo que, con frecuencia, queda fuera de la actividad preventiva.

### Índice de incidencia de AT con baja en el Sector Primario. CAE

(nº accidentes frente al nº medio de personas expuestas al riesgo x 1000)

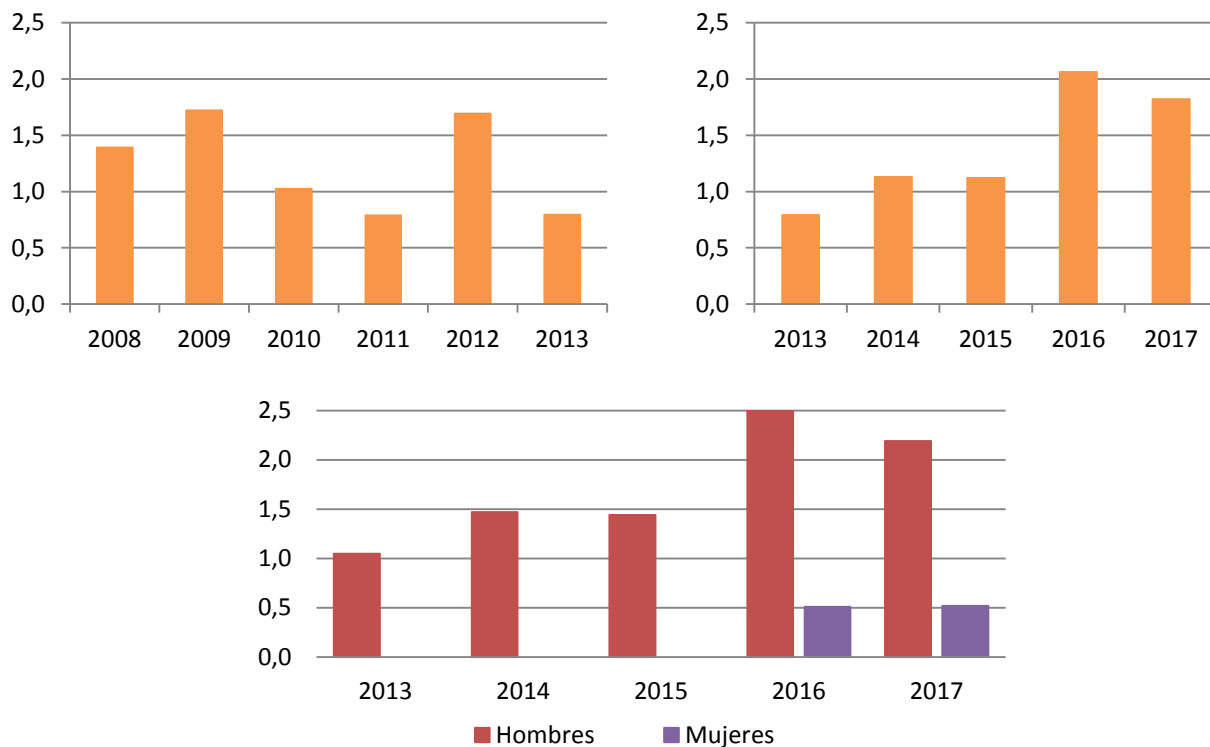
(Fuente: Osalan)

#### En Jornada Laboral





### In Itinere



### Sector Construcción

La situación del sector en materia de prevención de riesgos laborales ha evolucionado muy poco desde 2015. La recuperación económica y el incremento de la obra pública han supuesto un aumento de la actividad, que no se ha traducido en mejoras patentes de la seguridad y salud en el trabajo. De hecho, una de las medidas que está sobre la mesa es la de introducir cláusulas sociales en la licitación pública por su impacto en la mejora de las condiciones de trabajo y la seguridad y salud laborales.

La precariedad, los ritmos intensos, las largas jornadas, la escasez de formación, la falta de planificación, lo efímero de los trabajos, lo cambiante de las condiciones de trabajo y los elevados niveles de subcontratación son algunos de los factores que inciden negativamente en la seguridad y salud laborales en el sector de la construcción.

Al ser una actividad altamente masculinizada es importante incorporar estrategias de trabajo que tengan en cuenta la influencia del género y hacer un esfuerzo en identificar la situación de las mujeres presentes en el sector.

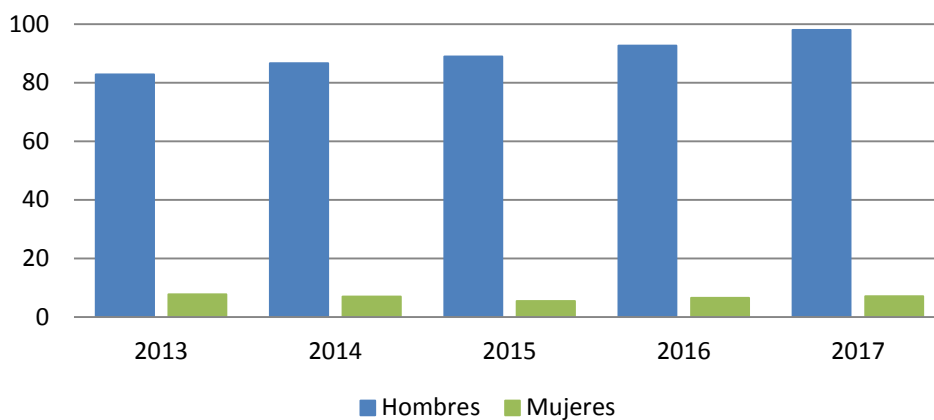
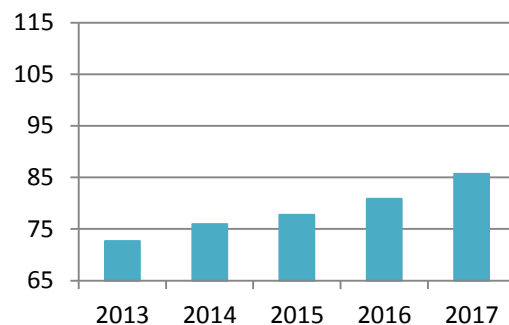
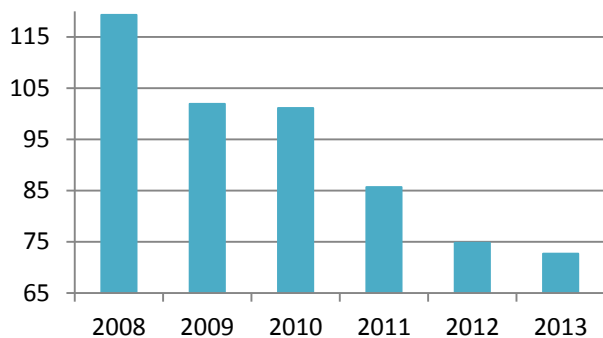


### Índice de incidencia de AT con baja en el Sector Construcción. CAE

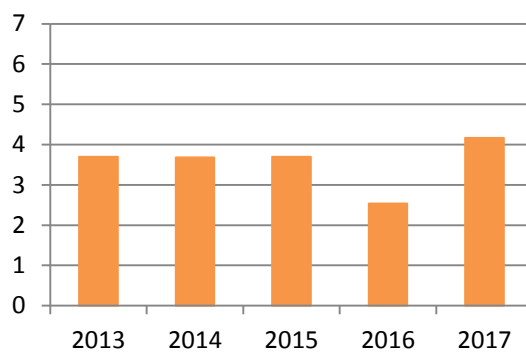
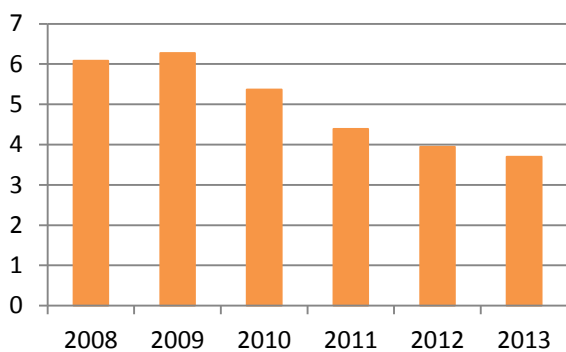
(nº accidentes frente al nº medio de personas expuestas al riesgo x 1000)

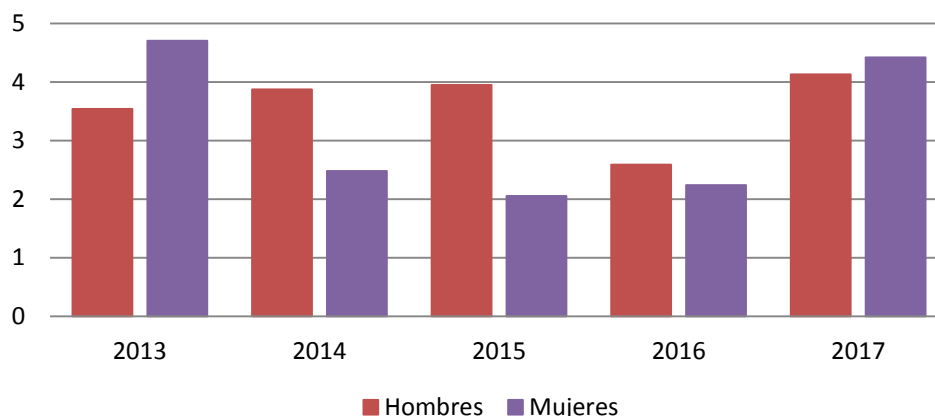
(Fuente: Osalan)

#### En Jornada Laboral



#### In itinere





### **Sector Industria**

Tampoco ha cambiado mucho respecto a 2015 la situación de la prevención de riesgos laborales en el sector industrial, en el que los riesgos de seguridad van disminuyendo, pero permanecen otros riesgos que no se atienden adecuadamente, como son los higiénicos, ergonómicos y psicosociales.

Se sigue constatando la gran diferencia entre las grandes y las pequeñas empresas; mientras que en las primeras se empiezan a tener en cuenta aspectos como la seguridad vial, las adicciones, los hábitos saludables, la incipiente integración de la perspectiva de género, etc., para las PYMEs la gestión documental de la prevención supone todavía un gran esfuerzo.

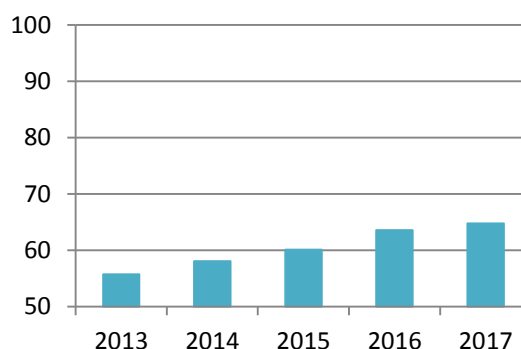
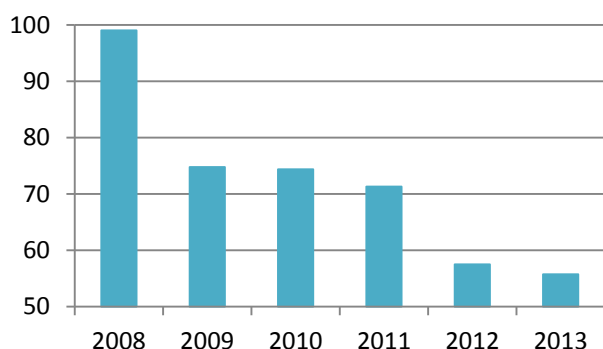
Al igual que ocurre en el sector primario y en la construcción, al ser una actividad altamente masculinizada es importante incorporar estrategias de trabajo que tengan en cuenta la influencia del género y hacer un esfuerzo en identificar la situación de las mujeres presentes en el sector.

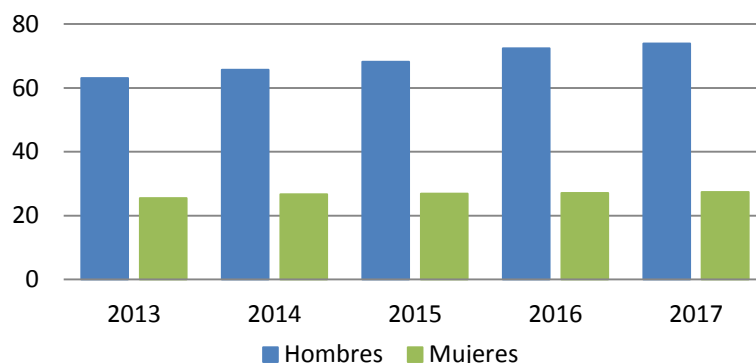
### **Índice de incidencia de AT con baja en el Sector Industria. CAE**

(nº accidentes frente al nº medio de personas expuestas al riesgo x 1000)

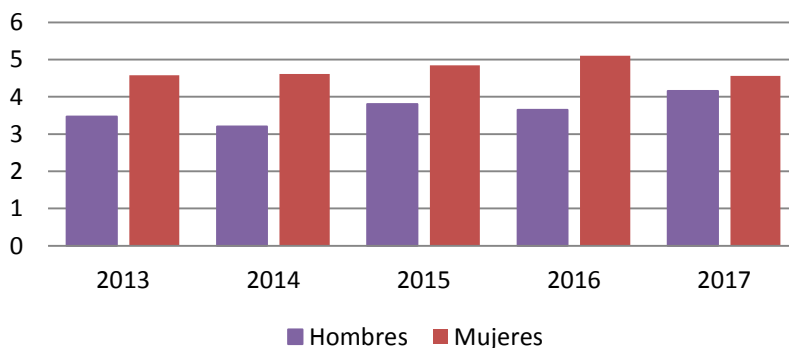
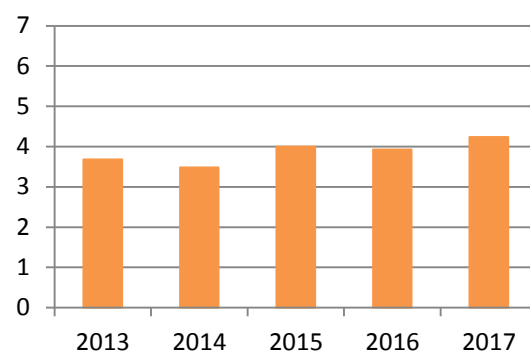
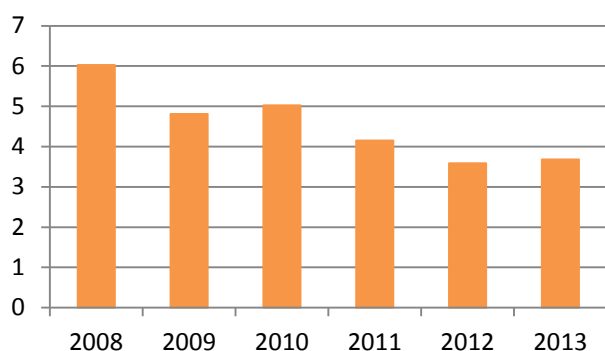
(Fuente: Osalan)

#### **En Jornada Laboral**





### In itinere



### Sector Servicios

Es el sector predominante en la economía de la CAE, al que se dedica 2/3 de la población ocupada – en el caso de las mujeres casi el 90% de la población ocupada trabaja en el sector servicios- y que engloba actividades muy dispares y con diferentes problemas de prevención de riesgos laborales. Así, incluye actividades donde los riesgos de seguridad son importantes, como puede ser el transporte por carretera, otras en las que predominan los riesgos ergonómicos y psicosociales, como es el área sanitaria, actividades poco estructuradas como la hostelería o el trabajo en el entorno del hogar donde la escasa cobertura normativa en materia de PRL dificulta el desarrollo de una eficaz política preventiva.

En muchas de estas actividades, pese a ser un ámbito feminizado, el análisis y abordaje de los riesgos se realiza sin perspectiva de género.

Cabe incidir en el gran auge del turismo en nuestro Territorio, que debería haberse acompañado con la creación de empleos de calidad que incluyan mejoras en las condiciones laborales con medidas adecuadas para asumirlo desde el punto de vista de prevención de riesgos laborales y sostenibilidad.



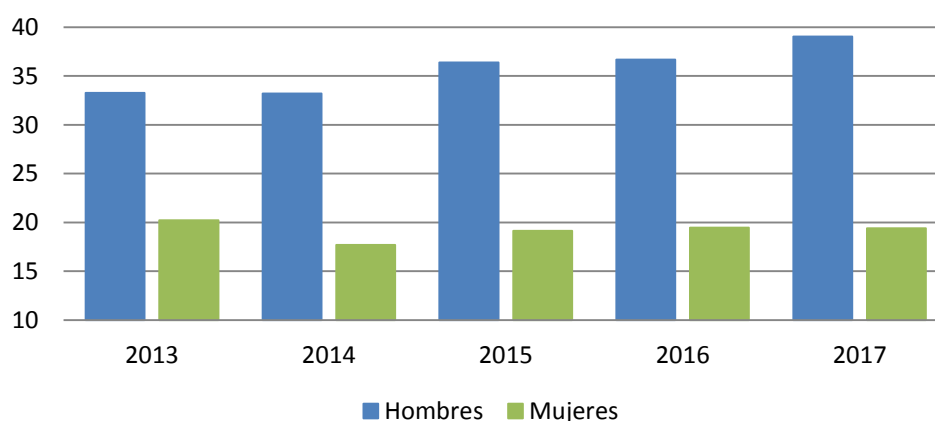
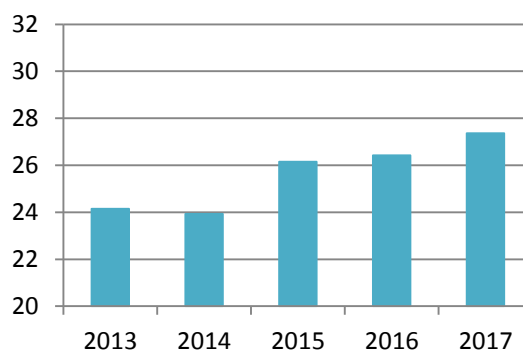
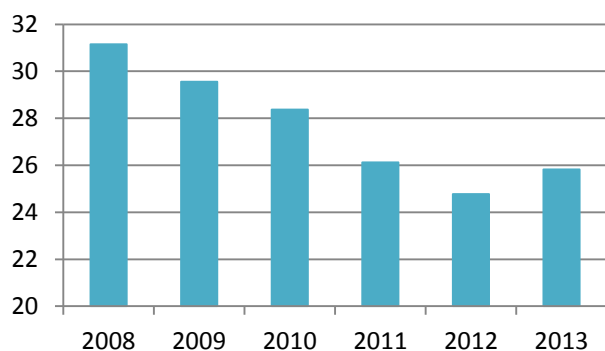
También es importante tener en cuenta que parte de los trabajos de inspección y control realizados desde las Administraciones impactan de forma indirecta en la mejora de las condiciones de trabajo del sector servicios, por ejemplo del personal que realiza funciones de ayuda a domicilio o personal de trabajo de hogar o que trabaja en establecimientos de cuidado a mayores y dependientes.

### Índice de incidencia de AT con baja en el Sector Servicios. CAE

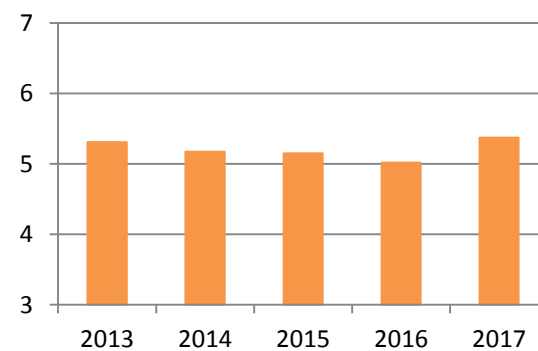
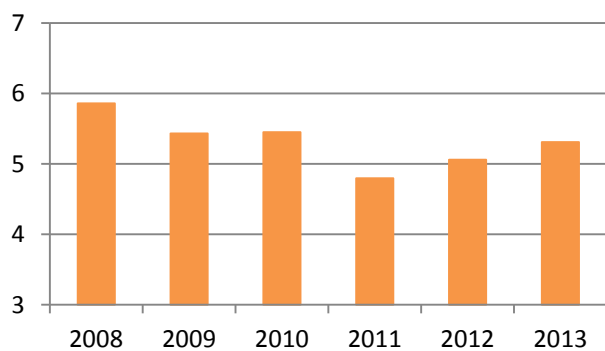
(nº accidentes frente al nº medio de personas expuestas al riesgo x 1000)

(Fuente: Osalan)

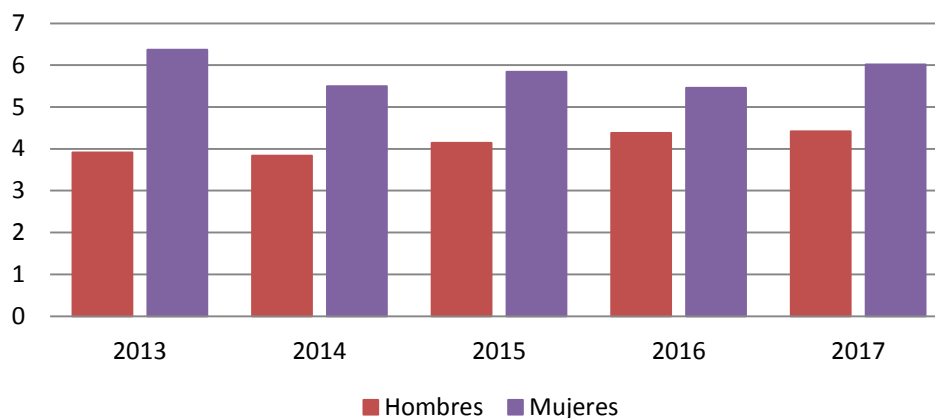
#### En Jornada Laboral



#### In itinere







### **Administración pública**

Si bien existen diferencias entre los distintos estamentos de la Administración, en general se percibe una escasez de recursos para el desarrollo de las estructuras de prevención y un bajo nivel de implantación de los planes de prevención. En algunas cuestiones, como pueden ser el deficiente tratamiento de los riesgos higiénicos, ergonómicos y psicosociales o de la coordinación de actividades empresariales, la Administración está al mismo nivel que la mayoría de las empresas, teniendo en cuenta que además no recibe los efectos de la acción inspectora. El alto nivel de interinidad, la poca flexibilidad de las estructuras, las limitaciones que impone la legislación reguladora de la función pública, etc. incrementan las dificultades para el cumplimiento de la Ley de PRL.

Con respecto a la igualdad, se ha producido un avance en el Gobierno Vasco, ya que en 2016 el Consejo de Gobierno aprobó el I Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la Administración General y organismos autónomos de la CAE, en el que se ha realizado un diagnóstico de la política preventiva con perspectiva de género y se plantean siete medidas respecto a la política de prevención y salud laboral que han de ser implantadas a lo largo de los próximos años.

Por otra parte, la integración de criterios de prevención en las decisiones y políticas de las Administraciones públicas va progresando lentamente, ejerciendo un tímido efecto tractor sobre las empresas y organizaciones.

### ***ANÁLISIS POR POBLACIÓN OCUPADA***

El escenario sigue caracterizado por una creciente diversidad de la población activa que debe tenerse en cuenta al enfocar los retos de futuro de la PRL: Envejecimiento, creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral y a sectores tradicionalmente masculinizados, migración, empleo y trabajo precarios, nuevas relaciones laborales,...

#### **Por sexo**

La integración de la perspectiva género en la PRL empieza a figurar entre las cuestiones a abordar en materia preventiva.

Cada vez hay un mayor consenso en torno a la existencia de sesgos de género en la investigación en la salud laboral, las diferentes exposiciones a los riesgos por parte de mujeres y hombres debidas a la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, la infravaloración de los peligros asociados a los trabajos tradicionalmente realizados por mujeres, la influencia del género en la percepción y gestión del riesgo, la problemática del acoso sexual y por razón de sexo, etc. toda una serie de cuestiones que han de ser incorporadas de forma transversal en la Estrategia para apuntar actuaciones específicas allí donde sea necesario.



Así mismo, a pesar de la regulación expresa en cuanto al riesgo durante el embarazo y la lactancia, aún queda un camino que recorrer para una mejora en la atención a estos riesgos.

Por último, la evaluación de la EVSSL desde la perspectiva de género nos indica que el análisis por sexo no hay que hacerlo de forma aislada en un único apartado específico, sino que ha de ser transversal y cruzarse con todas las variables analizadas, así como en todos los apartados y aspectos de la propia Estrategia.

### **Por edad**

La cuestión del envejecimiento de la población activa, provocado por el aumento de la esperanza de vida y la disminución de la tasa de natalidad continúa estando sobre la mesa, y cada vez es más acuciante abordarla. Siendo un problema socioeconómico de los países europeos, una de sus vertientes es cómo afecta al mercado de trabajo y qué repercusiones tiene en cuanto a la prevención de riesgos laborales.

Tras una etapa de hacer visible la situación y comenzar a alertar sobre la urgente necesidad de acometer acciones, llegamos a la fase de materializar esas acciones para lograr el envejecimiento activo y saludable, estando plenamente vigentes los retos que se planteaban en la Estrategia sobre el estudio de los riesgos en relación al proceso de envejecimiento y las medidas orientadas a la adaptación de los lugares, de los equipos y de la organización del trabajo. La experiencia de envejecer, además, es diferente para hombres y mujeres por cuestiones biológicas, pero, fundamentalmente por el contexto sociocultural y este hecho habrá de contemplarse en las estrategias preventivas.

### **Por diversidad funcional**

El diagnóstico planteado en la Estrategia respecto a la diversidad funcional sigue siendo válido en la actualidad.

Si bien en Euskadi la tasa de actividad de la población con diversidad funcional es más elevada que en el conjunto del estado, los niveles de ocupación siguen siendo inferiores al resto de la población.

Las personas con diversidad funcional están empleadas de forma mayoritaria en los centros de empleo protegido y sigue siendo un reto importante su inserción en los empleos ordinarios y la adaptación de las políticas de seguridad y salud laborales a sus circunstancias específicas tanto en unos empleos como en otros.

Es importante identificar prácticas adecuadas en empresas de empleo protegido que puedan ser adoptadas por empresas de empleo ordinario.

Del mismo modo que en el resto de la población, el género también influye en la población con diversidad funcional y se repiten los mismos patrones de mayor precariedad laboral y de segregación vertical y horizontal, con la consiguiente influencia que estas desigualdades tienen en la seguridad y salud laborales de mujeres y hombres con diversidad funcional.

### **Por lugar de procedencia**

La recuperación económica y la inestabilidad en los países de África han propiciado un repunte de la inmigración, que está siendo percibida por la sociedad como unos de los principales problemas a los que la UE tiene que hacer frente.

Acoger en primera instancia e integrar después a estas personas que llegan a Euskadi es uno de los objetivos que el Gobierno Vasco se ha marcado con el V Plan de actuación en el ámbito de la ciudadanía, interculturalidad e inmigración, en el que se contempla el empleo como uno de los aspectos a abordar, en cuanto a formación, conflictividad y situaciones de explotación y acoso, a las que estos colectivos son especialmente vulnerables.



Mención aparte merece la situación de las personas emigrantes, mayoritariamente mujeres, en el sector del empleo doméstico y de cuidados que requiere de una estrategia global de actuación en la que se incluya la mejora de su seguridad y salud laborales.

Por otro lado, se consolida el fenómeno de la expatriación de las personas trabajadoras de la CAE debida a la internacionalización de las empresas y a la globalización, lo que obliga a abordar nuevos requisitos de prevención de riesgos laborales asociados a entornos poco conocidos.

### ***CALIDAD DE LA ACTIVIDAD DE PREVENCIÓN***

Se ha percibido algún avance en la mejora de los instrumentos de gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, si bien la calidad de estos sigue siendo insuficiente para cumplir los fines que persiguen. En general, son generalistas y poco eficaces para la implantación de medidas efectivas de prevención. Sí ha habido un avance más relevante en relación al abordaje de los riesgos psicosociales, evaluando dichos riesgos y poniendo en marcha protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Es necesario que los instrumentos que se diseñan para hacer las evaluaciones de riesgos, así como que en el resto de los instrumentos se incorpore la perspectiva de género en todas las disciplinas preventivas.

#### **Riesgos de seguridad**

Es necesario evaluar no solo los riesgos más evidentes y graves si no también aquéllos menos graves pero que se producen con más frecuencia. Es necesario avanzar en el estudio y la valoración de equipos, sistemas, tecnologías, así como en la identificación, notificación e investigación tanto de accidentes como incidentes que sean fuente de alimentación de las revisiones de evaluaciones, de las propuestas de mejora, medidas de prevención y por tanto de mejora de la calidad y eficacia de la prevención a aplicar.

#### **Riesgos higiénicos**

Se va profundizando en los campos menos conocidos, como son los nuevos procesos y materiales. No obstante, la exposición a agentes cancerígenos, mutágenos, disruptores endocrinos y sustancias de elevada toxicidad sigue sin estar claramente caracterizada y, por tanto, sin conocerse con exactitud los niveles de riesgo a los que están expuestas las personas trabajadoras.

Es necesario profundizar en el análisis multiexposición en higiene laboral, considerando exposiciones tanto a agentes físicos, químicos y biológicos y su incidencia diferencial en mujeres y hombres.

#### **Riesgos ergonómicos**

Si bien el nivel de especialización se ha incrementado, se destinan menos recursos por parte de las empresas y entidades especializadas para estudiar estos riesgos. Se hace más necesaria en esta disciplina la evaluación de riesgos desde una perspectiva de género ya que es donde las diferencias de mujeres y hombres son más evidentes.

Parece necesario compartir experiencias con procesos de benchmarking y generar soportes de almacenamiento, consulta y disposición de todos los estudios, materiales y recursos generados.

#### **Riesgos psicosociales**

Aunque cada vez más organizaciones abordan el tratamiento de estos riesgos, actualmente se trabaja más sobre el conflicto y no en la prevención con el agravante de que su evaluación y tratamiento son menos conocidos y más complejos.

Parece necesario adaptar las metodologías o desarrollarse de forma específica para algunos entornos (primarios).



Es necesario trabajar desde la perspectiva de género ya que estos riesgos afectan en mayor proporción a las mujeres por los sectores en los que trabajan y por condicionamientos de género. Se debería abordar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el marco de los riesgos psicosociales.

### **Vigilancia de la salud**

El conocimiento sobre los objetivos de la VST y la forma más adecuada de llevarla a cabo se ha incrementado en estos años de intensa labor divulgativa y formativa, tanto a nivel de empresariado y personas trabajadoras como del personal técnico y sanitario de las organizaciones preventivas.

Sin embargo se observa muy poco incremento en la mejora de actividades derivadas de la vigilancia colectiva de la salud, a pesar de la elaboración, divulgación y formación en relación a la guía de vigilancia epidemiológica en el trabajo por Osalan. Se hace necesario incidir en esta actividad sanitaria que sin duda es un buen indicador para medir la mejora de la salud de las empresas.

Se evidencia del mismo modo la necesidad de fomentar la coordinación entre las áreas técnica y médica de los servicios de prevención, imprescindible para la detección de problemas y propuestas de mejora de las condiciones de trabajo.

### **Agentes profesionales**

Cabe destacar la profunda remodelación que ha sufrido en estos tres años el mercado de los servicios de prevención ajenos. Así, la entrada en vigor de la Ley 35/2014, obligó a las Mutuas a separar las actividades como Servicios de Prevención de las que realizaban como entidades colaboradoras de la Seguridad Social. Este proceso de segregación se materializó a mediados del año 2015.

Así en los servicios de prevención, ahora entidades privadas en su totalidad, gracias a los cambios normativos se ha puesto orden y esto ha tenido consecuencias positivas en la profesionalización de los mismos. Sin embargo, actualmente estas entidades de prevención se encuentran en procesos de fusiones y absorciones, manteniendo algunos problemas como la escasa dedicación a las empresas de unos técnicos “saturados” y unas evaluaciones de riesgos excesivamente genéricas, lo que dificulta la integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión de la empresa.

Por otra parte, las empresas no destinan recursos propios para la gestión de la prevención porque entienden que la externalización a un Servicio de Prevención Ajeno “cumple” la necesaria gestión de la prevención.

Se hace necesario por lo tanto trabajar en la integración de la prevención de riesgos laborales tanto en la empresa como entre los servicios de prevención que prestan su cobertura a las mismas.

### **Formación y conocimiento**

El conocimiento sobre Prevención de Riesgos Laborales se ha incrementado en la Comunidad Autónoma de Euskadi, con más profesionales con dedicación a esta disciplina, y donde se han hecho importantes esfuerzos por compartir ideas, estudios, experiencias, buenas prácticas y capacitar a las y los agentes para el desarrollo de sus funciones de manera adecuada.

Parece importante empezar a generar plataformas y redes de conocimiento en formatos abierto para poder conocer las realidades del sector, así como compartir experiencias, iniciativas y recursos generados.

En el campo de la investigación también se está dedicando un gran esfuerzo y dedicando inversión, tratando de que ese conocimiento generado llegue a aplicarse en los entornos laborales.

Es necesario que la formación e investigación en PRL incorpore la perspectiva de género.

### **Participación personas trabajadoras**

La mayoría de las empresas cumplen a nivel formal las obligaciones de consulta y participación de sus trabajadores y trabajadoras, pero pocas impulsan de manera sistemática una implicación directa de las personas trabajadoras en las decisiones sobre seguridad y salud laboral. Si bien es cierto que la mayor



concienciación de las personas y el incremento de la formación, han propiciado una mayor intervención y de más contenido en las decisiones y actividades de prevención por parte del colectivo trabajador.

Resultaría necesario activar instrumentos de participación y consulta de forma continuada.

Sigue existiendo un déficit que hay que abordar, en la participación de las mujeres en las decisiones y en la asignación de responsabilidades de prevención, derivada de su falta de presencia en los órganos de representación sindical y en los niveles de dirección.

### **3.1.4 CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA**

Transcurridos más de 20 años de la promulgación de la normativa de prevención, resulta necesario su actualización y adaptación a las nuevas realidades derivadas de los constantes cambios (tecnología, procedimientos de trabajo, materiales, relaciones laborales, etc.). Para ello es necesario un consenso político y social.

Asimismo, es preciso mejorar los instrumentos y la capacidad de hacer seguimiento con perspectiva de género de los avances en el cumplimiento de la normativa.

#### **Ámbito laboral**

En relación al cumplimiento de la normativa de prevención, la administración, de acuerdo a su compromiso inicial, desarrolla desde diferentes órganos la labor asesora y la labor sancionadora.

Siendo la Inspección de Trabajo (IT) de la CAE un órgano transferido al Gobierno Vasco hace relativamente poco tiempo (2012), se ha constatado la necesidad de reforzarla, por lo que desde el Departamento de Trabajo se han creado 6 plazas de subinspección, así como se ha solicitado un plan de reforzamiento a corto plazo que garantice un servicio de inspección fuerte con una clara repercusión en la Seguridad y Salud Laboral.

No obstante, el trabajo de control del cumplimiento de la normativa de seguridad y salud laborales, desarrollado en forma de campañas, ha sido intenso y ha abarcado las siguientes actuaciones:

- Campañas de visitas a obra pública y de grandes infraestructuras.
- Campañas de visitas a centros de trabajo en construcción para control de condiciones materiales de seguridad en la construcción.
- Control de las condiciones de seguridad en los centros de trabajo.
- Control de las condiciones de higiene en los centros de trabajo.
- Amianto: riesgos por exposición en la ejecución de trabajos de retirada de MCAs.
- Riesgos psicosociales.
- Riesgos en cultivo vid.
- Campaña de visitas a buques “Segumar”.
- Control de Servicios de Prevención Ajenos.
- Control de PRL en trabajo de menores.
- PRL en medianas y grandes empresas.
- Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres:
  - Control de planes y medidas de igualdad.
  - Acoso sexual y por razón de sexo.
  - Control condiciones seguridad trabajadoras embarazadas.
  - Derechos sobre conciliación vida familiar y laboral.
- Campaña empresas hostelería, en concreto servicio de limpieza de habitaciones.



### Actuaciones de la IT en SSL en la CAE

Fuente: Informes anuales de la ITSS.

|                                | 2014        | 2015        | 2016        | 2017        | 2018        |
|--------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Actuaciones</b>             | 8.668       | 8.563       | 9.233       | 8.982       | 12.442      |
| <b>Requerimientos</b>          | 1.846       | 2.283       | 2.400       | 2.663       | 4.733       |
| <b>Infracciones</b>            | 352         | 348         | 477         | 400         | 387         |
| <b>Importe total sanciones</b> | 2.079.831 € | 1.486.701 € | 2.081.669 € | 2.030.013 € | 1.932.338 € |

#### **Ámbito sanitario**

Una de las prioridades de la Estrategia ha consistido en perseguir la regulación de las actividades sanitarias de los Servicios de Prevención y entidades auditoras de la CAE, fundamentalmente desde la entrada en vigor de normativa estatal que ha dado lugar a grandes fusiones entre las entidades especializadas acreditadas como Servicios de Prevención.

Estos cambios han llevado consigo el desarrollo de un nuevo Decreto autonómico, en fase de borrador a la fecha de la revisión de esta Estrategia, que regule las actividades sanitarias que se lleven a cabo por dichas entidades con el fin de garantizar la correcta calidad de las mismas. Derivadas de este Decreto se han previsto las correspondientes órdenes de desarrollo que, de manera específica, regulen cada una de estas actividades.

Es por tanto una época en la que se han incrementado las visitas, consultas y requerimientos que se realizan a los Servicios de Prevención que desarrollan actividades sanitarias en la CAE, ya que se hace mucho más necesario el garantizar una correcta calidad de las actuaciones sanitarias a la población trabajadora.

Por otra parte, se ha iniciado una línea de trabajo, en la que se pretende realizar una revisión de la Ley de Salud Pública con el fin de adaptarla en la CAE y, entre otras cosas, actualizar la normativa sancionadora dirigida al incumplimiento de las actividades sanitarias por parte de los servicios de prevención.

### **3.1.5 DAÑOS PARA LA SALUD**

#### **ACCIDENTES DE TRABAJO**

##### **Accidentes en Jornada laboral**

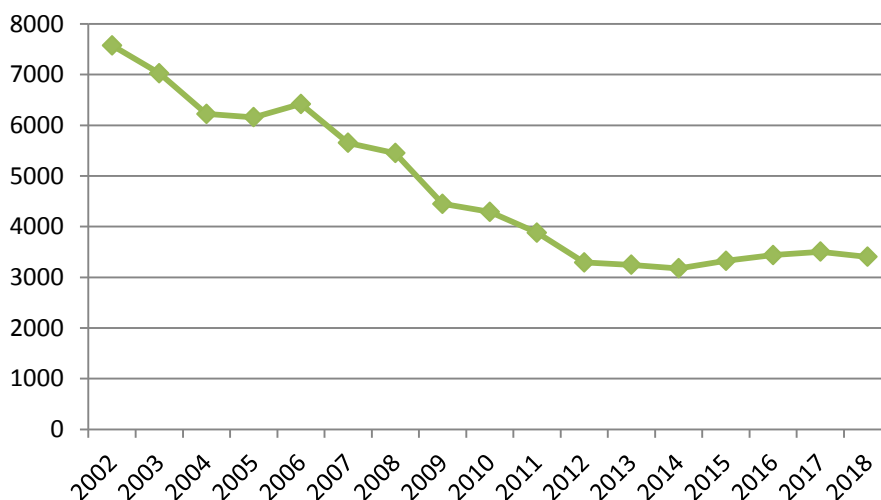
En el análisis efectuado para el planteamiento de la Estrategia 2015-2020 se destacaba el hecho de la continua disminución de la accidentalidad en la CAPV desde el año 2001, tanto en número de accidentes como en índice de incidencia.

Si bien es cierto que la crisis económica indujo un descenso de la actividad económica (y eso suele impulsar a la baja la siniestralidad laboral), los sucesivos descensos en el índice de incidencia indicaban un trasfondo sólido de mejora real de las condiciones de seguridad y salud en las empresas.

Junto con esa positiva evolución, en el análisis se constataba un estancamiento de los índices en 2013, sin que entonces hubiera datos para saber si nos encontrábamos ante un dato puntual o una nueva tendencia. A finales de 2018 ya se puede considerar que los datos apuntaban a un cambio de tendencia.

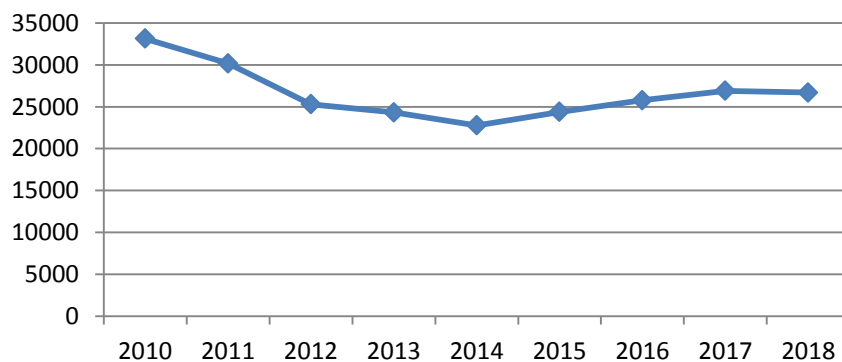


### Ind. Inc. Total

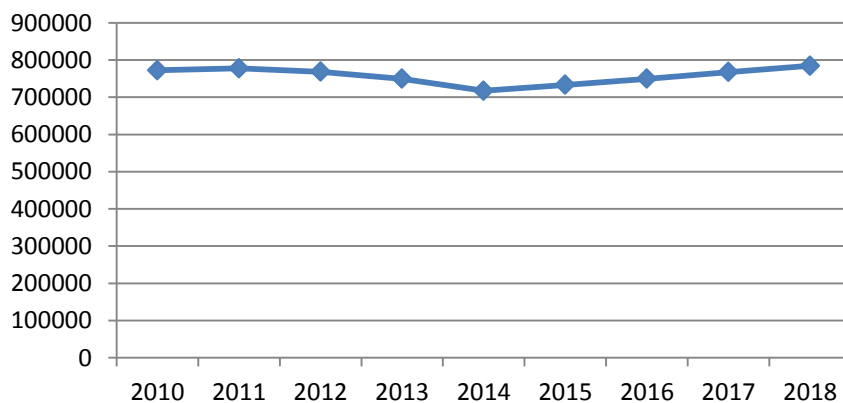


Desde 2013, se observa un ligero pero continuo aumento del número de accidentes laborales registrados. Una importante parte de este aumento es debida al también constante aumento de la población trabajadora a partir de esa fecha, indicativo de la progresiva superación de la crisis económica.

### Acc. Totales



### Afiliados/as

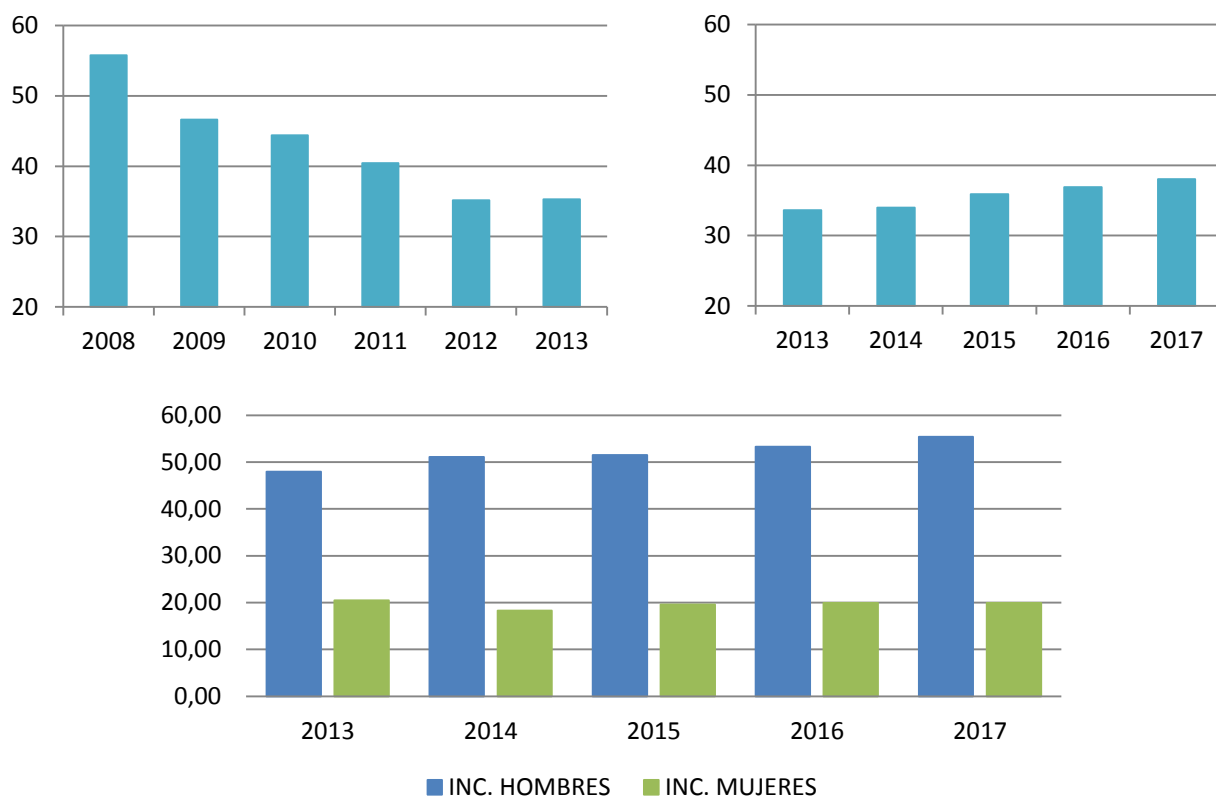




El incremento de los accidentes y el de la población trabajadora expuesta es parejo, lo que ha conducido a la estabilización del índice de incidencia.

Como se observa en las siguientes gráficas, desde 2013 y hasta el día de hoy se constata un estancamiento generalizado en la mejora del índice de incidencia que apunta, incluso, a ligeras subidas, sea cual sea la variable estudiada (accidentes totales, por gravedad, por sector, etc.), y ello tanto para los hombres como para las mujeres.

### Índice de Incidencia de accidentes



Es decir, aunque desde 2013 la siniestralidad no empeora seriamente, la antaño persistente mejora se ha frenado en seco.

Quizás desde 2017 nos hallemos en un nuevo punto de evolución de la siniestralidad y en sucesivos años se puedan confirmar nuevamente mejoras. Es muy difícil cuantificar las diferentes fuerzas actuantes en la evolución de la siniestralidad:

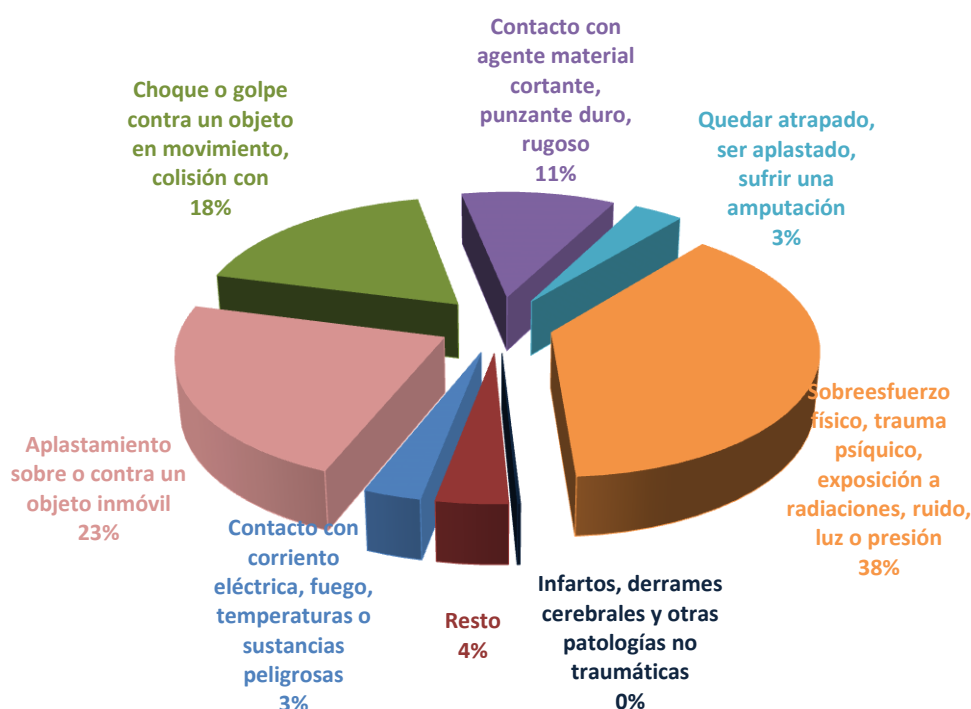
- Por un lado, es previsible que en estos primeros años de la recuperación económica la actividad empresarial aumente sin que se llegue a trasladar plenamente al empleo, lo que conducirá a mayores ritmos de trabajo, incrementos de horas extras, etc., situaciones todas ellas tendentes a favorecer la siniestralidad.  
En años posteriores, si se consolida el incremento de la actividad, se produciría un aumento de la población trabajadora con disminución de los ritmos de trabajo, lo que probablemente induciría a la baja los índices de incidencia.  
Aquí entra en juego también un factor de eventualidad que empuja al alza la siniestralidad: El crecimiento del empleo se basa en contratos eventuales y ser eventual implica más riesgo de sufrir un accidente (17% más riesgo de sufrir un accidente en 2017).



- Por otro lado, no es descartable que las mejoras en la actividad preventiva de las empresas hayan tocado techo. Desde el gran despliegue normativo de 1997 y la consolidación de los servicios de prevención, la inversión de las empresas en tiempo y dinero para actividades preventivas y mejora de las condiciones de trabajo ha sido muy importante. Quizás las carencias preventivas de los primeros años hayan sido fáciles de subsanar y ahora ya, veinte años después, sea necesario un análisis en profundidad y un cambio en las actuaciones para poder conseguir mejoras.

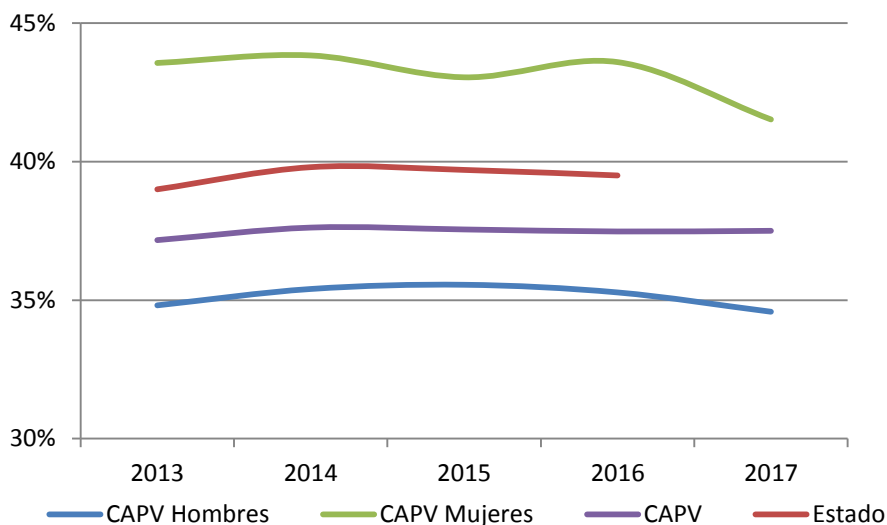
Finalmente, cabe destacar que la principal tipología del accidente ocurrido en jornada laboral sigue siendo, al igual que en 2013, el producido por “sobreesfuerzo físico, trauma psíquico, exposición a radiaciones, ruido, luz o presión”, que en el caso de las mujeres constituye el 44% de los casos, alcanzando el 36% para los hombres.

### 2017



Y analizando el porcentaje de accidentes por sobreesfuerzo en la CAE, vemos que es inferior respecto al Estado, siendo claramente superior en el caso de las mujeres que en los hombres.

### Porcentaje de AT por sobreesfuerzos en la CAE, respecto al Estado

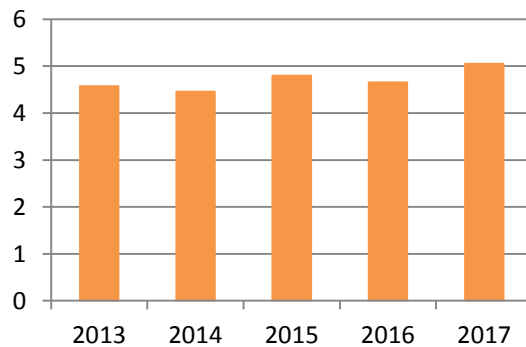
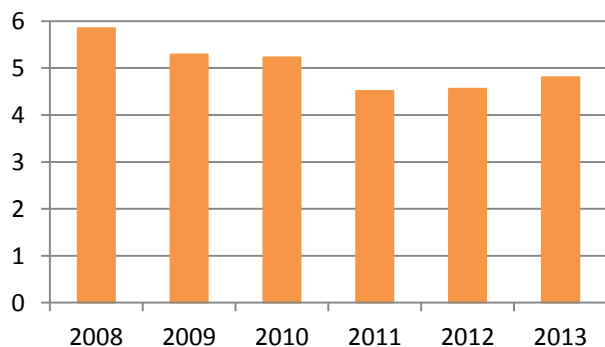


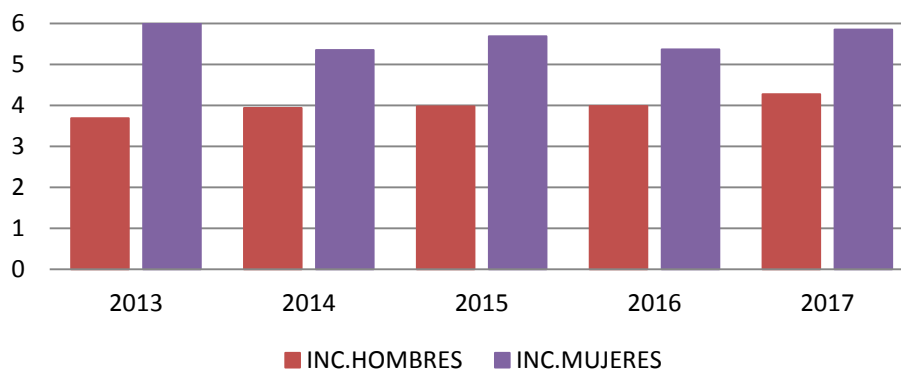
### Accidentes "in itinere"

En el análisis realizado al comienzo del periodo de la actual Estrategia, se observaba que la evolución positiva de este índice caminaba pareja al de la siniestralidad en jornada laboral, si bien de forma menos acusada. Ahora, en este momento de evaluación intermedia, puede observarse que, análogamente, este índice también se ha estabilizado en los últimos años, no produciéndose más mejoras.

Hay que señalar, además, que los accidentes in itinere presentan índices superiores entre las mujeres, con la particularidad de que, en el caso de los hombres, los siniestros de tráfico suponen el 64% de sus accidentes in itinere, mientras que solo el 43% de los accidentes in itinere que sufren las mujeres son de tráfico.

### Ind. Inc. accidentes "in itinere"





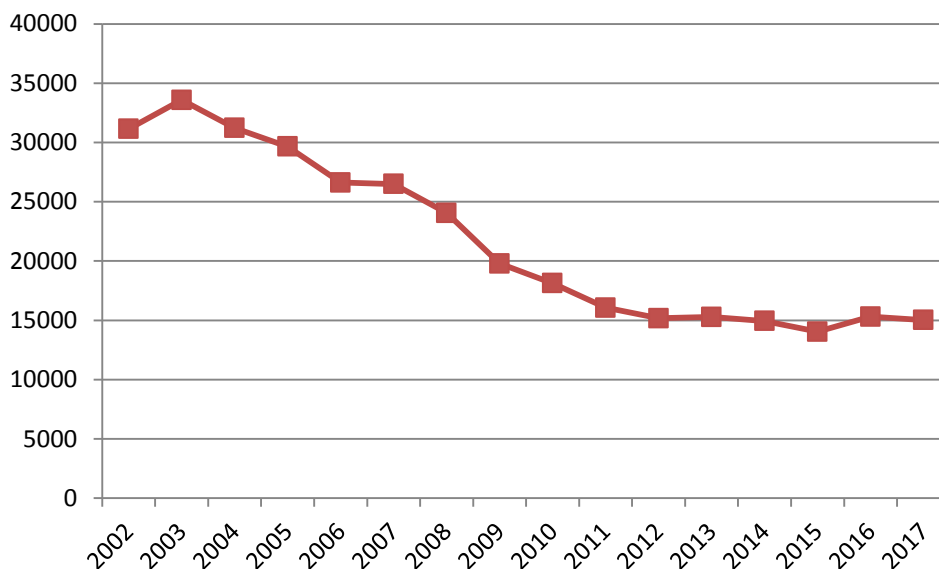
Este tipo de accidentes, por otra parte, fluctúa y no cabe afirmar que el descenso sea una tendencia consolidada.

En cualquier caso, puede ser una hipótesis razonable pensar que la evolución de este índice esté más ligada a la evolución de la siniestralidad vial general que a la siniestralidad producida en el desarrollo de la actividad intrínsecamente laboral.

Sin embargo, no hay datos para confirmar o desmentir esto, ya que la siniestralidad vial general en la CAPV ha seguido estos años una evolución muy parecida a la siniestralidad laboral: las personas implicadas en accidentes de tráfico totales han descendido continua y significativamente desde un máximo en 2003 hasta 2012, estabilizándose la cifra desde entonces.

### Personas implicadas en accidentes de tráfico

Fuente: estadísticas de accidentalidad de la Ertzaintza



### ENFERMEDADES PROFESIONALES

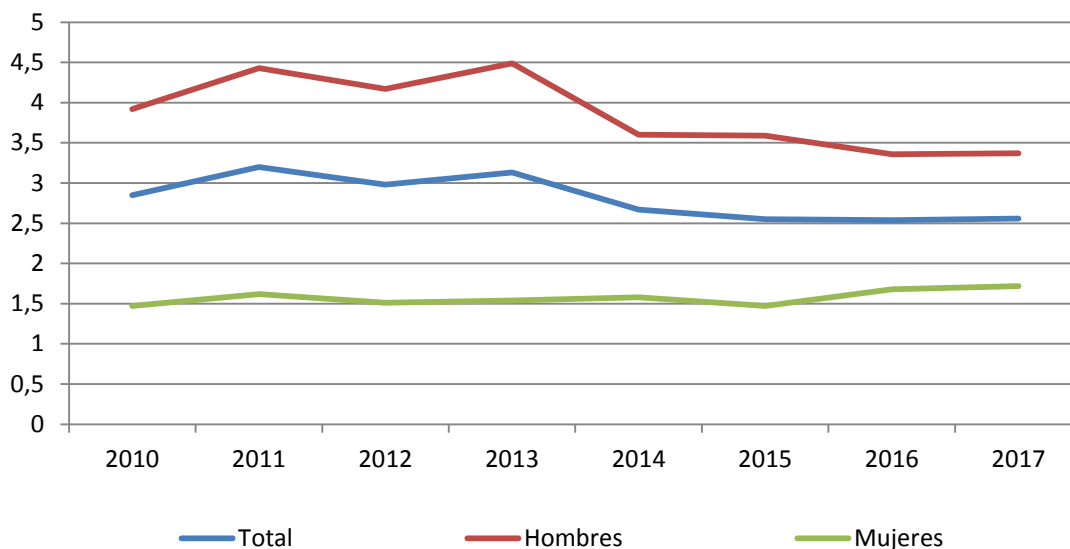
Desde el año 2007, en que entró en vigor el nuevo cuadro de EEPP y el nuevo registro CEPROSS, en que se produjo una brusca caída de las declaraciones, la incidencia de las enfermedades profesionales aumentó hasta el 2013, alcanzando progresivamente los índices anteriores al cambio, pero a partir del 2014 ha habido un descenso medio de las enfermedades profesionales del 17%, si bien en el último año hay un leve aumento. Respecto al resto del Estado, la CAE ocupa el 3º lugar en frecuencia de



notificación de EEPP, pero al existir un diferente grado de declaración de los sectores de actividad de cada comunidad, el índice normalizado pierde su valor de comparación.

### Índice de incidencia de EEPP nuevas total y por sexo. CAE 2010-2017

(Tasa por 1.000 personas trabajadoras)



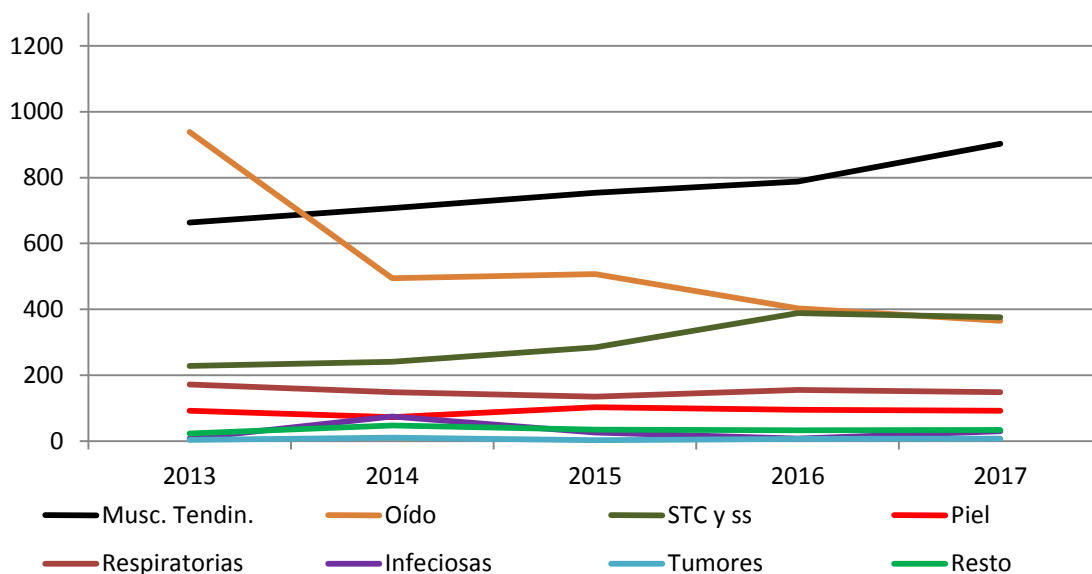
Si bien se observa que la incidencia de EEPP en hombres es dos 2 veces superior a la de las mujeres, el género continúa siendo un factor de desigualdad en la incidencia de EEPP, ya que desde el 2007 el riesgo de padecer una enfermedad profesional que requiere baja ha sido superior en las mujeres respecto a los hombres.

En la CAE, de la misma manera que el incremento de notificaciones de EEPP se produjo entre las enfermedades que no requirieron baja, en los últimos años el descenso de notificaciones también se produce a expensas de enfermedades que cursan sin baja, cambiando la tendencia que existía. Este cambio se debe fundamentalmente al descenso de las hipoacusias por ruido que ya han sido reconocidas y cerradas como lesiones permanente no invalidantes y, por lo tanto, ya no se notifican.

Agrupando las enfermedades por órgano o aparato afectado, el mayor número de casos son patologías musculo tendinosas, seguido de las neuropatías por presión (STC y ss) y de las hipoacusias por ruido. Las patologías producidas por las posturas forzadas y los movimientos repetitivos, que engloba los casos de patología musculo tendinosa y neuropatías por presión, han sumado en el 2017 el 63% de los casos nuevos, alejado del ruido que ha producido el 19% de los casos.

### Nuevos casos de EP según Grupo de Enfermedad CIE-10. CAE 2013-2017

(Nº de partes de EP declarados como nuevos casos, eliminando las recaídas)



Por sectores, la industria aporta el mayor número de enfermedades profesionales para ambos sexos, seguido del sector construcción en hombres y del sector servicios en mujeres. La actividad industrial con más frecuencia de enfermedades profesionales es la fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo.

Por territorio de la CAE, la mayor incidencia de casos se da en Gipuzkoa, aunque vaya igualándose con Bizkaia, por encima de Araba.

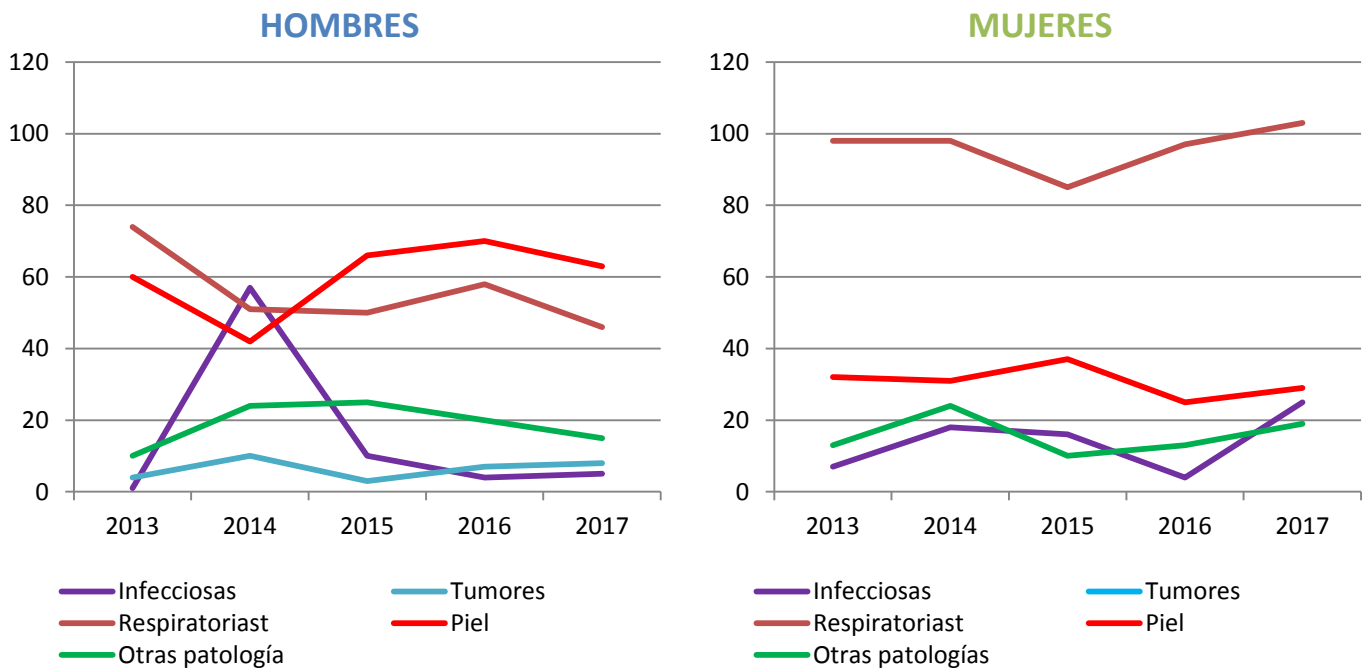
La hipoacusia sigue siendo con diferencia la causa más frecuente de enfermedad profesional en los hombres y las neuropatías por presión en las mujeres.

Excluyendo las patologías del aparato locomotor y las hipoacusias, los nódulos de cuerdas vocales (incluidos en el grupo de enfermedades respiratorias) son los casos más frecuentes en mujeres, sin embargo no hay patología tumoral de la considerada como enfermedad profesional



### Nuevos casos de EP según Grupo de Enfermedad CIE-10 y sexo. CAE 2013-2017

(Excluidas musculotendinosas, neuropatías por presión e hipoacusias)

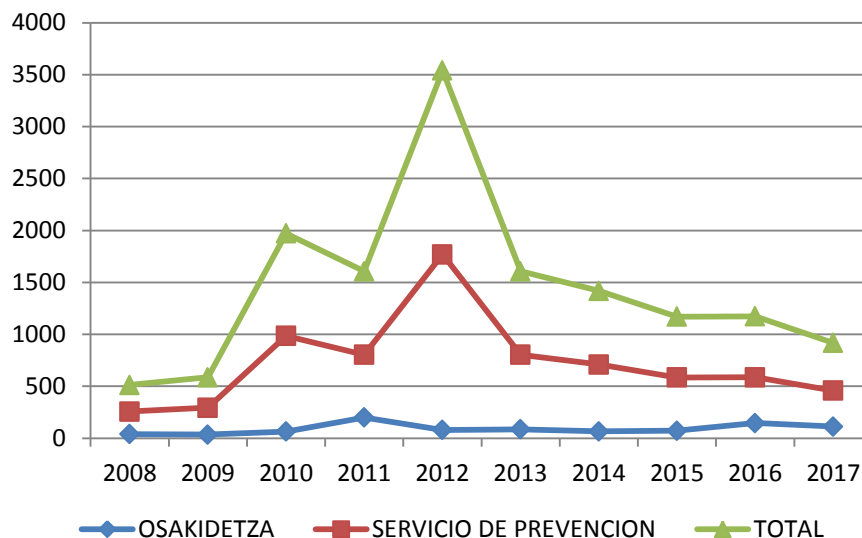


Además de las enfermedades profesionales, en el año 2017 se reconocieron como accidentes de trabajo 323 casos de patologías no traumáticas causadas por el trabajo. Estos casos representan el 6,8% de las declaraciones en el sistema PANOTRATSS de la Seguridad Social a nivel estatal.

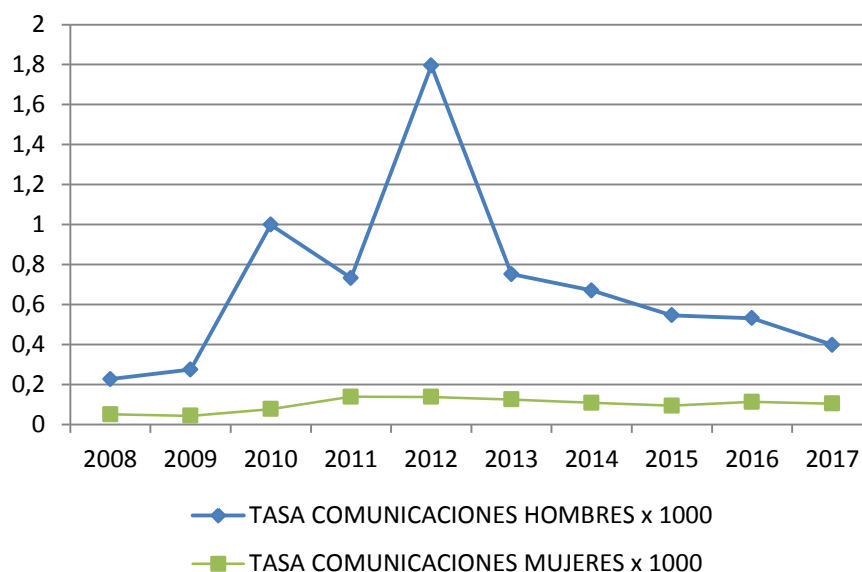
#### **ENFERMEDADES DE POSIBLE ORIGEN PROFESIONAL (SISTEMA DE SOSPECHA DE ENFERMEDAD PROFESIONAL)**

Desde la entrada en vigor del RD 1299/2006, el personal facultativo de Osakidetza y de los SSPP tienen la obligación de comunicar, a través del sistema establecido en la CAE desde el 2007, los casos de patologías que sospechen puedan tener su causa en el trabajo. En este sistema se comunicaron un total de 7240 casos en el periodo de 10 años entre 2008 y 2017. No obstante en el año 2017 el número de comunicaciones ha descendido un 20% respecto al año anterior, tanto en las originadas en Osakidetza como las de los Servicios de Prevención. Ese descenso se aprecia fundamentalmente en los hombres; las tasas de comunicación de sospecha en el caso de las mujeres se mantiene muy baja y sin modificaciones en todo el periodo.

### Nº de comunicaciones de Sospecha de EP por origen. CAE 2008-2017



### Tasa de comunicaciones de Sospecha de EP en población general por sexo. CAE 2008-2017



Las principales patologías comunicadas todos los años son las hipoacusias por ruido. Las enfermedades musculo tendinosas y las respiratorias son las patologías que le siguen en frecuencia, sin olvidar los tumores que la práctica totalidad fueron comunicados desde los servicios sanitarios de Osakidetza.

El número de sospechas que finalmente fueron calificadas como enfermedad profesional tuvo una tendencia descendente desde el inicio hasta el 2013 (de confirmarse un 60% en 2008 hasta poco más de un 40% en 2013). Desde 2013 ha ido progresivamente en aumento hasta alcanzar el 51 % de las valoradas en el 2017. Las patologías con mayor grado de reconocimiento como enfermedad profesional son las hipoacusias, en el resto de las patologías el reconocimiento varía entre 34-64%.



## **PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS**

Como último apunte, el 1 de enero de 2019 ha entrado en vigor la afiliación obligatoria a la cobertura de accidentes y enfermedades profesionales para el régimen de personal autónomo y de la mar por cuenta propia. Esto conlleva un significativo aumento de la población afiliada y posiblemente suponga un descenso notable de los índices de incidencia en este 2019, al mantenerse previsiblemente el número de accidentes comunicados y crecer la población de referencia.

Aparte del presumible cambio en los índices de incidencia, se genera una necesidad de poner el foco en este colectivo, pues pueden surgir diferencias en la siniestralidad de este frente al resto de colectivos que deberemos estudiar.

### **3.1.6 SISTEMAS DE INFORMACIÓN**

Se han producido diversas mejoras en los sistemas de información (mejoras en la recogida, análisis y difusión de los datos) aunque aún quedan algunas por llevarse a cabo.

Así en relación a la información de siniestralidad y de enfermedades profesionales se han adaptado los datos que se aportan y se publican en la web de Osalan para que la información sea más fácil de analizar. Las estadísticas (mensuales y anuales) así como los informes que derivan de las mismas se analizan desagregados por sexo.

Se ha iniciado la puesta en marcha de sistemas de información integrados para la comunicación por parte de los Servicios de Prevención de datos de salud laboral, esto es, datos de exposición a riesgos y datos de daños para la salud (sospechas de enfermedad profesional y las relacionadas con el trabajo). En el caso de las sospechas de enfermedad profesional se ha elaborado un sistema de información para que también desde el Servicio Vasco de Salud-Osakidetza puedan ser comunicadas por el personal profesional de atención primaria y especializada cuando así lo consideren.

Estos sistemas de información llevan consigo una integración entre los organismos y entidades que intervienen en prevención de riesgos laborales y la salud de las personas de manera que participan, además de los Servicios de Prevención y Osakidetza, las inspecciones médicas, Osalan, las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social y el Instituto Nacional de la Seguridad Social, con el que se está desarrollando una línea de trabajo para poder integrarse en este circuito.

Se ha comenzado una línea de trabajo con el fin de orientar los esfuerzos en la misma línea y poder llegar a obtener indicadores de salud que sean válidos para los dos organismos.

Se pretende potenciar el uso de canales telemáticos ya que a pesar del notable incremento de la utilización de los mismos, aún quedan áreas de mejora en la digitalización de los servicios y en la obtención de los datos que redunden en una mejor gestión de la prevención en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

### **3.1.7 MARCO EUROPEO**

El marco estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020 recibió un impulso con la presentación el 10 de enero de 2017 de la **Comunicación de la Comisión Europea**, que establece las acciones clave a desarrollar en los próximos años, en base a los resultados de la evaluación ex post del acervo legislativo comunitario en materia de seguridad y salud en el trabajo, realizada en el contexto de la iniciativa REFIT de simplificación normativa de la UE.

La Comisión concluye que, si bien la estructura global de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo es eficaz y adecuada a sus objetivos, algunas disposiciones han quedado obsoletas, y recalca “la necesidad de buscar métodos eficaces para hacer frente a los nuevos riesgos”.





Para ello, propone una serie de acciones clave para los próximos años, que desarrollan tres líneas de actuación prioritarias:

1. Luchar contra los cánceres profesionales y regulación de los productos químicos peligrosos, mediante propuestas legislativas, acompañadas de una mayor orientación y sensibilización.
2. Ayudar a las empresas, especialmente a las pymes y a las microempresas:
  - A cumplir el marco legislativo de salud y seguridad en el trabajo, sacando el mayor provecho de las evaluaciones de riesgos y utilizando herramientas basadas en la web.
  - A hacer frente a los crecientes riesgos de seguridad y salud en el trabajo, abordando la gestión de riesgos psicosociales y ergonómicos y la evaluación de riesgos teniendo en cuenta la edad.
3. Cooperar con los Estados miembros y los interlocutores sociales para eliminar o actualizar las normas obsoletas y para reorientar los esfuerzos hacia una protección mejor y más amplia, el cumplimiento y la aplicación sobre el terreno.
  - Actualizar la legislación de la UE y eliminar las disposiciones obsoletas, comenzando por 6 Directivas como prioritarias.
  - Animar a los Estados miembros a revisar la legislación nacional sobre salud y seguridad en el trabajo.
  - Animar a los Estados miembros a garantizar una amplia cobertura de las políticas de salud y seguridad en el trabajo.
    - Personas trabajadoras por cuenta propia.
    - Personas que realizan labores domésticas en hogares privados.
  - Un mejor cumplimiento y una cultura de prevención.
  - Creación de instrumentos de supervisión.

Los retos planteados para el período 2014-2020, en todo caso, se encuentran plenamente vigentes, entre ellos abordar los riesgos específicos que pueden afrontar las mujeres y que “merecen especial atención y requieren medidas específicas”.

También las nuevas Estrategias desarrolladas en el marco europeo (Estrategia H2020 y Estrategias RIS-3) contribuyen a una sociedad en la que la seguridad y salud es cimiento de un objetivo perseguido, la vida saludable.



## 3.2 VALIDEZ DEL MARCO CONCEPTUAL DEFINIDO Y DE LA VISIÓN

### 3.2.1 VALORACIÓN DE LA VIGENCIA DEL MARCO CONCEPTUAL

Casi todas las ideas que constituyen el marco conceptual en el que se basa la Estrategia Vasca de SST 2015-2020 continúan siendo válidas, si bien alguna de ellas con matices. A las existentes se añade una nueva, asociada a la necesidad de integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

| IDEAS FUERZA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fórmulas de gestión preventiva que combinen los recursos internos de la empresa conocedores de la organización, la actividad profesional y sus competencias con la ayuda del personal especialista externo.                                                                                                                                                                                                              |
| La prevención de los riesgos laborales como factor de competitividad y trabajo bien hecho, que caracteriza a una empresa excelente.                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| La prevención como área de interés compartida entre empresariado y población trabajadora, donde cada agente debe ejercer de manera responsable el cometido que le corresponde.                                                                                                                                                                                                                                           |
| Revisión de la legislación reguladora de la prevención de los riesgos laborales tras 20 años de vigencia, contemplando nuevas realidades y escenarios laborales e incorporando la perspectiva de género.                                                                                                                                                                                                                 |
| El trabajo debe enfocarse como una fuente de salud.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Adaptar el trabajo a las personas atendiendo a sus características morfológicas y funcionales.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Acceso a la salud laboral de toda la población activa, incluidos los colectivos que actualmente carecen de cobertura.                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>⊗ La prevención de riesgos laborales con perspectiva de género como garantía de profesionalidad.</b><br>La actividad preventiva no puede ser eficaz si se hace de forma homogénea en base a un patrón masculino, ya que puede provocar o agrandar las brechas existentes. La prevención de riesgos laborales debe incorporar la perspectiva de género para que resulte verdaderamente eficaz para todas las personas. |

### 3.2.2 VALORACIÓN DE LA VIGENCIA DE LA VISIÓN

La visión de la seguridad y salud en el trabajo en la CAE en 2020, que debería alcanzarse al término de la Estrategia que se evalúa, se caracteriza por cuatro rasgos que siguen siendo plenamente válidos. Analizando cada uno de ellos, se constata un avance hacia el escenario deseado, aunque también un largo camino por recorrer hasta conseguirlo.

Sobre la visión definida en 2015, hay algunos matices que se considera interesante incorporar, insistiendo en que debe ser una visión compartida por agentes, instituciones y sociedad.



## VISIÓN

**La prevención de los riesgos laborales como rasgo cultural de la sociedad vasca:** La prevención de los riesgos laborales interiorizada por la ciudadanía.

**La prevención de los riesgos laborales como característica de excelencia de las empresas en el marco de la consolidación de un tejido empresarial sostenible, moderno y competitivo:** Un modelo de empresa saludable y competitiva basado en la participación, y la prevención de los riesgos laborales con perspectiva de género incluida en el proceso de mejora continua de la empresa.

**La Administración pone en valor la seguridad y salud laborales:** Implicación, conocimiento y liderazgo del Gobierno Vasco.

**Capacidad de hacer frente a los nuevos retos en prevención de riesgos laborales:** La prevención de los riesgos laborales centrada en las personas, abordando de forma específica la influencia del género y considerando las nuevas realidades y escenarios, motivados por el cambio social y sus demandas, los cambios legislativos y normativos, la presencia e incorporación de nuevas tecnologías, procesos y formas de trabajo, así como la aparición de riesgos emergentes.



### 3.3 ACTUACIONES EJECUTADAS EN LAS LÍNEAS DE TRABAJO

#### 3.3.1 EJE CULTURA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**L.1.1** Desarrollar estrategias e instrumentos para **mejorar la comunicación y promover la toma de conciencia** acerca de la prevención de los riesgos laborales, orientados a las personas empresarias y trabajadoras, y especialmente dirigidos a Pymes.

Se han desarrollado numerosos eventos divulgativos para dar a conocer cuestiones de prevención e instrumentos existentes (guías, protocolos, metodologías,...), destinados a empresas de diferentes sectores y ramas de actividad, potenciando la comunicación a través de medios digitales.

Especial esfuerzo en sector primario, seguridad vial laboral, prevención de adicciones, integración de la perspectiva de género en la PRL, riesgos psicosociales y fomento de los comportamientos seguros y saludables.

Acciones divulgativas orientadas al colectivo de trabajo autónomo en sectores como hostelería, comercio al por menor y transporte de mercancías por carretera y campañas de sensibilización específicas para Pymes y microPymes.

**L.1.2** Fomentar el conocimiento sobre los **efectos de la prevención de riesgos laborales en la competitividad** de la empresa y promover que la prevención se perciba como factor de calidad.

Se ha favorecido el reconocimiento institucional y social a la excelencia en gestión preventiva, dando visibilidad en los foros y eventos organizados a las buenas prácticas de empresas referentes en el campo de la PRL y generando material informativo.

**L.1.3** Promover la cultura de prevención de riesgos laborales fomentando su conocimiento en los distintos niveles de la **Educación**.

Importante avance en la elaboración de contenidos y materiales prácticos, así como en la difusión de conceptos de PRL entre alumnado de FP y Universidad: visitas a los centros de OSALAN, programa ADI, charlas en Escuelas técnicas, contenidos de PRL en Masters universitarios, programas piloto, cursos de verano de UPV/EHU y actuaciones específicas en escuelas marítimo-pesqueras y escuelas agrarias, con asistencia de más de 3.500 alumnos y alumnas

**L.1.4** Explorar y potenciar el uso de las vías de comunicación derivadas de las nuevas tecnologías, como son **internet, las redes sociales, los teléfonos móviles**,... para llegar a colectivos específicos.

Se ha incrementado de forma importante la presencia de mensajes de PRL vía web y redes sociales, así como la interacción con la ciudadanía a través de las redes sociales y de buzones web para consultas y denuncias.

También destaca la creación de espacios web específicos para colectivos concretos, como Gaztepreben, y para tratar cuestiones particulares de prevención (género, Psikopreben,...).

**L.1.5** Fomentar la mayor implicación de los **medios de comunicación** en la promoción de la seguridad y salud laborales.

Se han incrementado la presencia en medios de comunicación de contenidos sobre seguridad y salud en el trabajo, entrevistas a personas expertas y debates sobre PRL, tratando cuestiones como la exposición al amianto, la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva, los riesgos en el sector primario, la gestión preventiva del envejecimiento, etc.

**L.1.6** Fomentar el **diálogo y la cooperación de los agentes sociales** para acordar y alcanzar objetivos



comunes de seguridad y salud en el trabajo.

Intensa participación de los agentes sociales que así lo han querido en el desarrollo y seguimiento de la Estrategia a través del Consejo general de OSALAN y sus Comisiones.

Diálogo que ha fructificado en la institucionalización de la Mesa de Diálogo Social en la Comunidad Autónoma del País Vasco mediante Decreto 3/2019, de 15 de enero.

**L.1.7** Impulsar la actuación con implicación y profesionalidad de los **agentes encargados de la actividad de prevención en las empresas**, como son el personal Delegado de Prevención, los Comités de Seguridad y Salud Laboral, los mandos intermedios, el personal técnico y sanitario de las organizaciones preventivas.

Se ha desarrollado una intensa actividad de sensibilización y formación a delegados y delegadas de prevención, personal sanitario, MIR R4 de medicina de trabajo, personal de los comités de seguridad y salud y de los comités de empresa, a través de cursos y eventos divulgativos, y se les ha prestado asesoramiento para el mejor cumplimiento de sus funciones.

**L.1.8** Promover el papel de la **Administración pública** como facilitadora de las relaciones entre los agentes implicados en la seguridad y salud laborales y consolidar su colaboración con ellos.

Refuerzo del papel del Consejo general de OSALAN como órgano tripartito de colaboración de la Administración y los agentes sociales

Refuerzo de OSALAN y la Inspección de Trabajo con más recursos

Fomento de los grupos de trabajo, foros y comisiones entre Administración y agentes de PRL.

### 3.3.2 EJE GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE CONOCIMIENTO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES

**L.2.1** Fomentar la **información** sobre los daños a la salud y sobre la efectividad de las actuaciones de prevención, abordando los ámbitos fundamentales relacionados con el daño:

- Accidentes de trabajo.
- Enfermedades de origen laboral.
- Exposición a riesgos.
- Problemática de colectivos con características específicas.

Investigación de casi 1.000 accidentes de trabajo y más de 700 enfermedades profesionales.

Estudios específicos sobre siniestralidad vial laboral y accidentes debidos a factores psicosociales.

Puesta en marcha del proyecto de cáncer laboral dirigido en su inicio a tres tipos de cáncer de los que se dispone una alta evidencia científica de la relación entre exposición y efecto.

Estrategia para el estudio del cáncer laboral.

Integración de la perspectiva de género en el análisis de datos.

Construcción de indicadores.

Desarrollo de los ítems necesarios y comunes que la historia clínico laboral debe contemplar con el fin de manejar datos homogéneos dentro de los servicios sanitarios de los Servicios de Prevención.

Puesta en marcha del sistema de información de datos de salud laboral denominado Conjunto Mínimo de Datos, gracias al que se obtienen datos de exposición a riesgos y de daños para la salud que permiten observar tendencias, diseñar planes y evaluar su efectividad.



Se ha potenciado el sistema de comunicación de sospechas de enfermedades profesionales con el objetivo de conocer todas aquéllas que puedan ser observadas tanto desde los servicios sanitarios de los Servicios de Prevención como desde el sistema público de salud.

**L.2.2 Promover la formación de los agentes encargados de la gestión de los riesgos en las empresas:**

- Personal Delegado de Prevención
- Comités de seguridad y salud laboral
- Personal técnico y sanitario de las organizaciones preventivas
- Empresariado de Pymes

Formación de más de 5.000 Delegados y Delegadas de prevención.

Formación dirigida al personal sanitario, realizándose 62 cursos presenciales y con 2.624 asistentes.

Formación on-line sobre la figura del recurso preventivo.

Elaboración de instrumentos para la mejora de la gestión preventiva y la ejecución de trabajos en condiciones seguras, y difusión vía web.

Master EHU-UPV en PRL.

Campaña en hospitales de la red pública de formación para la detección de posibles enfermedades profesionales y cáncer laboral.

Formación específica en acoso sexual y por razón de sexo a Entidades Colaboradoras para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Consultoras Homologadas, así como a las empresas públicas pertenecientes a la Red de Entidades Públicas para la igualdad de mujeres y hombres.

Importante oferta en materia de prevención de riesgos laborales destinada al sector primario y desarrollada a través de HAZI, con apoyo de OSALAN.

**L.2.3 Fomentar la investigación para generar conocimiento aplicable en las empresas.**

Estudios sobre riesgos, actividades, colectivos, desarrollo de instrumentos de prevención y difusión en eventos, con participación de casi 1.400 empresas, así como a través de medios digitales.

Subvencionados 14 proyectos de investigación sobre diversos aspectos de interés en PRL.

Desarrollados diferentes proyectos y acciones de investigación que han permitido la generación y la transferencia de conocimiento en los ámbitos del sector primario. Continuando con las iniciativas lanzadas en los Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el sector primario ITSASPREBEN, NEKAPREBEN Y ELIKAPREBEN, se ha realizado el diagnóstico de la situación y el desarrollo estratégico, que ha permitido el lanzamiento de la “Estrategia Sectorial de Prevención de Riesgos Laborales en la Cadena Alimentaria y de la Madera de Euskadi 2025 (EuskadiPreben2025)”.

**L.2.4 Fomentar la investigación sobre riesgos asociados al desarrollo de procesos y productos nuevos en campos tecnológicos innovadores.**

Se han otorgado subvenciones a proyectos de investigación en PRL para estudiar los riesgos de la exposición a nanopartículas

Se ha impulsado la I+D+I para conseguir procesos de trabajo más seguros en sectores tradicionales como la pesca, analizando en 52 barcos el grado de integración de seguridad en equipos y tecnología pesquera, y promoviendo 6 innovaciones y desarrollos tecnológicos en diferentes procesos de pesca para eliminar y/o reducir los principales riesgos.

Proyecto ALERTA 2017: Sistema Inteligente de Control, Alerta y Consignación a tiempo real para Operaciones de Mantenimiento y Actividades Críticas en instalaciones Marítimo-Pesqueras.

Proyecto MYCECSS 2017: Sistema de Monitorización y Control de Escenarios Críticos en Seguridad y



Salud para Ámbitos Portuarios.

Proyecto KUELA 2015: Mejora ergonómica del proceso de corte y extracción de cuajada de las cubas en queserías artesanales. Que actualmente dispone de la consideración de modelo de utilidad y que conjuntamente con la asociación Artzai Gazta (107 socios y socias) se está impulsando e integrando dentro los procesos.

**L.2.5** Fomentar la investigación sobre riesgos derivados de distintas **formas de organizar el trabajo** y de los cambios en el marco de las relaciones laborales, particularmente la subcontratación.

Se han realizado estudios específicos del riesgo psicosocial en determinados colectivos dedicados a actividades sanitarias, transporte y pesca.

También se ha estudiado la turnicidad explicando su influencia en los riesgos psicosociales

**L.2.6** Fomentar la investigación sobre nuevos riesgos e irrupción de patologías poco frecuentes con motivo de la gran **movilidad de las personas trabajadoras** en el mundo globalizado y, en concreto, de la expatriación de empresas vascas a otros países.

Aún no se han materializado acciones en esta área, que se abordará en el último tramo de la Estrategia.

### 3.3.3 EJE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**L.3.1** Impulsar la mejora de los **instrumentos esenciales** para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales:

- la evaluación de riesgos, actuando sobre la metodología y las entidades especializadas,
- la planificación de la actividad preventiva, como herramienta de gestión eficaz, y
- la vigilancia específica de la salud de las y los trabajadores.

Diferentes campañas de asesoramiento y supervisión a empresas y entidades especializadas, incidiendo en la calidad de los instrumentos de gestión preventiva, como son la evaluación de riesgos, los planes de seguridad y salud en la construcción, la efectividad planificación de la actividad preventiva y los instrumentos para la vigilancia de la salud.

Elaboración y difusión de un protocolo específico contra el acoso sexual y por razón de sexo en empresas, y formación para facilitar una adecuada implantación del mismo.

Elaboración y difusión de una Guía para la implantación de la vigilancia de la salud colectiva para los servicios de prevención, así como formación para su aplicación.

Actualización de protocolos de VS específica, adecuándose a la metodología de medicina basada en la evidencia e incluyendo medidas para vigilancia de la salud colectiva: riesgo de exposición a ruido y riesgo de exposición a polvo de maderas.

Desarrollo de diferentes registros y sistemas informáticos que ayuden a mejorar las actuaciones sanitarias de los SSPP de la CAE.

Actualización continua del programa de vigilancia de la salud post-ocupacional de las personas posibles expuestas al amianto.

**L.3.2** Prevenir, controlar y combatir mediante la **mejora de las condiciones de trabajo** los riesgos asociados a:

- los equipos de trabajo
- los agentes químicos y biológicos



- el diseño ergonómico deficiente de los puestos, útiles y procesos de trabajo
- las condiciones organizativas inadecuadas
- los factores de riesgo psicosocial

Asesoramiento a representantes del personal trabajador, empresas y entidades especializadas en torno a la mejora de las condiciones de trabajo, visitando más de 8.000 centros de trabajo en campañas enfocadas a prevenir y combatir diferentes riesgos.

Modernización de equipos de trabajo a través de programas de financiación para sustituir máquinas por un importe total entre 2015 y 2017 de 29.452.309,44€ destinados a 741 empresas.

Control de más de 1.600 planes de trabajo para la retirada de materiales con amianto.

**L.3.3** Fomentar la integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión de las **Pymes y microPymes**, con el criterio de obtener la máxima eficacia preventiva con el mínimo coste posible. Potenciar la asunción de las actividades de prevención con medios propios por parte de las empresas.

Fomento de la implantación de SSPP mancomunados en sectores como agroganadería y pesca.

Campañas y jornadas para impulsar la gestión de la PRL con recursos propios en las PYME's.

**L.3.4** Promover la prevención de los accidentes y enfermedades en las **empresas y actividades con índices de siniestralidad elevados y/o alto nivel de riesgo**.

Importante esfuerzo para la prevención de los accidentes laborales viales a través de diversas actuaciones, como la investigación de los siniestros mediante una metodología específica y la elaboración de una Guía práctica de Seguridad vial, en el marco del proyecto SEGURBIDE para la innovación y mejora de la Seguridad Vial en las PYMES.

Campañas en sectores con índice de accidentabilidad elevado, focalizando en los riesgos graves, como son las caídas en altura en el sector de la construcción y los riesgos por exposición a agentes químicos en el área industrial (sílice, formaldehído,...).

**L.3.5** Incidir en los problemas particulares de las empresas del **Sector Primario** para la prevención de los riesgos laborales mediante orientación, apoyo y soluciones individualizadas, atendiendo a sus características específicas.

Campañas de sensibilización y asesoramiento enfocadas a distintas actividades del sector primario, contado con las asociaciones, instituciones y agentes del sector: temporeroismo, actividad forestal y jardinería, pesca de bajura, cosecheros, ganadería, utilización segura de productos fitosanitarios,...

Fomento de las estructuras de prevención y desarrollo de materiales e instrumentos para la mejora de la gestión preventiva en el sector primario.

Elaboración de mapas de riesgos y evaluaciones de riesgos tipo, mejorando la metodología de identificación y evaluación de riesgos, adaptando estas a cada sector y disciplina preventiva.

**L.3.6** Abordar las necesidades de una **población ocupada cada vez más diversa**, con especial atención a las necesidades específicas en cuanto a condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales de:

- personas trabajadoras de edad avanzada
- jóvenes con falta de experiencia
- mujeres
- personas trabajadoras migrantes
- personas con diversidad funcional o enfermedades de carácter persistente

Fomento de la integración de la perspectiva de género en la PRL: elaboración de pautas, criterios e





instrumentos, y difusión en eventos divulgativos y vía web. Atención a trabajos altamente feminizados, como el trabajo de hogar, y a riesgos específicos a los que están expuestas las mujeres, como el acoso sexual y por razón de sexo.

Estudios sobre la prevención de riesgos en el proceso de envejecimiento y sensibilización respecto a la necesidad de adecuar el trabajo a las capacidades de las personas. Líneas de investigación para el conocimiento de los efectos de los entornos de trabajo actuales en las personas trabajadoras de diferente edad en el sector primario.

Herramientas para la prevención de las personas con diversidad funcional.

Avances en la Administración en materia de adecuaciones de puesto para paliar problemas de salud, integración de la perspectiva de género, abordaje de colectivos específicos.

### 3.3.4 EJE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

#### L.4.1 Promover la integración de la PRL en la gestión de las Administraciones Públicas.

Refuerzo de los servicios de prevención de la Administración general de la CAE y avances en la implantación del plan de prevención.

Elaboración del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración General y de los Organismos Autónomos de la CAE, contemplando un área de salud laboral con perspectiva de género.

Formación del profesorado y de colectivos específicos.

#### L.4.2 Fomentar que las políticas públicas transversales y sectoriales contemplen aspectos de seguridad y salud laborales.

Importante colaboración entre Órganos, Administraciones e Instituciones en el impulso de la seguridad y salud en el trabajo dentro de los planes estratégicos desarrollados en los correspondientes ámbitos de actuación, entre otros:

- Ordenación sanitaria de los servicios de prevención
- Integración de la SSL dentro del Plan Oncológico de Euskadi 2018-2023
- Integración de la SSL dentro del Plan de Salud de Euskadi 2013-2020
- Estrategia Sectorial de Prevención de Riesgos Laborales en la Cadena Alimentaria y de la Madera de Euskadi 2025 que integra, refuerza y reorienta con variables de seguridad y salud a otros planes e instrumentos de carácter sectorial.

#### L.4.3 Desarrollo de las funciones de asesoramiento y apoyo técnico para la aplicación de la normativa y control de su cumplimiento.

Atención a consultas, asesoramiento y asistencia técnica a empresas, en especial Pymes, personas trabajadoras y sus representantes, asociaciones, colegios profesionales, y ciudadanía en general sobre aspectos relativos al cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y seguridad industrial.

Control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales a través de campañas, atención de denuncias y actuaciones de oficio, completando 39.220 actuaciones entre 2015 y 2018.

Desarrollo de las competencias en materia de autorización sanitaria y control de los servicios de prevención.

#### L.4.4. Impulsar la **revisión y adaptación de la normativa** de PRL a las nuevas realidades sociales,



económicas y laborales, promoviendo el acceso a la salud laboral de colectivos actualmente excluidos o insuficientemente atendidos.

Avances en la implantación de servicios telemáticos

Desarrollo de proyectos destinados a impulsar la aplicación de la normativa de PRL, especialmente en las PYME's

Revisión de la normativa sancionadora en materia laboral

Desarrollo de la normativa de implantación de la Historia Clínico-laboral

Revisión de la Ley de Salud Pública para adaptarla a la Comunidad Autónoma de Euskadi y, entre otras cosas, actualizar la normativa sancionadora derivada de incumplimientos de actividades sanitarias.

Elaboración de órdenes de desarrollo que regulen actividades sanitarias concretas, como es el caso de historia clínico-laboral y el conjunto mínimo de datos.

**L.4.5. Fomentar la **coordinación y colaboración** entre Administraciones e Instituciones Públicas, identificando objetivos comunes y estableciendo alianzas para el desarrollo de actuaciones conjuntas.**

Grupos de trabajo y desarrollo de convenios entre una veintena de administraciones y entidades públicas diversas para el desarrollo de proyectos conjuntos, como son:

- Comisiones territoriales de seguimiento de la obra pública y de grandes infraestructuras.
- Proyecto CANO, de colaboración entre los Institutos de seguridad y salud laborales de las Comunidades Autónomas de la Cornisa Cantábrica.
- Comisión y Comité Técnico derivados del convenio de amianto.
- Grupo de trabajo para la identificación y eliminación segura del amianto.
- Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género
- Reducción de la siniestralidad en el ámbito forestal.
- Plan de prevención de adicciones.
- Proyecto del cáncer laboral en Euskadi
- Estudios de brotes y alertas epidemiológicas.
- Cumplimiento de la Directiva de Máquinas 2006/42/CE.
- Ponencia de Salud Laboral de la Comisión de Salud Pública del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.
- Grupos de trabajo de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Diferentes Comités Técnicos de Normalización UNE-CTN
- Plan RENOVE para la modernización de equipos de trabajo.

**L.4.6. Promover la cooperación entre los Organismos y Administraciones competentes para la **reintegración, rehabilitación y recualificación** de las personas con capacidades menguadas por accidentes de trabajo, enfermedades de origen laboral o enfermedades crónicas.**

Colaboración con el INSS en los expedientes de valoración de incapacidades.

Desarrollo de acciones de acompañamiento en reincorporación tras largos periodos de incapacidad laboral transitoria.

Seguimiento psicológico de conflictos debidos a agresiones.



### 3.4 CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS

Las actuaciones descritas en el apartado anterior han contribuido de manera indudable al cumplimiento de los objetivos fijados en la Estrategia.

Los objetivos estratégicos definidos siguen considerándose plenamente vigentes y, si bien se ha progresado en su consecución, los avances son difíciles de medir, más allá de una valoración cualitativa por la falta de un sistema de seguimiento estructurado.

| OBJETIVOS ESTRATÉGICOS                                           | GRADO DE AVANCE PERCIBIDO Y VALORACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>O.E.1. EL TRABAJO NO DAÑA LA SALUD</b>                        | <p>No puede considerarse el objetivo cumplido desde el momento en que se siguen produciendo accidentes de trabajo y enfermedades derivadas de la exposición laboral a los riesgos.</p> <p>En todo caso, es un objetivo a largo plazo, que debe lograrse reduciendo progresivamente los índices de siniestralidad y enfermedad profesional, y en ese empeño se debe seguir trabajando están las organizaciones implicadas en la Estrategia.</p> <p>Es incuestionable el incremento del conocimiento sobre seguridad y salud laborales en las empresas y en los centros de trabajo, derivado de las acciones de asesoramiento, divulgación, formación e investigación, destinadas a todos los agentes implicados en la prevención.</p> <p>Sin embargo, ese conocimiento todavía no se refleja en una mejora palpable de la gestión preventiva y del tratamiento de los riesgos, en especial en sectores feminizados y en actividades poco estructuradas.</p> |
| <b>O.E.2. COMPORTAMIENTOS SEGUROS Y SALUDABLES EN EL TRABAJO</b> | <p>Existe una mayor sensibilidad y conciencia respecto a la prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo, aunque es mucho más visible en las grandes empresas que en las pequeñas y en algunas actividades propias de sectores más estructurados.</p> <p>La sociedad se muestra más preocupada por los riesgos laborales y más exigente en cuanto a su prevención, y cobra fuerza la reivindicación de integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva y poner el foco en los riesgos a los que se exponen las mujeres.</p> <p>Trabajar en la educación para crear esa conciencia social continúa siendo una prioridad de cara al futuro.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>O.E.3. PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN DE LOS AGENTES</b>         | <p>La mayor sensibilidad de la ciudadanía, en especial de las personas empresarias y trabajadoras, impulsa a los agentes sociales y a la Administración a implicarse más, dialogar y adoptar acuerdos.</p> <p>El Decreto de creación de la Mesa de Diálogo Social y la reanudación del diálogo social deben conllevar acuerdos de compromiso de los agentes sociales. El diálogo bipartito debe mejorarse también en Euskadi y esto significará poner en el centro de la negociación colectiva la seguridad y salud.</p> <p>En cuanto a los agentes encargados de la prevención en las empresas, la remodelación del mercado de los Servicios de prevención ajenos ha marcado</p>                                                                                                                                                                                                                                                                          |



| OBJETIVOS ESTRATÉGICOS                                                                                       | GRADO DE AVANCE PERCIBIDO Y VALORACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                              | este período, complicando el desarrollo de las acciones encaminadas a impulsar la calidad de sus actuaciones.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>O.E.4. MEJORA CONTINUA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE LA CALIDAD DE VIDA DEL COLECTIVO TRABAJADOR</b> | <p>La integración de la prevención en la gestión de las empresas y Administraciones ha progresado, pero todavía se detectan necesidades.</p> <p>Destacan los avances logrados en el sector primario, donde ha cristalizado un gran acuerdo entre los agentes para el desarrollo de la prevención en la cadena de valor alimentaria y de la madera.</p> <p>Nos deberíamos centrar en la mejora de la gestión preventiva en los sectores menos estructurados y con mayor precariedad en el empleo, como pueden ser la hostelería, el comercio, el sector de los cuidados y el trabajo de hogar, actividades con presencia mayoritaria de mujeres trabajadoras, así como en las empresas pequeñas y respecto al tratamiento de los riesgos menos obvios (higiénicos, ergonómicos y psicosociales).</p> |
| <b>O.E.5. UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA LÍDER EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>                            | <p>El liderazgo de la Administración en el desarrollo de la prevención de riesgos laborales se ha percibido más en su labor tractora e impulsora respecto a las empresas y organizaciones externas, que como empleadora respecto a su personal, tanto propio como subcontratado.</p> <p>Son importantes los avances en materia de coordinación entre Administraciones y Entidades públicas, así como visibles los logros en el ejercicio de las funciones asesora e inspectora de la Administración, a la que se sigue demandando un mayor esfuerzo traducido en un incremento de los recursos destinados al campo de la seguridad y salud laborales.</p>                                                                                                                                           |
| <b>O.E.6. CONOCIMIENTO Y GESTIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EMERGENTES</b>                                     | <p>Si bien se ha generado el conocimiento en materia de prevención de riesgos laborales con destino a todos los colectivos interesados, el enfoque de las líneas de trabajo desarrolladas ha sido poco innovador y un tanto anclado en la prevención tradicional.</p> <p>Tímidamente se han empezado a esbozar proyectos y actuaciones para abordar retos de futuro en materia de seguridad y salud laborales, derivados de los cambios sociales, así como de las nuevas tecnologías y formas de trabajo.</p> <p>Este objetivo tiene un largo recorrido, que obliga a estar vigilantes y mirando hacia el futuro.</p>                                                                                                                                                                               |
| <b>O.E.7. ADAPTACIÓN DEL TRABAJO A LAS CARACTERÍSTICAS Y CAPACIDADES CAMBIANTES DE LAS PERSONAS</b>          | <p>Hay que mencionar que va calando el mensaje de centrar la prevención de riesgos laborales en las personas.</p> <p>Sin embargo, la revisión ha puesto de manifiesto que el enfoque con el que se ha desplegado este objetivo no es adecuado, y en ese sentido se propone modificar los objetivos operativos. Así, no cabe hablar de las mujeres como un colectivo, sino de incorporar la perspectiva de género al abordar las necesidades de la población trabajadora en materia de seguridad y salud en el trabajo en todos los ámbitos.</p> <p>Respecto a la atención a las personas con capacidades menguadas por accidentes y enfermedades no se vislumbran grandes avances, siendo un objetivo irrenunciable sobre el que habrá que trabajar con renovado esfuerzo.</p>                      |



En cuanto a los objetivos operativos en los que se concretan las metas estratégicas, es preciso revisar alguno para concretarlo y para incorporar la perspectiva de género en su planteamiento.

| OBJETIVOS OPERATIVOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| <b>O.E.1. EL TRABAJO NO DAÑA LA SALUD</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                          |
| <b>O.1.1</b> Generar el <b>conocimiento necesario para prevenir los daños y fomentar la mejora de la salud</b> , profundizando sobre la influencia del género en la seguridad y salud laborales, así como gestionar la difusión de ese conocimiento, de manera que llegue a ser aplicado en las empresas y centros de trabajo.                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                          |
| <b>O.1.2</b> Fomentar la <b>gestión de los riesgos</b> , de acuerdo con los principios de la acción preventiva y mediante la mejora de las condiciones de trabajo, con particular atención a los riesgos derivados de las nuevas tecnologías y formas de trabajo, así como a los sectores feminizados y con menor cobertura en prevención.                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                          |
| <b>O.E.2. COMPORTAMIENTOS SEGUROS Y SALUDABLES EN EL TRABAJO</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                          |
| <b>O.2.1</b> Promover entre las personas empresarias y trabajadoras la implicación y el ejercicio responsable de los cometidos de PRL para <b>conseguir actitudes</b> de: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Liderazgo</b> por parte de las personas empresarias, dotando recursos para la prevención de riesgos laborales, integrándola en la gestión y generando escenarios para la participación.</li> <li>○ <b>Participación activa</b> de los y las trabajadoras, siendo conscientes de que se trata de su seguridad, de su salud y de la mejora de su calidad de vida en el trabajo.</li> </ul> |                                                          |
| <b>O.2.2</b> Implicar a la sociedad en el objetivo de alcanzar el empleo saludable, propiciando el <b>papel activo de la ciudadanía</b> para exigir y crear una conciencia social para la prevención de riesgos laborales.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                          |
| <b>O.E.3. PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN DE LOS AGENTES</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                          |
| <b>O.3.1</b> Fomentar el <b>diálogo y la cooperación de los agentes sociales</b> para buscar y alcanzar objetivos comunes de seguridad y salud en el trabajo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                          |
| <b>O.3.2</b> Impulsar la actuación de los <b>agentes encargados de la actividad de prevención en las empresas</b> para el ejercicio de sus funciones con implicación y con profesionalidad.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                          |
| <b>O.3.3</b> Promover el papel de la <b>Administración pública</b> como facilitadora de las relaciones entre los agentes implicados en la seguridad y salud laborales y consolidar su colaboración con ellos.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                          |
| <b>O.E.4. MEJORA CONTINUA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE LA CALIDAD DE VIDA DEL COLECTIVO TRABAJADOR</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                          |
| Fomentar la <b>integración de la gestión preventiva</b> adecuada a las características de la empresa, teniendo en cuenta el tamaño, la actividad y el nivel de riesgo, con especial atención a:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>O.4.1</b> Las Pymes y microPymes.                     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>O.4.2</b> Las empresas y actividades de mayor riesgo. |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>O.4.3</b> El sector primario.                         |
| <b>O.E.5. UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA LÍDER EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                          |
| <b>O.5.1</b> Implicar a las Administraciones Públicas para que demuestren su liderazgo, dando ejemplo, dotando recursos, exigiendo y supervisando el <b>desarrollo de la prevención de riesgos laborales en sus propias organizaciones, teniendo en cuenta la perspectiva de género</b> .                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                          |
| <b>O.5.2</b> Ejecutar con eficacia y eficiencia las funciones que la legislación atribuye a la Administración Pública en los diferentes ámbitos de responsabilidad, de <b>asesoramiento y apoyo técnico para la</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                          |



## OBJETIVOS OPERATIVOS

**aplicación de la normativa y control de su cumplimiento.**

**O.5.3** Fomentar la **coordinación y colaboración entre Administraciones e Instituciones Públicas**, identificando objetivos comunes y estableciendo alianzas para el desarrollo de actuaciones conjuntas.

### **O.E.6. CONOCIMIENTO Y GESTIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EMERGENTES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

**O.6.1** Riesgos asociados al desarrollo de **procesos y productos nuevos** en campos tecnológicos innovadores.

**O.6.2** Riesgos derivados de distintas formas de **organizar el trabajo** y de los cambios en el marco de las relaciones laborales, particularmente la subcontratación.

**O.6.3** Riesgos por exposición a nuevos factores y agentes debidos a la creciente **movilidad** de los trabajadores y trabajadoras en el mundo globalizado.

### **O.E.7. ADAPTACIÓN DEL TRABAJO A LAS CARACTERÍSTICAS Y CAPACIDADES CAMBIANTES DE LAS PERSONAS**

**O.7.1** Abordar las necesidades en materia de prevención de riesgos laborales, atendiendo a las **características específicas de las personas trabajadoras**: de edad avanzada, jóvenes con falta de experiencia, migrantes y personas con diversidad funcional, incorporando la perspectiva de género con enfoque interseccional.

**O.7.2** Promover la **reintegración, rehabilitación y recualificación** de las personas con capacidades menguadas por accidente o enfermedades.



## 3.5 BALANCE Y PROPUESTAS

### 3.5.1 BALANCE DE LA EVSST 2015-2020

A la hora de realizar un balance de la Estrategia vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 hay que valorar, por un lado, su desarrollo e impacto respecto a las metas fijadas y, por otro lado, la actividad encaminada a su despliegue, ejecución y seguimiento.

A lo largo de los capítulos anteriores se han expuesto las principales actuaciones que han servido para desarrollar las líneas de trabajo definidas en la Estrategia, y se ha analizado su contribución al logro de los objetivos marcados.

Una primera conclusión a destacar es que dichos objetivos son ambiciosos y difíciles de conseguir en un período de 5 años.

Sin embargo, la revisión realizada evidencia un camino firme ya recorrido hacia esa visión, en el que se han puesto los cimientos para alcanzarla en los próximos años. El análisis, además, permite identificar mejoras en el enfoque de algunos objetivos y líneas de actuación, visibilizar las áreas con mayores dificultades y, en definitiva, afinar las acciones a llevar a cabo.

Respecto a la gestión realizada para el despliegue, desarrollo y seguimiento de la Estrategia, cabe calificarla de poco sistemática, si bien es cierto que se ha visto influenciada por cuestiones de tanta trascendencia como el cambio de legislatura y la configuración del nuevo Gobierno en 2016. Igualmente, el desarrollo de las líneas de trabajo y los principales indicadores de progreso se han documentado en las memorias de actividad de Osalan y se han supervisado por parte del Consejo general del Organismo, como principal responsable del desarrollo de la Estrategia.

No obstante, habilitar instrumentos para el seguimiento y evaluación de la Estrategia es una de las áreas de mejora que se han puesto de relieve en esta revisión.

Finalmente, se ha pulsado en esta revisión la opinión de los agentes implicados en el desarrollo de la Estrategia, quienes han coincidido en calificarla como un valioso instrumento para impulsar de manera ordenada las actuaciones en materia de seguridad y salud laborales en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

En cualquier caso, todos han evidenciado una voluntad firme de seguir trabajando y colaborando en el futuro para conseguir ese objetivo irrenunciable que resume la filosofía de la Estrategia: “Un entorno de trabajo saludable como parte de una vida saludable”.

### 3.5.2 PROPUESTAS

A continuación se recogen las propuestas a introducir a nivel estratégico y ejecutivo, tanto para el período 2019-2020 que resta de vigencia de la Estrategia, como para orientar el futuro plan que se diseñe a continuación. Se entenderán propuestas a nivel estratégico aquellas líneas de actuación no contempladas o aquellas que requieren una reorientación. Las propuestas a nivel ejecutivo pretenden mejorar los instrumentos de gestión de esta Estrategia.

#### ***Propuestas a nivel estratégico***

- Promover la incorporación de la **perspectiva de género** en la prevención de riesgos laborales:
  - ✓ Fomentar la investigación sobre seguridad y salud laborales con perspectiva de género.
  - ✓ Sensibilizar y formar a los colectivos profesionales de la prevención en materia de igualdad y seguridad y salud laborales.



- ✓ Propiciar contenidos formativos de PRL en Educación primaria y secundaria, y en los grados universitarios.
- ✓ Lanzar mensajes divulgativos sobre la influencia del género, así como sobre otras realidades de la seguridad y salud laborales y no sólo las vinculadas al accidente grave o mortal.
- ✓ Identificar buenas prácticas.
- Promover el análisis de **patologías por desigualdades sociales** para observar si existen diferencias significativas.
- Promover la **calidad** de las actuaciones preventivas.
- Impulsar la **innovación** en el campo la prevención.
- Profundizar en los riesgos asociados a **nuevas formas de trabajo**, donde el centro de trabajo y las relaciones laborales no responden al modelo tradicional.
- Promover la prevención de riesgos laborales en sectores poco estructurados: **sector cuidados, trabajo de hogar**.
- Fomentar **intervenciones saludables** y su divulgación por parte del empresariado.
- Impulsar la **revisión y actualización de la normativa**: Ley de Salud Pública, Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laborales en la Comunidad Autónoma de Euskadi, promoviendo que se adopten acuerdos en materia de igualdad.
- Impulsar **espacios y herramientas de gestión integral del conocimiento**, así como **zonas de emprendimiento** que den apoyo a los diferentes actores para implantar iniciativas de calado en el ámbito de la seguridad y salud laborales, mediante generación de plataformas basadas en las nuevas tecnologías, con participación activa de la sociedad.

#### ***Propuestas a nivel ejecutivo***

- Activar los **órganos y mecanismos para el seguimiento** sistemático de la Estrategia.
- Disponer de **indicadores** cuantitativos sobre aspectos críticos, que permitan la valoración de resultados y el seguimiento de acciones/procesos, posibilitando la comparación con las Estrategias Europea y Estatal.
- Dimensionar los **recursos** necesarios para el desarrollo de las líneas de trabajo y actuaciones, tanto económicos como relativos a personas y medios materiales.