



## IDOIA MENDIA CUEVA, CONSEJERA DE JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y SECRETARIA DEL GOBIERNO VASCO

### CERTIFICO:

Que el Gobierno Vasco, en sesión celebrada el 3 de mayo de 2011, adoptó, entre otros, el siguiente Acuerdo:

### **PROPUESTA DE ACUERDO POR EL QUE SE APRUEBA EL II PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO 2011-2014. (EXP. 2011/00341) (A/20110100)**

En el marco de la prevención de riesgos laborales atribuida al Departamento Empleo y Asuntos Sociales, se presenta el II Plan Estratégico de Seguridad y Salud Laboral de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2011-2014, como un instrumento básico orientado a la mejora de la calidad del trabajo de los ciudadanos y de las ciudadanas y a la reducción de las tasas de siniestralidad laboral en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

De conformidad con la Ley 7/1993, de 21 de diciembre, de creación de Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral/Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea, y del Decreto 191/2002, de 30 de julio, por el que se aprueba su Reglamento de estructura y funcionamiento, Osalan se configura como un Organismo Autónomo Administrativo, adscrito al Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, con la finalidad de gestionar las políticas que en materia de seguridad, higiene, medio ambiente y salud laborales establezcan los poderes públicos de la Comunidad Autónoma, tendentes a la eliminación en su origen y, cuando sea posible, a la reducción de las causas de los riesgos inherentes al trabajo.

La seguridad es un derecho y un deber de todas las personas trabajadoras que desarrollan su actividad laboral en Euskadi y la prevención para reducir los actuales índices de siniestralidad, como principio básico de actuación ante los riesgos laborales, es una prioridad que el Plan pretende transmitir al mundo laboral y a la sociedad.

Los compromisos asumidos en la IX Legislatura en esta materia se ven concretados en el Calendario de Planes y Actuaciones Significativas 2009-2013, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de abril de 2010, así como en los Anexos I, II y III, que le acompañan comprensivos de las fichas informativas o información preliminar correspondientes a los Planes y Actuaciones Significativas, entre los que se encuentra el Plan que nos ocupa.

Las líneas estratégicas y económicas básicas del Plan se informaron por la Secretaria General de Coordinación y por la Viceconsejería de Economía; Presupuestos y Control Económico.

El Plan pretende poner las bases de la cooperación institucional y definir los focos de atención estratégica para el período 2011-2014. En este sentido, plantea doce objetivos estratégicos de actuación: la concienciación y sensibilización, la participación y colaboración entre los agentes implicados en la seguridad y salud en el trabajo, el compromiso y cooperación institucional, la inspección, control y asesoramiento, la previsión de riesgos laborales como mejora de las empresas y de las condiciones de trabajo, la integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión como promoción de la excelencia profesional, la formación específica, la vigilancia de la salud, la calidad de las actuaciones de prevención de riesgos laborales, la generación de conocimiento, los sistemas de información y el desarrollo personal y profesional de las personas. En cada uno de estos objetivos se identifican las acciones a desarrollar y los agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Empleo y Asuntos Sociales, y previa deliberación, el Consejo de Gobierno adopta el siguiente

## ACUERDO

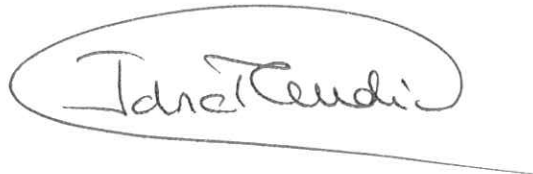
Primero.- Aprobar el II Plan Estratégico de Seguridad y Salud Laboral de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2011-2014, que se acompaña como Anexo a este Acuerdo.

Segundo.- Tras su aprobación por el Consejo de Gobierno, el Plan Estratégico de Seguridad y Salud Laboral de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2011-2014 se remitirá como comunicación al Parlamento Vasco para su tramitación en virtud de lo establecido en el artículo 198 del Reglamento del Parlamento Vasco.

Tercero.- Las dotaciones económicas anuales destinadas a la ejecución del Plan, en relación con las acciones financiadas por la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, deberán acomodarse a la consignación presupuestaria autorizada por las Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi o la que resulte de su actualización, en función de la vinculación presupuestaria existente o de la aprobación de modificaciones presupuestarias de conformidad con la legislación vigente.

Cuarto.- El seguimiento y evaluación del Plan corresponderá a Osalan, siendo el Consejo General de Osalan y el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales responsables del mismo. La operativa de seguimiento tendrá una periodicidad semestral, y se realizará por convocatoria de Osalan, para revisar las actuaciones realizadas, valorar los indicadores, comentar los posibles problemas y proponer, en su caso, modificaciones en el planteamiento de las acciones. Por su parte, la operativa de evaluación se estructurará en dos fases: la primera se realizará en el ecuador del desarrollo de la misma, para conseguir indicadores tempranos de efectividad y servirá de base para la segunda y definitiva, que se llevará a cabo una vez finalizado el período de vigencia del Plan para hacer balance del mismo, cifrar su impacto en los distintos ámbitos de actuación y generar el conocimiento para formular nuevas políticas en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos, expido la presente certificación en Vitoria-Gasteiz, a 10 de mayo de 2011.

A handwritten signature in black ink, enclosed within a hand-drawn oval. The signature appears to read "Idoro Mendiz".



**OSALAN**

*Laneko Segurtasun eta  
Osasunerako Euskal Erakundea*

Instituto Vasco de Seguridad y  
Salud Laborales

**ESTRATEGIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO**

**2011 – 2014**

*Erakunde autonomiaduna*  
Organismo Autónomo del



**EUSKO JAURLARITZA**  
**GOBIERNO VASCO**



## ÍNDICE

### PRESENTACIÓN

1. INTRODUCCIÓN
2. ANTECEDENTES
3. METODOLOGÍA
4. SITUACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA CAPV
5. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
6. LÍNEAS DE ACTUACIÓN ESTRATÉGICAS
7. OBJETIVOS GENERALES, METAS Y ACCIONES
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA
9. MEMORIA ECONÓMICA

## ANEXOS

- A.1.- Fichas descriptivas de las Líneas de Actuación estratégicas y de las Acciones



## PRESENTACIÓN



## PRESENTACIÓN

*Las más importantes normas reguladoras del ordenamiento jurídico español, como son la Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores, reconocen el derecho de las personas a la vida y a la integridad física y moral - la primera – y la materialización de ese derecho en el entorno laboral - el segundo - como el derecho del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.*

*Los poderes públicos son responsables de garantizar esos derechos para toda la ciudadanía y en concreto, deben velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Pero no sólo el cumplimiento de estos preceptos y la legislación específica que los desarrolla motiva la actuación del Gobierno Vasco en materia de prevención de riesgos laborales, sino el clamor de una sociedad formada mayoritariamente por trabajadores y trabajadoras y sus familias, que no tienen por qué sufrir la tragedia de un accidente laboral o padecer una enfermedad derivada del trabajo.*

*La importancia que este Gobierno otorga a la seguridad y salud en el trabajo se puso ya de manifiesto en el Programa electoral presentado por el PSE para las Elecciones Autonómicas de 2009, donde se abordaba la cuestión de atajar la siniestralidad laboral como una medida prioritaria para garantizar el progreso, el bienestar y la calidad de vida, avanzando así en la construcción social de una Euskadi moderna.*

*Este camino hacia el progreso exige sumar el esfuerzo de todos los agentes empresariales, sindicales, institucionales y políticos implicados en el desarrollo económico de Euskadi, buscando el acuerdo para afrontar los retos del futuro. En el caso de la siniestralidad laboral, resulta especialmente importante la concertación y el diálogo entre los agentes sociales y económicos, respaldados por una Administración capaz de diseñar y desarrollar políticas públicas eficaces en el campo de la prevención de riesgos laborales.*

*El Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, como responsable en lo que se refiere a las materias de seguridad y salud laboral y al fomento de un empleo de calidad, es el encargado de desarrollar esas políticas, que se deben alinear con los dos grandes objetivos que se ha propuesto para esta legislatura marcada por la fuerte crisis económica: defender el empleo y proteger a las personas, con el fin último de ampliar y garantizar el abanico de derechos subjetivos de la ciudadanía. Lógicamente, uno de estos derechos es el de la seguridad y salud en el entorno de trabajo.*

*Siendo el de la prevención de riesgos laborales un ámbito complejo, en el que inciden muchos factores y con participación de múltiples agentes de distinta naturaleza, la actuación tiene que ser ordenada y focalizada y debe, por tanto, obedecer a una Estrategia que marque objetivos concretos, priorice y permita diseñar acciones, dotarlas económicamente, ejecutarlas y evaluarlas, optimizando*



*así el uso de los recursos. Debe ser además una Estrategia de duración suficiente para materializar iniciativas de calado.*

*Nace así la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011 – 2014, que parte de unas premisas que la diferencian de los Planes anteriores, en un intento de mejorar los resultados, facilitar la gestión y permitir la evaluación de los logros.*

*Así, se ha buscado la implicación y participación desde la fase de diseño de los diferentes agentes con un papel relevante en el campo de la seguridad y salud laborales y, por supuesto, de los agentes sociales, en un intento de aunar puntos de vista distintos por la intervención de personas que proceden de ámbitos de actividad diversos.*

*Ha sido también un principio rector en la elaboración de la Estrategia el que las actuaciones respondan a problemas concretos de la realidad de la seguridad y salud en el trabajo en la Comunidad Autónoma vasca, identificados por expertos conocedores y profesionales de la prevención de riesgos laborales en todas sus disciplinas y con criterios técnicos.*

*En este sentido, ha sido OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad Laborales, como órgano especialista en la materia, quien ha asumido la tarea del diseño de la Estrategia y la ha realizado con el personal cualificado de que dispone, aplicando rigurosamente los principios de eficacia, eficiencia y máximo aprovechamiento de los recursos de la Administración, sin menoscabo de la calidad del trabajo.*

*Una Estrategia a cuatro años, finalmente, no puede ni debe ser estática, ha de tener la suficiente flexibilidad para reaccionar ante los cambios de escenario que se puedan producir por factores externos o por el impacto de sus propias acciones. Es necesario, por tanto, conocer y cifrar este impacto y constatar que lo realizado va alcanzando las metas propuestas. Por eso la Estrategia incluye un sistema de seguimiento para ser permanentemente evaluada y rendir cuentas de sus logros a una Sociedad que demanda transparencia en la gestión pública.*

*Estas características confieren a la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014 unas garantías de éxito que nos hacen confiar en que va a cumplir su objetivo de mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras de nuestra Comunidad Autónoma.*

**Gemma Zabaleta**

Consejera de Empleo y Asuntos Sociales



## 1. INTRODUCCIÓN





## 1. INTRODUCCIÓN

Los poderes públicos están obligados a velar por la Seguridad y Salud en el Trabajo, según les encomienda la Constitución Española, y deben hacerlo en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y cada Administración en su ámbito competencial correspondiente.

La Seguridad y Salud en el Trabajo preocupan a la sociedad, que percibe consecuencias de su mala gestión: las más visibles y sensibles, daños a las personas -a veces muy importantes- tragedias en las familias y en los colectivos laborales, cierre de empresas, y las menos perceptibles, costes elevados, pérdida de competitividad y conflictividad laboral.

Pese a su gran desarrollo en los últimos años, el marco legislativo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo es insuficiente para frenar la siniestralidad laboral. La norma jurídica necesita siempre otros instrumentos que la implementen y hagan posible su aplicación.

Se trata además de un ámbito complejo desde los puntos de vista normativo, jurídico, cultural y técnico, con participación de múltiples agentes con intereses contrapuestos, con intervención de distintas Administraciones e Instituciones dentro de una distribución competencial complicada.

Resulta necesaria, pues, una Estrategia en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que desarrolle de forma ordenada, coherente y coordinada las políticas y actuaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales, en aras de conseguir objetivos concretos, conocidos y compartidos por todos los agentes. Esa Estrategia debe posibilitar, además, evaluar lo realizado y rendir cuentas a la ciudadanía sobre el éxito de las actuaciones y la consecución de los logros.

Finalmente, la Estrategia quiere hacer una aportación añadida e innovadora. Mejorar la Prevención de Riesgos Laborales es también una forma de mejorar las empresas y su gestión contribuyendo a fortalecer un tejido empresarial más competitivo. La Estrategia quiere así contribuir a impulsar la Prevención de Riesgos como una forma de potenciar la excelencia de las empresas vascas.

Con estas premisas, se ha diseñado la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo correspondiente a los años 2011 - 2014, que se recoge en el presente documento.



## 2. ANTECEDENTES



## 2. ANTECEDENTES

La Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014 continúa el camino iniciado por el Plan Director de Seguridad y Salud Laboral 2003-2006 y consolidado por el Plan Estratégico 2007-2010 de Seguridad y Salud Laboral de la CAPV, liderados ambos por el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

Esta trayectoria ha venido marcada por la meta formulada en el Plan Director de 2003 de “mejorar la calidad de trabajo de las ciudadanas y los ciudadanos de la CAPV a través de la Seguridad y la Salud Laboral”, con el gran objetivo final la reducción de los índices de incidencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales, generales y por sectores.

Por tanto, no partimos de cero. Debemos examinar los avances conseguidos en los diferentes ámbitos de actuación abordados en los planes anteriores y, a partir de ese análisis, determinar las líneas de actuación a mantener y/o a reforzar, además de corregir los errores cometidos.

La Estrategia Vasca, además, no puede ser ajena a las Estrategias Europea y Estatal formuladas para los años 2007-2012. Así, debe inspirarse en la filosofía que orienta ambas Estrategias e incorporar las iniciativas planteadas en ellas, en la medida que debe participar en el proyecto conjunto para la mejora de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la población europea.



### 3. METODOLOGÍA



### 3. METODOLOGÍA

La Metodología para el diseño de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014 se basa en el trabajo simultáneo en dos frentes: Por un lado, se debe caracterizar el contexto del que partimos, la situación de la Prevención de Riesgos Laborales en el seno de las empresas y la percepción que de ella tiene la sociedad vasca, identificando los puntos fuertes y las debilidades, junto con las oportunidades y las amenazas que se vislumbran en el horizonte.

A la vez, es preciso definir la situación deseada para la Comunidad Autónoma vasca en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en 2014, con el fin de establecer las metas a alcanzar y determinar los valores que deben inspirar nuestras actuaciones.

Estos dos escenarios, el de partida y el deseado, nos permiten definir los objetivos principales y las líneas de actuación básicas de nuestra Estrategia, para su posterior despliegue en proyectos e iniciativas con metas concretas, dimensionando los recursos necesarios para su ejecución y estableciendo indicadores de cumplimiento.

Se contempla, finalmente, la sistemática para el seguimiento y evaluación de la Estrategia, junto con la estructura y los instrumentos necesarios para su realización.

La Metodología se ha aplicado mediante una dinámica de grupos de trabajo, en los cuales se ha buscado la participación de personas pertenecientes a distintas disciplinas y ámbitos, para así tener una visión lo más completa posible del campo de la Seguridad y Salud Laborales. Se han creado cuatro grupos de trabajo en el seno de OSALAN, como Organismo referente en la materia en el entorno de la CAPV y, por lo tanto, encargado de liderar el diseño de la Estrategia. Junto a estos grupos, se han formado dos equipos con carácter asesor, constituidos por expertos y profesionales del ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, así como un grupo integrado por representantes de los diferentes Departamentos y Organismos del Gobierno Vasco implicados en el desarrollo de la Estrategia.

La Dirección de Osalan ha supervisado el desarrollo del trabajo y ha ido aprobando las propuestas formuladas por los grupos, con el apoyo de una Secretaría Técnica, que ha dirigido y coordinado las labores.

El desarrollo metodológico del trabajo ha pasado por las siguientes etapas:

- I. Delimitación del alcance del trabajo, concretando los aspectos principales: objeto, ámbito, participantes, calendario, hitos y entregables.
- II. Caracterización del escenario de partida:



1. Diagnóstico de la situación actual de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la CAPV y balance de las actuaciones realizadas en el marco de la Estrategia anterior.
  2. Descripción de los puntos fuertes, debilidades, oportunidades y amenazas (DAFO).
- III. Identificación de las Líneas de actuación estratégicas:
1. Formulación de la Visión como escenario deseado a alcanzar en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en la CAPV y de los valores a imprimir a la Estrategia.
  2. Descripción de la Misión del Gobierno Vasco para lograr esa Visión, concretando los cometidos que tiene la Administración General de la CAPV.
  3. Identificación de los ámbitos estratégicos sobre los que actuar en función de la Visión deseada y de la Misión encomendada al Gobierno Vasco.
- IV. Desarrollo de las Líneas de actuación estratégicas:
1. Definición de Objetivos generales para cada Línea de actuación y despliegue de los mismos en metas concretas.
  2. Identificación de las acciones a realizar para la consecución de dichas metas.
  3. Diseño en detalle de las acciones, estableciendo para cada una el objetivo, el alcance, las tareas, los participantes, el calendario, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios y el responsable de su ejecución.
- V. Diseño del sistema de seguimiento y evaluación de la Estrategia, que permita valorar el grado de consecución de las metas y objetivos, así como redefinir actuaciones en función de resultados.

El producto del trabajo realizado se recoge en el presente documento, Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014.



## 4. SITUACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA CAPV



## 4. SITUACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA CAPV

La Estrategia del Gobierno Vasco en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para los próximos años tiene por objeto solventar, en la medida de lo posible, los obstáculos que dificultan el desarrollo de la prevención de los riesgos laborales en los centros de trabajo de la Comunidad Autónoma Vasca, contribuyendo de esta manera a la excelencia y a la competitividad de las empresas vascas. Pretende dar respuesta a las necesidades que tienen en este campo los empresarios, los trabajadores, los profesionales de la prevención y, en general, el conjunto de la sociedad vasca.

Para conseguir este objetivo es imprescindible conocer la situación en que se encuentran en este momento la Seguridad y Salud en el Trabajo en Euskadi, identificar la problemática existente en relación con la prevención de los riesgos laborales, las dificultades con que se enfrentan los distintos agentes y sus carencias.

Caracterizar de forma realista el escenario actual nos permitirá focalizar las actuaciones sobre los problemas a resolver y los aspectos a mejorar y diseñar las acciones de manera ajustada para ello, evitando que abordemos la problemática del sector con una perspectiva equivocada.

Es fundamental, además de conocer las debilidades, identificar los puntos fuertes para aprovecharlos como palancas, así como descubrir las oportunidades y las amenazas que se perfilan en el horizonte a medio y largo plazo, como elementos básicos a la hora de tomar decisiones y plantear líneas de actuación.

Analizar de forma exhaustiva todos los factores que inciden en la Seguridad y Salud en el Trabajo resultaría prolijo y extremadamente complejo. Se han seleccionado, pues, aquellos aspectos que se consideran más relevantes para nuestro objetivo.

### 4.1. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA SOCIEDAD

#### 4.1.1. Sensibilización de la Sociedad

La encuesta realizada en noviembre de 2008 por el Euskobarometro sobre la *“percepción que tiene la ciudadanía vasca sobre la salud y seguridad laboral”* muestra una sociedad que otorga una notable importancia a la seguridad y a la salud en diferentes ámbitos y que no diferencia claramente entre ellos. Así, los ciudadanos consideran igual de importante la seguridad en ámbitos como el hogar, el transporte o el trabajo, por debajo de áreas como la carretera y la seguridad alimentaria, consideradas las más importantes. La Salud y la Seguridad en el Trabajo es considerado muy o bastante importante por un 98% de la población encuestada.





Este resultado, que parece indicar que la ciudadanía está sensibilizada en relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser matizado a la vista de la respuesta obtenida en otros ítems de la encuesta. Se deduce de ellos que la población de la CAPV entiende las palabras salud y seguridad como reglas, regulaciones de la seguridad, pero no las asocia al “lugar de trabajo”. Es llamativo que la mayoría de la ciudadanía vasca (88%) cree que hay que prevenir mejor la probabilidad de sufrir accidentes graves o deterioros de la salud debido al trabajo, pero un 7% (cerca de 50.000 trabajadores) creen que es inevitable y que no se puede prevenir.

Respecto al conocimiento que la sociedad tiene de la normativa existente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, la falta de información es notable, alcanzando a un 43% de la población. Un 33% dice conocer perfectamente o en parte la normativa sobre Salud y Seguridad y los requisitos exigidos a las y los trabajadores y un 20% no los conoce demasiado (lógicamente, quienes tienen un trabajo remunerado son los mejor informados).

Como conclusión, cabe destacar como una buena señal que una aplastante mayoría de la sociedad piensa que los efectos negativos que puede producir el trabajo en la salud son prevenibles. Falta concienciar a la ciudadanía de que esa prevención no consiste sólo en el cumplimiento de normas o leyes que la Administración debe vigilar, sino que el objetivo es que no se pierda la salud del trabajador y que, para ello, hay que mejorar las condiciones de trabajo, conseguir que la salud sea un fin común para empresarios y trabajadores y no un motivo de confrontación, y que la prevención tiene frutos si se apoya la integración y el desarrollo de buenas prácticas en el entorno laboral.

#### **4.1.2. Cultura preventiva**

La implantación de una mayor cultura preventiva en la sociedad vasca en general y en el ámbito laboral en particular progresa paulatinamente. La labor de concienciación y sensibilización que ha venido desarrollándose por los agentes sociales y en los sucesivos Planes estratégicos ejecutados por el Gobierno Vasco va dando sus frutos, pero aún queda mucho camino por recorrer.

Hay varias causas por las que la cultura preventiva no acaba de instalarse entre la ciudadanía vasca, la mayoría derivadas de la falta de una estrategia divulgativa intensa y mantenida, planificada por la Administración conjuntamente con los medios de comunicación de la CAPV. De hecho, la falta de formación específica de los responsables y profesionales de los medios de comunicación no permite avanzar más allá de la transmisión de tópicos.

Tampoco se aborda la prevención de los riesgos laborales en el ámbito educativo con la suficiente profundidad, para ir creando una sensibilidad en materia de Seguridad y Salud Laborales en estadios previos a la incorporación al mundo del trabajo.



Finalmente, la implicación de la Administración resulta poco visible y se traduce, de cara a la sociedad, en declaraciones públicas obligadas y manidas cuando se producen accidentes laborales graves. No se visualiza un apoyo contundente y sostenido a la Prevención de Riesgos Laborales.

Se trata de transmitir a la sociedad mensajes claros y sencillos, insistiendo en que los accidentes laborales o las enfermedades profesionales no son, salvo excepciones, una fatalidad inevitable, sino la consecuencia de fallos y errores y que, por lo tanto, no hay que resignarse a ellos, sino actuar: Prever lo que pueda suceder y actuar con antelación es la mejor manera de evitar que sucedan.

Sobre los empresarios y trabajadores debe incidirse de una manera particularmente intensa, para convencerles de que la Prevención de Riesgos Laborales no es una carga más, sino que la Seguridad y Salud en el Trabajo es un derecho individual, a la vez que un valor propio y distintivo de entornos productivos modernos y competitivos, respecto a la cual los empresarios tienen una responsabilidad legalmente establecida y los trabajadores un deber de obligado cumplimiento.

En el sentido de lo comentado, puede ser interesante explorar las posibilidades de que la negociación colectiva integre en sus acuerdos la Prevención de Riesgos Laborales.

La sensibilización, en definitiva, sólo puede efectuarse a través de una decisión estratégica de Gobierno, mantenida viva en el tiempo, de hacer llegar este mensaje a la totalidad de los colectivos que integran la sociedad vasca, a través de los medios de comunicación de masas y de cuantos canales ofrezca la Sociedad de la Información.

## **4.2. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LOS CENTROS DE TRABAJO**

### **4.2.1. Integración de la Prevención de los Riesgos Laborales en la gestión empresarial**

La integración de la prevención en la gestión de las empresas va directamente ligada a la sensibilización de los empresarios y trabajadores y es una consecuencia natural de la misma.

Hay evidencias de que la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión empresarial presenta márgenes de mejora, como se demuestra en los siguientes puntos:

- En las visitas llevadas a cabo por OSALAN a las empresas en los últimos años se constata que existe una cierta integración “*formal*”, que no



desemboca en una aplicación práctica o “*material*”. Un porcentaje notable de empresas disponen del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, pero ello, en general, no se traduce en una gestión efectiva e integrada de la misma. Sin embargo, también es preciso reconocer y tener en cuenta que el conjunto de la normativa preventiva tiene un altísimo nivel de exigencia documental que favorece un cumplimiento más formal que material de las obligaciones preventivas.

- Se da un elevado índice de externalización de la prevención en las pequeñas y medianas empresas de la CAPV, que recurren a los Servicios de Prevención Ajenos como modalidad de organización preventiva. No se acaba de conseguir una normativa que impulse la incorporación de personal formado para dirigir la gestión de la prevención desde el interior de las propias empresas.
- La documentación que las empresas vienen recibiendo de sus Servicios de Prevención, suele ser bastante genérica y hace escasa referencia a la realidad concreta de cada empresa. Por otra parte, tampoco suele estar adecuada a las características y necesidades de la misma, lo que le resta capacidad para una aplicabilidad real.

La reciente modificación del Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, introducida por el Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, pretende racionalizar y simplificar la gestión en prevención de riesgos laborales. Para ello, se potencia la realización de las actividades preventivas mediante recursos propios, ampliando de seis a diez el número de trabajadores de las empresas en las que el empresario puede asumir de manera personal el desarrollo de la actividad preventiva.

Así mismo, se permite a las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención que puedan realizar de manera simplificada el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, la Evaluación de riesgos y la Planificación de la actividad preventiva, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo liberarles de la obligación realizar de Auditoria del sistema, aun habiendo asumido la actividad preventiva con medios propios.

Ayudar a las empresas en este camino, facilitándoles herramientas e instrumentos, puede ser la manera de mejorar de forma sustancial la integración de la prevención. En este sentido, es preciso mejorar de manera sustancial los distintos materiales que se han venido elaborando por parte de Osalan de manera que el rigor técnico que han venido demostrando hasta ahora sea compatible con una aplicación sencilla y operativa, sobre todo, por parte de las PYMEs.



## 4.2.2. Situación de las condiciones de trabajo

### A) SECTOR PRIMARIO

Resultan evidentes las dificultades que, desde el punto de vista de la Seguridad y Salud en el Trabajo ofrece el sector primario, derivadas de las condiciones en que se desarrolla el trabajo y de las importantes diferencias que presenta respecto de la actividad laboral que se desarrolla en otras ramas productivas.

La exigencia física del trabajo, la dureza de las condiciones en que se desarrolla, el aislamiento, las jornadas prolongadas, la carencia -o cuando menos la precariedad- de las instalaciones, las tasas de morbilidad y siniestralidad en la población del sector, los sistemas de trabajo, las disfunciones horarias, la tensión psíquica que genera el trabajo y el ritmo laboral, etc., conforman un cuadro socio-laboral que exige normalmente una actuación de gran calado en materia preventiva. Esta actuación, sin embargo, raramente se lleva a cabo en un ámbito en el que predominan las empresas familiares y los autónomos, donde además faltan técnicos especialistas en los riesgos asociados a la actividad y con el problema añadido de las reticencias de un sector poco sensibilizado frente a la seguridad y salud laborales y bastante anclado en prácticas y usos tradicionales.

Estas peculiaridades del sector junto con la alta siniestralidad, las graves consecuencias de los accidentes, los importantes riesgos que se identifican por aspectos relativos a la seguridad (los equipos de trabajo manejados, el lugar de trabajo, ..), a la higiene (exposición a ruido, riesgos biológicos, ..) y a la ergonomía y psicología (los problemas posturales, la manipulación de cargas, los conflictos sociales, los trastornos psicológicos, ...) han conducido a que se desarrollen por parte del Gobierno Vasco sendos Planes estratégicos para promover la Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector pesquero (Itsaspreben) y en el sector agroforestal (Nekapreben), que se completan con una estrategia destinada a las industrias alimentarias relacionadas con ambos sectores (Elikapreben).

Las actuaciones realizadas en el marco de estos Planes han incidido especialmente en promover la sensibilización de los colectivos que integran el sector, así como en facilitarles herramientas para el desarrollo de la actividad preventiva. Continuar con esta labor, abordando nuevos retos y reforzando los logros alcanzados, constituye una de las líneas de actuación que debe contemplar la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo para los próximos años.

### B) SECTOR INDUSTRIA

El tejido industrial de la Comunidad Autónoma del País Vasco tiene unas peculiaridades en cuanto al tamaño de las empresas (generalmente muy pequeñas) y de organización, que es preciso tener en cuenta a la hora de promover políticas preventivas en este sector.



En la industria vasca se ha realizado un extraordinario esfuerzo de modernización tecnológica. Sin embargo, subsisten equipos de trabajo de escasa complejidad técnica pero de alto coste de reposición que son los que presentan los mayores déficits en cuanto a seguridad. En los últimos años, se ha comenzado una exitosa colaboración entre los Departamentos de Empleo (a través de OSALAN) e Industria (a través de la SPRI) en orden a subvencionar la renovación del parque de maquinaria. Es, sin duda, un ejemplo de actividad colaborativa con enfoque preventivo, que debería intensificarse y extenderse progresivamente.

En cuanto a conclusiones obtenidas de las campañas de renovación de maquinaria, además de las evidentes mejoras en seguridad introducidas, hay que destacar que siguen detectándose tanto defectos formales como materiales en algunas máquinas recién puestas en el mercado. Es necesario intensificar la labor preventiva en este ámbito, que actualmente adolece de los siguientes aspectos:

- Las empresas y sus organizaciones preventivas no siempre realizan la obligada evaluación de riesgos, por ejemplo cuando incorporan una máquina nueva, que debe servir para adecuar el proceso productivo y que además permitiría detectar los fallos formales y materiales más evidentes para reclamar al fabricante.
- La vigilancia del mercado de maquinaria por parte de la Administración, es insuficiente, lo que posibilita la comercialización e instalación de máquinas que no satisfacen los requisitos exigidos por la legislación.

No debe olvidarse, por otra parte, que un equipo dotado de todos los elementos de seguridad necesarios no garantiza por sí sólo la ausencia de riesgo. Existen una serie de factores ligados a la organización del trabajo que deben ser analizados desde el punto de vista preventivo, para tomar las medidas oportunas, siendo este un ámbito de actuación con un elevado margen de mejora.

En lo que se refiere a las instalaciones sometidas a reglamentación de Seguridad industrial, sería conveniente una mejor coordinación de las actuaciones entre los órganos de la Administración competentes para su control y los encargados de velar por la Seguridad y Salud en el Trabajo, dado que se trata de un tema con clara repercusión en este ámbito.

### **C) SECTOR CONSTRUCCIÓN**

Durante los últimos años, el sector de la construcción ha disfrutado de un estado de bonanza en el que la proliferación de obras ha favorecido unos ritmos de trabajo excesivamente elevados y la falta de mano de obra cualificada. Un alto porcentaje de la inmigración accedía al mundo laboral a través de este sector. Todo esto provocaba, en muchos casos, unas condiciones de trabajo precarias bajo el punto de vista de la Seguridad y Salud Laborales.



No obstante, se va comprobando que la situación ha evolucionado positivamente: En las grandes empresas se constata que existe una integración de la Prevención de Riesgos Laborales en su actividad y en las PYMES también se está mejorando, aunque de una manera lenta, en las condiciones de subcontratación. La integración de la Prevención en las pequeñas obras sigue presentando deficiencias importantes.

En este mismo sentido, la actuación de las Comisiones Paritarias de Seguridad y Salud Laboral de los convenios de la construcción de Alava y Vizcaya han tenido una incidencia importante en la reducción de accidentes.

Dicho esto, junto a las mejoras en la gestión hay que señalar que se han incorporado nuevas tecnologías en la Prevención de Riesgos Laborales en la construcción. A modo de ejemplo podríamos citar las protecciones de borde homologadas, la normalización de protecciones colectivas, las redes, las entibaciones especiales, etc. Todo este conjunto de factores es el que ha contribuido a una evolución marcadamente positiva de la siniestralidad en el sector. Resulta muy ilustrativo el índice de incidencia que en el periodo 2000-2009 se ha reducido un 43,4%, observándose que del año 2005 a 2009 existe un descenso aún más pronunciado.

La fuerte ralentización que ha experimentado en los dos últimos años la actividad constructiva abre la puerta a actuaciones para:

- Profesionalizar el sector
- Integrar la prevención en las PYMES del sector
- Formar a todos los niveles de la empresa en Prevención de Riesgos Laborales

Por otro lado, en relación con la utilización de las máquinas en el sector de la construcción, se vienen detectando deficiencias que demuestran que el actual nivel de seguridad alcanzado puede ser mejorado, mediante un cumplimiento más riguroso de los requisitos exigidos por la legislación vigente.

Cabe remarcar, además, que debe reforzarse la colaboración entre los Órganos del Gobierno competentes en materia de Prevención de Riesgos Laborales en túneles y minas, ámbito que va a ser de gran importancia a corto plazo por las grandes obras públicas que se están llevando a cabo en la CAPV.

## **D) SECTOR SERVICIOS**

A pesar de la enorme y creciente importancia que las ramas de actividad del sector servicios han ido adquiriendo en los últimos años, los recursos destinados (no solo humanos) a su análisis han sido inferiores a los dirigidos a otros sectores.





En la actualidad el sector servicios representa en torno a dos tercios del valor añadido y del empleo en la mayoría de las economías desarrolladas. Sin embargo es un sector tradicionalmente poco asociado con la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales, por lo que ha sido el menos trabajado de los agentes dedicados a la Prevención, tanto públicos como privados. Es cierto que, en general, no tiene los elevados riesgos asociados al manejo de máquinas peligrosas o a la posibilidad de caídas de altura, presentes en los otros sectores, pero tiene la dificultad de la gran variabilidad de actividades que abarca, con sus muy diferentes problemáticas.

Así, se ubican en el sector Servicios las actividades sanitaria, educativa, comercio con toda su carga de riesgos y problemas, especialmente ergonómicos y psicosociales. Se encuentran así mismo sectores como el del transporte, cuyos riesgos exigen también un tratamiento diferenciado. Los accidentes en la carretera suponen un alto porcentaje del total de accidentes laborales producidos, ocurriendo un número importante de ellos en la actividad de transporte y los denominados “en misión” (a diferenciar de los accidentes “in itinere”). Nos enfrentamos también con todo el ámbito de las ETTs, en donde destaca como mayor problema desde el punto de vista de la Prevención de Riesgos Laborales la deficiente aplicación de la normativa en materia de Coordinación de actividades empresariales, una línea de actuación que debe ser abordada en la Estrategia 2011-2014.

Finalmente, no se puede olvidar que en el sector Servicios se encuadran las Administraciones públicas de todos los niveles, lo que abre un campo de actividades muy extenso. Las Administraciones, además de desarrollar su actividad de vigilancia y gestión en sus ámbitos competenciales, actúan como promotores de obra pública y empresarios principales de contrataciones dedicadas a múltiples tareas, desarrollando trabajos de muy variada índole. Obligadas como están por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las Administraciones y Entidades públicas deben disponer de sus correspondientes organizaciones preventivas y desarrollar su actividad preventiva, buscando la integración de la Prevención de riesgos laborales en su gestión y evaluando la consecución de dicho objetivo.

## **E) OTROS ASPECTOS QUE INCIDEN EN LAS CONDICIONES DEL TRABAJO**

### **• LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

El mundo laboral está sufriendo importantes cambios que traen consigo nuevos riesgos considerados hasta ahora como irrelevantes o de escasa incidencia. Entre ellos se encuentran los riesgos derivados de la organización del trabajo y de las relaciones sociolaborales y psicosociales.

Los efectos de la actual coyuntura de crisis económica en la tipología de los contratos, las relaciones entre agentes productivos, las retribuciones, la



conciliación de vida laboral y familiar, etc. son difíciles de evaluar todavía, pero puede que ahonden, al menos a corto plazo, en un empeoramiento de los factores psicosociales asociados al trabajo.

Entre los riesgos emergentes hemos de mencionar inexorablemente el estrés, las situaciones de acoso, etc..., que junto al síndrome del quemado y el cansancio emocional, favorecen situaciones de depresión y/o ansiedad. La incidencia de estos riesgos es cada vez mayor, con un alto impacto para la salud de la persona y de la organización que los padece. Distintos estudios y encuestas hablan de porcentajes en torno al 15% de trabajadores en activo víctimas de cuadros de acoso psicológico en España.

Tampoco se puede olvidar en esta panorámica la repercusión de los avances tecnológicos en la aparición de nuevos riesgos asociados a materiales poco conocidos (nanotecnologías) y modalidades de trabajo novedosas (teletrabajo), para los que deben abrirse líneas de investigación que proporcionen el conocimiento para identificar los riesgos, evaluarlos y prevenirlos.

La Comunicación de la Comisión Europea *“Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)”*, (COM (2002) 118 final), planteaba la necesidad de implementar nuevas estrategias en materia de prevención de riesgos laborales que respondieran a los nuevos desafíos con los que se está encontrando el mundo laboral.

Dando respuesta a este llamamiento, la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo del Gobierno Vasco debe incidir en los aspectos citados, promoviendo acciones centradas en estos riesgos emergentes y en los colectivos con mayor exposición a los mismos.

- **PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Aunque se constata una tendencia positiva hacia una sociedad y un mercado laboral con mayor igualdad entre mujeres y hombres, persisten todavía desigualdades en materia de género, generalmente en perjuicio de la mujer.

En el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, es frecuente la adopción de un enfoque de «neutro con las cuestiones de género», que no contribuye a reducir las lagunas de conocimiento ni a mejorar la eficacia de la prevención, sino todo lo contrario.

Tal enfoque contribuye, por ejemplo, a:

- ocultar o ignorar las diferencias de género;
- prestar menos atención a algunos ámbitos de investigación más relacionados con las mujeres;





- subestimar la magnitud de los riesgos que afectan a las mujeres;
- reducir la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones en materia de SST, ya que no se adoptan medidas positivas para garantizar su integración;
- obviar las soluciones preventivas más adecuadas.

De los datos estadísticos se desprende que los hombres tienen más probabilidades de sufrir accidentes en el trabajo, incluidos aquellos que pueden ser mortales, pero también que el trabajo puede constituir una fuente importante de enfermedad y de absentismo laboral entre las mujeres. Cada vez es mayor la convicción de que mujeres y hombres están expuestos a riesgos distintos en el trabajo y de que las consecuencias sobre la salud son también distintas. No obstante, los riesgos a los que se exponen las mujeres en el lugar de trabajo siguen siendo a menudo ignorados.

Es imprescindible, por tanto, la integración de la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres en la evaluación del riesgo, las medidas preventivas y los mecanismos de indemnización, de forma que se tengan en cuenta las particularidades de las mujeres por lo que respecta a la Salud y la Seguridad en el Trabajo.

La incorporación del aspecto del género en la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales debe contemplar las situaciones de embarazo y lactancia específicas de la mujer, pero debe ir más allá. Las mujeres tienen otros problemas en el entorno laboral que repercuten en su calidad de vida y, por tanto, en su salud y que deben ser tenido en cuenta a la hora de planificar políticas y acciones de Prevención de Riesgos Laborales.

Así, las mujeres tienen mayores probabilidades de sufrir una posición de desventaja en el mercado de trabajo debido a, por ejemplo, una mayor incidencia de contratos precarios, trabajo a tiempo parcial de forma involuntaria y unas disparidades salariales persistentes.

Las mujeres, además, siguen concentrándose en sectores tradicionalmente feminizados y a menudo peor remunerados (sanidad y servicios asistenciales, educación, etc.) y ocupan menos puestos de responsabilidad en todos los ámbitos de la sociedad.

La ausencia de unas medidas adecuadas para conciliar el empleo y la vida privada y la falta de servicios asistenciales para las personas dependientes (niños, discapacitados o personas de edad avanzada) impiden con frecuencia que las mujeres participen en el mercado de trabajo o que trabajen a tiempo completo.

Existen, por tanto, múltiples factores de género a considerar en la Prevención de los Riesgos Laborales, que desembocan en distintas líneas de trabajo a desarrollar por los agentes implicados en el campo de la Seguridad y Salud



Laborales, con el apoyo y bajo la supervisión de la Administración, en el marco de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014.

- **FACTORES SOCIALES**

Nos encontramos, por otra parte, ante una serie de cambios sociales muy importantes, con elevada repercusión en la Seguridad y Salud de los trabajadores. Un factor a tener en cuenta es la evolución demográfica y sus consecuencias, en cuanto a la incorporación al mercado laboral vasco de un importante número de trabajadores inmigrantes, así como el previsible aumento de la edad de jubilación y el envejecimiento de la población activa, ambos grupos –el de los inmigrantes y el de los trabajadores de edad avanzada- especialmente sensibles desde el punto de vista preventivo.

Es fundamental identificar a todos aquellos trabajadores que, por circunstancias específicas o simplemente por su condición, se hallan en situación de especial sensibilidad de cara a la Prevención de los Riesgos Laborales, para diseñar acciones a la medida de sus necesidades.

Un ejemplo lo encontramos en el colectivo de trabajadores discapacitados, en cuyo caso, el desconocimiento en materia preventiva dificulta su adaptación al puesto de trabajo y supone un hándicap para su contratación y el desempeño de su actividad laboral en cualquier sector o empresa, fuera de los centros de empleo especializados para ellos.

También deben ser atendidos los colectivos tradicionalmente deficitarios en materia de Seguridad y Salud Laborales y que continúan sufriendo esta precariedad para acceder a la Prevención de Riesgos Laborales, destacando especialmente los trabajadores Autónomos.

- **REGLAMENTOS REACH y CLP**

En los próximos años está prevista la entrada en vigor y desarrollo de los Reglamentos Europeos relacionados con el etiquetado y comercialización de productos químicos (REACH y CLP), con las obligaciones que para fabricantes, comercializadores y usuarios suponen, relativas a la tramitación de registros de productos, evaluación de escenarios de exposición, etc. que deben ser abordadas con rigor por los Servicios de Prevención de las empresas.

### **4.2.3. Agentes profesionales intervinientes en Seguridad y Salud en el Trabajo**

La promulgación de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos posteriores, conformaron un nuevo marco de actuaciones y relaciones entre los agentes actuantes en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo. También para la propia Administración. En efecto, en el seno de la Administración



misma como organización y en los casos en los que ésta actúa como promotor de obras y servicios está obligada a cumplir la normativa preventiva como cualquier otro agente. Ahora bien, fuera de estos casos se hace necesario difundir entre los agentes sociales, los medios de comunicación y en el seno de la propia Administración el principio básico de que la Administración no hace la prevención, la hacen las empresas, con la ayuda de sus organizaciones preventivas.

Una vez establecido y asumido este principio, la labor de intervención directa de la Administración sobre las empresas debe bascular hacia unas funciones de asesoramiento, apoyo y control de aquellos agentes en quienes descansa, realmente, la labor preventiva diaria en los centros de trabajo: las organizaciones preventivas de las empresas, en sus distintas modalidades reglamentarias.

El pequeño tamaño de las empresas, unido a la profunda crisis económica, pueden provocar que se aproveche la reciente modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención y, si se cumplen determinadas condiciones, el propio empresario (con la debida formación) asuma la actividad preventiva, reduciéndose las actividades preventivas externalizadas.



En este sentido, la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, establece como acción prioritaria para la planificación de las actividades preventivas a desarrollar por las Mutuas durante el año 2010<sup>1</sup>:

- 1. Fomentar en las empresas de hasta 10 trabajadores, donde el empresario asume la actividad preventiva, políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales que permitan promover la integración eficaz de la prevención de riesgos en la empresa, así como la mejora de su gestión, mediante la información, la sensibilización y el asesoramiento a sus empresas asociadas.*

No cabe duda de que la Estrategia de Seguridad y Salud del Gobierno Vasco debe impulsar esta asunción de la actividad preventiva por el empresario.

Pero todos esos agentes (empresarios, trabajadores designados, Servicios de Prevención, etc.) se ven necesitados en su labor diaria de herramientas, guías, directrices, buenas prácticas, formación técnico-preventiva continua, etc., que puede facilitarles la Administración, completando y acotando con criterios razonables las difusas fronteras que limitan la legislación actual.

A modo de ejemplo, los datos obtenidos en las visitas realizadas a las empresas por los técnicos competentes de la Administración indican que los *riesgos higiénicos, ergonómicos y psicosociales* no se evalúan adecuadamente: Se utiliza en exceso el denominado “criterio del técnico” –subjetivo- y no se aplican métodos de evaluación estandarizados, que permitan conocer de forma objetiva el grado de riesgo. Los *riesgos de seguridad*, en los que más se incide, tampoco suelen estar bien valorados y a menudo se tratan de forma genérica.

En lo que respecta a la *actuación sanitaria* de los Servicios de Prevención, se pueden constatar dos hechos fundamentales:

- No está clara la prioridad de las actividades preventivas frente a las asistenciales en el mundo de la empresa. De hecho, incluso se mezclan frecuentemente, tanto en los Convenios Colectivos como en la actividad diaria, dedicando recursos globalmente a “*salud*”, sin priorizar las actividades preventivo-sanitarias obligatorias.
- La Vigilancia de la Salud de los Trabajadores (VST) en muchas ocasiones se constata que no es específica para a los riesgos a los que están expuestos. Se hacen reconocimientos médicos generales, que no responden a las necesidades preventivas específicas asociadas a los riesgos. Esto ocurre por el escaso conocimiento existente acerca de los puestos de trabajo concretos y de los riesgos laborales –que aún no se

---

<sup>1</sup> Resolución de 9 de junio de 2010, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen los criterios y prioridades a aplicar por las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en la planificación de sus actividades preventivas para el año 2010, en desarrollo de lo dispuesto en la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.



identifican adecuadamente y con el suficiente rigor- lo que no favorece el tratamiento técnico-médico preventivo específico de los mismos.

Además, existen una serie de factores que inciden en que la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores no tenga la calidad deseable:

- Los conciertos de Vigilancia de la Salud suscritos entre empresas y Servicios de Prevención Ajenos, con cierta frecuencia son documentos de intenciones o listados de los requisitos que marca la normativa, constituyendo más bien un documento para evitar sanciones.
- La interdisciplinariedad dentro de los Servicios de Prevención no se ha desarrollado de manera adecuada ni plena.
- La escasez de personal sanitario con la formación especializada dificulta aún más la actividad preventiva.
- Los instrumentos protocolizados de la VST se están quedando obsoletos y precisan ser revisados.
- No se realiza la VST colectiva por parte de los Servicios de Prevención.

La modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención también ha renovado las exigencias para la acreditación de dichos Servicios y el mantenimiento de sus condiciones. Igualmente, se ha precisado el contenido que debe figurar en los conciertos de actividades con los Servicios de Prevención Ajenos. Ambas modificaciones obligarán a la Autoridad Laboral de la CAPV a revisar y adecuar las actuaciones administrativas en este ámbito.

Teniendo en cuenta el panorama descrito, se puede trabajar en la creación de un foro de relación directa y permanente entre la Administración y las entidades especializadas en materia de Prevención de Riesgos Laborales (Servicios de Prevención y Entidades Auditoras), que permita la transmisión de información fluida y rápida en ambos sentidos (difusión de alertas, deficiencias detectadas en las actuaciones de los Servicios de Prevención para su mejora, comunicación de riesgos específicos y buenas prácticas, etc.), así como la colaboración para llevar adelante campañas y proyectos promovidos por la Administración.

#### **4.2.4. Vigilancia y control de la normativa**

La vigilancia y control de la normativa laboral está encomendada a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Es en el ámbito de la estrecha colaboración entre esta Institución y Osalan en el que se centran los aspectos de asesoría técnica para que se realice de la manera más adecuada posible la vigilancia y control de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales. Sin embargo, en lo que se refiere a los aspectos sanitarios de los servicios de prevención, la Unidad de Salud Laboral de Osalan es la Autoridad Sanitaria encargada de asesorar, vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa, como veremos más abajo.



Hemos de decir también que se ha creado recientemente la Inspección de Seguridad y Salud Laboral de la CAPV, con competencias en el ámbito de la Administración Pública Vasca, como otro órgano que también tiene un papel en este campo.

En el sentido de lo comentado anteriormente, es intención del Gobierno Vasco que durante la duración de la presente Estrategia 2011-2014 las materias reguladas por la Inspección de Trabajo se sitúen dentro de las competencias de gestión del Ejecutivo Autónomo, estableciéndose entonces el modelo organizativo más adecuado, así como las dependencias orgánicas y funcionales.

## A) ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Se presenta en el cuadro nº 1 la actividad de la Inspección de Trabajo en la Comunidad Autónoma Vasca durante los últimos años.

Cuadro 1: Actuaciones de la Inspección de Trabajo en la CAPV entre 2005-2009  
(Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración)

<b>Año</b>	<b>Actuaciones</b>	<b>Infracción</b>	<b>Paralización</b>	<b>Requerimiento</b>
<b>2005</b>	<b>22.308</b>	<b>1.460</b>	<b>54</b>	<b>6.360</b>
<b>2006</b>	<b>24.448</b>	<b>1.242</b>	<b>75</b>	<b>4.145</b>
<b>2007</b>	<b>22.579</b>	<b>1.241</b>	<b>67</b>	<b>6.523</b>
<b>2008</b>	<b>19.877</b>	<b>1.017</b>	<b>42</b>	<b>5.513</b>
<b>2009</b>	<b>19.432</b>	<b>838</b>	<b>15</b>	<b>4.093</b>

Un parámetro importante para valorar la disminución en los últimos 2 años de las actas de infracción y paralizaciones es la incidencia de la crisis y la consiguiente ralentización de la actividad, especialmente en el sector de la Construcción. Así, en 2009 la Inspección de Trabajo ha informado de 3.148 Expedientes de Regulación de Empleo, frente a los 614 de 2008.

En cuanto a la naturaleza de las infracciones, la mayoría de ellas se ha situado en estos años en las condiciones de seguridad en el lugar de trabajo, en las medidas de protección del personal, en el estado de las máquinas y equipos de trabajo, en la formación e información a los trabajadores en prevención y riesgos de sus puestos de trabajo, en la realización de evaluación de riesgos y la planificación de la acción preventiva, en la vigilancia de la salud, y las correspondientes a las obligaciones de subcontratación, coordinación de actividades de diferentes empresas y planes de seguridad y salud en el sector de la construcción.

Esto evidencia la necesidad de actuar en dos ámbitos, simultaneando los tradicionales controles de las condiciones materiales de trabajo (actuación



reactiva) con los controles de la gestión de la prevención, a fin de detectar previamente y subsanar las deficiencias en ésta (acción proactiva).

El Gobierno Vasco, en su cometido de vigilancia del cumplimiento de la normativa, al margen del nivel de las competencias en materia de Inspección de Trabajo, seguirá diseñando las políticas de actuación en base a los riesgos prioritarios y a los colectivos con mayor exposición, sin olvidar el control de la actividad de los profesionales de la Prevención de Riesgos Laborales (Servicios de Prevención y Entidades Auditoras).

## **B) ÁMBITO SANITARIO**

El Gobierno Vasco cuenta en el ámbito de la Salud Laboral con capacidad legislativa e inspectora, esta última integrada en OSALAN. También aquí se detectan ciertas dificultades de coordinación, en la medida que el Órgano encargado de la ejecución de estas competencias tiene, a su vez, la doble dependencia orgánica de OSALAN (Departamento de Empleo y Asuntos Sociales) y funcional del Departamento de Sanidad. Como resultado, se detectan algunas deficiencias sobre las que hay que trabajar:

- La Salud Laboral no está suficientemente integrada en la Salud Pública y está escasamente contemplada dentro de las políticas y estrategias del Departamento de Sanidad, en la espera de que la situación pueda verse mejorada en la próxima Ley de Salud Pública de la CAPV, que actualmente se encuentra en redacción.
- Las diferentes inspecciones sanitarias, dependientes unas del Departamento de Sanidad y otras de Osalan, adolecen de una política y unos criterios comunes. Ello da lugar a que a veces se produzcan decisiones contradictorias en relación a las actividades sanitarias que se realizan en las empresas, las cuales necesitan varias autorizaciones del mismo Departamento y se ven sometidas a varias inspecciones diferentes y, en algún caso, contradictorias.
- La Enfermedad Profesional sigue estando escasamente declarada, sujeta más a los problemas de compensación económica que a los de la prevención. Aunque es de justicia decir que la CAPV es una de las más declarantes de todo el Estado, y entre los territorios históricos, Gipuzkoa es proporcionalmente el que más declara. Recientemente se ha puesto en marcha el sistema de Comunicación de Sospecha de Enfermedades Profesionales, introduciendo dos nuevas figuras comunicadoras: los servicios de prevención y los médicos de Osakidetza / Servicio Vasco de Salud, que esperamos empiece dar sus frutos haciendo que afloren las Enfermedades Profesionales que se encuentran sumergidas..
- La Vigilancia de la Salud Postocupacional precisa de instrumentos que permitan estimar la exposición pasada de los trabajadores a determinados riesgos, ante la falta de datos objetivos que puedan servir de criterio de aplicación de la misma.





Por lo que respecta a la normativa sanitaria vigente en la CAPV, la aplicación del Decreto 306/1999, de 27 de julio, por el que se regulan las actuaciones sanitarias de los servicios de prevención en la Comunidad Autónoma de Euskadi ha ido pasando por diferentes etapas, en la necesidad de ir avanzando poco a poco hasta su cumplimiento íntegro. Los criterios han ido modificándose a lo largo del tiempo, la mayoría de las veces empujados por la realidad que están viviendo a diario los Servicios de Prevención.

El principal problema con el que finalmente se ha encontrado toda la normativa relativa a los servicios de prevención ha sido la falta de personal sanitario disponible con título especializado. Esta situación se ha hecho particularmente intensa en la CAPV con el Decreto 306/1999, que impone un rigor añadido incompatible con el número de profesionales médicos para llevarlo a cabo.

En este momento nos hallamos en puertas de un cambio normativo que se va a producir a nivel estatal y que va a influir directamente sobre la inspección y control de las actividades sanitarias de los Servicios de Prevención. Esta nueva legislación que se publique a nivel del Estado deberá desarrollarse en el ámbito autonómico, garantizando siempre una calidad de la Vigilancia de la Salud, cuyo nivel previamente habrá que determinar.

#### **4.2.5. Siniestralidad: Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**

##### **A) ACCIDENTES DE TRABAJO**

Antes de entrar al análisis de la situación y evolución de la siniestralidad laboral, hay que hacer mención de una serie de circunstancias que dificultan dicho análisis y que deben ser solventadas en los próximos años.

El primero de ellos tiene que ver con el concepto mismo de accidente de trabajo, que abarca casos de naturaleza muy diferente. En efecto, incluye por un lado los accidentes traumáticos ocurridos en el centro de trabajo y, por otro lado, los accidentes no traumáticos, como los episodios cardiovasculares, así como los accidentes ocurridos fuera del entorno de la empresa, como son los accidentes de tráfico, tanto in itinere como en misión. Su casuística radicalmente distinta exige su identificación diferenciada para, primero, tener una dimensión adecuada de la accidentalidad y, segundo, articular medidas adecuadas y específicas a cada tipología de accidente.

La segunda de las características que dificulta el análisis de la siniestralidad tiene que ver con el sistema de declaración de accidente de trabajo.

- Sistema de declaración de accidentes de trabajo
  - Los datos estadísticos se basan en la declaración de accidente laboral que efectúan las empresas y las Mutuas (parte oficial de accidente). Esta declaración se efectúa cuando el accidentado es un trabajador por





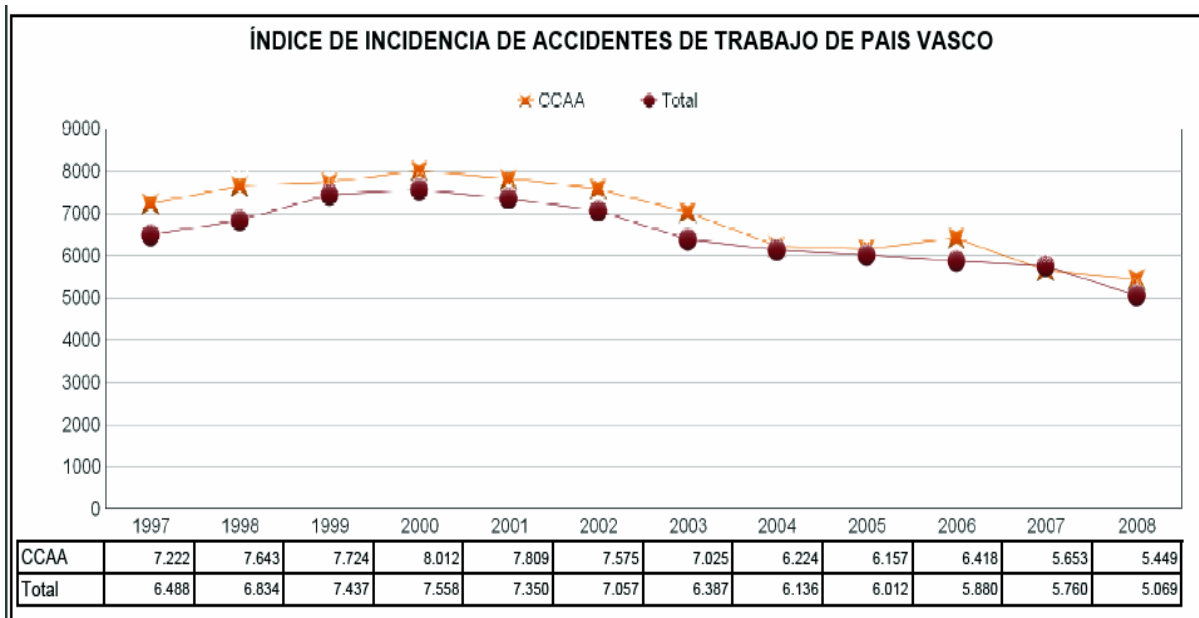
cuenta ajena y cuando es un trabajador autónomo que se haya acogido a dicha contingencia. Por lo tanto, suelen quedar fuera de las estadísticas el resto de los trabajadores autónomos, así como los socios cooperativistas, colectivo este último bastante significativo en la CAPV.

- El sistema de declaración de accidente laboral comporta una doble comunicación de datos, por un lado a la aplicación estatal DELTA y, por otro, a la autonómica IGATT. Sin que existan discordancias llamativas entre ambos registros, lo cierto es que no coinciden al 100%. Teniendo en cuenta la previsión de que el sistema DELTA sea reemplazado por otro a corto-medio plazo a nivel estatal, podremos aprovechar la situación para reevaluar, reorganizar y agilizar el proceso de declaración en nuestra Comunidad Autónoma.
  - Persiste el problema de la diferencia de criterio en la calificación de la gravedad del accidente, que es un factor determinante en el diseño de campañas de actuación e intervención. La cuestión sobrepasa el ámbito competencial del Gobierno Vasco, pero ello no obsta para trabajar en el desarrollo de unos criterios propios, para su defensa en los foros que tratan esta cuestión.
  - Explotación de los datos: Sigue faltando una información de calidad en materia de Seguridad y Salud Laborales, lo que constituye un problema muy importante, al que se dedica un capítulo más adelante.
  - En el momento actual se comparten escasamente los sistemas de información pertenecientes a otras Administraciones y se producen redundancias. Debemos por tanto caminar en el sentido de compartir bases de datos para obtener la información más fiable y poder realizar los informes de siniestralidad, de enfermedades profesionales y los proyectos de investigación con la máxima calidad, y que favorezcan la toma de decisiones en el ámbito de las distintas campañas de prevención.
- Análisis de los datos de siniestralidad

Contrariamente a la imagen que transmiten algunos medios de comunicación y ciertos agentes sociales, se observa que la siniestralidad laboral en la CAPV presenta una línea descendente desde el año 2000, disminuyendo el Índice de Incidencia de los accidentes de trabajo de forma lenta, sostenida y sin interrupción, con la única excepción del año 2006, que quiebra lo que ya parece una tendencia consolidada por su duración (ver gráfico nº 2).



**Gráfico 2:** Índice de incidencia de los accidentes de trabajo en la CAPV  
(Fuente: Observatorio estatal de Condiciones de Trabajo)



En el año 2009, según los datos que maneja OSALAN - Instituto vasco de Seguridad y Salud Laborales, los accidentes de trabajo en jornada laboral en la Comunidad Autónoma de Euskadi se redujeron un 20% respecto al año anterior y el Índice de Incidencia disminuyó un 17%.

A tenor de las cifras, el descenso de la siniestralidad laboral en la CAPV en los últimos 10 años es un hecho irrefutable, siendo especialmente significativo en el período 2007-2009. Esta disminución es debida al esfuerzo conjunto de trabajadores, empresarios y de la propia Administración. Sobre la aportación de ésta última, es también preciso analizar el grado de eficacia de los medios y recursos dedicados a la Prevención de Riesgos en el mundo laboral.

El desglose de la siniestralidad laboral por sectores de actividad muestra un descenso más claro en los sectores de construcción y servicios, frente a la reducción menos acusada en industria. Llama la atención el Sector agrario, donde no se evidencia esa tendencia a la baja del Índice de incidencia de los accidentes de trabajo (ver gráficos 3, 4, 5 y 6). De hecho, los estudios realizados por OSALAN-Instituto vasco de Seguridad y Salud Laborales ponen de manifiesto que en el año 2009 el sector con más riesgo de accidentalidad en Euskadi ha sido el sector primario, en el cual se da además la mayor incidencia de accidentes no traumáticos.



Gráfico 3: Índice de incidencia de los accidentes de trabajo en el sector agrario de la CAPV  
(Fuente: Observatorio estatal de Condiciones de Trabajo)

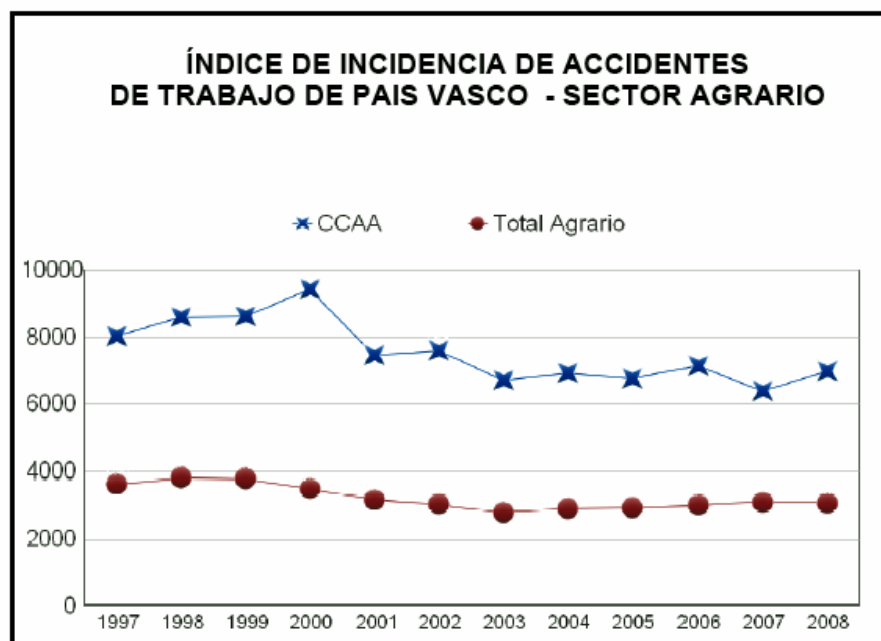


Gráfico 4: Índice de incidencia de los accidentes de trabajo en el sector industria de la CAPV  
(Fuente: Observatorio estatal de Condiciones de Trabajo)

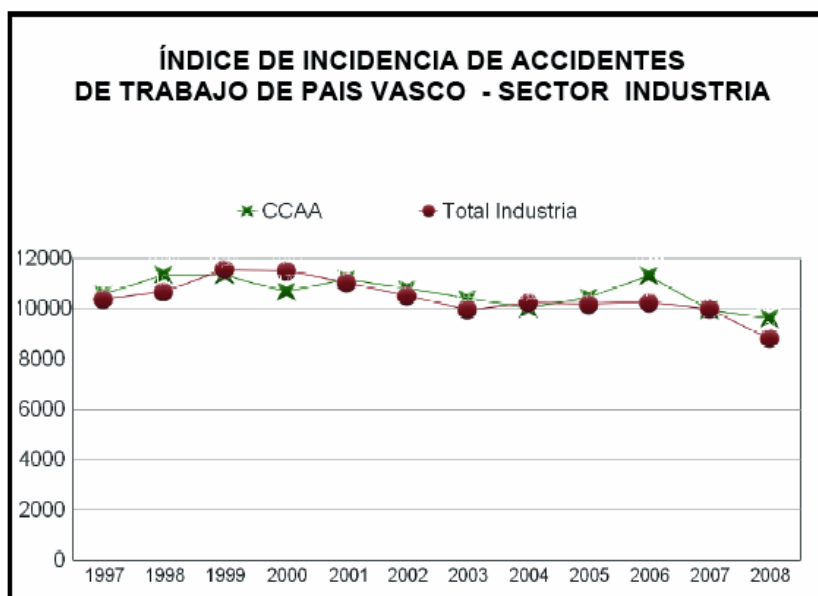




Gráfico 5: Índice de incidencia de los accidentes de trabajo en el sector construcción de la CAPV  
(Fuente: Observatorio estatal de Condiciones de Trabajo)

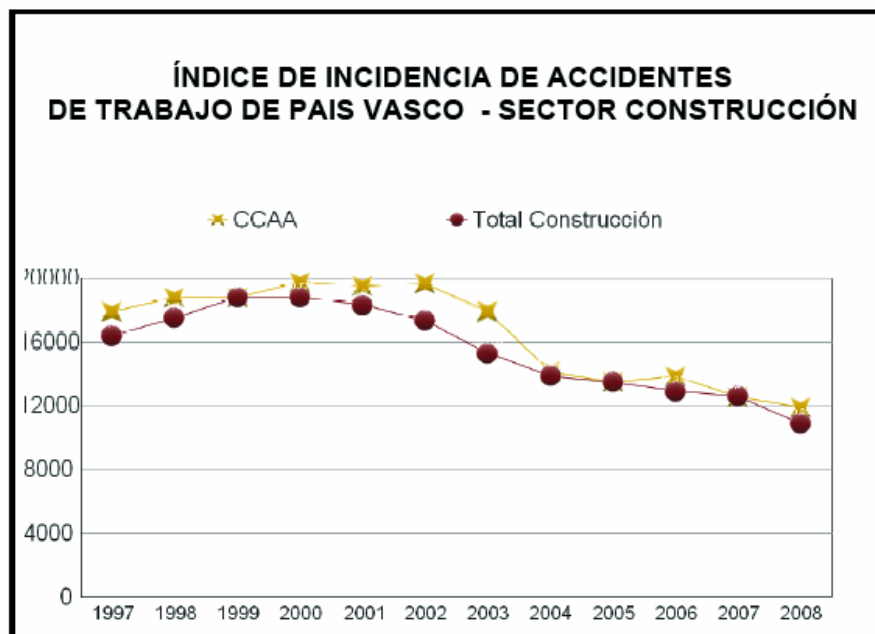
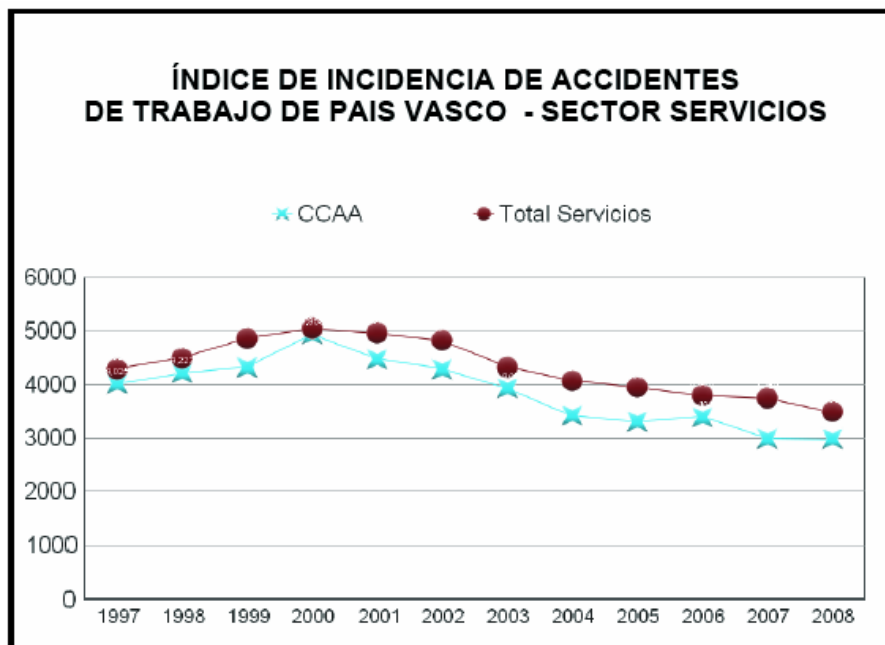


Gráfico 6: Índice de incidencia de los accidentes de trabajo en el sector servicios de la CAPV  
(Fuente: Observatorio estatal de Condiciones de Trabajo)





- Capítulo aparte merecen los accidentes de tráfico, cuyo peso en el conjunto de la siniestralidad laboral es muy importante por las siguientes razones:

- Por su número: Mientras que la siniestralidad en el centro de trabajo viene disminuyendo lentamente, no ocurre lo mismo con los accidentes fuera del centro, cuyo peso relativo en el total crece.

Así, según datos del Observatorio estatal de Condiciones de Trabajo [2008], casi un 10% del total de accidentes laborales se deben al tráfico; de éstos, aproximadamente un 78% corresponden a accidentes “in itinere” y un 22 % a accidentes “en misión”.

- Por su gravedad: Una gran parte de los accidentes de tráfico son mortales o graves. La siniestralidad mortal en el centro de trabajo y en horario laboral es, relativamente, bastante menor.
- Por la dificultad de prevención: En los accidentes de tráfico intervienen factores propios de la vialidad, cuya modificación o control está al alcance de las empresas de forma muy limitada, aunque su estudio sí sea abordable por sus organizaciones preventivas.

Gráfico 7: Evolución del porcentaje de accidentes de trabajo de tráfico, según gravedad  
(Fuente: Observatorio estatal de Condiciones de Trabajo)

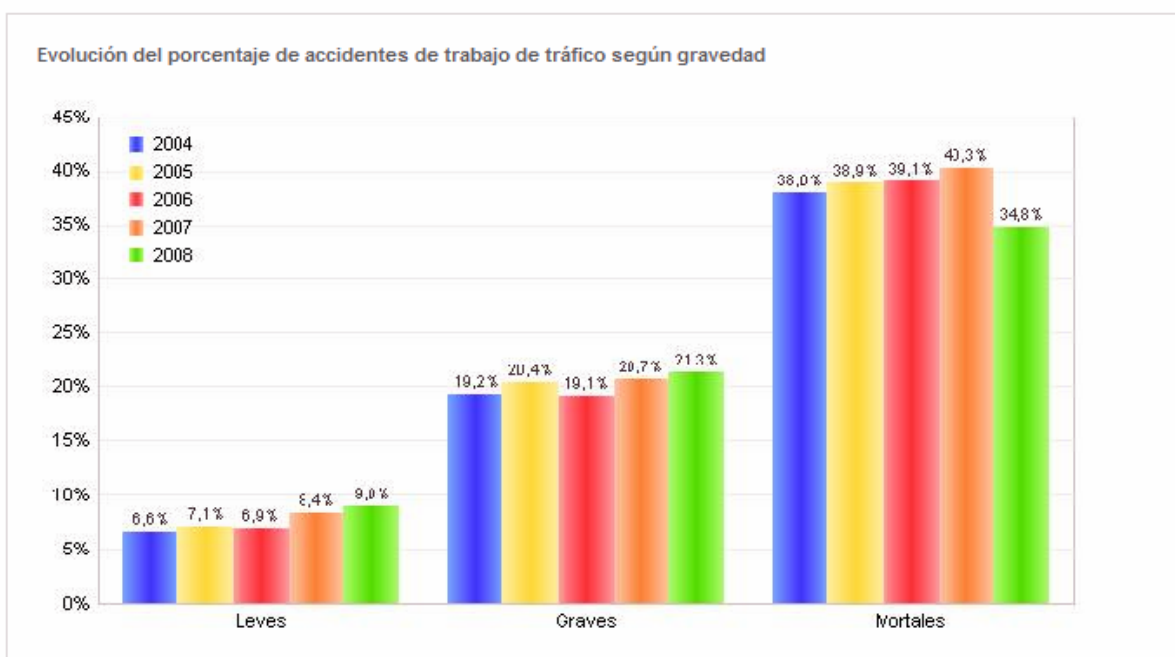
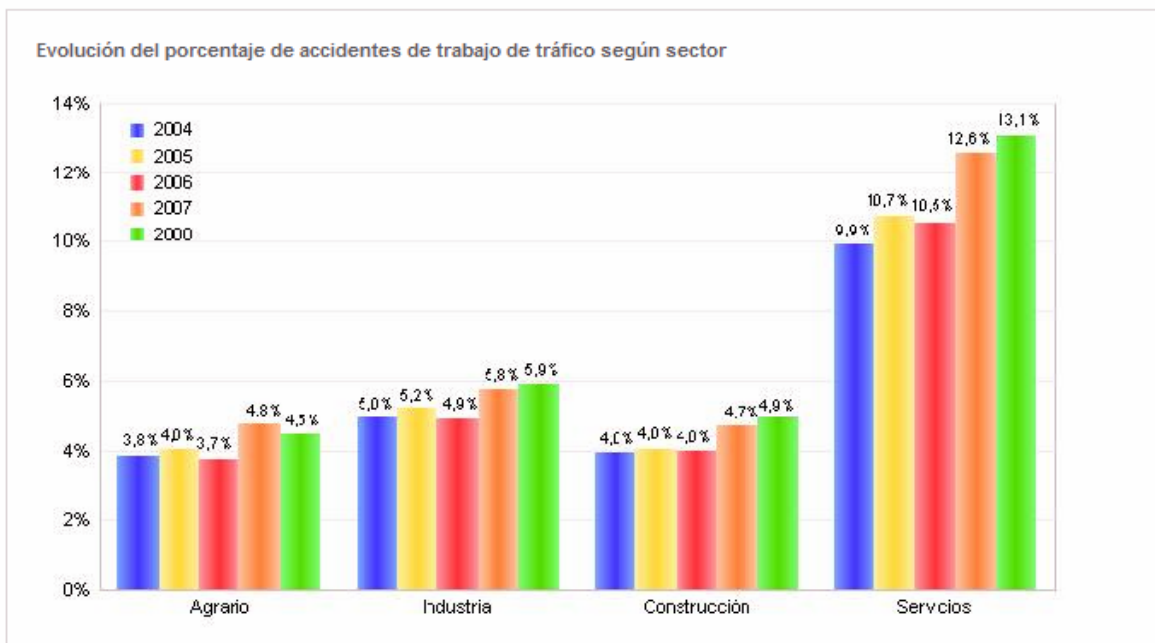




Gráfico 8: Evolución del porcentaje de accidentes de trabajo de tráfico por sectores  
(Fuente: Observatorio estatal de Condiciones de Trabajo)





## **B) ENFERMEDADES PROFESIONALES (EPPP)**

- Sistema de declaración de enfermedades profesionales

En la Comunidad Autónoma Vasca se ha producido un incremento progresivo y constante de la declaración de enfermedades profesionales desde el año 1998 hasta 2005, con un descenso puntual en el año 2004, coincidiendo con la entrada en funcionamiento en la Comunidad Autónoma del nuevo procedimiento de declaración de Enfermedad profesional al sistema IGATT (Gráfico 9).

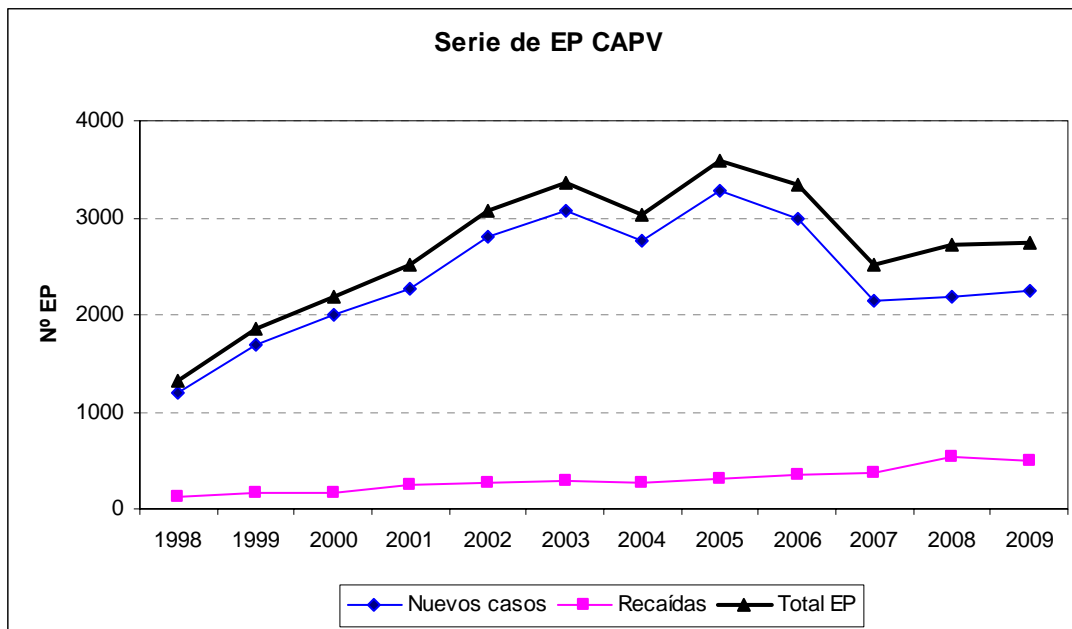
La hipótesis de la mayoría de expertos para explicar este incremento sería la mayor sensibilización de todos los actores, fruto de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su efecto beneficioso sobre la declaración de enfermedades profesionales.

Sin embargo, el incremento de declaración se ha producido principalmente en aquellas enfermedades más sencillas o fáciles de diagnosticar, con cortos periodos de latencia y que producen breves lapsos de incapacidad temporal, como son los trastornos musculotendinosos y osteoarticulares, así como las hipoacusias por ruido que, aunque son de larga latencia, se reconocen al final de la vida laboral sin cursar incapacidad temporal, sino una compensación económica como trastornos permanentes no invalidantes. Esto indica que el sistema de Seguridad Social tiende a reconocer y compensar las patologías más sencillas y sin baja o con cortos periodos de incapacidad, mientras que le cuesta reconocer las patologías más complejas, con mayores periodos de latencia, como es el caso de las enfermedades respiratorias, cánceres y enfermedades crónicas. Esto último se debe a menudo a la dificultad de identificar el origen laboral de estas enfermedades que no siempre resulta clara.

En el año 2007 se produjo un descenso notable de reconocimiento de enfermedades profesionales por la Seguridad Social, que se puede atribuir a la entrada en vigor ese año del nuevo listado de enfermedades profesionales y nuevo sistema de declaración telemática a CEPROS por las Mutuas y empresas colaboradoras de la Seguridad Social.

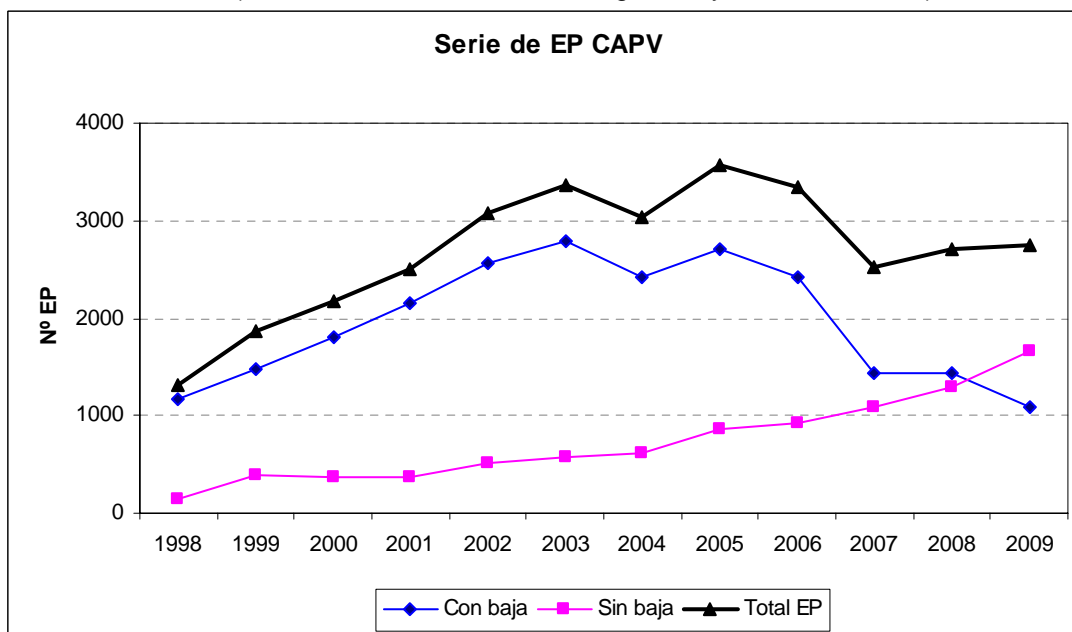


**Gráfico 9:** Evolución de las EEP declaradas en la CAPV  
(Fuente: OSALAN- Instituto vasco de Seguridad y Salud Laborales)



Llama la atención que, junto con el descenso del total de enfermedades profesionales, se está produciendo una variación en la prestación, ya que en los tres últimos años ha descendido el número de enfermedades que requieren incapacidad temporal para el trabajo y se ha incrementado el de enfermedades sin baja (Gráfico 10).

**Gráfico 10:** Evolución de las EEP en la CAPV, según si causan o no baja laboral  
(OSALAN- Instituto vasco de Seguridad y Salud Laborales)







Respecto a otras Comunidades Autónomas del Estado, la CAPV es la quinta Comunidad que más enfermedades profesionales ha reconocido y declarado en los últimos 15 años, por detrás de Navarra, Asturias, Aragón y La Rioja.

En concreto, durante 2009 y los primeros nueve meses del 2010, la CAPV destaca como la segunda Comunidad más declarante, después de Navarra.

- Análisis de los datos de Enfermedades Profesionales

Es evidente el efecto que han tenido sobre la declaración de enfermedades profesionales las disposiciones que ha ido promulgando la Seguridad Social, como la nueva reglamentación de enfermedades profesionales (RD 1299/2006<sup>2</sup> y Orden TAS 1/2007<sup>3</sup>) o de capitalización de costes de las pensiones derivadas de enfermedad profesional (Ley 51/2007<sup>4</sup>). El análisis de la serie de enfermedades profesionales declaradas permite ver una asociación entre los descensos de declaración y la puesta en marcha de estas disposiciones.

Las estadísticas de enfermedades profesionales no constituyen un sistema de información para la prevención de los daños laborales debido a las grandes limitaciones derivadas de ser un sistema concebido para la gestión de las prestaciones económicas y sanitarias de los daños derivados del trabajo, aquellos en los que el trabajo aparece como el único factor causal o el más importante. Pese a ello, son el sistema de información más específico para conocer los daños sobre la salud de los trabajadores.

Uno de los objetivos que se esperaba del nuevo RD 1299/2006, de enfermedades profesionales, era su contribución a la mejora de la información para la prevención de las enfermedades profesionales. Sin embargo, los datos no muestran que se vaya en esa dirección.

En efecto, antes del año 2006 la obligación de notificar los partes de enfermedad profesional recaía en los titulares de la empresa, situación que fue considerada perjudicial para el sistema de notificación y registro de las enfermedades profesionales porque se creía propiciaba una subdeclaración de estas enfermedades. No obstante, la información disponible indicaba que las deficiencias en la notificación se producían, sobre todo, por un procedimiento que carecía de una vinculación suficiente con el profesional médico que tiene la competencia para calificar la contingencia o con aquel otro que pueda emitir un diagnóstico de sospecha.

Con el objetivo de evitar una posible infradeclaración de tales enfermedades y configurar un procedimiento eficaz de notificación y registro de la enfermedad

---

<sup>2</sup> REAL DECRETO 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

<sup>3</sup> ORDEN TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales.

<sup>4</sup> LEY 51/2007 de 26 de Diciembre. Presupuestos Generales del Estado año 2008.



profesional, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrolló el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, obligando a que sean las Mutuas quienes las comuniquen. Este fue el primer cambio de envergadura en el sistema, produciéndose otra modificación mediante la Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, que obliga a la comunicación del parte de Enfermedad Profesional a la Seguridad Social sea telemática y se realice mediante el sistema CEPROSS, de ámbito estatal.

Estas disposiciones han tenido un impacto negativo en la CAPV, ya que la comunicación vía CEPROS ha sustituido a la notificación que se realizaba mediante el sistema IGATT a la Autoridad Laboral Vasca, lo que ha originado que el Gobierno Vasco haya perdido el control y la gestión del sistema de registro y notificación de la enfermedad profesional y haya pasado a depender de la información -restringida para uso estadístico- que el sistema CEPROS facilita periódicamente a las Comunidades Autónomas.

Un proyecto que busca mejorar la detección de enfermedades profesionales y su prevención ha sido el desarrollo del artículo 5 del RD 1299/2006, comunicación de enfermedades que podrían ser calificadas como profesionales. En la CAPV, el sistema de comunicación de posibles enfermedades profesionales se puso en marcha en 2008 e implica, prioritariamente, a los médicos de Osakidetza y a las unidades de salud de los Servicios de Prevención de la Comunidad, de manera que patologías detectadas en ellos puedan ser calificadas como Enfermedad Profesional.

En cuanto a los resultados, el sistema muestra todavía importantes debilidades motivadas por su baja implantación y los problemas en los flujos de información. Una línea de trabajo a desarrollar en el marco de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser, pues, consolidar el sistema y conseguir la implicación de todos los intervinientes, en particular de las Mutuas y el INSS, que deben retroalimentarlo con sus datos.

Como conclusión, hay que destacar no se conoce con certeza la situación de las enfermedades profesionales en la CAPV y se carece en absoluto del suficiente nivel de detalle como para diseñar políticas en la materia. Este desconocimiento proviene, por una parte, de la falta de acceso a la totalidad de los datos, dispersos en los sistemas de información propiedad de diferentes Administraciones, Organismos, Entes, etc., y, por otra, de las deficiencias en los sistemas de declaración y comunicación, que deben solventarse.

Un ámbito de actuación, por tanto, que ya se apuntaba al tratar el tema de los accidentes de trabajo, debe tener como objetivo disponer de información fiable que retrate la situación de la siniestralidad laboral (accidentes y enfermedades profesionales) en la CAPV para, a partir de ella, establecer las políticas y acciones oportunas.



### C) PREVISIONES DE EVOLUCIÓN:

- Es previsible un envejecimiento de la población ocupada a corto-medio plazo, al tiempo que se eliminan las prejubilaciones y se prolongue la edad de jubilación. Esto podría llevar a una mayor incidencia de las bajas laborales por sobreesfuerzos, trastornos musculoesqueléticos, etc. Si a esta circunstancia se suma la paulatina mejora de la seguridad de las máquinas y de los equipos de trabajo, es previsible que se produzca un desplazamiento progresivo de las causas de baja laboral atribuibles a la seguridad hacia las propias de la ergonomía.
- Igualmente, cabe esperar que, con el transcurso del tiempo, aflore un mayor número de bajas por enfermedades relacionadas con exposiciones de larga duración y producidas en el pasado a agentes como el amianto, la sílice, el polvo de maderas duras o ciertos productos químicos. Es necesario diseñar un procedimiento para tratar estos casos y preparar los instrumentos necesarios para valorar la exposición cuando no existen o escasean los datos.

### 4.3. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La Seguridad y Salud en el Trabajo en la Administración Pública Vasca debe abordarse desde tres puntos de vista:

- Considerando que la Administración General de la CAPV es la responsable de vigilar el cumplimiento de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y debe, por tanto, realizar actuaciones de inspección y control.
- Teniendo en cuenta que las Administraciones públicas son “empresas” con trabajadores y subcontratas, y, como tales, debe tener desarrollada su organización y actividad preventiva, en forma de Planes de Prevención implantados.
- Pensando en que las diferentes Administraciones desarrollan políticas, en las que se debería integrar la Prevención de Riesgos Laborales, tanto en las políticas “transversales” (contratación, compras, etc.), como en las sectoriales propias de sus correspondientes ámbitos competenciales (programas de ayudas, etc.).

El análisis de la situación en estos tres ámbitos revela un amplio campo de actuación, con grandes retos y oportunidades de mejora, que deben asumirse desde el compromiso institucional al máximo nivel. Los principales problemas que se detectan son los siguientes:



- El desarrollo de la normativa en cualquier campo deberá reforzarse con un “enfoque preventivo”. El legislador no debiera actuar como antiguamente se actuaba en las empresas: que los temas de Seguridad y Salud Laborales correspondían “al responsable de seguridad” y los demás no intervenían en ese campo. Se debe legislar, no solo sobre “lo qué hay que hacer”, sino también en “quién lo tiene que hacer” y “en qué condiciones”. Esto se extiende a la normativa de cualquier Administración, tanto Estatal como Autonómica, Foral o Local.
- La actitud de la Administración Vasca debe ser ejemplarizante en cuanto a su propia actuación en la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. El Gobierno Vasco, como empresa, se ha dotado de un SPP, y debe caminar hacia una plena integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos y en todas las actividades.
- Es necesario estimular y favorecer la coordinación entre las Administraciones con competencias en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, y potenciar la cooperación entre Órganos pertenecientes a la misma Administración con responsabilidades en este campo, a menudo compartidas.
- Y como hemos comentado con anterioridad, la Sanidad Pública, en su idea de universalidad, no debiera asumir acríticamente la asistencia sanitaria de todo tipo de lesiones y enfermedades, incluidas muchas de las patologías de origen laboral, algunas de ellas muy graves, ya que ello supone una sobrecarga del Sistema Nacional de Salud y descarga a las entidades que deben hacerse cargo de la prestación: las Mutuas, que son quienes realmente tienen encargada esta misión.

#### 4.4. SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Es preciso detenerse en la cuestión de los sistemas de información, ya citada en el apartado relativo a la siniestralidad laboral y que exige, por su importancia, un análisis exhaustivo y un tratamiento específico.

Lo primero a destacar es la elevada dispersión de la información existente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y las dificultades de conseguir la necesaria para el análisis de los problemas y consiguiente diseño de las actuaciones. La recopilación de datos se efectúa por distintas vías, con diferentes objetivos, y se materializa en varios soportes y sistemas, lo que dificulta la interpretación de los datos y el estudio de sus interrelaciones. Existen muchas fuentes de información y muchos contenidos, que se deben gestionar adecuadamente para tener una visión acertada de la realidad de la Prevención de Riesgos Laborales y de los distintos parámetros que influyen en ella.



Se han elaborado dos Encuestas de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo de la CAPV, la última de ellas en el año 2007, para recoger la percepción de los trabajadores y trabajadoras con respecto a la Seguridad y Salud en sus respectivos puestos de trabajo y empresas, así como para describir la situación de la actividad preventiva en estas últimas.

Se dispone también de las Encuestas de Condiciones de Trabajo realizada por el INSHT (la última en 2007), así como de las Encuestas Europeas (la última de 2005, ya que se llevan a cabo cada 5 años y la de 2010 se encuentra en elaboración), además de informes, monografías y estudios basados en dichas Encuestas y en otros trabajos de campo realizados por Instituciones cualificadas. Estos documentos no se refieren al ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi, siendo más generales y, en general, con una deficiente, cuando no nula, actualización.

Existen datos de accidentalidad en Euskadi, generados por los sistemas informáticos del Gobierno Vasco, así como sobre la comunicación de Enfermedades Profesionales en la CAPV, obtenidos por la Seguridad Social a través del sistema estatal CEPROS. Tanto el Estado como la Unión Europea facilitan comparativos de datos y estadísticas en cuanto a siniestralidad laboral y Enfermedades Profesionales.

Han proliferado en los últimos años una serie de fuentes de información, unas más fidedignas y otras más dudosas, en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Existen varios observatorios: el Observatorio Europeo de Riesgos, el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo, el Observatorio de las Enfermedades Profesionales, y otros observatorios en varias Comunidades Autónomas, además de otros portales y foros generadores de contenidos y datos en la materia. En Euskadi también han surgido algunos otros “observatorios” relacionados directa o indirectamente con problemáticas relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales.

Las Administraciones e Instituciones disponen de sistemas de información para el desarrollo de sus competencias que sería de gran interés compartir. En la era de la Sociedad de la Información, donde la interoperabilidad entre Administraciones, Instituciones y Entidades públicas y privadas es una realidad, debe aprovecharse la tecnología para intercambiar datos e información, en un intento de optimizar recursos y no redundar sistemas ya desarrollados.

En definitiva, se perfila una línea de actuación a desarrollar en este ámbito, en el sentido de conocer y seleccionar las fuentes de información existentes, ordenar la entrada de información, procesarla y trabajarla, gestionar el conocimiento adquirido y difundirlo de forma que resulte de interés y utilidad.



#### 4.5. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EUROPA Y EN ESPAÑA

Como ya se ha comentado, la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011 – 2014 no puede desarrollarse al margen de las Estrategias Comunitaria y Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007 - 2012, por lo que conviene hacer un repaso del nivel de desarrollo de ambas y analizar las posibles interacciones con la Estrategia Vasca.

En el ámbito europeo, la Comisión Europea hizo pública en comunicación de 21 de febrero de 2007 su nueva “Estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo para el período 2007-2012: Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo”.

Esta nueva estrategia se fijaba el objetivo concreto de reducir el número de accidentes de trabajo en un 25% durante su período de vigencia y contemplaba ocho instrumentos para lograr dicha meta:

- Asegurar la adecuada implementación de la legislación comunitaria.
- Prestar apoyo a las PYMES para la aplicación de la legislación.
- Adaptar el marco legal a los cambios en el trabajo y simplificarlo, particularmente en relación con las PYMES.
- Promover el desarrollo y la implementación de estrategias nacionales.
- Estimular cambios en el comportamiento de los trabajadores y estimular a los empresarios a tener en cuenta la salud de aquellos en la toma de decisiones.
- Elaborar métodos para identificar y evaluar nuevos riesgos.
- Mejorar el seguimiento de los avances.
- Promover la salud y la seguridad a nivel internacional.

En cumplimiento de lo previsto en la Estrategia comunitaria<sup>5</sup>, el Estado Español aprobó en el Consejo de Ministros del 29 de junio de 2007 la “Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012”, que, sobre la base de consenso de todas las partes implicadas, pretendía diseñar el marco común y compartido de las acciones en materia de prevención de riesgos laborales a desarrollar en el futuro por el Gobierno de España, las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales, aunando esfuerzos para conseguir los objetivos

---

<sup>5</sup> Apartado 8 de la Resolución, que insta a los Estados miembros a que elaboren y apliquen estrategias nacionales coherentes de seguridad y salud en el trabajo adaptadas a las condiciones nacionales, en cooperación con los interlocutores sociales.





pretendidos que son, por un lado, reducir de manera constante y significativa la siniestralidad laboral, acercándose con ello a los valores medios de la Unión Europea, y por otro, mejorar de forma continua y progresiva los niveles de seguridad y salud en el trabajo.

La Estrategia española fija ocho objetivos operativos, que se articulan en dos grandes líneas de actuación:

1. La relacionada con la mejora de los sistemas de prevención en las empresas y que tiene como destinatarios directos a empresarios, trabajadores y sus organizaciones preventivas y entidades de prevención (servicios de prevención, entidades auditoras y entidades formativas).

**Objetivo 1:** Conseguir un mejor cumplimiento de la legislación, especialmente en las PYMES.

**Objetivo 2:** Mejorar la efectividad y calidad del sistema de prevención, incidiendo sobre todo en las entidades especializadas en prevención.

**Objetivo 3:** Reforzar el papel de los agentes sociales y la implicación de los trabajadores y empresarios en la mejora de la seguridad y salud laborales.

2. La actuación de los poderes públicos, con objetivos que inciden en la prevención de riesgos laborales, la coordinación entre Administraciones Públicas con competencia en esta materia y el reforzamiento de las instituciones públicas dedicadas a la prevención de riesgos laborales.

**Objetivo 4:** desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en el conjunto de la sociedad.

**Objetivo 5:** mejorar los sistemas de información e investigación en materia de Seguridad y salud en el Trabajo.

**Objetivo 6:** promover la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

**Objetivo 7:** reforzar las instituciones dedicadas a la Prevención de Riesgos Laborales.

**Objetivo 8:** Mejorar la participación institucional y la coordinación de las Administraciones públicas en las políticas de prevención de riesgos laborales.

Esta Estrategia se viene materializando en sucesivos Planes de acción. El primero de ellos abarcaba el período comprendido entre julio de 2007 y abril de 2008 y el segundo se desplegaba entre octubre de 2008 y junio de 2010, siempre buscando el desarrollo armónico y simétrico de los ocho objetivos de la Estrategia.



En la consecución de estos objetivos, la Estrategia Española implica a las Comunidades Autónomas y solicita su participación en proyectos, grupos de trabajo e iniciativas varias, participación que habrá que articular y conciliar con las actuaciones previstas en la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014.

#### **4.6. DEBILIDADES, AMENAZAS, FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES**

El escenario de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la CAPV puede representarse de manera simplificada en forma de matriz DAFO, para así resaltar aquellos aspectos que deben estar presentes obligatoriamente en la Estrategia del Gobierno Vasco para el período 2011-2014.





**Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (DAFO)  
en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la CAPV**

<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
Un marco legal muy desarrollado.	La legislación preventiva tiene un altísimo nivel de exigencia documental que favorece un cumplimiento más formal que material de las obligaciones preventivas. Le falta concreción y aplicarla resulta complejo, sobre todo para las PYMES.
Un contexto definido por las Estrategias de Seguridad y salud en el Trabajo Europea y Española.	La coordinación entre Administraciones e Instituciones con competencias en Prevención de Riesgos Laborales es escasa.
Un número importante de expertos en prevención (Servicios de Prevención, Auditores,...).	<p>No se dispone ni de recursos ni de un sistema de calidad que permita el seguimiento y la evaluación de las actuaciones de los principales sujetos responsables en el ámbito de la prevención.</p> <p>Se detecta una necesidad de especialistas en determinadas disciplinas del ámbito de la Prevención, especialmente en Medicina y Enfermería del Trabajo.</p>
En los últimos años, se ha llevado a cabo una intensa labor en materia preventiva que ha venido a generar una fuente importante de documentación e información en PRL: Planes generales y sectoriales, estudios, buenas prácticas, programas de ayudas,...	<p>No existe una red de información coordinada por las Administraciones competentes en materia preventiva que permita canalizar el intercambio de documentación, información y conocimientos, evitando así la duplicidad de esfuerzos y de recursos.</p> <p>Es preciso mejorar los distintos materiales que se han venido elaborando por parte de Osalan de manera que el rigor técnico que han venido demostrando hasta ahora sea compatible con una aplicación sencilla y operativa, sobre todo, por parte de las PYMES.</p>
Un desarrollo importante de los sistemas de información que permiten la recopilación de los datos relativos a la situación y evolución de la siniestralidad laboral.	<p>Sigue habiendo dificultades a la hora de analizar los datos de siniestralidad laboral, principalmente, porque se requiere mejorar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La calidad de los sistemas de información.</li> <li>- El contenido de la información. (Por ejemplo concepto de accidentalidad, criterios de calificación).</li> <li>- El intercambio de bases de información entre las Administraciones competentes.</li> </ul>



La Inspección de Trabajo conoce sus funciones y está muy bien respaldada jurídicamente.	Hay dificultades en la coordinación de los poderes públicos con responsabilidad en la materia, que puede llegar a afectar a la operatividad de las empresas.
Una Fiscalía especialista para actuar en el ámbito de la Seguridad y Salud laborales.	Insuficiente coordinación entre Judicatura, Fiscalía, Autoridad laboral, Inspección y demás Órganos con funciones en la materia. Inexistencia de una serie de criterios comunes.
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
Coordinación y trabajo conjunto de los agentes en torno a una Estrategia compartida.	Crisis económica que puede ralentizar las actuaciones e inversiones en materia preventiva. La burocratización del sistema, puede dificultar la materialización práctica de los objetivos concretos y compartidos establecidos en la Estrategia.
Cooperación entre Administraciones más fácil a través de la Administración electrónica.	Un insuficiente marco regulador en cooperación “interadministrativa” puede entorpecer la cooperación entre Administraciones, que a veces depende de voluntarismos y no está sistematizada y estructurada mediante Convenios.
Sociedad de la Información: Muchos canales de información e interacción para aproximarse al ciudadano: Acercamiento de la Administración a los trabajadores, empresarios, profesionales de la Prevención de Riesgos Laborales, etc., facilitándoles trámites, asesoramiento, información y herramientas, mediante soportes digitales potentes.	Inexistencia de una estrategia de divulgación y comunicación en Prevención de Riesgos Laborales bien diseñada y planificada por la Administración vasca. Riesgo de dispersión y de pérdida de efectividad ante el exceso de oferta informativa y de soportes de ayuda e interacción, públicos y privados.
La transferencia de la Inspección de Trabajo a la CAPV facilitará la coordinación entre los agentes públicos.	El retraso de la transferencia de la Inspección podría ralentizar las actuaciones de este Órgano, en la medida que hay que hay que realizar esfuerzos para ponerla en marcha y ello le podría restar operatividad temporalmente.
Un nuevo cambio normativo de ámbito estatal que influirá directamente sobre la inspección y control de las actividades sanitarias de los Servicios de Prevención.	Una normativa autonómica excesivamente rigurosa (Decreto 306/1999) que acarrea un rigor añadido incompatible con el número de profesionales sanitarios.



## 5. VISIÓN, MISIÓN Y VALORES



## 5. VISIÓN, MISIÓN Y VALORES

### 5.1. VISIÓN

El escenario deseado para la CAPV en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en el año 2014 se caracteriza porque:

1. La sociedad vasca, y en especial los empresarios y trabajadores, percibe la Seguridad y Salud en el Trabajo como un bien social, una cuestión de responsabilidad, un derecho irrenunciable y una obligación compartida.
2. Los empresarios y trabajadores, así como el conjunto de la sociedad, consideran la Prevención de los Riesgos Laborales como un factor de competitividad y calidad, que redundará en la excelencia y la sostenibilidad de las empresas vascas.
3. Se afianza la colaboración sistemática entre los distintos agentes que operan en el ámbito de la Prevención de los Riesgos Laborales, fortalecida por la existencia de mecanismos estructurales de participación y coordinación, con el objetivo compartido de mejorar la Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. La apuesta decidida de la Administración y de las Instituciones vascas por la Seguridad y Salud en el Trabajo y su compromiso de integración de las políticas de Prevención de los Riesgos Laborales en su propia estructura, refuerzan su liderazgo y su efecto tractor, tanto para las empresas públicas como privadas.
5. Mejoran de manera constante las empresas y las condiciones de trabajo, consolidando una disminución de los accidentes y de las enfermedades profesionales, que es percibida por los trabajadores como una mejora de sus condiciones de salud.



## 5.2. MISIÓN

El cometido del Gobierno Vasco en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo consiste en:

- Promover iniciativas y coordinar acciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que repercutan en la mejora de la Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la actuación sobre los factores que influyen en ellas.
- Ejercer sus competencias de ejecución y de desarrollo de las políticas públicas de Seguridad y Salud en el Trabajo, velando por la seguridad y salud de los trabajadores de la CAPV y supervisando el cumplimiento de la legalidad.

El Gobierno Vasco, asumiendo el compromiso de integrar las políticas de Prevención de los Riesgos Laborales en todas sus áreas de responsabilidad y contando con la implicación de todos los Departamentos, Organismos y Entidades que constituyen las Administración Institucional, tiene como cometidos:

1. **Impulsar la excelencia de las empresas y organizaciones a través de la promoción de la cultura preventiva y de la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión.**
2. **Impulsar la mejora de las empresas y de las condiciones de trabajo.**
3. **Supervisar el cumplimiento de las condiciones legales.**
4. **Impulsar la cooperación y colaboración entre los distintos agentes implicados en las iniciativas de la Estrategia.**
5. **Mejorar la coordinación de la actividad de las diferentes Administraciones o Departamentos.**
6. **Generar y difundir conocimiento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.**
7. **Vigilar de forma sistemática y continua el impacto de los riesgos laborales sobre la salud.**



### 5.3 VALORES

Los valores que inspiran la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014 son los siguientes:

- **Universalidad, alcanzando a todos los colectivos -empresarios, trabajadores, profesionales de la prevención, agentes sociales, etc.- y a la sociedad en su conjunto, incluidos los grupos tradicionalmente menos accesibles (Trabajadores Autónomos, Empleadas de hogar, etc.).**
- **Apertura al exterior, buscando sinergias y colaborando con otros agentes, profesionales, Organismos e Instituciones generadores de prevención y salud.**
- **Credibilidad, basada en el realismo, la transparencia y la coherencia de las actuaciones, con directrices claras, criterios de ejecución objetivos, dimensionamiento de las acciones y dotación de los medios que permitan su realización.**
- **Colaboración entre los agentes sociales y entre éstos y las Administraciones públicas.**
- **Calidad, fundada en la profesionalidad y motivación de las personas encargadas de llevarla adelante, derivada de la formación, alto nivel de especialización, rigor científico y técnico, investigación e innovación.**
- **Orientación a resultados, eficacia, eficiencia y racionalidad, en el uso de los recursos, contrastadas mediante seguimiento y evaluación de las acciones.**
- **Cercanía y accesibilidad, aprovechando los avances de la Sociedad de la Información para la generación y divulgación del conocimiento y para facilitar la gestión administrativa (Administración electrónica).**



## 6. LÍNEAS DE ACTUACIÓN ESTRATÉGICAS



## **6. LÍNEAS DE ACTUACIÓN ESTRATÉGICAS**

Una vez retratada la situación deseada a futuro para la Seguridad y Salud en el Trabajo en la CAPV e identificadas las responsabilidades que debe asumir el Gobierno Vasco para alcanzarla, las Líneas de Actuación estratégicas surgen del cruce entre los escenarios esperados y los cometidos a ejecutar, de acuerdo con la matriz representada a continuación.

Como se ve en ella, las Líneas de Actuación estratégicas del Gobierno Vasco en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para los años 2011-2014 son las siguientes:

- LA.1.- CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**
- LA.2.- PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN ENTRE LOS AGENTES IMPLICADOS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**
- LA.3.- COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL**
- LA.4.- INSPECCIÓN, CONTROL Y ASESORAMIENTO**
- LA.5.- LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**
- LA.6.- INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA GESTIÓN COMO PROMOCIÓN DE LA EXCELENCIA EMPRESARIAL**
- LA.7.- FORMACIÓN ESPECÍFICA**
- LA.8.- VIGILANCIA DE LA SALUD**
- LA.9.- CALIDAD DE LAS ACTUACIONES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**
- LA.10.- GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO**

Junto con dos Líneas de carácter transversal, imprescindibles para el desarrollo de las demás:

- LA.11.- SISTEMAS DE INFORMACIÓN**
- LA.12.- DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE LAS PERSONAS**





LÍNEAS DE ACTUACIÓN ESTRATÉGICAS 2011-2014

MISIÓN  VISIÓN	M.1		M.2	M.3	M.4	M.5	M.6	M.7
	Promover la cultura preventiva	Fomentar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión	Impulsar la mejora de las empresas y de las condiciones de trabajo	Supervisar el cumplimiento de las condiciones legales	Impulsar la cooperación y colaboración entre los agentes implicados en la Estrategia	Mejorar la coordinación de la actividad de las diferentes Administraciones	Generar y difundir conocimiento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	Vigilar de forma sistemática y continua el impacto de los riesgos laborales sobre la salud
V.1 La Seguridad y Salud en el Trabajo percibidas por la sociedad, los empresarios y los trabajadores como un VALOR SOCIAL	LA.1.- CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN					LA.3.- COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL		
V.2 La PRL considerada por empresarios y trabajadores como factor de competitividad y calidad que redundará en la EXCELENCIA	LA.1.- CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN		LA.5.- PRL COMO MEJORA DE EMPRESAS Y DE CONDICIONES DE TRABAJO			LA.3.- COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL	LA.10.- GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO	
V.3 Colaboración sistemática entre los agentes que operan en el ámbito de la PRL, mediante mecanismos estructurales de participación y coordinación	LA.1.- CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	LA.9.- CALIDAD DE LAS ACTUACIONES DE PRL	LA.9.- CALIDAD DE LAS ACTUACIONES DE PRL		LA.2.- PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN DE AGENTES	LA.3.- COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL		
V.4 Apuesta decidida de las Administraciones e Instituciones vascas por la Seguridad y Salud en el Trabajo y compromiso de integración de las políticas de PRL en sus estructuras	LA.1.- CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN LA.7.- FORMACIÓN ESPECÍFICA	LA.6.- INTEGRACIÓN DE LA PRL EN LA GESTIÓN	LA.5.- PRL COMO MEJORA DE EMPRESAS Y DE CONDICIONES DE TRABAJO	LA.4.- INSPECCIÓN, CONTROL Y ASESORAMIENTO	LA.9.- CALIDAD DE LAS ACTUACIONES DE PRL	LA.3.- COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL	LA.7.- FORMACIÓN ESPECÍFICA LA.10.- GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO	LA.4.- INSPECCIÓN, CONTROL Y ASESORAMIENTO A.8.- VIGILANCIA DE LA SALUD
V.5 Mejoran las empresas y las condiciones de trabajo y los trabajadores perciben una mejora de sus condiciones de salud	LA.1.- CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN LA.7.- FORMACIÓN ESPECÍFICA	LA.6.- INTEGRACIÓN DE LA PRL EN LA GESTIÓN	LA.5.- PRL COMO MEJORA DE EMPRESAS Y DE CONDICIONES DE TRABAJO	LA.4.- INSPECCIÓN, CONTROL Y ASESORAMIENTO	LA.9.- CALIDAD DE LAS ACTUACIONES DE PRL	LA.3.- COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL	LA.7.- FORMACIÓN ESPECÍFICA LA.10.- GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO	LA.4.- INSPECCIÓN, CONTROL Y ASESORAMIENTO A.8.- VIGILANCIA DE LA SALUD
LA.11.- SISTEMAS DE INFORMACIÓN								
LA.12.- DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE LAS PERSONAS								



## 7. OBJETIVOS GENERALES, METAS Y ACCIONES



## 7. OBJETIVOS GENERALES, METAS Y ACCIONES

Cada una de las Líneas de Actuación estratégicas identificadas debe desarrollarse, estableciendo los Objetivos de carácter general que se pretende lograr y que deben saturar necesidades y problemas detectados en la fase de diagnóstico.

Los Objetivos generales tienen que desplegarse en Metas específicas, que se alcanzarán a través de Acciones concretas, las cuales habrá que caracterizar con el suficiente detalle para permitir su ejecución, seguimiento y valoración. La descripción en detalle de las Acciones se ha documentado en forma de fichas, que se adjuntan como Anexo 1 al presente documento.

El desglose de las Líneas de Actuación según la pauta descrita se recoge el cuadro siguiente:



LÍNEA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	METAS	ACCIONES	Acciones relacionadas	
LA.1 CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	O.1.- Generar y fortalecer la <b>cultura preventiva</b> de la Sociedad vasca, mediante acciones diseñadas específicamente para cada <b>segmento de población</b> , con mensajes adecuados a los diferentes colectivos y a través de los <b>canales</b> de mayor impacto, distinguiendo destinatarios directos (integrantes de las empresas y profesionales del sector) e indirectos (otros colectivos de la sociedad).  O.1.1- ACCIONES DIVULGATIVAS	<i>Sociedad</i>			
		O.1.1.1- Informar a la sociedad de lo que es la Prevención de Riesgos Laborales, mediante campañas divulgativas en los medios de comunicación.	<p><b>AC.1.1.1.1.-</b> Diseñar una estrategia divulgativa mantenida, planificada y liderada por OSALAN en representación de la Administración, que visualice un apoyo contundente y sostenido a la Prevención de Riesgos Laborales por parte del Gobierno vasco y su compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p><b>AC.1.1.1.2.-</b> Aportar a los medios de comunicación -de forma sistemática- contenidos que propicien que no sólo se hable de Prevención de Riesgos Laborales con motivo de accidentes o de muertes por amianto, sino que se den a conocer otras inquietudes, intereses y situaciones relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover en los medios audiovisuales (TV y Radio) programas sobre Prevención de Riesgos Laborales o incluir contenidos de Seguridad y Salud Laborales en programas específicos (Sustraiak) o generales (sobre bricolaje)</li> <li>- Disponer periódicamente de un espacio destinado a la Seguridad y Salud Laborales en la prensa escrita (tradicional y digital)</li> <li>- Incluir artículos de Riesgos Laborales en las revistas especializadas/sectoriales.</li> </ul>	<p>Las acciones divulgativas de la Estrategia (O.1) AC.3.1.1.1</p> <p>AC.1.1.1.1 AC.1.1.3.1</p>	
		O.1.1.2.- Fomentar la participación de la Sociedad en las iniciativas de la Administración en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	<p><b>AC.1.1.2.1.-</b> Organizar encuentros dedicados a diferentes temas que resulten prioritarios para el desarrollo de la Estrategia, haciendo confluir a los colectivos ciudadanos interesados con los expertos en Prevención de Riesgos Laborales y con la Administración.</p> <p><b>AC.1.1.2.2.-</b> Explorar nuevas vías de comunicación y participación ciudadana, aprovechando las posibilidades que ofrece Internet y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilización de la web 2.0, Redes sociales, etc.</li> <li>- Difusión de alertas puntuales vía e-mail, web, SMS, ...</li> <li>- Portal Irekia del Gobierno Vasco</li> </ul> <p><b>AC.1.1.2.3.-</b> Crear un "voluntariado social" integrado por expertos en Prevención de Riesgos Laborales jubilados y en activo para informar y formar en Prevención de Riesgos Laborales a colectivos de estudiantes y trabajadores, así como para participar en las iniciativas divulgativas que promueva la Administración en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>AC.1.1.1.1 AC.1.1.2.3</p> <p>AC.1.1.1.1 AC.2.1.2</p> <p>AC.1.1.1.1 AC.1.1.2.1</p>	
		O.1.1.3.- Llegar al mayor número de personas posibles, utilizando la capilaridad que proporciona actuar sobre colectivos concretos que tienen amplias ramificaciones sociales.	<p><b>AC.1.1.3.1.-</b> Organizar jornadas informativas destinadas al personal de los medios de comunicación social.</p> <p><b>AC.1.1.3.2.-</b> Organizar jornadas informativas para colectivos que ayudan y dan soporte a los empresarios y a los Trabajadores Autónomos en la gestión de sus empresas, como son las gestorías, asesorías, Colegios profesionales, Administración de fincas, etc.</p> <p><b>AC.1.1.3.3.-</b> Organizar jornadas informativas para fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos y útiles de trabajo, a fin de concienciarles de que deben asegurar que sólo se comercializan aquellos equipos que ofrezcan los niveles de seguridad y salud para los trabajadores exigidos por la legislación y por las normas técnicas de aplicación.</p> <p><b>AC.1.1.3.4.-</b> Promover la Prevención de Riesgos Laborales en los lugares de venta de máquinas, herramientas y equipos de trabajo y de protección, como pueden ser grandes superficies o comercios más especializados: Insertar en los puntos de venta información sobre Seguridad y Salud Laborales llamativa y de fácil comprensión (carteles, trípticos, etc.) e implicar a los vendedores en la campaña de difusión.</p>	<p>AC.1.1.1.1 AC.1.1.1.2</p> <p>AC.1.1.1.1 AC.6.3.1</p> <p>AC.1.1.1.1 AC.1.1.3.4</p> <p>AC.1.1.1.1 AC.1.1.3.3</p>	



LA.1 CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	O.1.1.4- Difundir la cultura preventiva para informar y concienciar a empresarios, directivos mandos y trabajadores.	<i>Empresarios, Directivos, Mandos y Trabajadores</i>		
			<p><b>AC.1.1.4.1.-</b> Utilizar los foros de encuentro existentes entre empresarios para, a través de ellos, difundir mensajes sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, intercambiar experiencias y compartir conocimientos, con continuidad e implicación del Gobierno Vasco.</p> <p><b>AC.1.1.4.2.-</b> Promover la realización de campañas informativas por los técnicos y médicos de los Servicios de Prevención, aprovechando su presencia habitual en los centros de trabajo y utilizando especialmente la influencia de los médicos.</p> <p><b>AC.1.1.4.3.-</b> Realizar campañas para dinamizar la figura del Delegado de Prevención y potenciar su actuación, facilitando su contacto con la Administración.</p> <p><b>AC.1.1.4.4.-</b> Conceder subvenciones para formación y divulgación en Prevención de Riesgos Laborales entre directivos, mandos y trabajadores.</p> <p><b>AC.1.1.4.5.-</b> Habilitar un Aula Móvil de Prevención de Riesgos Laborales para información y divulgación de contenidos de Seguridad y Salud Laborales, que se mueva por todo el Territorio de la CAPV, instalándose en las cercanías de los centros de trabajo.</p> <p><b>AC.1.1.4.6.-</b> Fomentar actitudes y hábitos saludables a través de los procesos socializadores (con significado social) que se produce en los espacios laborales, dando apoyo a las diversas entidades con responsabilidad laboral tales como centros de trabajo, agrupaciones sindicales, agrupaciones profesionales y empresariales, comités de seguridad, mutuas... a fin de incrementar y mejorar las intervenciones de sensibilización, información, formación y asesoramiento a los trabajadores, para que se involucren adecuadamente en tareas que tienen que realizar.</p>	<p>AC.1.1.1.1 AC.5.2.1.1 AC.6.1.1 AC.6.3.1</p> <p>AC.1.1.1.1</p> <p>AC.1.1.1.1 AC.1.1.4.5 AC.7.1.2.2 AC.7.1.2.5</p> <p>AC.1.1.1.1 AC.1.2.5.1 AC.7.1.2.4</p> <p>AC.1.1.1.1 AC.1.1.4.3</p> <p>AC.1.1.1.1</p>
		O.1.1.5- Promover la cultura preventiva de los Trabajadores Autónomos.	<p><b>AC.1.1.5.1.-</b> Realizar campañas destinadas a la concienciación y sensibilización de los Trabajadores Autónomos en materia de Prevención de Riesgos Laborales, dirigidas a los sectores con mayor prevalencia de Trabajadores Autónomos.</p>	<p>AC.1.1.1.1 AC.7.1.2.1</p>
		<i>Sociedad</i>		
		O.1.2.1- Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales para la Infancia.	<p><b>AC.1.2.1.1.-</b> Incluir la formación divulgativa en Prevención de Riesgos Laborales todos los niveles de la educación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Educación primaria: Continuar con las acciones emprendidas en la Estrategia anterior, extendiendo el "piloto" realizado a todos los Centros Educativos de la CAPV.</li> <li>- Educación secundaria: Continuar con las acciones emprendidas en la Estrategia anterior, alcanzando a todos los centros educativos de la CAPV.</li> <li>- Bachiller: iniciar la línea de actuación.</li> </ul>	<p>AC.3.2.1.1</p>
		O.1.2.2- Integración de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en la Formación universitaria.	<p><b>AC.1.2.2.1.-</b> Incluir la Prevención de Riesgos Laborales como formación transversal o con carácter modular en determinadas carreras universitarias técnicas, jurídicas, psicosociales y las que habilitan para ejercer ciertas profesiones, donde se puedan identificar riesgos y ofrecer pautas de prevención.</p>	<p>AC.3.2.1.1</p>
	O.1.2.3- Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales en la Formación Profesional.	<p><b>AC.1.2.3.1.-</b> Garantizar que los alumnos de Formación Profesional reciben la formación básica en Prevención de Riesgos Laborales antes de iniciar sus prácticas en las empresas.</p> <p><b>AC.1.2.3.2.-</b> Apoyar a las diversas entidades educativas con responsabilidad en la formación laboral a fin de mejorar e incrementar las intervenciones de sensibilización, información, formación y asesoramiento al profesorado para que se involucren adecuadamente en tareas de prevención del uso de drogas dentro de la prevención de riesgos laborales.</p>	<p>AC.1.2.3.2 AC.3.2.1.1</p> <p>AC.1.2.3.1 AC.3.2.1.1</p>	



<b>Empresarios, Directivos y Trabajadores</b>				
		<b>O.1.2.4.-</b> Promover la formación en gestión de Prevención de Riesgos Laborales de empresarios y directivos.	<b>AC.1.2.4.1.-</b> Incluir la Prevención de Riesgos Laborales en los programas MBA que imparten las Escuelas de Negocios. <b>AC.1.2.4.2.-</b> Fomentar y desarrollar la formación establecida por la Ley de Subcontratación para gerentes y directivos a todos los sectores.	AC.6.6.1 AC.7.1.1.1
		<b>O.1.2.5.-</b> Concienciación sobre los riesgos que derivan de la organización del trabajo.	<b>AC.1.2.5.1.-</b> Conceder subvenciones para promover la formación en materia de riesgos psicosociales en las empresas, utilizando la línea de subvenciones de OSALAN para formación y divulgación en Prevención de Riesgos Laborales.	AC.1.1.4.4 AC.7.1.2.4



LÍNEA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	METAS	ACCIONES	Acciones relacionadas
<b>LA.2</b> <b>PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN ENTRE LOS AGENTES IMPLICADOS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>O.2.-</b> Establecer y consolidar <b>mecanismos estables</b> para la colaboración entre los agentes implicados en la Prevención de Riesgos Laborales, tanto públicos como privados, radicados en la CAPV o fuera de ella, basados en la <b>información compartida</b> y buscando la <b>participación</b> de todos ellos en las iniciativas y acciones emprendidas en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	<b>O.2.1.-</b> Potenciar el debate de contenido técnico entre los agentes sociales, las entidades especializadas en Prevención de Riesgos Laborales (Servicios de Prevención y Entidades Auditoras) y la Administración.	<b>AC.2.1.1.-</b> Potenciar las Comisiones Territoriales y las Comisiones Delegadas del Consejo General de OSALAN, como órganos de encuentro entre los agentes para debatir y proponer actuaciones, proyectos, campañas, etc. en Prevención de Riesgos Laborales, así como para hacer el seguimiento de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014. <b>AC.2.1.2.-</b> Crear una red telemática de información coordinada por la Administración competente en materia preventiva que permita canalizar el intercambio de comunicación, documentación, información y conocimientos y la formulación de consultas, convirtiéndose en un lugar de encuentro para los especialistas.	Todas las acciones de la Estrategia  AC.1.1.2.2
		<b>O.2.2.-</b> Incidir sobre los mecanismos de participación y colaboración entre los agentes sociales y entre estos y la Administración, con el fin de fomentar la cultura preventiva y la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el seno de las empresas.	<b>AC.2.2.1.-</b> Realizar un diagnóstico de la situación de partida, analizando el tratamiento que se da a la Prevención de Riesgos Laborales en la negociación colectiva y estudiando otros posibles formatos de acuerdo entre los agentes a partir de las iniciativas de colaboración desarrolladas (Comisiones paritarias de Seguridad y Salud Laboral de los convenios de la construcción de Álava y Vizcaya, Programa LOTU) para su posible aplicación a otros casos o ramas de actividad. <b>AC.2.2.2.-</b> Realizar jornadas divulgativas en los 3 Territorios Históricos, con el objeto de impulsar la cultura y la colaboración en materia preventiva e informar -especialmente a los Delegados de Prevención, Trabajadores designados, técnicos de los Servicios de Prevención y empresarios que tengan asumida la actividad preventiva- sobre las posibilidades de acuerdo en relación con la inclusión de determinados elementos de Prevención de Riesgos Laborales. <b>AC.2.2.3.-</b> Incluir la Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito del PRECO (Procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales): Promover la conciliación, mediación y arbitraje de los conflictos relativos a la seguridad y salud laborales. <b>AC.2.2.4.-</b> Desarrollar actuaciones o iniciativas concretas -enfocadas a sectores, a riesgos o a colectivos específicos- de participación conjunta entre los agentes sociales y la Administración destinadas a la concienciación y sensibilización de los trabajadores y empresarios en materia de Prevención de Riesgos Laborales, con objetivo de reducir la siniestralidad en aquellos sectores con peores índices de siniestralidad laboral (Ej. Programa LOTU).	AC.2.2.2  AC.2.2.1 AC.2.2.3  AC.2.2.1 AC.2.2.2  AC.2.2.1.
			<b>AC.2.2.5.-</b> Fortalecer la Mesa de Diálogo Social, como foro para la propuesta y el seguimiento de las iniciativas en materia de participación y colaboración de agentes.	Todas las acciones que requieran participación y colaboración de agentes



LÍNEA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	METAS	ACCIONES	Acciones relacionadas
LA.3 COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL	O.3.1.- Promover el compromiso de la Administración e Instituciones públicas vascas con la Seguridad y Salud en el Trabajo.	O.3.1.1.- Promover que la Administración Institucional desarrolle totalmente su organización y actividad preventiva, integrando la Prevención de Riesgos Laborales en su gestión, dando ejemplo y demostrando la importancia que se da a la Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la implicación de todos los Departamentos, Organismos y Entes Públicos.	AC.3.1.1.1.- Incluir la Prevención de Riesgos Laborales como factor de compromiso, control y seguimiento en las "agendas" de las más altas Instituciones de la Administración Institucional Vasca, evidenciando la importancia que se otorga a la Seguridad y Salud Laborales con su presencia en los eventos donde se trate el tema.	AC.1.1.1.1
			AC.3.1.1.2.- Desarrollar el Plan de Prevención de la Administración General y sus Organismos Autónomos: - Formular una política de Prevención de Riesgos Laborales por parte del Lehendakari y de los principales responsables de las trabajadoras y los trabajadores de la Administración Institucional vasca. - Desarrollar la organización preventiva y potenciar las Unidades de Seguridad y Salud para conseguir una implantación efectiva del Plan de Prevención - Integrar la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión del Gobierno, desarrollando e implantando los procedimientos de compras, contratación, coordinación de actividades empresariales, etc. - Dar a conocer el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y su política preventiva. - Crear un nuevo apartado en Geutzen sobre Seguridad y Salud Laborales, que tenga un papel más destacado y dé cabida a documentos de información y divulgación, además de documentos de trabajo. - Dinamizar la actuación del Comité de Seguridad y Salud del Gobierno Vasco.	AC.3.1.1.4
			AC.3.1.1.3.- Consolidar las estructuras y la actividad de Prevención de Riesgos Laborales de los Órganos de la Administración General con organizaciones preventivas propias, distintas del Servicio de Prevención dependiente de la Dirección de Relaciones Laborales: SPP Educación, SPP Justicia, SPP Ertzaintza.	AC.3.1.1.4
			AC.3.1.1.4.- Realizar la autoevaluación sobre la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión de la Administración General de la CAPV y sus Organismos Autónomos, asumiendo y ejecutando las medidas que se propongan.	AC.3.1.1.2 AC.3.1.1.3 AC.9.2.1
			AC.3.1.1.5.- Controlar el sistema de Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones Públicas Vascas (Organismo Auditor).	
		O.3.1.2.- Promover el desarrollo de la Prevención de Riesgos Laborales (organización y actividad preventiva) en las Administraciones y Empresas Públicas Vascas y fomentar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión.	AC.3.1.2.1 AC.3.2.2.1	
		AC.3.1.2.1 AC.3.2.2.1	AC.3.1.2.2 AC.3.2.2.1	AC.3.1.2.1 AC.3.2.2.1





		<p><b>O.3.1.3.-</b> Incluir aspectos de Prevención de Riesgos Laborales en la legislación vasca y en las normas reguladoras de los procedimientos.</p>	<p><b>AC.3.1.3.1.-</b> Desarrollar la legislación Estatal en los ámbitos competenciales de la CAPV: identificar proyectos normativos y desarrollarlos.</p> <p><b>AC.3.1.3.2.-</b> Incluir condiciones relativas a la Seguridad y Salud Laborales como exigencia y valor para recibir subvenciones o ayudas de la Administración.</p> <p><b>AC.3.1.3.3.-</b> Articular la participación sistemática de los letrados encargados de Seguridad y Salud Laborales en Legesarea, espacio colaborativo para el personal jurídico del Gobierno Vasco.</p> <p><b>AC.3.1.3.4.-</b> Incluir la Prevención de Riesgos Laborales como requisito en las Autorizaciones Administrativas para prestación de servicios de la competencia de las Administraciones y Entidades Locales.</p>	<p>AC.7.1.1.1 AC.8.3.1</p>
<p><b>LA.3</b> <b>COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL</b></p>	<p><b>O.3.2.-</b> Establecer y consolidar <b>mecanismos estables</b> para la cooperación entre las Administraciones e Instituciones públicas, tanto de la CAPV como europeas, estatales y autonómicas, basados en la <b>información compartida</b> y buscando la <b>colaboración</b> en las iniciativas emprendidas en el campo de la Seguridad y Salud Laborales.</p>	<p><b>O.3.2.1.-</b> Consolidar y sistematizar la colaboración interdepartamental en el seno de la Administración Institucional de la CAPV.</p> <p><b>O.3.2.2.-</b> Promover la colaboración en materia de Seguridad y Salud Laborales entre el Gobierno Vasco y las Administraciones Forales y Locales.</p> <p><b>O.3.2.3.-</b> Consolidar la colaboración de la Administración Vasca con la Administración e Instituciones de ámbito Estatal y Europeo, con criterios de reciprocidad, para compartir información sobre Seguridad y Salud Laborales y orientar líneas de actuación.</p>	<p><b>AC.3.2.1.1.-</b> Crear un grupo de trabajo con representación de los Departamentos y Organismos del GV implicados en el desarrollo de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo para compartir información, coordinar iniciativas sectoriales en materia de Seguridad y Salud Laborales, colaborar en proyectos y, especialmente, para hacer el seguimiento de la ejecución de la Estrategia 2011-2014.</p> <p><b>AC.3.2.1.2.-</b> Lograr el compromiso expreso del Departamento de Sanidad en la investigación, búsqueda y afloramiento de las enfermedades profesionales y de una Vigilancia de la Salud de los trabajadores de calidad, que se traduzca en la coordinación de las actuaciones en el ámbito sanitario entre el Departamento de Sanidad y la USL de OSALAN para la integración de la Salud Laboral en la Salud Pública.</p> <p><b>AC.3.2.1.3.-</b> Desarrollar una actuación coordinada entre el Departamento de Sanidad y OSALAN para evitar la repercusión de los costes de las Enfermedades Profesionales en la sanidad pública.</p> <p><b>AC.3.2.2.1.-</b> Identificar los temas críticos y promover la firma de Convenios con las Diputaciones, EUDEL, las Mancomunidades y los Ayuntamientos más grandes, para que actúen de tractor de las demás entidades de la Administración Local.</p> <p>En particular, reforzar la integración de la prevención en la obra pública, en colaboración con las Diputaciones Forales y Entidades Locales.</p> <p><b>AC.3.2.3.1.-</b> Identificar los foros y los mecanismos de colaboración que existen en el ámbito de la Seguridad y Salud Laborales y analizar su funcionamiento, con el fin de priorizar y proponer mejoras, nuevas iniciativas de colaboración, creación de nuevos grupos de trabajo para temas específicos (Agencia Europea para la Seg. y Salud en el Trabajo, INSS, INSHT, CNSST, ...)</p> <p><b>AC.3.2.3.2.-</b> Intensificar los mecanismos de coordinación entre los Órganos de la Administración Estatal competentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Fiscalía especializada, la Judicatura, las Autoridades Laborales de las CCAA y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a fin de garantizar que las actuaciones en los ámbitos jurisdiccional y administrativo se desarrollen de forma eficaz y ordenada.</p> <p><b>AC.3.2.3.3.-</b> Sistematizar la colaboración de los agentes implicados en los accidentes laborales, estableciendo cauces de información y un procedimiento de actuación.</p> <p><b>AC.3.2.3.4.-</b> Estrechar relaciones con las Instituciones Europeas para conocer y participar en programas de investigación, campañas de subvenciones, y otras iniciativas.</p>	<p>Todas las acciones de la Estrategia</p> <p>AC.3.2.1.3 AC.8.3.1 AC.8.3.2 AC.11.3.3 AC.11.4.2</p> <p>AC.3.2.1.2</p> <p>AC.3.1.2.1 AC.5.1.6.2</p> <p>AC.11.3.1 AC.12.3.2</p> <p>AC.3.2.1.1.</p>



LÍNEA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	METAS	ACCIONES	Acciones relacionadas
LA.4 INSPECCIÓN, CONTROL Y ASESORAMIENTO	O.4.1.- Vigilar el cumplimiento de la legislación en materia de Seguridad y Salud Laborales por parte de todos los actores que intervienen en la Prevención de Riesgos Laborales.	O.4.1.1.- Diseñar y ejecutar campañas de inspección y control selectivas, enfocadas a determinados riesgos, tipos de empresa, sectores y colectivos especialmente vulnerables, con objetivos preventivos concretos y definidos.	AC.4.1.1.1.- Realizar un control periódico sobre elementos de riesgo en las PYMEs (actuar sobre las de mayor accidentalidad, especialmente sobre aquellas en las que la siniestralidad mantiene cotas altas en el tiempo).	O.4.1.1 O.4.1.5
			AC.4.1.1.2.- Realizar labores de inspección y control de la Subcontratación y de la Coordinación actividades empresariales.	O.4.1.1 AC.6.6.1
			AC.4.1.1.3.- Desarrollar programas de inspección de riesgos organizativos o psicosociales, identificando sectores y actividades con mayor exposición a riesgos.	O.4.1.1
			AC.4.1.1.4.- Desarrollar una campaña de inspección para controlar el nivel de integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión.	O.4.1.1
			AC.4.1.1.5.- Desarrollar una campaña de control sobre el grado de cumplimiento de las empresas de la obligatoriedad de tener en cuenta en las Evaluaciones de Riesgos las situaciones de trabajadores especialmente sensibles y mujeres embarazadas o en período de lactancia.	O.4.1.1
		O.4.1.2- Garantizar que la actuación de las entidades profesionales de Prevención de Riesgos Laborales se ajusta a la legislación y a los criterios de calidad establecidos.	AC.4.1.2.1.- Controlar la actualización de las condiciones de acreditación de las entidades activas en Prevención de Riesgos Laborales (Servicios de Prevención, Auditores) derivadas de la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención y vigilar el mantenimiento en el tiempo de dichas condiciones.	O.4.1.2
			AC.4.1.2.2.- Vigilar el alcance de los Concierdos suscritos entre empresas y Servicios de Prevención Ajenos y Sociedades de Prevención, constatar que se ajustan a la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención y comprobar que se ejecutan las actuaciones concertadas.	O.4.1.2
			AC.4.1.2.3.- Controlar el nivel de calidad de las actuaciones técnicas de los Servicios de Prevención.	O.4.1.2 AC.9.1.1 AC.9.3.3
			AC.4.1.2.4.- Evaluar y controlar la actividad sanitaria de los Servicios de Prevención, verificando que se ajusta al modelo establecido y a la nueva regulación, incidiendo especialmente en la vigilancia de la salud de colectivos especialmente sensibles.	O.4.1.2 O.4.1.3 AC.8.3.1 AC.9.4.1
		O.4.1.3- Garantizar que la vigilancia de la salud esté siempre dirigida a los riesgos laborales.	AC.4.1.3.1.- Controlar que la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores es específica según los riesgos a los que están expuestos, en función de los sectores productivos y ramas de actividad.	AC.4.1.3.2 AC.8.1.2 AC.8.4.1 AC.9.4.1
AC.4.1.3.2.- Controlar la adecuación de los protocolos médicos que los Servicios de Prevención aplican en la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores.	AC.4.1.3.1 AC.8.1.2 AC.8.4.1 AC.9.4.1			



		<b>O.4.1.4.-</b> Supervisar la implantación de las políticas de Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones Publicas de la CAPV.	<b>AC.4.1.4.1.-</b> Vigilar y controlar el grado de implantación de las políticas de Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones Publicas de la CAPV (Administraciones Locales, Forales, Gobierno Vasco, y Organismos Públicos dependientes de alguna de las citadas Administraciones).	
		<b>O.4.1.5.-</b> Controlar que las máquinas y los equipos de trabajo cumplen la normativa de aplicación.	<b>AC.4.1.5.1.-</b> Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa por las máquinas y los equipos de trabajo, sus fabricantes, importadores y suministradores.	AC.3.2.1.1 O.4.1.1 AC.9.3.2
	<b>O.4.2.-</b> Proporcionar a las empresas y a sus organizaciones preventivas <b>asesoramiento</b> y <b>ayuda</b> para aplicar la normativa de Prevención de los Riesgos Laborales y mejorar la actividad preventiva.	<b>O.4.2.1.-</b> Conocer las dificultades más frecuentes que tienen las empresas para el cumplimiento de la legislación de Prevención de los Riesgos Laborales y ayudarles a solventarlas.	<b>AC.4.2.1.1.-</b> Realizar visitas de asesoramiento a las empresas, en las que se analicen las condiciones de trabajo y la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, para identificar deficiencias y oportunidades de mejora y ofrecer recomendaciones sobre medidas correctoras.	O.4.1.1 O.4.1.5 AC.5.1.1.2 AC.6.1.1 AC.6.2.1 AC.9.2.1 AC.9.3.5
			<b>AC.4.2.1.2.-</b> Determinar, a partir de los resultados de la labor de inspección y de las visitas de asesoramiento, cuáles son las dificultades más frecuentes para el cumplimiento por parte de las empresas de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales y cuáles son los principales problemas que encuentran los Servicios de Prevención para la aplicación de la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo, analizar sus causas y diseñar actuaciones de apoyo.	AC.11.2.4



LÍNEA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	METAS	ACCIONES	Acciones relacionadas
<b>LA.5</b> <b>LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<b>O.5.1.-</b> Promover la mejora de las condiciones de trabajo, incidiendo en los aspectos que las constituyen según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:  - Locales, instalaciones, equipos, útiles, ... - Agentes físicos, químicos y biológicos - Procedimientos para la utilización de los agentes físicos, químicos y biológicos - Organización y ordenación del trabajo	<b>O.5.1.1.-</b> Fomentar la renovación de los equipos de trabajo, potenciando la sustitución de equipos antiguos por otros más modernos que cumplan la normativa.	<b>AC.5.1.1.1.-</b> Conceder subvenciones para modernización de equipos de trabajo, priorizando la sustitución de equipos cuya adecuación al RD 1215/1997 sea prácticamente inviable (Ampliar la subvención existente para máquinas a otros equipos de trabajo).  <b>AC.5.1.1.2.-</b> Establecer y difundir criterios de compra de equipos de trabajo para las empresas.	AC.4.2.1.1 AC.7.1.2.1
		<b>O.5.1.2.-</b> Incidir de forma directa en los factores y en las operaciones que causan mayor accidentalidad en las empresas.	<b>AC.5.1.2.1.-</b> Fomentar que las operaciones de instalación, mantenimiento y reparación de los equipos de trabajo se realicen de forma adecuada, a través de la mejora de los procesos, procedimientos de trabajo, manuales de instrucciones de los equipos y formación de los trabajadores.  <b>AC.5.1.2.2.-</b> Mejorar aspectos relativos a la organización del trabajo, identificando y promoviendo técnicas de gestión y métodos de trabajo basados en principios de orden y limpieza en los centros de trabajo, como las 5 S o similares, aplicables especialmente PYMES.	AC.7.1.2.1  AC.7.1.2.1
		<b>O.5.1.3.-</b> Fomentar la mejora de las condiciones de trabajo en el Sector primario e industrias relacionadas.	<b>AC.5.1.3.1.-</b> Estudio y mejora de condiciones de Trabajo en el sector pesquero: Bajura, Media altura y Altura (Proyecto ITSASPREBEN). <b>AC.5.1.3.2.-</b> Estudio y mejora de condiciones de Trabajo en el sector agroganadero (Proyecto NEKAPREBEN). <b>AC.5.1.3.3.-</b> Estudio y mejora de condiciones de Trabajo en el sector forestal (Proyecto NEKAPREBEN). <b>AC.5.1.3.4.-</b> Estudio y mejora de condiciones de Trabajo en las industrias alimentarias (Proyecto ELIKAPREBEN).	AC.3.2.1.1
		<b>O.5.1.4.-</b> Fomentar la adecuación del puesto de trabajo a la situación de las personas especialmente sensibles.	<b>AC.5.1.4.1.-</b> Procurar la mejor adaptación al puesto de trabajo de los trabajadores inmigrantes, mejorando las posibilidades de comprensión de la legislación, las normas de seguridad, los manuales de instrucciones y las guías técnicas. <b>AC.5.1.4.2.-</b> Ofrecer pautas para la incorporación del aspecto del género, especialmente dirigidos a los sectores con un alto nivel de personal femenino, estableciendo en particular criterios de actuación frente a los riesgos profesionales en el embarazo y la lactancia. <b>AC.5.1.4.3.-</b> Promover la mejor adaptación al puesto de trabajo de los trabajadores discapacitados físicos y psíquicos. <b>AC.5.1.4.4.-</b> Procurar la mejor adaptación al puesto de trabajo de los trabajadores jóvenes (Programas de acogida). <b>AC.5.1.4.5.-</b> Promover la mejor adaptación al puesto de trabajo de las personas de edad avanzada.	AC.9.3.3
		<b>O.5.1.5.-</b> Fomentar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la innovación tecnológica, incorporando aspectos de Seguridad y Salud laborales en el diseño de las instalaciones, edificaciones, equipos de trabajo, vehículos, infraestructuras, proceso productivo, etc.	<b>AC.5.1.5.1.-</b> Apoyar económicamente -mediante subvenciones- que la innovación tecnológica en los sectores económicos incorpore criterios de Prevención de Riesgos Laborales.  <b>AC.5.1.5.2.-</b> Promover la cultura preventiva de los profesionales del diseño, tanto en el campo industrial como en el de la edificación y obra civil, mediante formación en Seguridad y Salud Laborales.	AC.1.1.1.1
		<b>O.5.1.6.-</b> Promover medidas para la reducción de los accidentes laborales ocurridos en la carretera.	<b>AC.5.1.6.1.-</b> Analizar la problemática de los accidentes que se producen en los desplazamientos por carretera, diferenciando los accidentes "en misión" y los accidentes "in itinere". Estudiar medidas preventivas, como puede ser el desarrollo de Planes de Movilidad. <b>AC.5.1.6.2.-</b> Abordar la problemática de las empresas cuya actividad principal es el mantenimiento de carreteras.	AC.3.2.1.1 AC.3.2.2.1 AC.7.1.2.1



		<b>O.5.1.7.-</b> Fomentar la implantación del Reglamento europeo sobre sustancias químicas REACH.	<b>AC.5.1.7.1.-</b> Promover la implantación en las empresas vascas del Reglamento europeo sobre sustancias químicas REACH, mediante: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades de divulgación y formación básica para empresas y agentes de la Prevención de Riesgos Laborales.</li> <li>- Formación interna a los empleados públicos.</li> </ul>	AC.12.3.1
	<b>O.5.2.-</b> Promover fórmulas eficientes de Prevención de Riesgos Laborales que favorezcan la <b>productividad</b> y la <b>competitividad</b> de las empresas.	<b>O.5.2.1.-</b> Demostrar que la Seguridad y Salud en el Trabajo es un factor de competitividad para las empresas.	<b>AC.5.2.1.1.-</b> Realizar un estudio amplio, general y solvente sobre los beneficios de la Prevención de Riesgos Laborales y los costes de la “no prevención” y difundir los resultados en “talleres” o eventos divulgativos entre empresarios.	AC.1.1.4.1
		<b>O.5.2.2.-</b> Promover la implantación de metodologías de trabajo que favorezcan la productividad y la competitividad de las empresas.	<b>AC.5.2.2.1.-</b> Implantar un sistema vía Internet (blogs, web, ...) para recopilar buenas prácticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y difundirlas entre empresarios, trabajadores y profesionales de la prevención, propiciando el intercambio de conocimientos y las sugerencias de mejora.	AC.7.1.2.1
			<b>AC.5.2.2.2.-</b> Analizar las experiencias realizadas y las buenas prácticas identificadas en materia de organización y métodos de trabajo para, a partir de las conclusiones extraídas, ofrecer recomendaciones y definir una metodología de trabajo sencilla, diseñada especialmente para PYMES, tutelando su difusión e implantación.	AC.5.2.2.1 AC.7.1.2.1



LÍNEA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	METAS	ACCIONES	Acciones relacionadas
<b>LA.6</b> <b>INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA GESTIÓN COMO PROMOCIÓN DE LA EXCELENCIA EMPRESARIAL</b>	<b>O.6.-</b> Fomentar la <b>integración</b> de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión de las empresas, incorporando el aspecto preventivo en <b>todas las actividades</b> , con la implicación de <b>todos los niveles jerárquicos</b> y especialmente de los máximos responsables (empresarios y gerentes), para consolidar una aplicación real y efectiva de la actividad preventiva.	<b>O.6.1.-</b> Conocer las dificultades que tienen los empresarios y trabajadores para integrar la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión y cuál es su visión del asunto, de manera que se pueda actuar sobre los problemas concretos.	<b>AC.6.1.1.-</b> Poner en marcha instrumentos que permitan recoger y analizar la percepción que tienen los empresarios y los trabajadores respecto a la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión de la empresa y la problemática que tienen para hacer efectiva esa integración, para luego difundir los resultados en los foros de encuentro empresariales, contando con personas y empresas "referentes" en materia de Prevención de Riesgos Laborales que expongan sus problemas y la forma como los han resuelto.	AC.1.1.4.1 AC.4.2.1.1
		<b>O.6.2.-</b> Simplificar y facilitar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión de las empresas pequeñas y medianas (PYMES y microPYMES).	<b>AC.6.2.1.-</b> Proporcionar a las empresas (PYMES) apoyo técnico, instrumentos y herramientas para simplificar y facilitar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión. - Divulgar entre los sectores afectados las herramientas existentes a nivel estatal o autonómico dirigidas a simplificar la gestión preventiva en microPYMES. - Identificar los sectores para los que no existen ni están previstas herramientas para facilitar la gestión preventiva y proporcionarles instrumentos integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión.	AC.4.1.4 AC.7.1.2.1
		<b>O.6.3.-</b> Fomentar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales, potenciando el desarrollo de la actividad preventiva con medios propios (el propio empresario, Servicios de Prevención Propios o Mancomunados, Trabajador designado).	<b>AC.6.3.1.-</b> Definir el Modelo: establecer los elementos clave para conseguir la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión y trabajar sobre ellos, consensuando con la Inspección de Trabajo criterios sobre o qué puede o no asumir una empresa con medios propios. <b>AC.6.3.2.-</b> Estudiar medidas que favorezcan la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales con medios propios: contratación y formación de trabajadores designados, creación de servicios de prevención propios y servicios de prevención mancomunados.	AC.1.1.3.2 AC.1.1.4.1 AC.7.1.2.1  AC.6.3.1
		<b>O.6.4.-</b> Premiar y dar reconocimiento a las empresas que se esfuercen de manera especial por integrar la Prevención de Riesgos Laborales en su gestión.	<b>AC.6.4.1.-</b> Otorgar el Premio a las Buenas Prácticas de Prevención de Riesgos Laborales y promover otras formas de reconocimiento a la buena gestión en la materia. <b>AC.6.4.2.-</b> Conceder subvenciones para la implantación de sistemas de gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de eficacia demostrada mediante la certificación según OHSAS 18001 y/o algún medio de acreditación análogo.	
		<b>O.6.5.-</b> Fomentar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector primario e industrias relacionadas.	<b>AC.6.5.1.-</b> Proyecto de colaboración entre los Institutos de Seguridad y Salud Laboral de las cuatro comunidades de la Cornisa Cantábrica para la realización de proyectos conjuntos de PRL dirigidos al sector pesquero.  Proyectos Itsaspreben, Nekapreben y Elikapreben.	AC.5.1.3.1  AC.5.1.3.1 AC.5.1.3.2 AC.5.1.3.3 AC.5.1.3.4
		<b>O.6.6.-</b> Conseguir la aplicación "efectiva" de la coordinación de actividades empresariales.	<b>AC.6.6.1.-</b> Desarrollar y difundir herramientas para simplificar y facilitar las acciones de coordinación, aplicando criterios comunes y consensuados.	AC.1.2.4.2 AC.4.1.1.2
		<b>O.6.7.-</b> Fomentar la innovación en la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.	<b>AC.6.7.1.-</b> Lanzar una línea de investigación con INNOBASQUE (Agencia Vasca de la Innovación) dirigida a las posibilidades de innovación en la gestión de Prevención de Riesgos Laborales.	



LÍNEA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	METAS	ACCIONES	Acciones relacionadas
LA.7 FORMACIÓN ESPECÍFICA	<p><b>O.7.-</b> Potenciar la formación necesaria para hacer Prevención de Riesgos Laborales en las empresas:</p> <p><b>O.7.1.-</b> Capacitando a los <b>agentes directos</b> de la Seguridad y Salud Laborales (Delegados de Prevención, Empresarios, Directivos y Mandos intermedios, Trabajadores designados, Recursos Preventivos, profesionales de la sanidad, etc.).</p>	<b>O.7.1.1.-</b> Concretar el contenido de la formación exigida por la legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales en aquellos casos en que no se acota su alcance.	<b>AC.7.1.1.1.-</b> Definir los contenidos mínimos de los programas formativos que se aluden en las distintas normas de Seguridad y Salud Laborales, en los que se describe de forma imprecisa la formación como "adecuada o suficiente".	AC.1.2.4.2 AC.3.1.3.1
		<b>O.7.1.2.-</b> Promover la formación de los principales actores de la Seguridad y Salud Laborales en las empresas.	<p><b>AC.7.1.2.1.-</b> Puesta en marcha de un Aula virtual para ofrecer contenidos formativos, herramientas de gestión y autoevaluación y asesoramiento de calidad a los empresarios, trabajadores y agentes de la Prevención de Riesgos Laborales, contemplando específicamente la formación de los distintos colectivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Empresarios y Directivos</li> <li>- Mandos Intermedios</li> <li>- Recursos preventivos</li> <li>- Trabajadores Autónomos</li> </ul> <p><b>AC.7.1.2.2.-</b> Revisar la Formación del personal Delegado de Prevención: Continuar con la línea de trabajo emprendida en el Plan 2007-2010, elaborando Manuales y contenidos para su difusión vía web.</p> <p><b>AC.7.1.2.3.-</b> Impulsar la formación para mandos intermedios sobre como gestionar el cambio de comportamiento de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales: Subvenciones para formación, elaboración de herramientas formativas, jornadas de difusión.</p> <p><b>AC.7.1.2.4.-</b> Incentivar la formación continua en todas las disciplinas preventivas de los técnicos y del personal sanitario de los Servicios de Prevención, promoviendo la formación de los profesionales de la Prevención de Riesgos Laborales en materias poco conocidas, como puede ser la adecuación de puestos de trabajo a colectivos sensibles.</p> <p><b>AC.7.1.2.5.-</b> Propiciar el reciclaje de los Delegados de Prevención, ofreciéndoles formación de modificaciones normativas, actualizaciones técnicas, buenas prácticas, etc. y refrescando conocimientos adquiridos, con la periodicidad adecuada.</p>	AC.5.1.1.2 AC.5.1.2.1 AC.5.1.2.2 AC.5.1.6.2 AC.5.2.2.1 AC.5.2.2.2 AC.6.2.1 AC.6.3.1 AC.7.1.2.2 AC.7.1.2.3 AC.7.1.2.5 AC.9.2.1 AC.9.3.5 AC.1.1.4.3 AC.7.1.2.1 AC.7.1.2.5 AC.7.1.2.1 AC.1.1.4.4 AC.1.2.5.1 O.5.1.4 O.9.3 AC.1.1.4.3 AC.7.1.2.1 AC.7.1.2.2
		<b>O.7.1.3.-</b> Fomentar la formación de los principales agentes de la Seguridad y Salud Laborales en el ámbito sanitario	<p><b>AC.7.1.3.1.-</b> Desarrollar planes de formación para el personal sanitario relacionado con la salud laboral (en atención primaria, especializada y hospitalaria), en especial sobre riesgos psicosociales.</p> <p><b>AC.7.1.3.2.-</b> Formación del personal sanitario en relación al reconocimiento y comunicación de la sospecha de enfermedad profesional.</p>	AC.7.1.3.2 AC.7.1.3.1 AC.11.3.3
		<b>O.7.1.4.-</b> Velar por una formación de calidad de los Técnicos Superiores de Prevención de Riesgos Laborales.	<b>AC.7.1.4.1.-</b> Promover la implantación de Programas Master en Prevención de Riesgos Laborales en las Universidades vascas (UPV, Deusto, Mondragon).	AC.3.2.1.1





<b>LA.7</b> <b>FORMACIÓN</b> <b>ESPECÍFICA</b>	<b>O.7.2.-</b> Propiciando la formación frente a determinados <b>riesgos</b> .	<b>O.7.2.1.-</b> Impulsar programas de formación básica específica que habiliten para la ejecución de ciertas tareas.	<b>AC.7.2.1.1.-</b> Desarrollar programas formativos para la ejecución de tareas con riesgos elevados, priorizando con criterios de accidentalidad, por ejemplo, carretilleros, operador/conductor de calderas, montadores de andamios, grúas, maquinistas de obra, etc.	AC.7.1.1.1 AC.7.1.2.1
		<b>O.7.2.2.-</b> Garantizar la utilización adecuada y responsable de los desfibriladores, como medida preventiva frente a las consecuencias de los accidentes laborales no traumáticos.	<b>AC.7.2.2.1.-</b> Promover la formación de responsables y mandos en el uso de desfibriladores y Rehabilitación Cardiopulmonar (RCP).	
		<b>O.7.2.3.-</b> Promover la formación de las trabajadoras y los trabajadores frente a determinados riesgos.	<b>AC.7.2.3.1.-</b> Formación de las empleadas y los empleados públicos en la prevención frente a determinados riesgos laborales.	AC.3.1.1.2 AC.3.1.1.3





LÍNEA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	METAS	ACCIONES	Acciones relacionadas				
LA.8 VIGILANCIA DE LA SALUD	O.8.- Velar para que la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores esté dirigida a riesgos, integrada en la actividad preventiva y con proyección en la historia de salud del ciudadano, incluyendo actividades referidas tanto a individuos como a colectividades para detectar precozmente los factores de riesgo y deterioro que puedan afectar a la salud de los mismos.	O.8.1.- Lograr que la vigilancia de la salud esté siempre dirigida a los riesgos laborales.	<p><b>AC.8.1.1.-</b> Elaborar y difundir unos principios básicos sobre lo que, como mínimo, debe incluirse en los Convenios Colectivos en relación con la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores para el cumplimiento del art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p><b>AC.8.1.2.-</b> Desarrollar actuaciones ante la especial sensibilidad o aptitud de los trabajadores, considerando el caso particular de la reincorporación tras una IT prolongada o motivada por una patología de cierta gravedad.</p>	O.5.1.4 AC.4.1.3.1 AC.4.1.3.2 AC.8.4.1 AC.9.4.1				
		O.8.2.- Integración de la historia médico-laboral en la historia clínica personal del ciudadano.	<p><b>AC.8.2.1.-</b> Diseño y desarrollo del Modelo de historia médico-laboral, que acompañe al trabajador a lo largo y después de su vida laboral.</p> <p><b>AC.8.2.2.-</b> Desarrollar la normativa que regule la historia médico-laboral, su uso, acceso y seguimiento y su futura integración en la historia clínica del ciudadano.</p> <p><b>AC.8.2.3.-</b> Fomentar el trabajo conjunto de todos los actores implicados en la implantación de la historia clínica del ciudadano (SNS, Sanidad G.V., Osakidetza, Osalan, Servicios de Prevención, Mutuas, INSS...).</p>	AC.8.2.2 AC.8.2.1 AC.8.2.1 AC.8.2.2				
		O.8.3.- Desarrollar los aspectos normativos derivados de la legislación de rango Autonómico, Estatal y Europeo.	<p><b>AC.8.3.1.-</b> Desarrollar la modificación del Decreto 306/99, actuaciones sanitarias de los Servicios de Prevención en la CAPV, en función del nuevo Real Decreto por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los Servicios de Prevención.</p> <p><b>AC.8.3.2.-</b> Establecer un procedimiento de actuación técnico-médico que regule la reclamación o denuncia de un trabajador cuando no esté conforme con el resultado (aptitud e inaptitud) del examen de salud practicado por el Servicio de Prevención.</p>	AC.3.1.3.1 AC.3.2.1.2 AC.4.1.2.4 AC.3.2.1.2				
		O.8.4.- Propiciar el desarrollo de la Vigilancia de la Salud con criterios de calidad.	<p><b>AC.8.4.1.-</b> Garantizar el rigor científico en la elaboración de protocolos y guías para la Vigilancia de la Salud, elaborando una guía metodológica con recomendaciones y aplicándola a los protocolos diseñados e implantados.</p> <p><b>AC.8.4.2.-</b> Estudiar las enfermedades profesionales, su frecuencia, sus causas y su prevención.</p> <table border="1" data-bbox="1601 1002 1937 1109"> <tr><td>Cáncer de origen laboral</td></tr> <tr><td>Asma laboral</td></tr> <tr><td>Neumoconiosis</td></tr> <tr><td>Lesiones músculo-esqueléticas</td></tr> </table> <p><b>AC.8.4.3.-</b> Establecer unos criterios formativos en la especialidad de Medicina del Trabajo, en base a la multidisciplinariedad de la Prevención de Riesgos Laborales.</p>	Cáncer de origen laboral	Asma laboral	Neumoconiosis	Lesiones músculo-esqueléticas	AC.8.5.1 AC.8.6.2 AC.9.4.1 O.10.1 AC.11.3.2
		Cáncer de origen laboral						
		Asma laboral						
		Neumoconiosis						
		Lesiones músculo-esqueléticas						
		O.8.5.- Promover la Vigilancia de la Salud colectiva, integrada en la actividad preventiva de la empresa.	<p><b>AC.8.5.1.-</b> Elaborar y aplicar instrumentos metodológicos sencillos para realizar la vigilancia de la salud colectiva, integrada en la actividad preventiva de la empresa.</p> <p><b>AC.8.5.2.-</b> Contemplar dentro de la actividad preventiva de la Memoria anual los resultados de la Vigilancia de la Salud colectiva y diseñar posibles medidas o actuaciones de mejora en función de los resultados obtenidos.</p>	AC.8.4.1 AC.8.5.2 AC.8.5.1				



<b>LA.8</b> <b>VIGILANCIA DE LA</b> <b>SALUD</b>		<b>O.8.6.-</b> Desarrollar la vigilancia de la salud postocupacional.	<b>AC.8.6.1.-</b> Desarrollar normativamente el acceso al derecho de la vigilancia de la salud postocupacional.	O.8.6
			<b>AC.8.6.2.-</b> Introducir en protocolos y guías de vigilancia de la salud un capítulo relativo a la vigilancia postocupacional.	AC.8.4.1 O.8.6
			<b>AC.8.6.3.-</b> Mejorar el programa de vigilancia postocupacional en el problema del amianto.	O.8.6
			<b>AC.8.6.4.-</b> Desarrollar herramientas para evaluación retrospectiva a determinados riesgos y actuales problemas de salud (amianto, neumoconiosis, cancerígenos).	O.8.6



LÍNEA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	METAS	ACCIONES	Acciones relacionadas	
<b>LA.9</b> <b>CALIDAD DE LAS ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	<b>O.9.- Fomentar la calidad de las actuaciones de los profesionales</b> de la Prevención de Riesgos Laborales que operan en las empresas y organizaciones, incluyendo tanto a los medios propios como a los Servicios de Prevención Ajenos y Entidades Auditoras.	<b>O.9.1.-</b> Establecer los niveles de calidad de las actuaciones de los Servicios de Prevención y el sistema de evaluación de las mismas.	<b>AC.9.1.1.-</b> Elaborar, consensuar y difundir los criterios básicos de calidad de las actuaciones preventivas para las empresas y los Servicios de Prevención, así como del sistema de medición: indicadores de calidad, procedimientos de seguimiento y evaluación, etc.	AC.4.1.2.3	
		<b>O.9.2.-</b> Generar y difundir herramientas de ayuda para la labor de los Servicios de Prevención y de los responsables de prevención en las empresas.	<b>AC.9.2.1.-</b> Desarrollar y difundir una herramienta de evaluación de la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión de la empresa, que sirva a la propia empresa para autoevaluarse y también a los Servicios de Prevención para evaluar a las empresas (Puede servir también a la Administración para evaluar la integración).	AC.4.2.1.1 AC.7.1.2.1	
		<b>O.9.3.-</b> Conseguir una disminución de la exposición a los riesgos, mediante una mejor identificación y tratamiento de los mismos.	Elaborar y difundir instrumentos metodológicos sencillos y fácilmente aplicables (guías técnicas, protocolos, etc.) que permitan mejorar las evaluaciones de riesgos, propiciando el conocimiento de los riesgos y de las medidas preventivas, para su utilización por las organizaciones preventivas.	<b>AC.9.3.1.-</b> Promover métodos de evaluación rigurosos y estandarizados de los riesgos higiénicos, ergonómicos y psicosociales, que permitan conocer de forma objetiva el nivel de riesgo en detrimento del abuso del "criterio técnico".	AC.9.3.2 AC.9.3.3
				<b>AC.9.3.2.-</b> Desarrollar herramientas de identificación y tratamiento de los riesgos asociados a los equipos de trabajo y a las instalaciones de Seguridad Industrial.	AC.4.1.5.1 AC.9.3.1 AC.9.3.3
				<b>AC.9.3.3.-</b> Asegurar que las evaluaciones de riesgos tengan en cuenta los trabajadores especialmente sensibles o en situaciones de particular dificultad (Embarazadas y lactantes, Discapacitados físicos y psíquicos, Inmigrantes con problemas de comprensión, Personas mayores, Jóvenes con falta de experiencia).	AC.4.1.2.3 AC.9.3.1 AC.9.3.2
<b>O.9.4.-</b> Fomentar la calidad de las actuaciones de Vigilancia de la Salud de los trabajadores.	<b>AC.9.3.4.-</b> Incorporar en la Metodología de investigación de accidentes laborales en las empresas la valoración de los aspectos organizativos y de la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión como factores de influencia. <b>AC.9.3.5.-</b> Establecer criterios para determinar en la Evaluación de riesgos la necesidad de la presencia de recursos preventivos y definir tipos de actuaciones, mínimos requeridos en diversos supuestos, cometido del recurso preventivo, etc.	<b>AC.9.3.4.-</b> Incorporar en la Metodología de investigación de accidentes laborales en las empresas la valoración de los aspectos organizativos y de la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión como factores de influencia.	AC.12.3.1		
		<b>AC.9.3.5.-</b> Establecer criterios para determinar en la Evaluación de riesgos la necesidad de la presencia de recursos preventivos y definir tipos de actuaciones, mínimos requeridos en diversos supuestos, cometido del recurso preventivo, etc.	AC.4.2.1.1 AC.7.1.2.1		
		<b>AC.9.4.1.-</b> Evaluar la calidad de la Vigilancia de la Salud en la CAPV sobre la base de indicadores. <b>AC.9.4.2.-</b> Potenciar la Interdisciplinariedad de los servicios de prevención, ofreciendo recomendaciones para fomentar la participación de las personas y recursos de las distintas disciplinas preventivas.	AC.4.1.2.4 AC.8.3.1 AC.11.4.1 AC.4.1.2.4 AC.4.2.1.1		



LÍNEA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	METAS	ACCIONES	Acciones relacionadas
LA.10 GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO	<p><b>O.10.-</b> Generar y compartir conocimiento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- impulsando la realización de <b>estudios y proyectos de investigación</b>, contando con la participación de expertos en todas las disciplinas de la Prevención de Riesgos Laborales, la red tecnológica vasca, la Universidad, los Institutos y Organismos especializados, los profesionales de la Prevención de Riesgos Laborales y cuantos agentes puedan aportar saber y experiencia</li> <li>y</li> <li>- <b>difundir ese conocimiento</b> en los soportes más idóneos según su naturaleza y destinatarios.</li> </ul>	<p><b>O.10.1.-</b> Fomentar la investigación y la realización de estudios que permitan conocer la situación de ciertos riesgos, las condiciones de trabajo de ciertos colectivos, la enfermedad profesional y la exposición a la misma y el estado del arte en materias de interés, a fin de diseñar políticas, campañas o medidas preventivas.</p>	<p><b>AC.10.1.1.-</b> Subvencionar la investigación dirigida a ámbitos de interés en materia de Prevención de Riesgos Laborales.</p>	O.10.1
			<p><b>AC.10.1.2.-</b> Realizar proyectos de investigación y estudios, tanto internos como externos, de los que se puedan extraer conclusiones para establecer y planificar políticas de Prevención de Riesgos Laborales en la CAPV.</p>	O.10.1
			<p><b>AC.10.1.3.-</b> Estudio del impacto de los <b>sistemas organizativos</b> del trabajo de las empresas en la Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la CAPV.</p>	O.10.1
			<p><b>AC.10.1.4.-</b> Proyecto de investigación y <b>estudio ergonómico</b> en los trabajos de <b>pesca de bajura</b> y de <b>marinos portuarios</b>.</p>	O.10.1
			<p><b>AC.10.1.5.-</b> Realización de un estudio de campo sobre el impacto de las condiciones de <b>trabajo sanitario</b> y/o de la <b>educación</b>, en la generación de “<b>burnout</b>” en el personal facultativo y/o en el profesorado de la CAPV.</p>	O.10.1
			<p><b>AC.10.1.6.-</b> Realización de un proyecto de investigación sobre la realidad y el impacto del <b>cáncer de origen laboral</b> en la CAPV.</p>	O.10.1
			<p><b>AC.10.1.7.-</b> Realización de estudios y proyectos de investigación ergonómica relacionados con los <b>Trastornos Músculo Esqueléticos (TME)</b> de sectores y/o subsectores olvidados.</p>	O.10.1
			<p><b>AC.10.1.8.-</b> Realización un proyecto de investigación sobre la realidad y el impacto de la <b>neumoconiosis</b> en la CAPV.</p>	O.10.1



LÍNEA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	METAS	ACCIONES	Acciones relacionadas
LA.11 SISTEMAS DE INFORMACIÓN	O.11.- Diseñar, desarrollar e implantar un Sistema de Información <b>integrado</b> de Seguridad y Salud en el Trabajo para <b>recoger, procesar, analizar y transmitir información de calidad, actualizada y accesible</b> sobre el estado de salud y sobre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores de la CAPV.	O.11.1.- Desarrollar un sistema de información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la integración de fuentes de datos y la interoperabilidad de los sistemas, que mejore la calidad y la eficiencia de los procesos de obtención, gestión y difusión de la información en materia de Seguridad y Salud Laborales en la CAPV.	AC.11.1.1.- Analizar la estructura de información existente en la CAPV sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, identificación de problemas y propuesta de soluciones.	O.11 AC.11.1.2 AC.11.1.3
			AC.11.1.2.- Diseñar y desarrollar el Sistema de Información en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, contemplando: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelo, estructura de la información, procesos.</li> <li>- Fuentes de datos disponibles y necesarias (ver AC.11.1.1.)</li> <li>- Integración de datos e interoperabilidad de sistemas.</li> <li>- Utilidades y salidas del sistema (ver AC.11.1.3.)</li> <li>- Aspectos normativos.</li> <li>- Estructura, recursos y procedimientos de gestión.</li> </ul>	O.11 AC.11.1.1 AC.11.1.3
			AC.11.1.3.- Difundir la información, aprovechando las posibilidades de la Administración electrónica y los diferentes canales de comunicación: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilitar un Portal, Observatorio o "ventanilla única" de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la CAPV, que aglutine información de calidad y fiable en materia de prevención, donde las empresas, agentes y sociedad en general puedan consultar y alertar sobre situaciones indeseables.</li> <li>- Desarrollar un canal de comunicación de acceso telemático con los Servicios de Prevención.</li> </ul>	O.11 AC.11.1.1 AC.11.1.2
		O.11.2.- Disponer de información sobre la situación de la CAPV en materia de Seguridad y la Salud en el Trabajo, que permita diseñar políticas y actuaciones, así como evaluar las intervenciones realizadas.	AC.11.2.1.- Elaborar y realizar la III Encuesta de Salud Laboral y de Condiciones de Trabajo de la CAPV.	O.11
			AC.11.2.2.- Implantar el sistema de información de salud laboral basado en el Conjunto Mínimo de Datos de los Servicios de Prevención.	O.11
			AC.11.2.3.- Incluir en el Sistema de Información herramientas basadas en la vigilancia de la exposición a condiciones de trabajo de riesgo, como pueden ser: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bases de datos de exposición</li> <li>- Matrices de empleo y exposición</li> <li>- Perfiles de riesgo de empresas</li> </ul>	O.11
AC.11.2.4.- Integrar en el Sistema la información procedente de las campañas de Inspección y control realizadas por los distintos Órganos de las Administraciones públicas.	AC.4.2.1.2 O.11 AC.11.1.1 AC.11.1.2			
AC.11.2.5.- Realizar estudios periódicos para conocer las opiniones que la población de la CAPV tiene sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo (Euskobarometro).	O.11			
AC.11.2.6.- Particularizar para la CAPV los datos obtenidos en la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE) dirigida a los responsables de empresa y recabar esos datos en sucesivas encuestas.	O.11			



<b>LA.11</b> <b>SISTEMAS DE INFORMACIÓN</b>	<b>O.11.3.-</b> Proporcionar información sobre la naturaleza y magnitud de los problemas de salud relacionados con el trabajo y sus factores determinantes en la población de la CAPV.	<b>AC.11.3.1.-</b> Mejorar la calidad del sistema de notificación de accidentes de trabajo en la CAPV al sistema IGATT e incorporar procesos de automatización para la producción y divulgación de la información sobre accidentes de trabajo. <b>AC.11.3.2.-</b> Mejora del sistema de notificación de las enfermedades profesionales mediante el acceso y uso de la totalidad de los datos de los partes de EP. <b>AC.11.3.3.-</b> Desplegar y consolidar el sistema de comunicación de enfermedades de posible origen laboral por parte de los servicios sanitarios y de los Servicios de Prevención de la CAPV (sistema de Sospecha de Enfermedad Profesional). <ul style="list-style-type: none"> <li>- Crear un equipo de trabajo estable, formado por profesionales de salud laboral de Osakidetza, OSALAN, INSS, Mutuas y Servicios de Prevención, junto con los agentes sociales, para desarrollo, evaluación y mejora del sistema comunicación de sospecha de Enfermedades Profesionales (EPPP).</li> <li>- Implantar una aplicación informática compartida con el Departamento de Sanidad y Osakidetza para Comunicaciones de EPPP.</li> <li>- Informar y sensibilizar a los médicos de Osakidetza y de los Servicios de Prevención (propios y ajenos) sobre la comunicación de EPPP y sospecha de EPPP.</li> </ul>	AC.3.2.3.1 O.11 AC.8.4.2 O.11 AC.3.2.1.2 AC.7.1.3.2 O.11 AC.11.4.2
	<b>O.11.4.-</b> Vigilar y monitorizar el estado de salud de la población trabajadora de la CAPV, de las condiciones de trabajo de riesgo, de los cambios y tendencias temporal y la aparición de nuevos riesgos para la salud.	<b>AC.11.4.1.-</b> Desarrollar la batería de Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la CAPV, con criterios de validez y comparabilidad y establecer el sistema de gestión de los mismos. <b>AC.11.4.2.-</b> Impulsar la creación del subsistema de vigilancia de enfermedades laborales dentro del sistema de vigilancia de salud pública de la CAPV en el marco de la futura Ley de Salud Pública de Euskadi y su inclusión en la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica.	AC.9.4.1 O.11 AC.3.2.1.2 O.11 AC.11.3.3
	<b>O.11.5.-</b> Evaluar el resultado de los planes y actuaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	<b>AC.11.5.1.-</b> Evaluar en base a los indicadores desplegados los planes de acción desarrollados en la CAPV en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	O.11 AC.11.4.1



LÍNEA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	METAS	ACCIONES	Acciones relacionadas
<b>LA.12</b> <b>DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE LAS PERSONAS</b>	<b>O.12.-</b> Conseguir que las personas encargadas de llevar adelante la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014 <b>se impliquen</b> en las actuaciones y trabajen con profesionalidad, motivación y calidad, dotándoles de los <b>recursos</b> necesarios, facilitándoles <b>información</b> y <b>formación</b> , fomentando su <b>participación</b> en las decisiones, dándoles <b>autonomía</b> y promoviendo su <b>desarrollo personal</b> .	<b>O.12.1.-</b> Conseguir el acceso del personal a la información necesaria para su trabajo de forma ágil y sencilla.	<b>AC.12.1.1.-</b> Establecer procedimientos de comunicación y de gestión documental e implantar sistemas para garantizar la difusión de la información y el acceso a los documentos necesarios para realizar el trabajo (archivos, bibliotecas, digitalización de documentos, ...)	AC.12.2.1 AC.12.3.2
		<b>O.12.2.-</b> Ofrecer respuestas a las dudas, preguntas y problemas de los ciudadanos en materia de Prevención de Riesgos Laborales de forma amigable, rápida y eficaz.	<b>AC.12.2.1.-</b> Integrar las consultas externas e implantar un sistema para su respuesta: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Primer nivel, en Zuzenean.</li> <li>- Segundo nivel, en un punto único y propio de consulta multicanal.</li> </ul>	AC.12.1.1
		<b>O.12.3.-</b> Proporcionar formación continuada a las personas encargadas de llevar adelante la Estrategia vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014.	<b>AC.12.3.1.-</b> Identificar las necesidades formativas, gestionar la recepción de la formación y conservar los datos sobre la formación recibida.	AC.3.2.1.1 AC.5.9.1 AC.9.3.4
		<b>O.12.4.-</b> Realizar el dimensionamiento adecuado para contar con los recursos suficientes para llevar a cabo las acciones de la Estrategia vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo	<b>AC.12.3.2.-</b> Participar en comisiones y foros sobre preparación de normativa legal o técnica.	AC.3.2.3.1 AC.12.1.1
			<b>AC.12.4.1.-</b> Adecuar la estructura de los Órganos del Gobierno implicados en el desarrollo de la Estrategia, especialmente la estructura de OSALAN.	AC.3.2.1.1





**CUADRO RESUMEN DE LAS ACCIONES DE LA ESTRATEGIA VASCA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES 2011 – 2014**

LA	ACCIONES
LA.1 – CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	AC.1.1.1.1.- Diseñar una estrategia divulgativa mantenida, planificada y liderada por OSALAN, que visualice un apoyo contundente y sostenido a la PRL por parte del Gobierno vasco.
	AC.1.1.1.2.- Aportar a los medios de comunicación de forma sistemática contenidos que propicien que se den a conocer inquietudes, intereses y situaciones relativas a la SST.
	AC.1.1.2.1.- Organizar encuentros dedicados a diferentes temas que resulten prioritarios para el desarrollo de la Estrategia, haciendo confluir a los colectivos ciudadanos interesados con los expertos en PRL y con la Administración.
	AC.1.1.2.2.- Explorar nuevas vías de comunicación y participación ciudadana, aprovechando las posibilidades que ofrece Internet y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs).
	AC.1.1.2.3.- Crear un "voluntariado social" integrado por expertos en PRL para informar y formar en PRL a colectivos de estudiantes y trabajadores y participar en iniciativas divulgativas.
	AC.1.1.3.1.- Organizar jornadas informativas destinadas al personal de los medios de comunicación social.
	AC.1.1.3.2.- Organizar jornadas informativas para colectivos que ayudan y dan soporte a los empresarios y a los Trabajadores Autónomos en la gestión de sus empresas, como son las gestorías, asesorías, Colegios profesionales, Administración de fincas, etc.
	AC.1.1.3.3.- Organizar jornadas informativas para fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos y útiles de trabajo, para concienciarlos de que sólo se comercializan equipos que ofrezcan los niveles de seguridad y salud para los trabajadores exigidos por la legislación y por las normas técnicas de aplicación.
	AC.1.1.3.4.- Promover la PRL en los lugares de venta de máquinas, herramientas y equipos de trabajo y de protección, como pueden ser grandes superficies o comercios más especializados.
	AC.1.1.4.1.- Utilizar los foros de encuentro existentes entre empresarios para, a través de ellos, difundir mensajes sobre SST, intercambiar experiencias y compartir conocimientos, con continuidad e implicación del Gobierno Vasco.
	AC.1.1.4.2.- Promover la realización de campañas informativas por los técnicos y médicos de los SSPP, aprovechando su presencia habitual en los centros de trabajo y utilizando especialmente la influencia de los médicos.
	AC.1.1.4.3.- Realizar campañas para dinamizar la figura del Delegado de Prevención y potenciar su actuación, facilitando su contacto con la Administración.
	AC.1.1.4.4.- Conceder subvenciones para formación y divulgación en PRL entre directivos, mandos y trabajadores.
	AC.1.1.4.5.- Habilitar un Aula Móvil de PRL para información y divulgación de contenidos de Seguridad y Salud Laborales, que se mueva por todo el Territorio de la CAPV, instalándose en las cercanías de los centros de trabajo.
	AC.1.1.4.6.- Fomentar actitudes y hábitos saludables a través de los procesos socializadores (con significado social) que se produce en los espacios laborales.
AC.1.1.5.1.- Realizar campañas destinadas a la concienciación y sensibilización de los Trabajadores Autónomos en materia de PRL, dirigidas a los sectores con mayor prevalencia de Trabajadores Autónomos.	
AC.1.2.1.1.- Incluir la formación divulgativa en PRL todos los niveles de la educación (Educación primaria, Educación secundaria y Bachiller).	
AC.1.2.2.1.- Incluir la PRL como formación transversal o con carácter modular en determinadas carreras universitarias técnicas, jurídicas, psicosociales y las que habilitan para ejercer ciertas profesiones.	
AC.1.2.3.1.- Garantizar que los alumnos de Formación Profesional reciben la formación básica en PRL antes de iniciar sus prácticas en las empresas.	
AC.1.2.3.2.- Mejorar e incrementar las intervenciones de sensibilización, información, formación y asesoramiento al profesorado para que se involucren adecuadamente en tareas de prevención del uso de drogas dentro de la PRL.	
AC.1.2.4.1.- Incluir la PRL en los programas MBA que imparten las Escuelas de Negocios.	
AC.1.2.4.2.- Fomentar y desarrollar la formación establecida por la Ley de Subcontratación para gerentes y directivos.	
AC.1.2.5.1.- Conceder subvenciones para promover la formación en materia de riesgos psicosociales en las empresas, utilizando la línea de subvenciones de OSALAN para formación y divulgación en PRL.	
LA.2 - PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN ENTRE LOS AGENTES	AC.2.1.1.- Potenciar las Comisiones Territoriales y las Comisiones Delegadas del Consejo General de OSALAN.
	AC.2.1.2.- Crear una red telemática de información coordinada por la Administración competente en materia preventiva para el intercambio de comunicación y como lugar de encuentro para los especialistas.
	AC.2.2.1.- Realizar un diagnóstico de la situación de partida, analizando el tratamiento que se da a la PRL en la negociación colectiva y estudiando otros posibles formatos de acuerdo entre los agentes.
	AC.2.2.2.- Realizar jornadas divulgativas en los 3 Territorios Históricos para informar sobre las posibilidades de acuerdo entre los agentes en relación con la inclusión de determinados elementos de PRL.
	AC.2.2.3.- Incluir la PRL en el ámbito del PRECO (Procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales): Promover la conciliación, mediación y arbitraje de los conflictos relativos a la seguridad y salud laborales.
AC.2.2.4.- Desarrollar actuaciones o iniciativas concretas -enfocadas a sectores, a riesgos o a colectivos específicos- de participación conjunta entre los agentes sociales y la Administración.	
AC.2.2.5.- Fortalecer la Mesa de Diálogo Social, como foro para la propuesta y el seguimiento de las iniciativas en materia de participación y colaboración de agentes.	
LA.3 - COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL	AC.3.1.1.1.- Incluir la PRL como factor de compromiso, control y seguimiento en las "agendas" de las más altas Instituciones de la Administración Institucional Vasca.
	AC.3.1.1.2.- Desarrollar el Plan de Prevención de la Administración General y sus Organismos Autónomos.
	AC.3.1.1.3.- Consolidar las estructuras y la actividad de PRL de los Organos de la Administración General con organizaciones preventivas propias.
	AC.3.1.1.4.- Realizar la autoevaluación sobre la integración de la PRL en la gestión de la Administración General de la CAPV y sus OOAA.
	AC.3.1.1.5.- Controlar el sistema de PRL en las Administraciones Públicas Vascas (Organismo Auditor).
AC.3.1.2.1.- Potenciar la integración de la PRL en la gestión de los Ayuntamientos pequeños y de las Entidades Públicas que dependen de ellos, a través de medidas que favorezcan la asunción de la actividad preventiva con medios propios (internalización).	
AC.3.1.2.2.- Potenciar la integración de la PRL en la gestión de las Empresas y Entidades Públicas vascas, a través de medidas que favorezcan la asunción con medios propios (internalización) y bajo el tutelaje de las Administraciones de las que dependen.	
AC.3.1.3.1.- Desarrollar la legislación Estatal en los ámbitos competenciales de la CAPV: identificar proyectos normativos y desarrollarlos.	
AC.3.1.3.2.- Incluir condiciones relativas a la Seguridad y Salud Laborales como exigencia y valor para recibir subvenciones o ayudas de la Administración.	
AC.3.1.3.3.- Articular la participación sistemática de los letrados encargados de Seguridad y Salud Laborales en Legesarea, espacio colaborativo para el personal jurídico del Gobierno Vasco.	
AC.3.1.3.4.- Incluir la PRL como requisito en las Autorizaciones Administrativas para prestación de servicios de la competencia de las Administraciones y Entidades Locales.	
AC.3.2.1.1.- Crear un grupo de trabajo con representación de los Departamentos y Organismos del GV implicados en el desarrollo de la Estrategia Vasca de SST para compartir información, coordinar iniciativas y colaborar en proyectos.	
AC.3.2.1.2.- Lograr el compromiso expreso del Departamento de Sanidad en la investigación, búsqueda y afloramiento de las enfermedades profesionales y de una Vigilancia de la Salud de los trabajadores de calidad.	





	<p><b>AC.3.2.1.3.-</b> Desarrollar una actuación coordinada entre el Departamento de Sanidad y OSALAN para evitar la repercusión de los costes de las Enfermedades Profesionales en la sanidad pública.</p> <p><b>AC.3.2.2.1.-</b> Identificar los temas críticos y promover la firma de Convenios con las Diputaciones, EUDEL, las Mancomunidades y los Ayuntamientos más grandes, para que actúen de tractor de las demás entidades de la Administración Local.</p> <p><b>AC.3.2.3.1.-</b> Identificar los foros y los mecanismos de colaboración que existen en el ámbito de la Seguridad y Salud Laborales y analizar su funcionamiento, con el fin de priorizar y proponer mejoras, nuevas iniciativas de colaboración, creación de nuevos grupos para temas específicos.</p> <p><b>AC.3.2.3.2.-</b> Intensificar los mecanismos de coordinación entre los Órganos de la Administración Estatal competentes en materia de SST, la Fiscalía especializada, la Judicatura, las Autoridades Laborales de las CCAA y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p><b>AC.3.2.3.3.-</b> Sistematizar la colaboración de los agentes implicados en los accidentes laborales, estableciendo cauces de información y un procedimiento de actuación.</p> <p><b>AC.3.2.3.4.-</b> Estrechar relaciones con las Instituciones Europeas para conocer y participar en programas de investigación, campañas de subvenciones, y otras iniciativas.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>LA.4- INSPECCIÓN, CONTROL Y ASESORAMIENTO</b></p>	<p><b>AC.4.1.1.1.-</b> Realizar un control periódico sobre elementos de riesgo en las PYMEs (actuar sobre las de mayor accidentalidad, especialmente sobre aquellas en las que la siniestralidad mantiene cotas altas en el tiempo).</p> <p><b>AC.4.1.1.2.-</b> Realizar labores de inspección y control de la Subcontratación y de la Coordinación actividades empresariales.</p> <p><b>AC.4.1.1.3.-</b> Desarrollar programas de inspección de riesgos organizativos o psicosociales, identificando sectores y actividades con mayor exposición.</p> <p><b>AC.4.1.1.4.-</b> Desarrollar una campaña de inspección para controlar el nivel de integración de la PRL en la gestión.</p> <p><b>AC.4.1.1.5.-</b> Desarrollar una campaña de control sobre el grado de cumplimiento de las empresas de la obligatoriedad de tener en cuenta en las Evaluaciones de Riesgos las situaciones de trabajadores especialmente sensibles y mujeres embarazadas o en período de lactancia.</p> <p><b>AC.4.1.2.1.-</b> Controlar la actualización de las condiciones de acreditación de las entidades activas en PRL (SSPP, Auditores) derivadas de la modificación del Reglamento de los SSPP y vigilar el mantenimiento de dichas condiciones.</p> <p><b>AC.4.1.2.2.-</b> Vigilar el alcance de los Concierdos suscritos entre empresas y SSPP Ajenos y Sociedades de Prevención, constatar que se ajustan a la modificación del Reglamento de los SSPP y comprobar que se ejecutan las actuaciones concertadas.</p> <p><b>AC.4.1.2.3.-</b> Controlar el nivel de calidad de las actuaciones técnicas de los SSPP.</p> <p><b>AC.4.1.2.4.-</b> Evaluar y controlar la actividad sanitaria de los SSPP, verificando que se ajusta al modelo establecido y a la nueva regulación, incidiendo especialmente en la vigilancia de la salud de colectivos especialmente sensibles.</p> <p><b>AC.4.1.3.1.-</b> Controlar que la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores es específica según los riesgos a los que están expuestos, en función de los sectores productivos y ramas de actividad.</p> <p><b>AC.4.1.3.2.-</b> Controlar la adecuación de los protocolos médicos que los SSPP aplican en la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores.</p> <p><b>AC.4.1.4.1.-</b> Vigilar y controlar el grado de implantación de las políticas de PRL en las Administraciones Públicas de la CAPV (Administraciones Locales, Forales, Gobierno Vasco, y Organismos Públicos dependientes de alguna de las citadas Administraciones).</p> <p><b>AC.4.1.5.1.-</b> Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa por las máquinas y los equipos de trabajo, sus fabricantes, importadores y suministradores.</p> <p><b>AC.4.2.1.1.-</b> Realizar visitas de asesoramiento a las empresas, en las que se analicen las condiciones de trabajo y la gestión de la PRL, para identificar deficiencias y oportunidades de mejora y ofrecer recomendaciones sobre medidas correctoras.</p> <p><b>AC.4.2.1.2.-</b> Determinar, a partir de los resultados de la labor de inspección las dificultades más frecuentes para el cumplimiento por parte de las empresas y SSPP de la legislación de PRL, analizar sus causas y diseñar actuaciones de apoyo.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>LA.5 - LA PRL COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b></p>	<p><b>AC.5.1.1.1.-</b> Conceder subvenciones para modernización de equipos de trabajo, priorizando la sustitución de equipos cuya adecuación al RD 1215/1997 sea prácticamente inviable (Ampliar la subvención existente para máquinas a otros equipos de trabajo).</p> <p><b>AC.5.1.1.2.-</b> Establecer y difundir criterios de compra de equipos de trabajo para las empresas.</p> <p><b>AC.5.1.2.1.-</b> Fomentar que las operaciones de instalación, mantenimiento y reparación de los equipos de trabajo se realicen de forma adecuada, a través de la mejora de los procesos, procedimientos de trabajo, manuales de instrucciones de los equipos y formación de los trabajadores.</p> <p><b>AC.5.1.2.2.-</b> Mejorar aspectos relativos a la organización del trabajo, identificando y promoviendo técnicas de gestión y métodos de trabajo basados en principios de orden y limpieza en los centros de trabajo, como las 5 S o similares, aplicables especialmente PYMES.</p> <p><b>AC.5.1.3.1.-</b> Estudio y mejora de condiciones de Trabajo en el sector pesquero: Bajura, Media altura y Altura (Proyecto ITSASPREBEN).</p> <p><b>AC.5.1.3.2.-</b> Estudio y mejora de condiciones de Trabajo en el sector agroganadero (Proyecto NEKAPREBEN).</p> <p><b>AC.5.1.3.3.-</b> Estudio y mejora de condiciones de Trabajo en el sector forestal (Proyecto NEKAPREBEN).</p> <p><b>AC.5.1.3.4.-</b> Estudio y mejora de condiciones de Trabajo en las industrias alimentarias (Proyecto ELIKAPREBEN).</p> <p><b>AC.5.1.4.1.-</b> Procurar la mejor adaptación al puesto de trabajo de los trabajadores inmigrantes, mejorando las posibilidades de comprensión de la legislación, las normas de seguridad, los manuales de instrucciones y las guías técnicas.</p> <p><b>AC.5.1.4.2.-</b> Ofrecer pautas para la incorporación del aspecto del género, especialmente dirigidos a los sectores con un alto nivel de personal femenino, estableciendo en particular criterios de actuación frente a los riesgos profesionales en el embarazo y la lactancia.</p> <p><b>AC.5.1.4.3.-</b> Promover la mejor adaptación al puesto de trabajo de los trabajadores discapacitados físicos y psíquicos.</p> <p><b>AC.5.1.4.4.-</b> Procurar la mejor adaptación al puesto de trabajo de los trabajadores jóvenes (Programas de acogida).</p> <p><b>AC.5.1.4.5.-</b> Promover la mejor adaptación al puesto de trabajo de las personas de edad avanzada.</p> <p><b>AC.5.1.5.1.-</b> Apoyar económicamente -mediante subvenciones- que la innovación tecnológica en los sectores económicos incorpore criterios de PRL.</p> <p><b>AC.5.1.5.2.-</b> Promover la cultura preventiva de los profesionales del diseño, tanto en el campo industrial como en el de la edificación y obra civil, mediante formación en Seguridad y Salud Laborales.</p> <p><b>AC.5.1.6.1.-</b> Analizar la problemática de los accidentes que se producen en los desplazamientos por carretera, diferenciando los accidentes "en misión" y los accidentes "in itinere". Estudiar medidas preventivas, como puede ser el desarrollo de Planes de Movilidad.</p> <p><b>AC.5.1.6.2.-</b> Abordar la problemática de las empresas cuya actividad principal es el mantenimiento de carreteras.</p> <p><b>AC.5.1.7.1.-</b> Promover la implantación en las empresas vascas del Reglamento europeo sobre sustancias químicas REACH.</p> <p><b>AC.5.2.1.1.-</b> Realizar un estudio amplio, general y solvente sobre los beneficios de la PRL y los costes de la "no prevención" y difundir los resultados en "talleres" o eventos divulgativos entre empresarios.</p> <p><b>AC.5.2.2.1.-</b> Implantar un sistema vía Internet para recopilar buenas prácticas en materia de PRL y difundirlas entre empresarios, trabajadores y profesionales de la prevención, propiciando el intercambio de conocimientos y las sugerencias de mejora.</p> <p><b>AC.5.2.2.2.-</b> Analizar las experiencias realizadas y las buenas prácticas identificadas en materia de organización y métodos de trabajo para ofrecer recomendaciones y definir una metodología de trabajo sencilla, diseñada especialmente para PYMES, tutelando su difusión e implantación.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>LA.6 - INTEGRACIÓN DE LA PRL EN LA GESTIÓN</b></p>	<p><b>AC.6.1.1.-</b> Poner en marcha instrumentos que permitan recoger y analizar la percepción que tienen los empresarios y los trabajadores respecto a la integración de la PRL en la gestión de la empresa y la problemática que tienen para hacer efectiva esa integración.</p> <p><b>AC.6.2.1.-</b> Proporcionar a las empresas (PYMES) apoyo técnico, instrumentos y herramientas para simplificar y facilitar la integración de la PRL en la gestión.</p> <p><b>AC.6.3.1.-</b> Establecer los elementos clave para conseguir la integración de la PRL en la gestión y trabajar sobre ellos, consensuando con la Inspección de Trabajo criterios sobre o qué puede o no asumir una empresa con medios propios.</p> <p><b>AC.6.3.2.-</b> Estudiar medidas que favorezcan la gestión de la PRL con medios propios: contratación y formación de trabajadores designados, creación de SSPP propios y SSPP mancomunados.</p> <p><b>AC.6.4.1.-</b> Otorgar el Premio a las Buenas Prácticas de PRL y promover otras formas de reconocimiento a la buena gestión en la materia.</p> <p><b>AC.6.4.2.-</b> Conceder subvenciones para la implantación de sistemas de gestión de la PRL de eficacia demostrada mediante la certificación según OHSAS 18001 y/o algún medio de acreditación análogo.</p>



	<p><b>AC.6.5.1.-</b> Proyecto de colaboración entre los Institutos de Seguridad y Salud Laboral de las cuatro comunidades de la Cornisa Cantábrica para la realización de proyectos conjuntos de PRL dirigidos al sector pesquero.</p> <p><b>AC.6.6.1.-</b> Desarrollar y difundir herramientas para simplificar y facilitar las acciones de coordinación, aplicando criterios comunes y consensuados.</p> <p><b>AC.6.7.1.-</b> Lanzar una línea de investigación con INNOBASQUE (Agencia Vasca de la Innovación) dirigida a las posibilidades de innovación en la gestión de PRL.</p>
LA.7 - FORMACIÓN ESPECÍFICA	<p><b>AC.7.1.1.1.-</b> Definir los contenidos mínimos de los programas formativos que se aluden en las distintas normas de Seguridad y Salud Laborales, en los que se describe de forma imprecisa la formación como "adecuada o suficiente".</p> <p><b>AC.7.1.2.1.-</b> Puesta en marcha de un Aula virtual para ofrecer contenidos formativos, herramientas de gestión y asesoramiento de calidad a los empresarios, trabajadores y agentes de la PRL, contemplando específicamente la formación de los distintos colectivos.</p> <p><b>AC.7.1.2.2.-</b> Revisar la Formación del personal Delegado de Prevención: Continuar con la línea de trabajo emprendida en el Plan 2007-2010, elaborando Manuales y contenidos para su difusión vía web.</p> <p><b>AC.7.1.2.3.-</b> Impulsar la formación para mandos intermedios sobre como gestionar el cambio de comportamiento de los trabajadores en materia de PRL: Subvenciones para formación, elaboración de herramientas formativas, jornadas de difusión.</p> <p><b>AC.7.1.2.4.-</b> Incentivar la formación continua en todas las disciplinas preventivas de los técnicos y del personal sanitario de los SSPP, promoviendo la formación de los profesionales de la PRL.</p> <p><b>AC.7.1.2.5.-</b> Propiciar el reciclaje de los Delegados de Prevención, ofreciéndoles formación de modificaciones normativas, actualizaciones técnicas, buenas prácticas, etc. y refrescando conocimientos adquiridos, con la periodicidad adecuada.</p> <p><b>AC.7.1.3.1.-</b> Desarrollar planes de formación para el personal sanitario relacionado con la salud laboral (en atención primaria, especializada y hospitalaria), en especial sobre riesgos psicosociales.</p> <p><b>AC.7.1.3.2.-</b> Formación del personal sanitario en relación al reconocimiento y comunicación de la sospecha de enfermedad profesional.</p> <p><b>AC.7.1.4.1.-</b> Promover la implantación de Programas Master en PRL en las Universidades vascas (UPV, Deusto, Mondragón).</p> <p><b>AC.7.2.1.1.-</b> Desarrollar programas formativos para la ejecución de tareas con riesgos elevados, priorizando con criterios de accidentalidad, por ejemplo, carretilleros, operador/conductor de calderas, montadores de andamios, gruistas, maquinistas de obra, etc.</p> <p><b>AC.7.2.2.1.-</b> Promover la formación de responsables y mandos en el uso de desfibriladores y Rehabilitación Cardiopulmonar (RCP).</p> <p><b>AC.7.2.3.1.-</b> Formación de las empleadas y los empleados públicos en la prevención frente a determinados riesgos laborales.</p>
LA.8 - VIGILANCIA DE LA SALUD	<p><b>AC.8.1.1.-</b> Elaborar y difundir unos principios básicos sobre lo que, como mínimo, debe incluirse en los Convenios Colectivos en relación con la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores para el cumplimiento del art. 22 de la Ley de PRL.</p> <p><b>AC.8.1.2.-</b> Desarrollar actuaciones ante la especial sensibilidad o aptitud de los trabajadores, considerando el caso particular de la reincorporación tras una IT prolongada o motivada por una patología de cierta gravedad.</p> <p><b>AC.8.2.1.-</b> Diseño y desarrollo del Modelo de historia médico-laboral, que acompañe al trabajador a lo largo y después de su vida laboral.</p> <p><b>AC.8.2.2.-</b> Desarrollar la normativa que regule la historia médico-laboral, su uso, acceso, seguimiento e integración en la historia clínica del ciudadano.</p> <p><b>AC.8.2.3.-</b> Fomentar el trabajo conjunto de todos los actores implicados en la implantación de la historia clínica del ciudadano (SNS, Sanidad G.V., Osakidetza, Osalan, SSPP, Mutuas, INSS...).</p> <p><b>AC.8.3.1.-</b> Desarrollar la modificación del Decreto 306/99, actuaciones sanitarias de los SSPP en la CAPV, en función del nuevo Real Decreto por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los SSPP.</p> <p><b>AC.8.3.2.-</b> Establecer un procedimiento de actuación técnico-médico que regule la reclamación o denuncia de un trabajador cuando no esté conforme con el resultado (aptitud e inaptitud) del examen de salud practicado por el Servicio de Prevención.</p> <p><b>AC.8.4.1.-</b> Garantizar el rigor científico en la elaboración de protocolos y guías para la Vigilancia de la Salud, elaborando una guía metodológica con recomendaciones y aplicándola a los protocolos diseñados e implantados.</p> <p><b>AC.8.4.2.-</b> Estudiar las enfermedades profesionales, su frecuencia, sus causas y su prevención.</p> <p><b>AC.8.4.3.-</b> Establecer unos criterios formativos en la especialidad de Medicina del Trabajo, en base a la multidisciplinariedad de la PRL.</p> <p><b>AC.8.5.1.-</b> Elaborar y aplicar instrumentos metodológicos sencillos para realizar la vigilancia de la salud colectiva.</p> <p><b>AC.8.5.2.-</b> Contemplar dentro de la actividad preventiva de la Memoria anual los resultados de la Vigilancia de la Salud colectiva y diseñar posibles medidas o actuaciones de mejora en función de los resultados obtenidos.</p> <p><b>AC.8.6.1.-</b> Desarrollar normativamente el acceso al derecho de la vigilancia de la salud postocupacional.</p> <p><b>AC.8.6.2.-</b> Introducir en protocolos y guías de vigilancia de la salud un capítulo relativo a la vigilancia postocupacional.</p> <p><b>AC.8.6.3.-</b> Mejorar el programa de vigilancia postocupacional en el problema del amianto.</p> <p><b>AC.8.6.4.-</b> Desarrollar herramientas para evaluación retrospectiva a determinados riesgos y actuales problemas de salud.</p>
LA.9 - CALIDAD DE LAS ACTUACIONES EN MATERIA DE PRL	<p><b>AC.9.1.1.-</b> Elaborar, consensuar y difundir los criterios básicos de calidad de las actuaciones preventivas para las empresas y los SSPP, así como del sistema de medición: indicadores de calidad, procedimientos de seguimiento y evaluación, etc.</p> <p><b>AC.9.2.1.-</b> Desarrollar y difundir una herramienta de evaluación de la integración de la PRL en la gestión de la empresa, que sirva a la propia empresa para autoevaluarse y también a los SSPP para evaluar a las empresas.</p> <p><b>AC.9.3.1.-</b> Promover métodos de evaluación rigurosos y estandarizados de los riesgos higiénicos, ergonómicos y psicosociales, que permitan conocer de forma objetiva el nivel de riesgo en detrimento del abuso del "criterio técnico".</p> <p><b>AC.9.3.2.-</b> Desarrollar herramientas de identificación y tratamiento de los riesgos asociados a los equipos de trabajo y a las instalaciones de Seguridad Industrial.</p> <p><b>AC.9.3.3.-</b> Asegurar que las evaluaciones de riesgos tengan en cuenta los trabajadores especialmente sensibles o en situaciones de particular dificultad.</p> <p><b>AC.9.3.4.-</b> Incorporar en la Metodología de investigación de accidentes laborales en las empresas la valoración de los aspectos organizativos y de la integración de la PRL en la gestión como factores de influencia.</p> <p><b>AC.9.3.5.-</b> Establecer criterios para determinar en la Evaluación de riesgos la necesidad de la presencia de recursos preventivos y definir tipos de actuaciones, mínimos requeridos en diversos supuestos, cometido del recurso preventivo, etc.</p> <p><b>AC.9.4.1.-</b> Evaluar la calidad de la Vigilancia de la Salud en la CAPV sobre la base de indicadores.</p> <p><b>AC.9.4.2.-</b> Potenciar la Interdisciplinariedad de los SSPP, ofreciendo recomendaciones para fomentar la participación de las personas y recursos de las distintas disciplinas preventivas.</p>
LA.10 - GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO	<p><b>AC.10.1.1.-</b> Subvencionar la investigación dirigida a ámbitos de interés en materia de PRL.</p> <p><b>AC.10.1.2.-</b> Realizar proyectos de investigación y estudios, tanto internos como externos, de los que se puedan extraer conclusiones para establecer y planificar políticas de PRL en la CAPV.</p> <p><b>AC.10.1.3.-</b> Estudio del impacto de los sistemas organizativos del trabajo de las empresas en la PRL en el ámbito de la CAPV.</p> <p><b>AC.10.1.4.-</b> Proyecto de investigación y estudio ergonómico en los trabajos de pesca de bajura y de marinos portuarios.</p> <p><b>AC.10.1.5.-</b> Realización de un estudio de campo sobre el impacto de las condiciones de trabajo sanitario y/o de la educación, en la generación de "burnout" en el personal facultativo y/o en el profesorado de la CAPV.</p> <p><b>AC.10.1.6.-</b> Realización de un proyecto de investigación sobre la realidad y el impacto del cáncer de origen laboral en la CAPV.</p> <p><b>AC.10.1.7.-</b> Realización de estudios y proyectos de investigación ergonómica relacionados con los Trastornos Músculo Esqueléticos (TME).</p> <p><b>AC.10.1.8.-</b> Realización un proyecto de investigación sobre la realidad y el impacto de la neumoconiosis en la CAPV.</p>



LA.11 - SISTEMAS DE INFORMACIÓN	AC.11.1.1.- Analizar la estructura de información existente en la CAPV sobre SST, identificación de problemas y propuesta de soluciones.
	AC.11.1.2.- Diseñar y desarrollar el Sistema de Información en materia de SST, contemplando Modelo, estructura de la información, procesos, Fuentes de datos disponibles y necesarias, Integración de datos e interoperabilidad de sistemas, Utilidades y salidas del sistema, aspectos normativos, estructura, recursos y procedimientos de gestión.
	AC.11.1.3.- Difundir la información, aprovechando las posibilidades de la Administración electrónica y los diferentes canales de comunicación.
	AC.11.2.1.- Elaborar y realizar la III Encuesta de Salud Laboral y de Condiciones de Trabajo de la CAPV.
	AC.11.2.2.- Implantar el sistema de información de salud laboral basado en el Conjunto Mínimo de Datos de los SSPP.
	AC.11.2.3.- Incluir en el Sistema de Información herramientas basadas en la vigilancia de la exposición a condiciones de trabajo de riesgo.
	AC.11.2.4.- Integrar en el Sistema la información procedente de las campañas de Inspección y control realizadas por los distintos Órganos de las Administraciones públicas.
	AC.11.2.5.- Realizar estudios periódicos para conocer las opiniones que la población de la CAPV tiene sobre la SST (Euskobarometro).
	AC.11.2.6.- Particularizar para la CAPV los datos obtenidos en la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE) dirigida a los responsables de empresa y recabar esos datos en sucesivas encuestas.
	AC.11.3.1.- Mejorar la calidad del sistema de notificación de accidentes de trabajo en la CAPV al sistema IGATT e incorporar procesos de automatización para la producción y divulgación de la información sobre accidentes de trabajo.
	AC.11.3.2.- Mejora del sistema de notificación de las enfermedades profesionales mediante el acceso y uso de la totalidad de los datos de los partes de EP.
	AC.11.3.3.- Desplegar y consolidar el sistema de comunicación de enfermedades de posible origen laboral por parte de los servicios sanitarios y de los SSPP de la CAPV (sistema de Sospecha de Enfermedad Profesional).
	AC.11.4.1.- Desarrollar la batería de Indicadores de SST de la CAPV, con criterios de validez y comparabilidad y establecer el sistema de gestión de los mismos.
AC.11.4.2.- Impulsar la creación del subsistema de vigilancia de enfermedades laborales dentro del sistema de vigilancia de salud pública de la CAPV en el marco de la futura Ley de Salud Pública de Euskadi y su inclusión en la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica.	
AC.11.5.1.- Evaluar en base a los indicadores desplegados los planes de acción desarrollados en la CAPV en materia de SST.	
DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE LAS	AC.12.1.1.- Establecer procedimientos de comunicación y de gestión documental e implantar sistemas para garantizar la difusión de la información y el acceso a los documentos necesarios para realizar el trabajo (archivos, bibliotecas, digitalización de documentos, ...)
	AC.12.2.1.- Integrar las consultas externas e implantar un sistema para su respuesta: Primer nivel, en Zuzenean y Segundo nivel, en un punto único y propio de consulta multicanal.
	AC.12.3.1.- Identificar las necesidades formativas, gestionar la recepción de la formación y conservar los datos sobre la formación recibida.
	AC.12.3.2.- Participar en comisiones y foros sobre preparación de normativa legal o técnica.
	AC.12.4.1.- Adecuar la estructura de los Órganos del Gobierno implicados en el desarrollo de la Estrategia, especialmente la estructura de OSALAN.



## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA



## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA

La Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo va a desarrollarse a lo largo de cuatro años, durante los cuales deben ir alcanzándose las metas que conduzcan al cumplimiento de los objetivos fijados.

Para ello, la Estrategia debe desplegarse en Planes de Gestión anuales, en los que se irán ubicando las acciones según las prioridades establecidas por el Gobierno Vasco y los agentes sociales y con criterios de oportunidad, para aprovechar las sinergias y potenciar las actuaciones. El avance de la Estrategia a lo largo de este período debe ser controlado, vigilando las disfunciones o anomalías que se produzcan, a fin de reconducir las acciones para obtener los resultados deseados.

Una Estrategia de esta naturaleza no puede ser estática, y menos aún en un mundo sujeto a cambios vertiginosos. La realidad social, los datos ofrecidos por los indicadores y la valoración del impacto de las actuaciones desarrolladas serán los inputs para la revisión de la Estrategia y su posible modificación.

Por otro lado, es obligación de la Administración pública rendir cuentas ante la ciudadanía sobre sus logros y respecto a la forma como rentabiliza los recursos que se le encomiendan. Para poder hacer esto resulta imprescindible evaluar los Planes y Programas que la Administración ejecuta y determinar hasta qué punto las medidas implementadas influyen en los resultados obtenidos y en qué medida estos se adecuan a los objetivos propuestos.

La evaluación, además, suministra retroalimentación a los responsables y al personal que despliega el Plan o el Programa, proporcionando información sobre lo que están haciendo, cómo están respondiendo los destinatarios y qué variables externas están incidiendo en el devenir de las actuaciones. Los responsables del Plan o Programa pueden aprovechar también la evaluación como herramienta de comunicación interna para resaltar al personal las metas del mismo. Y finalmente, la evaluación genera conocimiento para entender mejor el impacto social de las intervenciones y aplicarlo en el diseño de futuras políticas o Planes de acción.

Hablamos, pues, de dos conceptos distintos, aunque complementarios:

- el Seguimiento del avance de la Estrategia según las condiciones de diseño, y
- la Evaluación del impacto de la Estrategia en el logro de los objetivos.

Es necesario, por tanto, definir los sistemas para realizar ambas operaciones de control, diseñando la estructura organizativa, la operativa de trabajo y metodología precisas para ello.



## **8.1 SISTEMA DE SEGUIMIENTO DE LA ESTRATEGIA VASCA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2011-2014**

El objeto de este sistema es verificar que la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo avanza según la planificación prevista, comprobando el progreso de las distintas acciones que la integran, el cumplimiento de los plazos y la consecución de los hitos y metas parciales. Además, debe contemplar los mecanismos para reaccionar con rapidez ante las disfunciones detectadas.

### **8.1.1 Estructura organizativa para el Seguimiento de la Estrategia**

Consistirá en dos grupos de trabajo:

- Un Grupo de Seguimiento liderado por la Subdirección de Planificación de OSALAN y constituido por un representante de cada Departamento y Organismo Autónomo del Gobierno Vasco implicado en el desarrollo de la Estrategia, junto con la Secretaría Técnica del Plan.
- Un Comité Directivo, formado por la Dirección de OSALAN y la Secretaría Técnica.

### **8.1.2 Operativa de Seguimiento**

El Grupo de Seguimiento se reunirá con periodicidad semestral, por convocatoria de OSALAN, para revisar las actuaciones realizadas, valorar los indicadores, comentar los posibles problemas y proponer modificaciones en el planteamiento de las acciones. El Grupo examinará de manera especial aquellas iniciativas que requieren la cooperación entre diferentes Departamentos y Organismos, para garantizar que la colaboración se materializa en los términos previstos.

De cada reunión la Secretaría Técnica levantará acta, que se trasladará al Comité de Dirección, para que este órgano tome las decisiones oportunas en relación con las propuestas, las cuales se someterán a la aprobación del Consejo General de OSALAN y de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales.

Las modificaciones que se introduzcan en la Estrategia serán documentadas por la Secretaría Técnica y difundidas entre los agentes implicados de la forma más idónea según su naturaleza.

### **8.1.3 Metodología**

El Grupo de Seguimiento utilizará como instrumento para sus reuniones los Informes de Seguimiento de la Estrategia que elaborará la Secretaría Técnica del Plan, a partir de los datos proporcionados por los respectivos responsables de las acciones.





Dichos Informes incluirán la medición de la batería de indicadores diseñados para el seguimiento de las acciones, los cuales se recogen en las correspondientes fichas descriptivas de las mismas (Anexo 1).

Los Informes de Seguimiento contendrán información suficiente para la revisión del avance de la Estrategia y la valoración de las actuaciones realizadas, mediante el reporte de las acciones desarrolladas, la medición de los indicadores definidos, los pasos previstos a corto y medio plazo y la percepción sobre el resultado obtenido en relación con las previsiones.

## **8.2 SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA VASCA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2011-2014**

El avance de la Estrategia de acuerdo con la planificación no asegura el éxito de las actuaciones ni la consecución de los objetivos. Es cierto que si el Plan está bien formulado, partiendo de hipótesis acertadas, y las acciones se ejecutan según fueron planificadas, con la suficiente calidad, intensidad y fidelidad al Plan, los resultados deberían ser los esperados. Pero esto no se debe dar por hecho y hay que contrastarlo.

Este contraste se realiza mediante una Evaluación del Plan, que ponga en relación las medidas implementadas con los resultados y con los objetivos, evidenciando el grado en que las distintas actuaciones han influido en la configuración de los escenarios deseados (Visión).

### **8.2.1 Estructura organizativa para la Evaluación de la Estrategia**

Se constituirá un Equipo Evaluador responsable del trabajo, liderado por la Secretaría Técnica del Plan y con la participación de expertos conocedores de las técnicas de Evaluación de Programas y de responsables de las distintas líneas de la Estrategia.

### **8.2.2 Operativa de trabajo**

La primera Evaluación de la Estrategia se realizará en el ecuador del desarrollo de la misma, para conseguir indicadores tempranos de efectividad y saber cuanto antes qué está funcionando y dónde hay anomalías.

Esta primera Evaluación, además, servirá de base para la segunda y definitiva, que se llevará a cabo una vez finalizado el período de vigencia de la Estrategia para hacer balance de la misma, cifrar su impacto en los distintos ámbitos de actuación y generar el conocimiento para formular nuevas políticas en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo con estas previsiones, el equipo evaluador se formará con la antelación suficiente para diseñar su sistema de trabajo y prever sus necesidades en materia de logística.



### 8.2.3 Metodología

La Evaluación de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014 se realizará aplicando la Teoría del Programa, consistente en estudiar en detalle la lógica que hay detrás de las acciones de la Estrategia y las hipótesis causales que encierra, para después tratar de establecer su vinculación con los resultados obtenidos.

Se trata de indagar el grado en el que las diversas medidas implementadas en el marco de la Estrategia han contribuido a alcanzar los objetivos propuestos y los escenarios deseados en materia de Seguridad y salud laborales en la CAPV, midiendo este impacto a través de los propios indicadores de las acciones, así como de la percepción de los agentes afectados en distinta medida por la ejecución de la Estrategia.

El estudio de los Indicadores se realizará a partir de los Informes de Seguimiento elaborados por la Secretaría Técnica de la Estrategia en el curso de las operaciones de seguimiento de la misma. La percepción de los agentes se analizará mediante técnicas cualitativas (entrevistas en profundidad, grupos de discusión,...) y técnicas cuantitativas (Encuestas a la sociedad).

#### Hitos del desarrollo metodológico:

1. Delimitación del alcance de la Evaluación: Puede ser recomendable en un primer momento evaluar sólo algunas de las líneas de actuación o de las acciones implantadas, bien por motivos de calendario, por cuestiones de relevancia o de urgencia en lograr resultados, por el contexto social, normativo etc., sin perjuicio de considerar todo el conjunto del Plan a la hora de formular conclusiones y recomendaciones.
2. Selección de los criterios de Evaluación, que pueden estar relacionados con el logro del objetivo, la eficiencia para alcanzar ese logro, la adecuación del objetivo al problema que se pretendía resolver, la equidad en la distribución de beneficios y costos, la satisfacción de los beneficiarios, etc.
3. Elaboración de los instrumentos de recogida de información (matriz de preguntas, indicadores y fuentes), de acuerdo con los criterios de Evaluación definidos (Pertinencia, Relevancia, Coherencia, Complementariedad, Eficacia, Eficiencia, Gobernanza, Transparencia,..)
4. Realización del proceso evaluador, a través de cinco pasos:
  - Revisión de documentación
    - Revisión bibliográfica y documental
    - Revisión de los Informes de Seguimiento de la Estrategia
    - Seguimiento en los medios de comunicación





- Benchmarking de Planes y Estrategias de Europa, España y CCAA.
- Recogida de información
  - Entrevistas a los responsables y gestores de la Estrategia.
  - Entrevista estructurada a los agentes implicados (agentes sociales, profesionales de la Prevención de Riesgos Laborales, etc.)
  - Búsqueda de información de variables clave relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo.
  - Análisis de la complementariedad de las políticas.
  - Grupos de discusión sobre iniciativas.
- Análisis de la información recogida y valoración de los efectos de las acciones en los objetivos y metas.
- Elaboración de un Informe con las conclusiones de la Evaluación y recomendaciones.
- Presentación del Informe a la Dirección de OSALAN, para su elevación al Consejo General de OSALAN y a la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales.



## 9. MEMORIA ECONÓMICA



## 9. MEMORIA ECONÓMICA

La Memoria Económica muestra la cuantificación económica prevista para el desarrollo de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo a lo largo de su período de vigencia.

Dados los ciclos ordinarios de los presupuestos y la naturaleza de la propia Estrategia como previsión a futuro, la presente Memoria es un adelanto de la voluntad de compromiso de recursos económicos para la ejecución de la misma.

### 9.1 CRITERIOS DE VALORACIÓN

La Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo establece acciones concretas sobre 12 líneas de actuación identificadas. Su cuantificación económica comprende la estimación de aquellos esfuerzos directos asignables a cada ámbito de actuación.

No se establecen las actividades básicas para el funcionamiento y mantenimiento de OSALAN y de la Dirección de Trabajo y Seguridad Social, al ser los dos principales agentes en materia de Seguridad y Salud Laborales en la CAPV. En este sentido, no se consignan los importes de los gastos de mantenimiento y funcionamiento ni los gastos de personal de los funcionarios de OSALAN y de la Dirección de Trabajo y Seguridad Social, por considerarse de carácter estructural.

### 9.2. VALORACIÓN ECONÓMICA DE LA ESTRATEGIA 2011 – 2014

La siguiente tabla muestra el importe estimado de las acciones contempladas en la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014, desglosado por cada una de los ámbitos de actuación.



### 9.2.1. Presupuesto Estrategia 2011 – 2014 (en euros)

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	2011	2012	2013	2014	TOTAL
1.- Concienciación y Sensibilización	1.300.000.-	1.350.000.-	1.425.000.-	1.500.000.-	5.575.000.-
2.- Participación y colaboración entre los agentes implicados en la Seguridad y Salud en el Trabajo	200.000.-	250.000.-	250.000.-	250.000.-	950.000.-
3.- Compromiso y Cooperación Institucional	100.000.-	200.000.-	300.000.-	350.000.-	950.000.-
4.- Inspección, Control y Asesoramiento	200.000.-	200.000.-	200.000.-	200.000.-	800.000.-
5.- PRL como mejora de las empresas y de las condiciones de trabajo	1.025.000.-	1.050.000.-	1.125.000	1.150.000	4.350.000.-
6.- Integración de la PRL en la gestión	800.000.-	900.000.-	900.000.-	1.000.000	3.600.000.-
7.- Formación específica	500.000.-	600.000.-	600.000.-	700.000.-	2.400.000.-
8.- Vigilancia de la salud	250.000.-	300.000.-	300.000.-	350.000.-	1.200.000.-
9.- Calidad de las actuaciones en materia de PRL	200.000.-	200.000.-	250.000.-	250.000.-	900.000.-
10.- Generación del conocimiento	475.000.-	500.000.-	500.000.-	525.000.-	2.000.000.-
11.- Sistemas de Información	900.000.-	800.000.-	700.000.-	600.000.-	3.000.000.-
12.- Desarrollo personal y profesional de las personas	200.000.-	200.000.-	200.000.-	200.000.-	800.000.-
<b>TOTALES</b>	<b>6.150.000.-</b>	<b>6.550.000.-</b>	<b>6.750.000.-</b>	<b>7.075.000</b>	<b>26.525.000.-</b>



## 9.2.2 Información Presupuestaria 2011 (en euros)

En lo relativo a las asignaciones económicas de los diferentes ámbitos de actuación correspondientes al ejercicio económico 2011, éstas vienen dadas de acuerdo con las siguientes partidas presupuestarias:

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	2011	Partidas Presupuestarias	
<b>1.- Concienciación y Sensibilización</b>	1.300.000.-	236.01 Comunicación Institucional	430.400.-
		238.81 Expl. Aplicaciones Inf.	60.000.-
		238.82 Reuniones Conferencias	24.000.-
		454.99 Subv. Promoción Formac.	270.000.-
		454.99 Convenio Universidad master	20.920.-
<b>2.- Participación y colaboración entre los agentes implicados en la Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	200.000.-	454.99 Convenios mesa dialogo social	200.000.-
<b>3.- Compromiso y Cooperación Institucional</b>	100.000.-	422.01 Proyectos de Investigación	60.000.-
		454.01 Subvención Fundación Sua	30.000.-
<b>4.- Inspección, Control y Asesoramiento</b>	200.000.-	238.31 Gastos locomoción	183.000.-
<b>5.- PRL como mejora de las empresas y de las condiciones de trabajo</b>	1.025.000.-	454.99 Subvención Nekapr + Itxaspr	300.000.-
		714.00 Subvenc. Renovación Maquina	726.762.-
<b>6.- Integración de la PRL en la gestión</b>	800.000.-	452.00 Implantación sistemas gestión	792.000.-
<b>7.- Formación específica</b>	500.000.-	238.82 Reuniones confe. y cursos	145.000.-
		238.82 Reuniones confe. y cursos	355.000.-
<b>8.- Vigilancia de la salud</b>	250.000.-	231.00 Proyectos Invest. Salud Lab.	100.000.-
		231.00 Proyectos Invest. Ergonom.	141.600.-
<b>9.- Calidad de las actuaciones en materia de PRL</b>	200.000.-	231.00 Estudios riesgos específicos	175.400.-
		238.99 Otros Servicios	74.000.-
<b>10.- Generación del conocimiento</b>	475.000.-	231.00 Estudios en PRL	210.000.-
		452.00 Proyectos Invest. PRL	265.000.-
<b>11.- Sistemas de Información</b>	900.000.-	238.61 Explotac. Aplic. Informáticas	255.000.-
		238.99 Encuesta condiciones trab.	100.000.-
		625.01 Inversiones Equipos procesos	150.000.-
		632.01 Inversiones Aplicaciones Inf.	400.000.-
<b>12.- Desarrollo personal y profesional de las personas</b>	200.000.-	162.01 Formación y perfec. Person	36.000.-
		232.01 Servicios prof. Independ	120.000.-
		624.01 Inversiones Mobiliario	60.000.-
<b>TOTALES</b>	6.150.000.-		6.184.082.-





### 9.2.3 Variaciones porcentuales de la Estrategia (en euros)

En lo que respecta a los recursos presupuestarios para los años 2012, 2013 y 2014, las cantidades expuestas arrojan unos incrementos porcentuales con respecto al presupuesto actual de OSALAN del 2,02%; 1,01% y 1,64% respectivamente.

Dichos incrementos se cifran para cada año en 400.000.- euros para 2012, 200.000.- euros para 2013 y 325.000.- euros para 2014.

Tales cifras pueden considerarse plenamente asumibles, teniendo en cuenta que los porcentajes reductores de los presupuestos se establecerán para gastos de funcionamiento corrientes no tenidos en cuenta a la hora de realizar la memoria.

Al respecto señalar la previsión de traslado de los Centros Territoriales de Araba y Gipuzkoa, lo que puede suponer una importante reducción en dicho tipo de gastos.

## 9.3 REVISIÓN POR ÁMBITO DE ACTUACIÓN

A continuación se detalla la información económica relativa al desarrollo de cada una de las líneas de actuación identificadas en la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014.

### 9.3.1 Concienciación y Sensibilización

Las actuaciones más relevantes en este ámbito provienen de campañas divulgativas a través de los medios de comunicación, elaboración de soportes informativos, organización de jornadas, establecimientos de convenios de colaboración y subvenciones.

Dichas acciones van dirigidas a la sociedad en general, si bien se desarrollarán simultáneamente actuaciones dirigidas a empresarios, mandos intermedios, recursos preventivos y trabajadores.

Así mismo se potenciarán las actuaciones de información y sensibilización, mediante un aula móvil que acerque la Seguridad y Salud Laborales al ámbito de la empresa.

### 9.3.2 Participación y colaboración entre los agentes implicados en la Seguridad y Salud en el Trabajo

La potenciación de una red telemática de información y comunicación en materia preventiva, el desarrollo de actuaciones de participación conjunta entre los agentes sociales y la Administración o la inclusión de la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la negociación colectiva a través de una evaluación de la situación previa, son acciones que se van a desarrollar en este ámbito de actuación.



Su cuantificación económica vendrá como consecuencia de acuerdos y convenios de colaboración, bien a través del Consejo de Relaciones Laborales como de los diferentes agentes sociales implicados.

### **9.3.3 Compromiso y cooperación institucional**

A través de esta línea de actuación, se promoverá la actividad preventiva de la Administración pública vasca, integrando la prevención de riesgos laborales en su gestión, mediante la implicación de los diferentes Departamentos, Organismos y Entes públicos.

Así mismo, se desarrollarán acciones de compromiso con Ayuntamientos y Entidades locales y forales, así como la inclusión de aspectos de prevención en las diferentes normas reguladoras de los procedimientos.

Su valoración vendrá dada a través de convenios de colaboración con el Departamento de Sanidad, proyectos de investigación promovidos por Ayuntamientos, así como la realización de cursos y convenios en dicho ámbito.

### **9.3.4 Inspección, control y asesoramiento**

El desarrollo de campañas de inspección y control selectivas enfocadas a determinados riesgos, tipos de empresa y sectores especialmente sensibles, el control de las actuaciones de las empresas en los diferentes ámbitos de la prevención, así como el control de la maquinaria y equipos de trabajo son parte de las acciones a realizar dentro del presente ámbito.

También se pretende garantizar la actuación de las entidades profesionales de prevención de riesgos laborales, ajustándola a la legislación y a los criterios de calidad establecidos.

Por ello se plantean actuaciones de control y convenios de colaboración con los diferentes agentes de la prevención. Su valoración económica, salvo en el caso de las campañas especiales, vendrá como gastos de tipo estructural.

### **9.3.5 La Prevención de Riesgos Laborales como mejora de las empresas y de las condiciones de trabajo**

Las actuaciones más relevantes a realizar promoverán la renovación de equipos de trabajo, potenciando la sustitución de éstos a través de vías subvencionables, el fomento de actuaciones que permitan la mejora de las condiciones de trabajo en sectores como el primario, a través de proyectos de investigación en colaboración con agentes y el Departamento correspondiente, así como la promoción de la implantación de metodologías de trabajo que favorezcan la productividad y competitividad de las empresas.

### **9.3.6 Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión**





Las acciones desarrolladas en este ámbito pretenden fomentar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión de las empresas, potenciando la actividad preventiva -bien con medios propios o ajenos- a través de vías subvencionables. Así mismo se desarrollaran y difundirán herramientas para simplificar y facilitar las acciones de coordinación en las actividades empresariales.

### **9.3.7 Formación específica**

Las actuaciones más relevantes se dan a través de la concreción de los contenidos de la formación exigida por la legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, la promoción de la formación de los diferentes actores de la Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas, potenciando la capacitación de los delegados de prevención, empresarios y mandos intermedios, con especial incidencia en los profesionales del sector de la construcción, así como del sector sanitario.

Su cuantificación económica viene dada mediante la organización de cursos, eventos y acciones subvencionables.

### **9.3.8 Vigilancia de la salud**

En el ámbito de la salud laboral las acciones se desarrollarán con los objetivos de que la vigilancia de la salud de los trabajadores esté siempre dirigida a los riesgos laborales, para lo cual se abordarán el desarrollo de aspectos normativos derivados de la legislación, el establecimiento de unos criterios de calidad, así como el desarrollo de la integración de la salud colectiva en la actividad preventiva de la empresa y la vigilancia de la salud postocupacional.

Para ello se establecen consignaciones presupuestarias destinadas al desarrollo de protocolos de actuación, proyectos de investigación y estudios en esta materia.

### **9.3.9 Calidad de las actuaciones de Prevención de Riesgos Laborales**

Las principales acciones de éste ámbito se realizarán estableciendo niveles de calidad en las actuaciones de los servicios de prevención y de las empresas, generando y difundiendo herramientas de ayuda que permitan la disminución de las exposiciones a riesgos a través de una mejor identificación y tratamiento de los mismos.

Por ello se presupuestan la elaboración y difusión de instrumentos metodológicos tales como guías técnicas, protocolos, etc.

### **9.3.10 Generación de conocimiento**

Se plantea la promoción de proyectos de investigación y la realización de estudios que sirvan para el conocimiento de los riesgos, las condiciones de trabajo de determinados colectivos, las enfermedades profesionales, etc.



En esta línea se presupuestan acciones subvencionables, realización de proyectos de investigación y estudios tanto en el ámbito de la seguridad como de la salud.

### **9.3.11 Sistemas de información**

Las actuaciones en el ámbito de los sistemas de información van dirigidas al desarrollo de un sistema de información sobre seguridad y salud en el trabajo basado en la integración de las fuentes de datos y la interoperabilidad de los sistemas, con el objetivo del desarrollo de un sistema único de información en materia de Prevención de riesgos laborales.

### **9.3.12 Desarrollo personal y profesional de las personas**

Por último, en el ámbito del desarrollo personal y profesional de las personas, se presupuestan acciones encaminadas a facilitar las labores del personal a través de cursos de formación interna y de un adecuado dimensionamiento de los recursos humanos, con el fin de adecuar las estructuras a las necesidades derivadas del desarrollo de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011 - 2014.



**ANEXO 1:**  
**Fichas descriptivas de las Líneas de Actuación estratégicas  
y de las Acciones**



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 1</b>	<b>CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>		
<b>VISIÓN</b>					
Todos los escenarios.					
<b>MISIÓN</b>					
<b>M.1.-</b> Impulsar la excelencia de las empresas y organizaciones a través de la promoción de la cultura preventiva y de la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión.					
<b>OBJETIVOS GENERALES</b>					
<b>O.1.-</b> Generar y fortalecer la CULTURA PREVENTIVA de la Sociedad vasca, mediante acciones diseñadas específicamente para cada SEGMENTO de POBLACIÓN, con MENSAJES adecuados a los diferentes colectivos y a través de los CANALES de mayor impacto, distinguiendo destinatarios directos (integrantes de las empresas y profesionales del sector) e indirectos (otros colectivos de la sociedad).					
<p><b>O.1.1.-</b> ACCIONES DIVULGATIVAS</p> <p><b>O.1.2.-</b> ACCIONES FORMATIVAS</p>					
<b>ACCIONES</b>					
<b>O.1.1.</b>					
AC.1.1.1.1.	AC.1.1.2.1.	AC.1.1.3.1.	AC.1.1.4.1.	AC.1.1.5.1.	
AC.1.1.1.2.	AC.1.1.2.2.	AC.1.1.3.2.	AC.1.1.4.2.		
	AC.1.1.2.3.	AC.1.1.3.3.	AC.1.1.4.3.		
		AC.1.1.3.4.	AC.1.1.4.4.		
			AC.1.1.4.5.		
			AC.1.1.4.6.		
<b>O.1.2.</b>					
AC.1.2.1.1.	AC.1.2.2.1.	AC.1.2.3.1.	AC.1.2.4.1.	AC.1.2.5.1.	
		AC.1.2.3.2.	AC.1.2.4.2.		



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 1	CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
<b>META</b>		<b>O.1.1.1</b>	<b>Informar a la sociedad de lo que es la Prevención de Riesgos Laborales, mediante campañas divulgativas en los medios de comunicación.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.1.1.1.1</b>	Diseñar una estrategia divulgativa mantenida, planificada y liderada por OSALAN en representación de la Administración, que visualice un apoyo contundente y sostenido a la Prevención de Riesgos Laborales por parte del Gobierno vasco y su compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Transmitir a los distintos colectivos que conforman la sociedad vasca, con coherencia y constancia, los mensajes relativos a la Seguridad y Salud en el Trabajo que evidencien la importancia que el Gobierno Vasco concede a esta cuestión como un valor clave de una sociedad avanzada, buscando la concienciación y sensibilización de la ciudadanía, su implicación y, como consecuencia, el cambio de comportamientos.				
<b>Alcance</b>				
Todos los segmentos de la Sociedad, a través de los canales más adecuados en cada caso.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir un grupo de trabajo para el diseño y desarrollo de la estrategia de comunicación.			Enero - Febrero 2011	
Diseñar la estrategia: - Definir el contexto global de la campaña: relato, estilo, etc. - Identificar los distintos segmentos de la población destinataria. - Concretar los mensajes a transmitir a cada colectivo identificado. - Determinar los canales de comunicación a emplear y los soportes necesarios en cada caso.			Marzo – Mayo 2011	
Redactar una propuesta de estrategia de comunicación para su aprobación por los Responsables.			Mayo 2011	
Diseñar el Plan de acción para el desarrollo de la campaña, estableciendo las acciones, calendario, recursos, estructura de gestión y mecanismos de seguimiento y evaluación.			Abril – Junio 2011	
Someter el Plan de acción a la aprobación de los Responsables.			Junio 2011	
Ejecutar el Plan de acción según las condiciones previstas.			Según calendario del Plan	
Valorar el impacto de la campaña y, en función de los resultados, proponer las condiciones de desarrollo de sucesivas campañas.			Diciembre 2012	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección de Planificación de OSALAN; Dirección del Gabinete de la Consejera de Empleo y AASS; Dirección del Gabinete del Consejero de Sanidad y Consumo.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Estrategia de comunicación definida	Documento propuesta	Mayo 2011	Propuesta aprobada	
Plan de acción para desarrollo de la estrategia de comunicación	Documento propuesta	Junio 2011	Plan aprobado	
Seguimiento y valoración del Plan: - Colectivos abordados - Cumplimiento de calendario - Impacto	Indicadores y mecanismos contemplados en el Plan de acción	Según calendario del Plan	100% planificación ejecutado	
<b>Acciones relacionadas</b>				
Todas las acciones divulgativas previstas en el marco de la Estrategia (O.1).				
<b>AC.3.1.1.1.-</b> Incluir la Prevención de Riesgos Laborales como factor de compromiso, control y seguimiento en las "agendas" de las más altas Instituciones de la Administración Institucional Vasca, evidenciando la importancia que se otorga a la Seguridad y Salud Laborales con su presencia en los eventos donde se trate el tema.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral. Valoración a finales de 2012 para posible redefinición de la acción (nuevos mensajes, nuevos canales, colectivos destinatarios, etc.).				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 1</b>	<b>CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.1.1.1</b>	<b>Informar a la sociedad de lo que es la Prevención de Riesgos Laborales, mediante campañas divulgativas en los medios de comunicación.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.1.1.1.2</b>	Aportar a los medios de comunicación de forma sistemática contenidos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Propiciar que no sólo se hable de Prevención de Riesgos Laborales con motivo de accidentes o de muertes por amianto, sino que se den a conocer otras inquietudes, intereses y situaciones relativas a la salud laboral, para incrementar la cultura preventiva de la Sociedad.				
<b>Alcance</b>				
Todos los segmentos de la Sociedad, a través de los medios de comunicación escritos, audiovisuales y digitales.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Identificar los Medios a emplear como soporte y las posibilidades que ofrecen: - Medios escritos (periódicos, revistas especializadas y sectoriales, ...): publicación periódica de un artículo sobre SSL en los diarios en papel y digitales - Medios audiovisuales: programas de TV o de Radio específico sobre PRL y/o contenidos en programas sectoriales (Sustraiak) o generales (sobre bricolaje)			Enero - Marzo 2011	
Contactar con los responsables de los Medios y celebrar reuniones para analizar la posible colaboración: Firmar acuerdos o convenios.			Marzo - Junio 2011	
Diseñar uno o varios equipos de trabajo que se ocupen de elaborar los contenidos y facilitarlos a los medios, haciendo el seguimiento de su publicación.			Junio 2011	
Publicación de contenidos y balance de impacto.			Septiembre 2011 - 2014	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección de Planificación de OSALAN; Dirección del Gabinete de la Consejera de Empleo y AASS; Dirección del Gabinete del Consejero de Sanidad y Consumo. Responsables de Medios de comunicación escritos, audiovisuales y digitales.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Convenios firmados con medios: o escritos o audiovisuales o digitales		Nº Convenios	6 meses	Medios escritos, audiovisuales y digitales
Contenidos publicados o escritos o audiovisuales o digitales		Nº Contenidos	12 meses (semestral)	Un contenido / mes
Impacto o escritos o audiovisuales o digitales		Encuesta Euskobarometro Encuesta Euskobarometro Nº visitas al contenido	2014 Semestral	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.1.1.1.1.-</b> Diseñar una estrategia divulgativa mantenida, planificada y liderada por OSALAN en representación de la Administración, que visualice un apoyo contundente y sostenido a la Prevención de Riesgos Laborales por parte del Gobierno Vasco y su compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo. <b>AC.1.1.3.1.-</b> Organizar jornadas informativas destinadas al personal de los medios de comunicación social.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral. Valoración a finales de 2012 para posible redefinición de la acción.				

<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 1</b>	<b>CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
---------------------------	--	--------------	---	--



<b>META</b>	<b>O.1.1.2</b>	<b>Fomentar la participación de la Sociedad en las iniciativas de la Administración en materia de Seguridad y Salud Laborales.</b>	
<b>ACCIÓN</b>		<b>Responsable</b>	
<b>AC.1.1.2.1</b>	Organizar encuentros anuales dedicados a diferentes temas que resulten prioritarios para el desarrollo de la Estrategia, haciendo confluir a los colectivos ciudadanos interesados con los expertos en Prevención de Riesgos Laborales y con la Administración.	OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>			
Propiciar la participación activa de la Sociedad en las decisiones, proyectos e iniciativas que se promuevan desde la Administración en materia de Seguridad y Salud laborales, facilitándole información acerca de ellas y ofreciéndole la posibilidad de opinar.			
<b>Alcance</b>			
Principalmente, colectivos sociales con intereses en Prevención de riesgos laborales, aunque abierto a toda la Sociedad.			
<b>Principales tareas a desarrollar</b>		<b>Calendario</b>	
Diseñar el formato del encuentro: objetivos concretos, participantes, dinámica de funcionamiento, infraestructura, soporte informático, encuesta de valoración.		4 meses	
Contactar con los posibles participantes y celebrar una reunión para plantearles el proyecto y concretar el encuentro.		1 mes	
Organizar el 1er. encuentro: dar publicidad y contactar con los colectivos interesados en función del tema.		4 meses	
Celebrar el encuentro.		1 mes	
Analizar la encuesta de satisfacción para hacer balance del éxito de la iniciativa.		1 mes	
Organizar 1 encuentro al año, dedicados a diferentes temas que resulten prioritarios para la Estrategia, de manera que a cada uno acudan los colectivos o personas con interés.		2012 - 2014	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>			
Subdirección de Planificación de OSALAN. Expertos de los Servicios de Prevención, Mutuas, Representantes de la Administración, a seleccionar en razón del tema.			
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Nº Encuentros celebrados		Final de año	1 encuentro/año
Nº Asistentes		Final de año	
Valoración de los Asistentes	Encuesta de satisfacción	Después de cada encuentro	
<b>Acciones relacionadas</b>			
<b>AC.1.1.1.1.-</b> Diseñar una estrategia divulgativa mantenida, planificada y liderada por OSALAN en representación de la Administración, que visualice un apoyo contundente y sostenido a la Prevención de Riesgos Laborales por parte del Gobierno Vasco y su compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo.			
<b>AC.1.1.2.3.-</b> Crear un "voluntariado social" integrado por expertos en PRL para participar en las iniciativas divulgativas que promueva la Administración en materia de SSL.			
<b>Seguimiento</b>			
Semestral. Valoración del impacto del primer foro celebrado en 2011 para posible redefinición de la acción.			



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 1</b>	<b>CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.1.1.2</b>	<b>Fomentar la participación de la Sociedad en las iniciativas de la Administración en materia de Seguridad y Salud Laborales</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.1.1.2.2</b>	Explorar nuevas vías de comunicación y participación ciudadana, aprovechando las posibilidades que ofrecen Internet y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs).		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Propiciar la participación activa de la Sociedad en las decisiones, proyectos e iniciativas que se promuevan desde la Administración en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, utilizando Internet y los canales que ofrecen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.				
<b>Alcance</b>				
Principalmente, colectivos con acceso a Internet y formación en el uso de las TICs: profesionales, gente joven, etc., aunque abierto a toda la Sociedad.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Identificación de posibles canales de participación ciudadana, análisis de posibilidades, ventajas y limitaciones y selección de vías a desarrollar: - web 2.0, Redes sociales, etc. - Alertas puntuales vía e-mail, SMS, .. - Portal Irekia del GV			Enero – Junio 2011	
Creación de equipos de trabajo para el desarrollo de las vías de participación elegidas: - Identificación de participantes y contacto con ellos - Formulación de objetivos, diseño de tareas, establecimiento de plazos y presupuesto: lanzamiento del trabajo			Junio – Septiembre 2011	
Desarrollo de los canales elegidos: - Análisis informático y tecnológico - Diseño de procesos y procedimientos - Formación para gestión interna			2012 – 2013 (según calendarios establecidos por los grupos de trabajo)	
Experiencia piloto con colectivos reducidos: identificación de problemas, modificaciones y mejoras.				
Implantación generalizada y difusión de las iniciativas a través de campañas divulgativas, información a colectivos especialmente interesados.				
Encuesta de satisfacción y valoración de resultados.			2º Semestre 2013	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección de Planificación de OSALAN; Departamento de Empleo y Asuntos Sociales (Dirección de Servicios); Viceconsejería de Administración Pública (Dirección de Informática y Telecomunicaciones, Dirección de Innovación y Administración Electrónica, y Dirección de Atención Ciudadana); EJIE.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Nº de personas que utilizan los canales	Contadores instalados en los portales, sistemas, etc.	Semestral		
Nivel de satisfacción de los usuarios	Encuesta de valoración	2013		
Nº de problemas comunicados	Buzones web	Semestral		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.1.1.1.1.-</b> Diseñar una estrategia divulgativa mantenida, planificada y liderada por OSALAN en representación de la Administración, que visualice un apoyo contundente y sostenido a la Prevención de Riesgos Laborales por parte del Gobierno Vasco y su compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo.				
<b>AC.2.1.2.-</b> Crear una red telemática de información coordinada por la Administración competente en materia preventiva que permita canalizar el intercambio de comunicación, documentación, información y conocimientos y la formulación de consultas, convirtiéndose en un lugar de encuentro para los especialistas.				





#### **Seguimiento**

La acción se desagregará en proyectos para el desarrollo de cada canal elegido. Cada proyecto deberá tener su seguimiento e indicadores.

Valoración a finales de 2013 sobre consecución de objetivo.



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 1</b>	<b>CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.1.1.2</b>	<b>Fomentar la participación de la Sociedad en las iniciativas de la Administración en materia de Seguridad y Salud Laborales.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.1.1.2.3</b>	Crear un "voluntariado social" integrado por expertos en Prevención de Riesgos Laborales jubilados y en activo para informar y formar a colectivos de estudiantes y trabajadores, así como para participar en las iniciativas divulgativas que promueva la Administración en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Propiciar la implicación activa de la Sociedad en las iniciativas que se promuevan desde la Administración en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprovechando el conocimiento y la experiencia de los profesionales de la Prevención de Riesgos Laborales y de los trabajadores que se han formado en la materia y tienen interés en difundir sus conocimientos y vivencias.				
<b>Alcance</b>				
Principalmente, estudiantes y trabajadores, aunque también la Sociedad en general.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Analizar los ámbitos de intervención de los voluntarios y establecer las acciones concretas en las que podrían participar.			Enero – marzo 2011	
Identificar el perfil de los integrantes del "voluntariado" en función de las tareas que se les vaya a encomendar.			Abril 2011	
Captar a los voluntarios, mediante campañas de difusión de la iniciativa y llamamientos a través de los medios de comunicación, los SSPP y Mutuas, etc.			Mayo - Septiembre 2011	
Diseñar la organización del voluntariado, los procedimientos de trabajo, los soportes para las actuaciones, el sistema de seguimiento, el apoyo informático, ...			Mayo - Septiembre 2011	
Celebrar jornadas informativas con los voluntarios para explicarles las actuaciones previstas y el funcionamiento del servicio.			Octubre 2011	
Desarrollar la actividad del voluntariado.			Noviembre 2011 - 2014	
Evaluar los resultados de las actuaciones y analizar los problemas surgidos.			Diciembre 2012	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección de Planificación de OSALAN; MUTUALIA.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Nº Voluntarios	Registro	Diciembre 2011 Anual	1000 / 1er. año	
Nº Actuaciones con participación de voluntarios				
Cumplimiento expectativas de los voluntarios	Encuesta de valoración a cumplimentar por los miembros del voluntariado	Diciembre 2012		
Cumplimiento expectativas de los beneficiarios del servicio de voluntarios	Encuesta de valoración a rellenar por las personas que reciban el servicio	Después de cada actuación		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<p><b>AC.1.1.1.1.-</b> Diseñar una estrategia divulgativa mantenida, planificada y liderada por OSALAN en representación de la Administración, que visualice un apoyo contundente y sostenido a la Prevención de Riesgos Laborales por parte del Gobierno Vasco y su compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p><b>AC.1.1.2.1.-</b> Organizar encuentros dedicados a diferentes temas que resulten prioritarios para el desarrollo de la Estrategia, haciendo confluir a los colectivos ciudadanos interesados con los expertos en PRL y con la Administración.</p>				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral. Valoración a finales de 2012 para posible redefinición de la acción.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 1</b>	<b>CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.1.1.3</b>	<b>Llegar al mayor número de personas posibles, utilizando la capilaridad que proporciona actuar sobre colectivos concretos que tienen amplias ramificaciones sociales</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.1.1.3.1</b>	Organizar jornadas informativas destinadas al personal de los medios de comunicación social.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Sensibilizar al colectivo de directivos y periodistas de los medios de comunicación social de la importancia de su papel como difusores de buenas prácticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr la concienciación de la Sociedad y el cambio de los comportamientos. Darles pautas para el tratamiento de la información en materia de Prevención de Riesgos Laborales.				
<b>Alcance</b>				
Directivos y periodistas de los medios de comunicación social (prensa, radio, TV, medios digitales) de los tres Territorios Históricos de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Diseñar las jornadas divulgativas: - Participantes (contactos con los colectivos objetivo para conocer disposición) - Contenidos y soportes - Lugares, fechas y horarios - Ponentes - Sistemas de evaluación - Presupuesto			3 meses	
Desarrollar los contenidos informativos y preparar los soportes visuales, digitales o la documentación a facilitar.			6 meses	
Organizar las jornadas (reserva de locales, convocatoria, ...)				
Celebración de las jornadas en los tres Territorios Históricos			1 mes	
Valoración de resultados			2 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección de Planificación de OSALAN / Departamento de Empleo y Asuntos Sociales (Dirección del Gabinete de la Consejera). Medios de comunicación social.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Nº de jornadas celebradas			Anual	1 jornada/año
Nº de participantes			Anual	
Nivel de satisfacción de los participantes		Encuesta de valoración	Anual	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.1.1.1.1.-</b> Diseñar una estrategia divulgativa mantenida, planificada y liderada por OSALAN en representación de la Administración, que visualice un apoyo contundente y sostenido a la Prevención de Riesgos Laborales por parte del Gobierno Vasco y su compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo.				
<b>AC.1.1.1.2.-</b> Aportar a los medios de comunicación -de forma sistemática- contenidos de Prevención de Riesgos Laborales				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral. Valoración del impacto de la primera jornada celebrada para posible redefinición de la acción.				



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 1	CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
<b>META</b>		0.1.1.3	Llegar al mayor número de personas posibles, utilizando la capilaridad que proporciona actuar sobre colectivos concretos que tienen amplias ramificaciones sociales.	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.1.1.3.2</b>	Organizar jornadas informativas para colectivos que ayudan y dan soporte a los empresarios y a los Trabajadores Autónomos en la gestión de sus empresas.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Sensibilizar de la importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo a los colectivos que ayudan a los empresarios y a los Trabajadores Autónomos en la gestión de sus empresas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informarles de las obligaciones legales en materia de Prevención de Riesgos Laborales y de la forma de cumplirlas.</li> <li>- Buscar su colaboración como impulsores de la mejora de la Seguridad y Salud Laborales en las empresas.</li> </ul>				
<b>Alcance</b>				
Gestorías, Asesorías, Colegios profesionales, .Administración de fincas, etc., en general, personas y empresas que asesoran a los empresarios y Trabajadores Autónomos en materia laboral y actúan como representantes de estos, realizando en su nombre trámites administrativos.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Diseñar las jornadas informativas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participantes (contactos con los colectivos objetivo para conocer disposición)</li> <li>- Contenidos y soportes</li> <li>- Lugares, fechas y horarios</li> <li>- Ponentes</li> <li>- Sistemas de evaluación</li> <li>- Presupuesto</li> </ul>			3 meses	
Desarrollar los contenidos informativos y preparar los soportes visuales, digitales o la documentación a facilitar.			6 meses	
Organizar las jornadas (reserva de locales, convocatoria, ...)				
Celebración de las jornadas en los tres Territorios Históricos			1 mes	
Valoración de resultados			2 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección de Planificación de OSALAN; Departamento de Empleo y Asuntos Sociales (Dirección de Trabajo). Gestorías, Asesorías, Colegios profesionales, .Administración de fincas, etc.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Nº de jornadas celebradas			Anual	1 jornada/año
Nº de participantes			Anual	
Nivel de satisfacción de los participantes		Encuesta de valoración	Anual	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<p><b>AC.1.1.1.1.-</b> Diseñar una estrategia divulgativa mantenida, planificada y liderada por OSALAN en representación de la Administración, que visualice un apoyo contundente y sostenido a la Prevención de Riesgos Laborales por parte del Gobierno Vasco y su compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p><b>AC.6.3.1.-</b> Definir el MODELO: establecer elementos clave para conseguir la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión y trabajar sobre ellos, consensuando con la Inspección de Trabajo criterios sobre o qué puede o no asumir una empresa con medios propios.</p>				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral. Valoración del impacto de la primera jornada celebrada para posible redefinición de la acción.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 1</b>	<b>CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.1.1.3</b>	<b>Llegar al mayor número de personas posibles, utilizando la capilaridad que proporciona actuar sobre colectivos concretos que tienen amplias ramificaciones sociales.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.1.1.3.3</b>	Organizar jornadas informativas para fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos y útiles de trabajo, a fin de concienciarles de que deben asegurar que sólo se comercializan aquellos equipos que ofrezcan los niveles de seguridad y salud para los trabajadores exigidos por la legislación y por las normas técnicas de aplicación.		OSALAN: Subdirección Técnica	
<b>Objeto</b>				
Concienciar a todos los implicados en la fabricación y comercialización de los equipos y útiles de trabajo para asegurar que sólo se comercializan aquellos equipos que ofrecen los niveles de seguridad para los usuarios exigidos por la legislación y por las normas técnicas de aplicación. - Informarles de las obligaciones legales en materia de Seguridad de equipos de trabajo, las normas técnicas, los Organismos de control y certificación, etc. - Buscar su implicación como impulsores de la mejora de la Seguridad en la utilización de los equipos de trabajo.				
<b>Alcance</b>				
Fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos y útiles de trabajo.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Diseñar las jornadas informativas: - Participantes (contactos con los colectivos objetivo para conocer disposición) - Contenidos y soportes - Lugares, fechas y horarios - Ponentes - Sistemas de evaluación - Presupuesto			3 meses	
Desarrollar los contenidos informativos y preparar los soportes visuales, digitales o la documentación a facilitar.			6 meses	
Organizar las jornadas (reserva de locales, convocatoria, ...)				
Celebración de las jornadas en los tres Territorios Históricos			1 mes	
Valoración de resultados			2 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN; Departamento de Industria, Innovación, Comercio y Turismo. Fabricantes, importadores y suministradores de equipos y útiles de trabajo.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Nº de jornadas celebradas		Anual	2 jornadas/año	
Nº de participantes		Anual		
Nivel de satisfacción de los participantes	Encuesta de valoración	Anual		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.1.1.1.1.-</b> Diseñar una estrategia divulgativa mantenida, planificada y liderada por OSALAN en representación de la Administración, que visualice un apoyo contundente y sostenido a la Prevención de Riesgos Laborales por parte del Gobierno Vasco y su compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo.				
<b>AC.1.1.3.4.-</b> Promover la PRL en los lugares de venta de máquinas, herramientas y equipos de trabajo y de protección				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral. Valoración del impacto de la primera jornada celebrada para posible redefinición de la acción.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 1</b>	<b>CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.1.1.3</b>	<b>Llegar al mayor número de personas posibles, utilizando la capilaridad que proporciona actuar sobre colectivos concretos que tienen amplias ramificaciones sociales.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.1.1.3.4</b>	Promover la PRL en los lugares de venta de máquinas, herramientas y equipos de trabajo y de protección, como pueden ser grandes superficies o comercios más especializados: Insertar información sobre SSL en los puntos de venta e implicar a los vendedores en la campaña de difusión.		OSALAN: Subdirección Técnica	
<b>Objeto</b>				
Fomentar la cultura preventiva en la compra de máquinas, herramientas y equipos de trabajo y de protección: - Informar a los compradores de los aspectos de seguridad y salud asociados a la utilización de los equipos y útiles de trabajo, los requisitos que deben cumplir éstos y las precauciones básicas a adoptar, mediante carteles, trípticos, etc., llamativos y de fácil comprensión. - Buscar la implicación de los vendedores como difusores de la Prevención de los riesgos en la utilización de los equipos de trabajo, explicándoles la campaña y los instrumentos informativos.				
<b>Alcance</b>				
Puntos de venta de máquinas, herramientas y equipos de trabajo y de protección: grandes superficies y comercios especializados				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Diseño de la campaña: - Selección de los puntos de venta objetivo y contacto con ellos para conseguir su colaboración, abarcando los tres Territorios y tratando de alcanzar todos los sectores y ramas de actividad. - Diseño de los mensajes, contenidos y formatos.			3 meses	
Elaboración de los contenidos y soportes informativos.			3 meses	
Implantación de los elementos informativos en un número limitado de puntos de venta "piloto" seleccionados, explicando al colectivo encargado de la venta el objeto de la campaña y la utilización de los instrumentos informativos.			3 meses	
Valoración de la experiencia piloto e incorporación de mejoras.			1 mes	
Extensión de la campaña informativa a todos los puntos de venta seleccionados, colocando los soportes divulgativos e informando a los vendedores.			12 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN; Departamento de Industria, Innovación, Comercio y Turismo. Fabricantes, importadores, comercializadores y vendedores de equipos y útiles de trabajo.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Nº puntos de venta dotados de elementos informativos.		Final de año	1er. Año: Convenio con 4 grandes superficies o comercializadores	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.1.1.1.1.-</b> Diseñar una estrategia divulgativa mantenida, planificada y liderada por OSALAN en representación de la Administración, que visualice un apoyo contundente y sostenido a la Prevención de Riesgos Laborales por parte del Gobierno Vasco y su compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo. <b>AC.1.1.3.3.-</b> Pueden aprovecharse las jornadas de divulgación sobre fabricantes, comercializadores de equipos para comentar la campaña e informar sobre ella.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral. Valoración después de la experiencia piloto para posible redefinición de la acción.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 1</b>	<b>CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.1.1.4</b>	<b>Difundir la cultura preventiva para informar y concienciar a empresarios, directivos mandos y trabajadores</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.1.1.4.1</b>	Utilizar los foros de encuentro existentes entre empresarios para, a través de ellos, difundir mensajes sobre Seguridad y salud en el Trabajo, intercambiar experiencias y compartir conocimientos en Prevención de Riesgos Laborales, con continuidad e implicación del Gobierno Vasco.		OSALAN: Subdirección Técnica	
<b>Objeto</b>				
Fomentar la cultura preventiva entre los empresarios, buscando que hablen de Seguridad y Salud en el Trabajo personalmente, sin delegar en los técnicos o responsables de sus empresas, para que se vean reflejados en las vivencias de otros y, a partir de las experiencias de otras organizaciones, se mentalicen de la importancia y de los beneficios de la Prevención de Riesgos Laborales y aprendan formas de gestionarla.				
<b>Alcance</b>				
Colectivos de empresarios de los tres Territorios Históricos de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Identificar los principales foros de encuentro entre empresarios en los 3 TTHH.			Enero - Febrero 2011	
Contactar con los organizadores de los foros y celebrar reuniones con ellos para sensibilizarles sobre la importancia de la Prevención de Riesgos Laborales y analizar la posible inclusión del tema en los encuentros empresariales y el calendario.			Febrero - Abril 2011	
Diseñar mensajes, soportes, etc.. y contactar con posibles ponentes para explicar sus experiencias.			Mayo - Septiembre 2011	
Participar en los foros o encuentros en los que se decida incluir como tema la Seguridad y salud en el Trabajo			Septiembre 2011 - 2014	
Valoración de los resultados de los encuentros.			Diciembre 2012	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, ADEGI, CONFEBASK, KONFEKOOP, APA, FUNDACIÓN LABORAL SAN PRUDENCIO, ...				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Nº foros celebrados en los que se trate el tema de la PRL			Final de año	1 en cada TH/año
Nº empresarios participantes			Final de año	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<p><b>AC.1.1.1.1.-</b> Diseñar una estrategia divulgativa mantenida, planificada y liderada por OSALAN en representación de la Administración, que visualice un apoyo contundente y sostenido a la Prevención de Riesgos Laborales por parte del Gobierno Vasco y su compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p><b>AC.5.2.1.1.-</b> Realizar un estudio sobre los beneficios de la Prevención de Riesgos Laborales y los costes de la "no prevención", lo suficientemente amplio, general y solvente y difundir el resultado en "talleres" o eventos divulgativos entre empresarios.</p> <p><b>AC.6.1.1.-</b> Identificación y análisis de los problemas que tienen los empresarios para integrar la PRL en la gestión.</p> <p><b>AC.6.3.1.-</b> Definir el MODELO: establecer elementos clave para conseguir la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión y trabajar sobre ellos, consensuando con la Inspección de Trabajo criterios sobre o qué puede o no asumir una empresa con medios propios.</p>				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral. Valoración a finales de 2012 para posible redefinición de la acción.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 1</b>	<b>CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.1.1.4</b>	<b>Difundir la cultura preventiva para informar y concienciar a empresarios, directivos mandos y trabajadores.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.1.1.4.2</b>	Promover la realización de campañas informativas por los técnicos y médicos de los Servicios de Prevención, aprovechando su presencia habitual en los centros de trabajo y utilizando especialmente la influencia de los médicos, en dos sentidos: <ul style="list-style-type: none"> <li>o A través del contacto personal y continuado con los trabajadores en los reconocimientos médicos.</li> <li>o En las actuaciones de vigilancia de la salud colectiva, contando con los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud Laborales.</li> </ul>		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Fomentar la cultura preventiva de los trabajadores, informándoles y concienciándoles de cuestiones como: <ul style="list-style-type: none"> <li>o La importancia de la evaluación de riesgos y de la observación de las normas de seguridad y medidas preventivas.</li> <li>o Lo que realmente significa la vigilancia de la salud, aclarando que debe hacerse en función de los riesgos.</li> </ul>				
<b>Alcance</b>				
Trabajadores y Servicios de Prevención Propios, Mancomunados y Ajenos que operan en el ámbito de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Diseñar una campaña, preparando mensajes, soportes, etc.			Enero – Mayo 2011	
Contactar con algunos Servicios de Prevención para realizar una campaña piloto y revisar la efectividad de los mensajes, soportes, etc.			Junio – Diciembre 2011	
Contactar con todos los SSPP que operan en la CAPV para explicarles el proyecto y solicitar su implicación: celebrar reuniones o jornadas informativas.			Noviembre - Diciembre 2011	
Llevar a cabo la campaña.			2012	
Valorar resultados y redefinir mensajes para insistir en los puntos que así lo requieran en sucesivas campañas.			Diciembre 2012 - 2014	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirecciones de Planificación y Técnica de OSALAN; Servicios de Prevención.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Nº Servicios de Prevención participantes		Anual		
Nº Trabajadores receptores de los mensajes	Información facilitada por los SSPP	Anual		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.1.1.1.1.-</b> Diseñar una estrategia divulgativa mantenida, planificada y liderada por OSALAN en representación de la Administración, que visualice un apoyo contundente y sostenido a la Prevención de Riesgos Laborales por parte del Gobierno Vasco y su compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral. Valorar las campañas a final de cada año y redefinir los mensajes, soportes, etc. para el año siguiente.				





<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 1</b>	<b>CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.1.1.4</b>	<b>Difundir la cultura preventiva para informar y concienciar a empresarios, directivos mandos y trabajadores.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.1.1.4.3</b>	Realizar campañas para dinamizar la figura del Delegado de Prevención (DP) y potenciar su actuación, facilitando su contacto con la Administración.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Potenciar la figura del Delegado de Prevención, facilitando su labor y agilizando su contacto con la Administración. <ul style="list-style-type: none"> <li>o Campañas mediante el Aula móvil y la web para informar sobre la figura y funciones del DP.</li> <li>o Canal directo con la Administración para que el DP formule consultas y curse denuncias a través de la web de OSALAN.</li> </ul>				
<b>Alcance</b>				
Delegados de Prevención de las empresas de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Diseñar la campaña: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Preparar mensajes, soportes, etc.</li> <li>- Establecer fechas y destinos del Aula móvil, compaginando con las otras funciones del Aula y según prioridades establecidas.</li> <li>- Diseñar e implantar el protocolo para respuesta de las entradas recibidas vía web.</li> <li>- Integrar los mensajes en la formación de los DP</li> </ul>			Enero - Marzo 2011	
Explicar la campaña a los Sindicatos en reuniones y a los DDPP mediante una comunicación postal.			Abril 2011	
Insertar los contenidos en la web y en el Aula móvil: publicitar en la web la campaña.			Abril - Mayo 2011	
Desplazar el Aula móvil según el programa diseñado.			2011- 2014	
Valorar los resultados obtenidos.			2012	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN; Organizaciones sindicales.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Nº de entradas recibidas en la web	Buzones web	Semestral		
Ver los de la Acción AC.1.1.4.5. (Aula Móvil)				
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.1.1.1.1.-</b> Diseñar una estrategia divulgativa mantenida, planificada y liderada por OSALAN en representación de la Administración, que visualice un apoyo contundente y sostenido a la Prevención de Riesgos Laborales por parte del Gobierno Vasco y su compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo.				
<b>AC.1.1.4.5.-</b> Habilitar un Aula Móvil de PRL para información y divulgación de contenidos de SSL, que se mueva por todo el Territorio de la CAPV, instalándose en las cercanías de los centros de trabajo.				
<b>AC.7.1.2.2.-</b> Revisión de la Formación del personal Delegado de Prevención: Continuar con la línea de trabajo emprendida en el Plan 2007-2010, elaborando Manuales y contenidos para su difusión vía web.				
<b>AC.7.1.2.5.-</b> Propiciar el reciclaje de los Delegados de Prevención, ofreciéndoles formación de modificaciones normativas, actualizaciones técnicas, buenas prácticas, etc. y refrescando conocimientos adquiridos, con la periodicidad adecuada.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral Revisar resultados a finales de 2012 y valorar la continuidad y/o la redefinición de la campaña.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 1</b>	<b>CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.1.1.4</b>	<b>Difundir la cultura preventiva para informar y concienciar a empresarios, directivos, mandos y trabajadores.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.1.1.4.4</b>	Conceder subvenciones para formación y divulgación en Prevención de Riesgos Laborales entre directivos, mandos y trabajadores.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Incentivar en el ámbito de las empresas la formación y divulgación en Prevención de Riesgos Laborales mediante la concesión de subvenciones no reintegrables.				
<b>Alcance</b>				
Todos los estamentos de las empresas de la CAPV (empresarios, dirección, y trabajadores). Se subvencionan acciones formativas al margen de la formación en PRL que las empresas deben impartir a sus trabajadores obligatoriamente, en cumplimiento de la legislación vigente.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Definir las actividades subvencionables y las entidades beneficiarias.			Octubre - Diciembre 2010	
Elaborar la normativa reguladora de la subvención.			Primer trimestre 2011	
Publicación de la subvención en el primer trimestre de cada uno de los años del plan estratégico.			2011 - 2014	
Análisis de solicitudes y publicación de la concesión.			Según plazos de convocatoria	
Valoración de las acciones subvencionadas 4º trimestre de cada uno de los años del plan estratégico.			2011 - 2014	
Valoración de los resultados de la acción 2º semestre de 2014			Julio - Diciembre 2014	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN; Empresas, Cooperativas, asociaciones empresariales y sindicales.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Nº Solicitudes: o Empresas o Asociaciones		Aplicación informática de gestión.	4º trimestre de cada uno de los años del plan estratégico.	100% dotación presupuestaria
Nº acciones formativas /divulgativas subvencionadas		Aplicación informática de gestión.		
Colectivo objeto de formación/divulgación		Nº asistentes a las acciones		
Nivel de satisfacción de los usuarios: quejas y sugerencias		Encuesta de valoración	Tras cada acción formativa/divulgativa	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<p><b>AC.1.1.1.1.-</b> Diseñar una estrategia divulgativa mantenida, planificada y liderada por OSALAN en representación de la Administración, que visualice un apoyo contundente y sostenido a la Prevención de Riesgos Laborales por parte del Gobierno Vasco y su compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p><b>AC.1.2.5.1.-</b> Conceder subvenciones para promover la formación en materia de riesgos psicosociales en las empresas, utilizando la línea de subvenciones de OSALAN para formación y divulgación en PRL.</p> <p><b>AC.7.1.2.4.-</b> Incentivar la formación continua en todas las disciplinas preventivas de los técnicos y del personal sanitario de los Servicios de Prevención, promoviendo la formación de los profesionales de la Prevención de Riesgos Laborales en materias poco conocidas.</p>				
<b>Seguimiento</b>				
Anual. Valoración global de la acción 2º semestre 2014 (informe final de seguimiento y conclusiones).				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 1</b>	<b>CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.1.1.4</b>	<b>Difundir la cultura preventiva para informar y concienciar a empresarios, directivos, mandos y trabajadores.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.1.1.4.5</b>	Habilitar un Aula Móvil de Prevención de Riesgos Laborales para información y divulgación de contenidos de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se mueva por todo el Territorio de la CAPV.		OSALAN: Subdirección Técnica y Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Acercar la información y la divulgación de contenidos de Seguridad y Salud Laborales a sus principales destinatarios, aproximando la información a los lugares frecuentados por los colectivos objetivo para facilitarles el acceso a ella.				
<b>Alcance</b>				
<p>Toda la CAPV, focalizada a sectores específicos, PYMES y sociedad en general. Contando con una elevada movilidad, debe estar dirigida hacia polígonos industriales y estar presente en eventos sectoriales y sociales de trascendencia, donde se desee transmitir y divulgar conceptos de Prevención de Riesgos Laborales.</p>				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Redactar una memoria escrita de las acciones a desarrollar por el Aula Móvil.			Enero – Junio 2011	
Convocatoria, valoración y adjudicación del concurso.				
Planificar y elaborar los distintos materiales y contenidos didácticos del aula para su divulgación, según el sector a donde irá dirigida (tableros, posters, folletos, vídeos, fungibles, etc...). Estos materiales se diseñarán al menos para: la pequeña industria, talleres y PYMES-microPYMES, además de pesca, agricultura y ganadería. También para la sociedad en general. Los contenidos y decoración interna se realizarán según el sistema de "packs" intercambiables.			Junio – Diciembre 2011	
Preparar la información previa que, con antelación a las visitas, se remitirá a las empresas de las zonas o polígonos a visitar.			Junio – Diciembre 2011	
Establecer un calendario de visitas por meses, por zonas y por eventos.			Junio – Diciembre 2011	
Proporcionar la formación al personal que formará parte del equipo del Aula.			Septiembre – Diciembre 2011	
Realizar la subcontratación de la cabina tractora para los desplazamientos.			Junio – Diciembre 2011	
Alquilar o reservar una zona vigilada para el aparcamiento del Aula cuando no esté de visita.			Por determinar	
Realizar las visitas según calendario previsto.			2011- 2014	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
<p>Subdirecciones: Técnica y de Planificación de Osalan.          Responsable de Osalan de Itsaspreben y Nekapreben y de los sectores específicos.          Empresa responsable de la cabina tractora.</p>				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Nº de eventos planificados / Nº de presencias del aula en los mismos x 100	Cuantitativa	1 vez / año	Llegar a todos los polígonos industriales, ferias y eventos específicos más importantes de la CAPV, entre 2012 y 2014	
Nº de personas que reciben información en el Aula.	Cuantitativa / Estimativa	1 vez / año		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<p><b>AC.1.1.1.1.-</b> Diseñar una estrategia divulgativa mantenida, planificada y liderada por OSALAN en representación de la Administración, que visualice un apoyo contundente y sostenido a la Prevención de Riesgos Laborales por parte del Gobierno Vasco y su compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p><b>AC.1.1.4.3.-</b> Realizar campañas para dinamizar la figura del Delegado de Prevención y potenciar su actuación, facilitando su contacto con la Administración.</p>				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 1	CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
<b>META</b>		<b>O.1.1.4</b>	<b>Difundir la cultura preventiva para informar y concienciar a empresarios, directivos mandos y trabajadores.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.1.1.4.6</b>	Fomentar actitudes y hábitos saludables a través de los procesos socializadores (con significado social) que se produce en los espacios laborales, dando apoyo a las diversas entidades con responsabilidad laboral tales como centros de trabajo, agrupaciones sindicales, agrupaciones profesionales y empresariales, comités de seguridad, mutuas... a fin de incrementar y mejorar las intervenciones de sensibilización, información, formación y asesoramiento a los trabajadores, para que se involucren adecuadamente en tareas que tienen que realizar.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Fomentar una cultura preventiva en el ámbito de Trabajo, a través de la promoción de medidas preventivas de carácter universal, que no supongan problemas para las relaciones entre los trabajadores entre sí ni entre ellos y la dirección de las empresas.				
<b>Alcance</b>				
10 centros de trabajo de la CAPV, tanto públicos como privados.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Elaboración de un documento sobre las metodologías de la prevención universal en el marco de la empresa, encargado a un grupo de especialistas			2010	
Consensuar el documento entre la Administración, asociaciones de empresarios, sindicatos y Unidades Básicas Sanitarias.			6 meses	
Aplicación del modelo en al menos 4 centros de trabajo de la Administración Pública Vasca durante 6 meses.			6 meses	
Evaluación de la aplicación del modelo y mejora de la metodología a partir de los datos obtenidos.			6 meses	
Definición del Modelo de intervención definitivo.			6 meses	
Divulgación del Modelo y aplicación en otros centros de trabajo tanto de la Administración pública, como privados, hasta un total de 10 centros.			2013	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección de Planificación de OSALAN; Departamento de Empleo y AASS: Dirección de drogodependencias. Entidades con responsabilidad laboral tales como centros de trabajo, agrupaciones sindicales, agrupaciones profesionales y empresariales, comités de seguridad, Mutuas...				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Elaboración de la metodología de prevención universal consensuada por los implicados	Observador independiente de evaluación (IDD)	Junio/ 2011		
Aplicación piloto del Modelo: Nº centros de la Administración de la CAV en los que se ha aplicado y características	Observador independiente de evaluación (IDD)	Diciembre 2011	Implantación piloto en 4 centros	
Evaluación del modelo y mejoras en la intervención a consecuencia de la evaluación	Observador independiente de evaluación (IDD)	Junio/ 2012		
Modelo de intervención definitivo elaborado	Observador independiente de evaluación (IDD)	Junio/ 2012		
Acciones divulgativas por diferentes canales: - Nº acciones - Colectivo informado	Observador independiente de evaluación (IDD)	Diciembre 2012		
Implantación en otros centros de trabajo: - Nº centros de la Administración de la CAV y características - Nº centros privados y características	Observador independiente de evaluación (IDD)	Diciembre 2013	Implantación en 10 centros	



- Nº de personas que han participado y características			
<b>Acciones relacionadas</b>			
AC.1.1.1.1.- Diseñar una estrategia divulgativa mantenida, planificada y liderada por OSALAN en representación de la Administración, que visualice un apoyo contundente y sostenido a la Prevención de Riesgos Laborales por parte del Gobierno Vasco y su compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo.			
<b>Seguimiento</b>			
Semestral.			



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 1</b>	<b>CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.1.1.5</b>	<b>Promover la cultura preventiva de los Trabajadores Autónomos.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.1.1.5.1</b>	Realizar campañas destinadas a la concienciación y sensibilización de los Trabajadores Autónomos en materia de Prevención de Riesgos Laborales, dirigidas a los sectores con mayor prevalencia de Trabajadores Autónomos (Gremios, peluquerías, hostelería,...).		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Sensibilizar y concienciar a los Trabajadores Autónomos de la importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo y facilitarles información básica para la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.				
<b>Alcance</b>				
Trabajadores Autónomos de la CAPV (sectores con mayor prevalencia).				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Selección de sectores y priorización para las campañas de los años sucesivos.			Enero - Febrero 2011	
Diseñar la campaña: - Seleccionar canales de difusión. - Preparar para cada canal mensajes, contenidos formativos, soportes, infraestructura, etc. - Organizar para cada canal la estructura y procedimiento de trabajo: entradas por la web / Aula virtual, envío a medios de comunicación, difusión a través de Asociaciones, envío postal de comunicaciones, ... - Organizar jornadas informativas (lugares y fechas en función de características del sector).			Marzo - Junio 2011	
Celebrar reuniones con las Asociaciones para informarles de la campaña y solicitar sus aportaciones.			Abril 2011	
Realizar la campaña: celebrar las jornadas, hacer los envíos, visitar los centros de trabajo, ...			Septiembre - Diciembre 2011	
Valorar resultados de la 1ª Campaña.			Diciembre 2011	
Realizar sucesivas campañas para diferentes sectores en los años siguientes.			2012 - 2014	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, Agentes sociales, Asociaciones sectoriales.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Nº campañas realizadas		Final de año	1 campaña/año	
Colectivo de Trabajadores alcanzado	Estimación del nº de trabajadores receptores de los mensajes: - entradas en la web - nº registros en Aula virtual - participantes en jornadas - centros visitados - cartas enviadas	Final de año		
Valoración de los destinatarios	Encuestas de satisfacción	Tras las jornadas		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<p><b>AC.1.1.1.1.-</b> Diseñar una estrategia divulgativa mantenida, planificada y liderada por OSALAN en representación de la Administración, que visualice un apoyo contundente y sostenido a la Prevención de Riesgos Laborales por parte del Gobierno Vasco y su compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p><b>AC.7.1.2.1.-</b> Puesta en marcha de un Aula virtual para ofrecer contenidos formativos, herramientas de gestión y autoevaluación y asesoramiento de calidad a los empresarios, trabajadores y agentes de la PRL, contemplando específicamente la formación , entre otros colectivos, de los Trabajadores Autónomos.</p>				



Seguimiento
Semestral Revisar resultados a finales de 2011 y valorar la continuidad y/o la redefinición de la campaña.



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 1</b>	<b>CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.1.2.1</b>	<b>Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales para la Infancia.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.1.2.1.1</b>	Incluir la formación divulgativa en Prevención de Riesgos Laborales en todos los niveles de la educación: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Educación primaria: Continuar con las acciones emprendidas en la Estrategia anterior, extendiendo el "piloto" realizado a todos los Centros Educativos de la CAPV.</li> <li>- Educación secundaria: Continuar con las acciones emprendidas en la Estrategia anterior, alcanzando a todos los centros educativos de la CAPV.</li> <li>- Bachiller: iniciar la línea de actuación.</li> </ul>		OSALAN: Subdirección Técnica	
<b>Objeto</b>				
Inculcar los valores y la cultura de la Prevención de Riesgos desde la infancia, con el fin de facilitar en el futuro todas las labores de fomento, concienciación o aplicación de acciones concretas relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo.				
<b>Alcance</b>				
Alumnado y profesorado de educación primaria, secundaria y bachillerato de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Creación del grupo de trabajo.			1 mes	
Análisis del trabajo realizado durante el desarrollo del Plan Estratégico 2007-2010.			2 mes	
Analizar los materiales educativos actuales relacionados con Seguridad y Salud o Prevención de Riesgos y, en su caso, rediseñarlos o realizar nuevos materiales.			18 meses	
Presentación de los materiales a la Dirección de Osalan y al Dpto. de Educación.			1 mes	
Formación del profesorado.			6 meses	
Implantación de la formación.			9 meses	
Valoración de resultados.				
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de Osalan y Departamento de Educación, Universidades e Investigación.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Número de componentes del grupo de trabajo	Actas de reuniones	A1 mes	Participación de todos los agentes	
Resultado del análisis del trabajo realizado	Documento elaborado	A los 3 meses		
Realización de los materiales educativos	Documento elaborado	A los 22 meses	Documento presentado a la Dirección	
Profesorado formado	Cursos realizados	A los 28 meses		
	Nº asistentes a los cursos	A los 28 meses		
Implantación formación	Nº centros impartiendo formación	Anual	Toda la CAPV	
	Nº alumnos formados	Anual		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.3.2.1.1.-</b> Crear un grupo de trabajo con representación de los Departamentos y Organismos del GV implicados en el desarrollo de la Estrategia vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo para compartir información, coordinar iniciativas sectoriales en materia de SSL, colaborar en proyectos y, especialmente, para hacer el seguimiento de la ejecución de la Estrategia 2011-2014.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				





<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 1</b>	<b>CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.1.2.2</b>	<b>Integración de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en la Formación universitaria.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.1.2.2.1</b>	Incluir la Prevención de Riesgos Laborales como formación transversal o con carácter modular en determinadas carreras universitarias técnicas, jurídicas, psicosociales y las que habilitan para ejercer ciertas profesiones, donde se puedan identificar riesgos y ofrecer pautas de prevención.		OSALAN: Subdirección Técnica	
<b>Objeto</b>				
Reforzar los conocimientos de los futuros profesionales ante su inminente llegada al mercado laboral transmitiéndoles los conceptos básicos de la Prevención de Riesgos Laborales.				
Definir y aprobar posibles actuaciones o instrumentos para incrementar la oferta de la formación en Seguridad y Salud o Prevención de riesgos dentro de la Universidad.				
<b>Alcance</b>				
Profesores y Alumnos de la Universidad.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Creación del grupo de trabajo para el desarrollo de la acción.			1 mes	
Análisis del trabajo realizado durante el desarrollo del Plan Estratégico 2007-2010.			1 mes	
Definir las actuaciones para incrementar la oferta de formación en Prevención de Riesgos Laborales en las carreras universitarias: proponer un Plan de acciones.			6 meses	
Aprobar el Plan de acciones por los Órganos competentes para su ejecución.			1 mes	
Realización de las actuaciones, según calendario previsto en el Plan.			Según lo previsto en el Plan	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN; Departamento de Educación, Universidades e Investigación; Universidad.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Número de componentes del grupo	Actas de las reuniones	Al mes	Todos los agentes implicados	
Resultado del análisis y Plan de acciones	Documento elaborado	A los 8 meses	Plan acciones aprobado	
Ejecución de las acciones del Plan	Establecido en el Plan de acciones	Según calendario del Plan de acciones		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.3.2.1.1.-</b> Crear un grupo de trabajo con representación de los Departamentos y Organismos del GV implicados en el desarrollo de la Estrategia vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo para compartir información, coordinar iniciativas sectoriales en materia de SSL, colaborar en proyectos y, especialmente, para hacer el seguimiento de la ejecución de la Estrategia 2011-2014.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 1</b>	<b>CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.1.2.3</b>	<b>Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales en la Formación Profesional.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.1.2.3.1</b>	Garantizar que los alumnos de Formación Profesional reciben la formación básica en Prevención de Riesgos Laborales antes de iniciar sus prácticas en las empresas.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Implantar una formación obligatoria, previa al módulo profesional Formación en Centro de Trabajo (FCT), que ayude a mejorar el nivel de seguridad del alumnado, tanto en su acceso a la FCT como ante su inminente llegada al mercado laboral, transmitiéndole los conceptos básicos de la Prevención de Riesgos Laborales.				
<b>Alcance</b>				
Alumnado de FP y Tutores del módulo de FCT, tanto en el centro formativo como en la empresa.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Creación del grupo de trabajo.			1 mes	
Análisis del trabajo realizado durante el desarrollo del Plan Estratégico 2007-2010.			1 mes	
Elección de un centro formativo para la realización de la experiencia.			1 mes	
Elaboración de una metodología sencilla de recogida de información.			1 mes	
Elaboración de un cuestionario para la identificación de las características más relevantes de los puestos de trabajo.			1 mes	
Realización de una simulación en empresas que acojan a alumnos de FCT.			2 meses	
Balance de la experiencia y realización de los ajustes necesarios del cuestionario.			1 mes	
Elaboración de un Manual de apoyo para la cumplimentación del cuestionario.			2 meses	
Formación de Tutores de centro.			1 mes	
Elaboración de material didáctico para dos familias profesionales.			8 meses	
Presentación del material elaborado a la Dirección de OSALAN.			1 mes	
Realización de un programa piloto con alumnos de FCT.			4 meses	
Balance de la experiencia y realización de los ajustes necesarios del material didáctico.			1 mes	
Propuesta al Departamento de Educación para su implantación.			2 meses	
Elaboración de material para todas las familias profesionales.			12 meses	
Presentación del material elaborado a la Dirección de OSALAN y al Departamento de Educación.			2 meses	
Implantación de esta formación en todos los centros de FP.			12 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, IVAC, Departamento de Educación, Profesores				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Número de componentes del grupo		Actas reuniones	A1 mes	Participación de todos los agentes
Resultado del análisis		Documento elaborado	A los 2 meses	
Elaboración de cuestionario		Documento elaborado	A los 5 meses	
Elaboración de un Manual de apoyo		Documento elaborado	A los 10 meses	
Elaboración de material didáctico y presentación a la Dirección		Documento elaborado	A los 20 meses	2 familias profesionales



Resultado de la acción piloto y propuesta al Dpto. de Educación	Documento elaborado	A los 27 meses	Aprobación
Elaboración de material didáctico por familias y presentación	Documento elaborado	A los 40 meses	Todas las familias profesionales
Implantación de la formación	Nº centros	Final 2014	Toda la CAPV
	Nº empresas		
	Nº alumnos		
<b>Acciones relacionadas</b>			
<p><b>AC.1.2.3.2.-</b> Apoyar a las diversas entidades educativas con responsabilidad en la formación laboral a fin de mejorar e incrementar las intervenciones de sensibilización, información, formación y asesoramiento al profesorado para que se involucren adecuadamente en tareas de prevención del uso de drogas dentro de la prevención de riesgos laborales.</p> <p><b>AC.3.2.1.1.-</b> Crear un grupo de trabajo con representación de los Departamentos y Organismos del GV implicados en el desarrollo de la Estrategia vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo para compartir información, coordinar iniciativas sectoriales en materia de SSL, colaborar en proyectos y, especialmente, para hacer el seguimiento de la ejecución de la Estrategia 2011-2014.</p>			
<b>Seguimiento</b>			
<p>Semestral.          Valoración después de la experiencia piloto para posible redefinición de la acción previa a la propuesta al Dpto. de Educación.</p>			



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 1</b>	<b>CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.1.2.3</b>	<b>Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales en la Formación Profesional.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.1.2.3.2</b>	Apoyar a las diversas entidades educativas con responsabilidad en la formación laboral a fin de mejorar e incrementar las intervenciones de sensibilización, información, formación y asesoramiento al profesorado para que se involucren adecuadamente en tareas de prevención del uso de drogas dentro de la prevención de riesgos laborales.		OSALAN: Subdirección Técnica y Departamento de Educación: Dirección de Formación Profesional	
<b>Objeto</b>				
Contemplar el uso de drogas en los programas formativos de prevención de riesgos laborales en Formación Profesional.				
<b>Alcance</b>				
6 Centros de Formación Profesional de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Establecer un grupo de trabajo conjunto con Educación y la Dirección de Formación y Empleo del Dpto. Asuntos Sociales, para plantear el proyecto.			2010	
Recopilación de recursos didácticos, experiencias y bibliografías.			2011	
Elaboración de un currículo con contenidos y actividades.			2012	
Puesta en marcha con carácter experimental en 6 centros.			Curso 2012/13	
Valoración de la experiencia y su posible extensión a más centros de formación.			2014	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Departamento de Educación, OSALAN, Departamento de Empleo y AASS: Dirección de drogodependencias, Berritxegunes y Centros de FP. La autoridad de Salud Laboral participará en el desarrollo de intervenciones de prevención relacionados con el uso de drogas en los programas formativos de prevención de riesgos laborales en Formación Profesional.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Implicación de las autoridades de salud laboral en la elaboración del proyecto formativo de drogas y seguridad en la FP.		Observador independiente de evaluación (IDD)	Diciembre 2011	
Elaboración de currículo con contenido y actividades para trabajar las drogas dentro de los riesgos profesionales en la FP.		Observador independiente de evaluación (IDD)	Junio 2012	
Nº de centro educativos en los que se ha puesto en marcha y características, Nº de personas que han participado (alumnado y profesorado) y características.		Observador independiente de evaluación (IDD)	Diciembre 2012	6 Centros de FP de la CAPV
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.1.2.3.1.-</b> Garantizar que los alumnos de Formación Profesional reciben la formación suficiente en Prevención de Riesgos Laborales antes de iniciar sus prácticas en las empresas.				
<b>AC.3.2.1.1.-</b> Crear un grupo de trabajo con representación de los Departamentos y Organismos del GV implicados en el desarrollo de la Estrategia vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo para compartir información, coordinar iniciativas sectoriales en materia de SSL, colaborar en proyectos y, especialmente, para hacer el seguimiento de la ejecución de la Estrategia 2011-2014.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 1</b>	<b>CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.1.2.4</b>	<b>Promover la formación en gestión de Prevención de Riesgos Laborales de empresarios y directivos.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.1.2.4.1</b>	Incluir la Prevención de Riesgos Laborales en los programas MBA que imparten las Escuelas de Negocios.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Concienciar a los futuros directivos y empresarios de que la Prevención de Riesgos Laborales debe estar integrada en la gestión en la empresa y dotarles de los conocimientos necesarios para hacer efectiva esa integración.				
<b>Alcance</b>				
Escuelas de Negocios que imparten programas MBA.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir un grupo de trabajo conjunto entre OSALAN y el Departamento de Educación para definir y desarrollar la acción.			1 mes	
Analizar la oferta de programas MBA y las Entidades que los imparten y determinar donde tendrían cabida los MBA en Prevención de Riesgos Laborales. Consultar posibles experiencias en ese sentido en otras CCAA o en Europa.			2 meses	
Contactar con las posibles Escuelas de Negocios ofertantes de los Programas para explicarles la iniciativa y pulsar su interés.			2 meses	
Elevar una propuesta de posibles programas MBA a implantar para su aprobación por los Responsables.			1 mes	
Formalizar acuerdos o convenios, en su caso, con las Escuelas de Negocios participantes.			1 mes	
Establecer un Plan de trabajo para el desarrollo de la propuesta, que contemple las actuaciones, calendario, responsables, equipos de trabajo, recursos e indicadores de seguimiento.			1 mes	
Ejecutar el Plan de trabajo en las condiciones previstas.			6 meses	
Implantar Programas "piloto" en algunas Escuelas de Negocios y analizar los resultados para incorporar mejoras.			2013 - 2014	
Extender la iniciativa a otras Escuelas de Negocios interesadas.				
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN; Departamento de Educación, Universidades e Investigación. Escuelas de Negocios, Universidades.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Participación e interés en la iniciativa	Escuelas de negocios contactadas/ Escuelas de negocios interesadas	5 meses		
	Acuerdos/Convenios suscritos	7 meses		
Ejecución Plan de trabajo	Según indicadores del Plan	Según calendario del Plan	Ejecutada 100% planificación	
Programas piloto	Nº programas piloto implantados	18 meses	Al menos 2	
Implantación	Nº programas implantados	Anual desde 2013		
	Nº Escuelas de Negocios participantes	Anual desde 2013		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 1</b>	<b>CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.1.2.4</b>	<b>Promover la formación en gestión de Prevención de Riesgos Laborales de empresarios y directivos.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.1.2.4.2</b>	Fomentar y desarrollar la formación establecida por la Ley de Subcontratación para gerentes y directivos a todos los sectores.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
<p>La LEY 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción establece en su art. 4 entre lo requisitos exigibles a los contratistas y subcontratistas que "las empresas que pretendan ser contratadas o subcontratadas para trabajos de una obra de construcción deberán acreditar que disponen de recursos humanos, en su nivel directivo y productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales".</p> <p>Se trata de identificar el alcance y contenido de esa formación calificada como "necesaria" por la normativa y promover su adquisición por los interesados.</p>				
<b>Alcance</b>				
Gerentes y directivos, especialmente de empresas que operan en el sector de la construcción como contratistas y subcontratistas, aunque extensible a otros sectores de actividad.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constitución de un grupo de trabajo para el desarrollo de la acción integrado por los agentes implicados.			1 mes	
Identificación de los diferentes casos cuya necesidades formativas se deben acotar: niveles jerárquicos, responsabilidades, sectores, actividades, etc. y priorización.			1 mes	
Elaboración de un programa de trabajo para la definición y difusión de la formación en los distintos casos identificados.			1 mes	
Presentación del programa de trabajo para su aprobación por los responsables.				
Desarrollo del programa de trabajo:			12 meses, según programa de trabajo	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudio de cada caso, propuesta de formación necesaria y consenso con agentes.</li> <li>- Elaboración de soportes documentales, audiovisuales, etc. con los contenidos formativos.</li> </ul>				
Difusión de las propuestas formativas por los canales adecuados			3 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN, Departamento de Empleo y AASS: Autoridad laboral, Inspección de Trabajo. Servicios y Sociedades de Prevención, Coordinadores de Seguridad y Salud.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Participación de los agentes	Actas de reuniones	Mensual	Participación de todos los agentes implicados	
Necesidades formativas identificadas y programa de trabajo	Documento	3 meses	Programa aprobado	
Propuestas de formación	Soportes elaborados: documentos, publicaciones, DVDs, contenidos web, etc.	Semestral	Documento-propuesta consensuado	
Difusión	Acciones de difusión	18 meses		
	Colectivo destinatario	18 meses		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<p><b>AC.6.6.1.-</b> Desarrollar y difundir herramientas para simplificar y facilitar las acciones de coordinación, aplicando criterios comunes y consensuados.</p> <p><b>AC.7.1.1.1.-</b> Definir los contenidos mínimos de los programas formativos que se aluden en las distintas normas de Seguridad y Salud Laborales, en los que se describe de forma imprecisa la formación como "adecuada o suficiente".</p>				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>	<b>LA. 1</b>	<b>CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	
<b>META</b>	<b>O.1.2.5</b>	<b>Concienciación sobre los riesgos que derivan de la organización del trabajo.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>
<b>AC.1.2.5.1</b>	Conceder subvenciones para promover la formación en materia de riesgos psicosociales en las empresas, utilizando la línea de subvenciones de OSALAN para formación y divulgación en Prevención de Riesgos Laborales.		Subdirección Técnica de OSALAN
<b>Objeto</b>			
Incentivar en el ámbito de las empresas la formación en materia de riesgos psicosociales mediante la concesión de subvenciones no reintegrables.			
<b>Alcance</b>			
Todos los estamentos de las empresas de la CAPV (empresarios, dirección, y trabajadores).			
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>
Definir las actividades subvencionables y las entidades beneficiarias.			3 meses
Elaborar la normativa reguladora de la subvención.			1er. trimestre del año
Publicación de la subvención.			1er. trimestre del año
Valoración de las acciones subvencionadas.			4º trimestre del año
Análisis de solicitudes y publicación de la concesión.			Según plazos de convocatoria
Valoración de los resultados de la acción a finales de 2014			Julio - Diciembre 2014
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>			
Subdirección Técnica de OSALAN, Empresas, Cooperativas, Asociaciones empresariales y sindicales.			
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Nº Solicitudes: o Empresas o Asociaciones	Aplicación informática de gestión	4º trimestre del año	100% dotación presupuestaria
Nº acciones formativas /divulgativas subvencionadas	Aplicación informática de gestión		
Colectivo objeto de formación/divulgación	Nº asistentes a las acciones		
Nivel de satisfacción de los usuarios: quejas y sugerencias	Encuesta de valoración	Tras cada acción formativa/divulgativa	
<b>Acciones relacionadas</b>			
<b>AC 1.1.4.4.-</b> Conceder subvenciones para formación y divulgación en PRL entre directivos, mandos y trabajadores.			
<b>AC.7.1.2.4.-</b> Incentivar la formación continua en todas las disciplinas preventivas de los técnicos y del personal sanitario de los Servicios de Prevención, promoviendo la formación de los profesionales de la Prevención de Riesgos Laborales en materias poco conocidas.			
<b>Seguimiento</b>			
Anual. Valoración global de la acción 2º semestre 2014 (informe final de seguimiento y conclusiones).			



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>	<b>LA. 2</b>	<b>PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN ENTRE LOS AGENTES IMPLICADOS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>
<b>VISIÓN</b>		
V.3.- Colaboración sistemática entre los agentes que operan en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, mediante mecanismos estructurales de participación y coordinación.		
<b>MISIÓN</b>		
M.4.- Impulsar la cooperación y colaboración entre los distintos agentes implicados por las iniciativas de la Estrategia.		
<b>OBJETIVOS GENERALES</b>		
O.2.- Establecer y consolidar MECANISMOS ESTABLES para la colaboración entre los agentes implicados en la Prevención de Riesgos Laborales, tanto públicos como privados, radicados en la CAPV o fuera de ella, basados en la INFORMACIÓN COMPARTIDA y buscando la PARTICIPACIÓN de todos ellos en las iniciativas y acciones emprendidas en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo.		
<b>ACCIONES</b>		
<b>O.2.1.</b>	<b>O.2.2.</b>	
AC.2.1.1.	AC.2.2.1.	
AC.2.1.2.	AC.2.2.2.	
	AC.2.2.3.	
	AC.2.2.4.	
	AC.2.2.5.	





<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 2</b>	<b>PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN ENTRE LOS AGENTES IMPLICADOS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	
<b>META</b>		<b>O.2.1</b>	<b>Potenciar el debate de contenido técnico entre los agentes sociales, las entidades especializadas en Prevención de Riesgos Laborales (Servicios de Prevención y Entidades Auditoras) y la Administración.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.2.1.1</b>	Potenciar las Comisiones Territoriales y la Comisiones Delegadas del Consejo General de OSALAN, como órganos de encuentro entre los agentes para debatir y proponer actuaciones, proyectos, campañas, etc. en Prevención de Riesgos Laborales, así como para hacer el seguimiento de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014.		Consejo General de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Fomentar los foros de encuentro entre los agentes implicados en la Prevención de Riesgos Laborales que prevé la normativa de creación y regulación de OSALAN, propiciando su trabajo de manera ordenada y constante, que redunde en la colaboración permanente entre los agentes y se materialice en forma de propuestas de actuación.				
<b>Alcance</b>				
Consejo General de OSALAN y todos sus miembros. Cuestiones del ámbito de responsabilidad del Consejo General de Osalan, según la Ley de creación del Organismo y su Reglamento de Estructura y Funcionamiento.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Analizar la situación de las Comisiones creadas en el seno del Consejo General de OSALAN, su funcionamiento, operatividad, problemas existentes y posibles mejoras.			Enero - Marzo 2011	
Determinar las Comisiones Delegadas necesarias y sus respectivos objetivos, duración estimada y miembros.			Abril – Junio 2011	
Elevar una propuesta al Consejo General de Osalan para la constitución de las Comisiones Delegadas correspondientes.			Junio 2011	
Establecer la operativa de trabajo de las Comisiones: cadencia de reuniones, orden del día, logística,...			Junio – Septiembre 2011	
Constituir las Comisiones Delegadas establecidas, en particular, la Comisión encargada del seguimiento de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014.			Octubre 2011	
Desarrollo del trabajo de las Comisiones, según la operativa establecida.			A partir de su constitución	
Realizar el seguimiento del trabajo de las Comisiones Delgadas para identificar problemas y proponer mejoras operativas.			2012 en adelante.	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Consejo General de OSALAN; OSALAN.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Creación de Comisiones Delegadas		Nº Comisiones delegadas creadas	Anual	
Participación		Nº miembros participantes y Entidades/Instituciones que representan	Anual	
Resultados		Propuestas realizadas por las Comisiones	Anual	
<b>Acciones relacionadas</b>				
Todas las acciones de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 2</b>	<b>PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN ENTRE LOS AGENTES IMPLICADOS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	
<b>META</b>		<b>O.2.1.</b>	<b>Potenciar el debate de contenido técnico entre los agentes sociales, las entidades especializadas en Prevención de Riesgos Laborales (Servicios de Prevención y Entidades Auditoras) y la Administración.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.2.1.2.</b>	Crear una red telemática de información coordinada por la Administración competente en materia preventiva que permita canalizar el intercambio de comunicación, documentación, información y conocimientos y la formulación de consultas, convirtiéndose en un lugar de encuentro para los especialistas.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Facilitar el contacto y la cooperación entre los agentes implicados en la Prevención de Riesgos Laborales, habilitando medios de relación y espacios de trabajo colaborativos a través de canales telemáticos, que posibiliten el debate técnico, el intercambio de conocimiento y la participación en iniciativas, sin las limitaciones que imponen las vías de contacto tradicionales (disponibilidad para reuniones, contactos plurilaterales, ..)				
<b>Alcance</b>				
Agentes implicados en la Prevención de Riesgos Laborales que desarrollen trabajo de contenido técnico: Organizaciones preventivas de las empresas, Agentes sociales, Técnicos y especialistas de PRL, Servicios y Sociedades de Prevención, Entidades Auditoras, etc., Administración.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir un grupo de trabajo con participación de todos los agentes para desarrollar la acción.			2 meses	
Diseñar y documentar el proyecto de implantación de la red telemática de contacto y colaboración de los agentes, considerando: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivo y alcance</li> <li>- Contenidos y posibilidades de interacción</li> <li>- Requisitos de seguridad</li> <li>- Soporte tecnológico</li> <li>- Procesos de gestión</li> <li>- Organización y equipo humano</li> <li>- Mecanismos de seguimiento</li> <li>- Calendario</li> <li>- Financiación</li> </ul>			6 meses	
Presentar el proyecto para su aprobación por los órganos responsables.			1 mes	
Ejecutar el proyecto según el diseño aprobado.			Según calendario del proyecto	
Implantación a nivel "piloto" con un número limitado de usuarios para pruebas y modificaciones en función de resultados.			3 meses	
Implantación definitiva del sistema de comunicación telemático.			3 meses	
Campaña de difusión para uso del sistema.			3 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, Departamento de Empleo y AASS, Departamento de Sanidad, Viceconsejería de Administración Pública, EJIE. Agentes sociales, Entidades profesionales de Prevención de Riesgos Laborales.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Participación	Actas de reunión del grupo de trabajo	Trimestral	Participación de todos los agentes	
Diseño del proyecto	Documento	9 meses	Diseño proyecto aprobado	
Pilotaje	Nº usuarios en piloto	Según calendario del proyecto		
Implantación (nivel de uso)	Nº usuarios registrados	Mensual desde implantación		



<b>Acciones relacionadas</b>
<b>AC.1.1.2.2.-</b> Explorar nuevas vías de comunicación y participación ciudadana, aprovechando las posibilidades que ofrecen Internet y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs).
<b>Seguimiento</b>
Semestral.



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 2</b>	<b>PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN ENTRE LOS AGENTES IMPLICADOS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	
<b>META</b>		<b>O.2.2</b>	<b>Incidir sobre los mecanismos de participación y colaboración entre los agentes sociales y entre estos y la Administración, con el fin de fomentar la cultura preventiva y la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el seno de las empresas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.2.2.1</b>	Realizar un diagnóstico de la situación de partida, analizando el tratamiento que se da a la Prevención de Riesgos Laborales en la negociación colectiva y estudiando otros posibles formatos de acuerdo entre los agentes.		OSALAN y Consejo Relaciones Laborales	
<b>Objeto</b>				
Conocer cómo se está abordando la Prevención de Riesgos Laborales en el marco de la Negociación Colectiva y qué alternativas existen para llegar a acuerdos entre las partes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.				
<b>Alcance</b>				
Convenios Colectivos firmados y aplicables en el ámbito de la CAPV. Iniciativas de colaboración desarrolladas (Comisiones paritarias de Seguridad y Salud Laboral de los convenios de la construcción de Álava y Vizcaya, Programa LOTU).				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Identificar los Convenios Colectivos vigentes en la CAPV y los agentes implicados.			Enero 2011	
Analizar como se recoge la Prevención de Riesgos Laborales en los Convenios Colectivos en vigor.			Febrero - Junio 2011	
Mantener reuniones con las partes para conocer la forma en que se desarrolla la negociación colectiva y las dificultades que presenta en materia de PRL.			Febrero - Junio 2011	
Estudiar las iniciativas de colaboración desarrolladas entre los agentes para incluir elementos de Prevención de Riesgos Laborales y los formatos adoptados, tanto en la CAPV como en otras CCAA: valoración y posibilidades de aplicación a distintos sectores o ramas de actividad.			Febrero - Junio 2011	
Elaborar un diagnóstico de la situación, desglosando Territorios y sectores y proponiendo líneas de actuación y acciones concretas.			Julio - Octubre 2011	
Aprobación del diagnóstico y de las líneas de actuación por los Responsables, para su posterior difusión.			Noviembre 2011	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Consejo de Relaciones Laborales, Dirección General de OSALAN, Dirección de Trabajo. Agentes sociales.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Nº Convenios Colectivos identificados y revisados	Documento diagnóstico	Junio 2011	100% vigentes en la CAPV	
Nº reuniones mantenidas	Actas de reunión	Junio 2011	Participación de todos los agentes	
Diagnóstico y líneas de actuación	Entrega de documento	Noviembre 2011	Documento aprobado	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.2.2.2.-</b> Realizar jornadas divulgativas en los 3 Territorios Históricos, con el objeto de impulsar la cultura y colaboración en materia preventiva e informar -especialmente a los Delegados de Prevención, Trabajadores designados, técnicos de los Servicios de Prevención y empresarios que tengan asumida la actividad preventiva- sobre las posibilidades de acuerdo en relación con la inclusión de determinados elementos de Prevención de Riesgos Laborales.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral. Final de 2011.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 2</b>	<b>PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN ENTRE LOS AGENTES IMPLICADOS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	
<b>META</b>		<b>O.2.2</b>	<b>Incidir sobre los mecanismos de participación y colaboración entre los agentes sociales y entre estos y la Administración, con el fin de fomentar la cultura preventiva y la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el seno de las empresas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.2.2.2</b>	Realizar jornadas divulgativas en los 3 Territorios Históricos para informar -especialmente a los Delegados de Prevención, Trabajadores designados, técnicos de los Servicios de Prevención y empresarios que tengan asumida la actividad preventiva- sobre las posibilidades de acuerdo entre los agentes en relación con la inclusión de determinados elementos de Prevención de Riesgos Laborales.		OSALAN y Consejo Relaciones Laborales	
<b>Objeto</b>				
Impulsar la cultura preventiva y fomentar la colaboración entre los agentes en materia de Prevención de Riesgos Laborales.				
<b>Alcance</b>				
Empresarios, en particular empresarios que tengan asumida la actividad preventiva, Trabajadores, en especial Delegados de Prevención y Trabajadores designados y técnicos de los Servicios de Prevención de la CAPV. Agentes sociales y Administraciones Públicas.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Diseñar las jornadas divulgativas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participantes (colectivos objetivo)</li> <li>- Mensajes, contenidos y soportes</li> <li>- Lugares, fechas y horarios</li> <li>- Ponentes</li> <li>- Sistemas de evaluación</li> <li>- Presupuesto</li> </ul>			Enero - Marzo 2012	
Desarrollar los contenidos informativos y preparar los soportes visuales, digitales o la documentación a facilitar.			Marzo - mayo 2012	
Organizar las jornadas (reserva de locales, convocatoria, ...)			Mayo 2012	
Publicitar las jornadas a través de medios de comunicación, Sindicatos, Asociaciones de SSPP, etc.			Junio 2012	
Celebración de las jornadas en los tres Territorios Históricos.			Septiembre 2012	
Valoración de resultados.			Diciembre 2012	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Consejo de Relaciones Laborales, OSALAN, Dirección de Trabajo. Agentes sociales.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Nº Jornadas realizadas			Diciembre 2012	1 jornada / TH
Nº participantes			Diciembre 2012	
Nivel de satisfacción de los participantes		Encuesta de valoración	Después de cada jornada	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.2.2.1.-</b> Realizar un diagnóstico de la situación de partida, analizando el tratamiento que se da a la Prevención de Riesgos Laborales en la negociación colectiva y estudiando otros posibles formatos de acuerdo entre los agentes a partir de las iniciativas de colaboración desarrolladas, para su posible aplicación a otros casos o ramas de actividad.				
<b>AC.2.2.3.-</b> Incluir la PRL en el ámbito del PRECO (Procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales).				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral. Final de 2012.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 2</b>	<b>PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN ENTRE LOS AGENTES IMPLICADOS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	
<b>META</b>		<b>O.2.2</b>	<b>Incidir sobre los mecanismos de participación y colaboración entre los agentes sociales y entre estos y la Administración, con el fin de fomentar la cultura preventiva y la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el seno de las empresas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.2.2.3</b>	Incluir la Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito del PRECO (Procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales): Promover la conciliación, mediación y arbitraje de los conflictos relativos a la seguridad y salud laborales.		OSALAN y Consejo Relaciones Laborales	
<b>Objeto</b>				
Facilitar el entendimiento entre las partes en los conflictos que surjan en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.				
<b>Alcance</b>				
Empresarios, Trabajadores y Agentes sociales.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir un grupo de trabajo para el desarrollo de la acción con representación de todos los agentes implicados.			Enero – Marzo 2012	
Elaborar y consensuar los procedimientos para la conciliación, mediación y arbitraje de los conflictos relativos a la seguridad y salud laborales en el ámbito del PRECO.			Marzo – Septiembre 2012	
Aprobar los procedimientos y publicarlos.			Octubre 2012	
Implantar los procedimientos y revisarlos, en función de los resultados de las primeras aplicaciones.			Noviembre 2012 en adelante	
Valorar resultados.			Diciembre 2013	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Consejo de Relaciones Laborales, OSALAN, Dirección de Trabajo. Agentes sociales.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Implantación de Procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje	Procedimientos publicados	Noviembre 2012	Procedimientos publicados	
Nº de actuaciones realizadas en el ámbito del PRECO	Información del Consejo de Relaciones Laborales	Anual		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.2.2.1.-</b> Realizar un diagnóstico de la situación de partida, analizando el tratamiento que se da a la Prevención de Riesgos Laborales en la negociación colectiva y estudiando otros posibles formatos de acuerdo entre los agentes a partir de las iniciativas de colaboración desarrolladas para su posible aplicación a otros casos o ramas de actividad.				
<b>AC.2.2.2.-</b> Realizar jornadas divulgativas en los 3 Territorios Históricos, con el objeto de impulsar la cultura y la colaboración en materia preventiva e informar -especialmente a los Delegados de Prevención, Trabajadores designados, técnicos de los Servicios de Prevención y empresarios que tengan asumida la actividad preventiva- sobre las posibilidades de acuerdo en relación con la inclusión de determinados elementos de Prevención de Riesgos Laborales.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral. Valoración de resultados en Diciembre de 2013.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 2</b>	<b>PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN ENTRE LOS AGENTES IMPLICADOS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	
<b>META</b>		<b>O.2.2</b>	<b>Incidir sobre los mecanismos de participación y colaboración entre los agentes sociales y entre estos y la Administración, con el fin de fomentar la cultura preventiva y la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el seno de las empresas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.2.2.4</b>	Desarrollar actuaciones o iniciativas concretas (enfocadas a sectores, a riesgos o a colectivos específicos) de participación conjunta entre los agentes sociales y la Administración destinadas a la concienciación y sensibilización de los trabajadores y empresarios en materia de Prevención de Riesgos Laborales.		OSALAN: Dirección General	
<b>Objeto</b>				
Reducir la siniestralidad en aquellos sectores con peores índices de siniestralidad laboral, actuando sobre riesgos concretos o sobre colectivos expuestos.				
<b>Alcance</b>				
Empresas y trabajadores de la CAPV; Agentes sociales; Administración pública.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir un grupo de trabajo con participación de los agentes implicados para la valoración de las iniciativas realizadas hasta la fecha (Programa LOTU, etc.) y la propuesta preliminar de nuevos ámbitos de actuación.			3 meses	
Mantener reuniones con las partes (asociaciones sectoriales, etc.) para conocer la disposición a participar en las posibles iniciativas.			2 meses	
Formalizar la propuesta de actuaciones, detallando las condiciones de realización (objetivo, alcance, acciones, participantes, calendario, financiación, indicadores y mecanismos de seguimiento, ...) en un documento (Plan de acción).			1 mes	
Elevar la propuesta a la Mesa de Diálogo Social para sus aportaciones y validación.			2 meses	
Someter la propuesta definitiva a la aprobación de los Órganos responsables (Consejo General de OSALAN).			1 mes	
Comunicación de las iniciativas que se van a realizar a los agentes implicados.			1 mes	
Ejecución de las actuaciones propuestas en las condiciones de diseño.			Según Plan de acción	
Seguimiento de las actuaciones y evaluación de su impacto.			Según Plan de acción	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, Departamento de Empleo y AASS, Departamento de Sanidad y Consumo, otros Órganos del Gobierno Vasco y otras Administraciones implicadas, en función de las iniciativas adoptadas. Agentes sociales, Asociaciones empresariales y sectoriales.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Participación de los agentes	Actas de reuniones	Trimestral	Participación de todos los agentes implicados	
Propuesta de actuaciones	Documento Plan de acción	9 meses	Propuesta aprobada	
Ejecución de actuaciones	Según Plan de acción	Semestral	100% planificación ejecutada	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.2.2.1.-</b> Realizar un diagnóstico de la situación de partida, analizando el tratamiento que se da a la Prevención de Riesgos Laborales en la negociación colectiva y estudiando otros posibles formatos de acuerdo entre los agentes a partir de las iniciativas de colaboración desarrolladas (Comisiones paritarias de Seguridad y Salud Laboral de los convenios de la construcción de Álava y Vizcaya, Programa LOTU) para su posible aplicación a otros casos o ramas de actividad.				



<b>Seguimiento</b>
--------------------

Semestral.
------------

Valoración de las iniciativas realizadas según sus correspondientes calendarios.
--





<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 2</b>	<b>PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN ENTRE LOS AGENTES IMPLICADOS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	
<b>META</b>		<b>O.2.2</b>	Incidir sobre los mecanismos de participación y colaboración entre los agentes sociales y entre estos y la Administración, con el fin de fomentar la cultura preventiva y la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el seno de las empresas.	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.2.2.5</b>	Fortalecer la Mesa de Diálogo Social, como foro para la propuesta y el seguimiento de las iniciativas en materia de participación y colaboración de agentes.		OSALAN: Dirección General	
<b>Objeto</b>				
Optimizar las relaciones y la colaboración entre los agentes sociales y la Administración, logrando que la Mesa de Diálogo Social -su foro de encuentro para cuestiones de Prevención de Riesgos Laborales- sea operativa y fructifique en iniciativas y actuaciones consensuadas y concretas para la mejora de la Seguridad y Salud en el Trabajo.				
<b>Alcance</b>				
Agentes sociales y Órganos de la Administración que constituyen la Mesa de Diálogo Social.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Analizar la trayectoria de la Mesa de Diálogo Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales: identificar problemas y posibles mejoras en el funcionamiento.			2 meses	
Estudiar los asuntos tratados por la Mesa de Diálogo Social a lo largo de su andadura, así como aquellos potencialmente abordables, que convendría discutir en la Mesa antes de llegar a otros foros.			2 meses	
Diseñar medidas para resolver las deficiencias detectadas y mejorar la operatividad: Determinar ámbitos de trabajo y casuística, sistemas de comunicación, procedimientos de trabajo, etc.			3 meses	
Someter las medidas propuestas a la consideración de la Mesa para sus aportaciones y validación.			1 mes	
Formalizar los compromisos en un documento a suscribir por todos los implicados.			1 mes	
Implantar las medidas adoptadas.			Tras formalización de compromiso	
Valorar si las medidas implantadas mejoran la efectividad de la Mesa y, en su caso, redefinirlas.			A los seis meses de la implantación	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, Departamento de Empleo y AASS, Agentes sociales.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Participación de los agentes		Actas de reuniones	Trimestral	Participación de todos los agentes implicados
Compromisos		Documento		
<b>Acciones relacionadas</b>				
Todas las acciones de la Estrategia que requieran participación y colaboración de agentes sociales y Administración.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 3</b>	<b>COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL</b>		
<b>VISIÓN</b>					
Todos los escenarios.					
<b>MISIÓN</b>					
<b>M.5.-</b> Mejorar la coordinación de la actividad de las diferentes Administraciones.					
<b>OBJETIVOS GENERALES</b>					
<p><b>O.3.1.-</b> Promover el COMPROMISO de la Administración e Instituciones públicas vascas con la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p><b>O.3.2.-</b> Establecer y consolidar MECANISMOS ESTABLES para la cooperación entre las Administraciones e Instituciones públicas, tanto de la CAPV como Europeas, Estatales y Autonómicas, basados en la INFORMACIÓN COMPARTIDA y buscando la COLABORACIÓN en las iniciativas emprendidas en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>					
<b>ACCIONES</b>					
<b>O.3.1.</b>			<b>O.3.2.</b>		
AC.3.1.1.1.	AC.3.1.2.1.	AC.3.1.3.1.	AC.3.2.1.1.	AC.3.2.2.1	AC.3.2.3.1.
AC.3.1.1.2.	AC.3.1.2.2.	AC.3.1.3.2.	AC.3.2.1.2		AC.3.2.3.2.
AC.3.1.1.3.		AC.3.1.3.3.	AC.3.2.1.3		AC.3.2.3.3.
AC.3.1.1.4.		AC.3.1.3.4.			AC.3.2.3.4.
AC.3.1.1.5.					



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 3</b>	<b>COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL</b>	
<b>META</b>		<b>O.3.1.1</b>	<b>Promover que la Administración Institucional desarrolle totalmente su organización y actividad preventiva, integrando la PRL en su gestión, mediante la implicación de todos los Departamentos, Organismos y Entes Públicos.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.3.1.1.1</b>	Incluir la Prevención de Riesgos Laborales como factor de compromiso, control y seguimiento en las "agendas" de las más altas Instituciones de la Administración General de la CAPV y sus Organismos Autónomos, evidenciando la importancia que se otorga a la Seguridad y Salud en el Trabajo con su presencia en los eventos donde se trate el tema.		Departamento de Empleo y Asuntos Sociales	
<b>Objeto</b>				
Demostrar a la sociedad vasca la importancia que el Gobierno Vasco y los responsables de las Instituciones otorgan a la Seguridad y Salud en el Trabajo y manifestar su implicación en todas las iniciativas que se emprendan en materia de Prevención de Riesgos Laborales.				
<b>Alcance</b>				
Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir un grupo de trabajo para perfilar las actuaciones.			Enero - Febrero 2011	
Preparar un calendario de eventos en los que se requiere participación institucional, definiendo quién debe estar presente y en calidad de qué.			Marzo 2011	
Elaborar un procedimiento de actualización de calendario, contacto con los implicados, confirmación de asistencia, preparación y seguimiento de la participación en los eventos, estableciendo responsables y canales de comunicación.			Marzo – Abril 2011	
Elaborar un documento / presentación que sirva de soporte para presentar la acción a los responsables institucionales.			Mayo 2011	
Presentar la acción, el calendario y el procedimiento a los responsables institucionales, solicitando su implicación.			Junio 2011	
Implantar el procedimiento, aplicándolo en los eventos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo que se vayan celebrando.			A partir de junio 2011	
Seguimiento de la acción y mejora del procedimiento, según resultados.			Finales 2011	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Departamento de Empleo y Asuntos Sociales (Dirección del Gabinete de la Consejera); OSALAN.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Nº eventos sobre Seguridad y salud en el Trabajo con presencia institucional de alto nivel / Nº total de eventos celebrados	Registro	Final de año	100% eventos con participación institucional de alto nivel.	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.1.1.1.1.-</b> Diseñar una estrategia divulgativa mantenida, planificada y liderada por OSALAN en representación de la Administración, que visualice un apoyo contundente y sostenido a la Prevención de Riesgos Laborales por parte del Gobierno vasco y su compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral. Evaluar el procedimiento a finales de 2011 para incorporar posibles mejoras.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 3</b>	<b>COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL</b>	
<b>META</b>		<b>O.3.1.1</b>	<b>Promover que la Administración Institucional desarrolle totalmente su organización y actividad preventiva, integrando la PRL en su gestión, mediante la implicación de todos los Departamentos, Organismos y Entes Públicos.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.3.1.1.2</b>	Desarrollar el Plan de Prevención de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.		Dirección de Relaciones Laborales	
<b>Objeto</b>				
Lograr que la Administración General de la CAPV y sus Organismos Autónomos tengan integrada la PRL en su gestión, desarrollando totalmente su organización y actividad preventiva, en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, para demostrar con su ejemplo a otras Administraciones, a las empresas y a la Sociedad la importancia que el Gobierno Vasco otorga a la Seguridad y Salud en el Trabajo.				
<b>Alcance</b>				
Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Formular una política de PRL por parte del Lehendakari y de los principales responsables de las trabajadoras y los trabajadores de la Administración General vasca y sus Organismos Autónomos.			Enero - Marzo 2011	
Desarrollar las organizaciones preventivas y potenciar las Unidades de Seguridad y Salud para conseguir una implantación efectiva del Plan de Prevención.			Enero – Diciembre 2011	
Dinamizar la actuación del Comité de Seguridad y Salud del Gobierno Vasco.			Enero – Diciembre 2011	
Integrar la PRL en la gestión del Gobierno, desarrollando e implantando los procedimientos de compras, contratación, coordinación de actividades empresariales, etc.			Enero 2011 – Diciembre 2012	
Dar a conocer el Plan de PRL y su política preventiva.			Enero 2011 – Junio 2012	
Crear un nuevo apartado en Geutzen sobre SSL, que tenga un papel más destacado y dé cabida a documentos de información y divulgación, además de documentos de trabajo.			Enero - Junio 2011	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Dirección de Relaciones Laborales; Servicio de Prevención Propio del Gobierno vasco; OSALAN.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Política de PRL	Documento que recoja la política publicado		Política formulada	
Nº Procedimientos desarrollados	Procedimientos documentados y publicados	Semestral	100% en diciembre 2011	
Nº Procedimientos implantados	Registros de implantación	Semestral	100% en diciembre 2012	
Nº Trabajadores formados en el Plan de PRL				
Apartado en Geutzen para SSL	Geutzen	Junio 2011	Contenidos sobre SSL en Geutzen	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.3.1.1.4.-</b> Realizar la autoevaluación sobre la integración de la PRL en la gestión de la Administración Institucional Vasca, asumiendo y ejecutando las medidas que se propongan.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral. Evaluar el nivel de Implantación del Plan de Prevención a finales de 2012 para ajustar calendario de la acción.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 3</b>	<b>COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL</b>	
<b>META</b>		<b>0.3.1.1</b>	<b>Promover que la Administración Institucional desarrolle totalmente su organización y actividad preventiva, integrando la PRL en su gestión, mediante la implicación de todos los Departamentos, Organismos y Entes Públicos.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.3.1.1.3</b>	Consolidar las estructuras y la actividad de Prevención de Riesgos Laborales de los Órganos de la Administración General con organizaciones preventivas propias, distintas del Servicio de Prevención dependiente de la Dirección de Relaciones Laborales.		OSALAN: Subdirección Técnica	
<b>Objeto</b>				
Lograr que la Administración General de la CAPV tenga integrada la PRL en su gestión, desarrollando totalmente su organización y actividad preventiva, en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, para demostrar con su ejemplo a otras Administraciones, a las empresas y a la Sociedad la importancia que el Gobierno Vasco otorga a la Seguridad y Salud Laborales.				
<b>Alcance</b>				
Órganos de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi que tienen organizaciones preventivas propias, al margen del Servicio de Prevención propio de la Administración General y sus OOAA dependiente de la Dirección de Relaciones Laborales: SPP Educación, SPP Justicia, SPP Ertzaintza.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Contactar con los Departamentos y los SSPP implicados y celebrar reuniones para conocer la situación de las organizaciones preventivas y el nivel de implantación del Plan de Prevención y analizar posibles acciones de colaboración, contemplando:			Enero - Junio 2011	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estructura y cobertura de las organizaciones preventivas.</li> <li>- Grado de desarrollo del Plan de Prevención y valoración de la integración de la PRL en la gestión.</li> <li>- Información y Formación del personal</li> <li>- Coordinación entre los SSPP de la Administración General.</li> </ul>				
Elaboración de un informe de situación y un Plan de trabajo para potenciar la implantación del Plan de Prevención.			Julio - Septiembre 2011	
Aprobación del Plan de Trabajo.			Octubre 2011	
Desarrollo y seguimiento del Plan de Trabajo.			Según calendario del Plan de Trabajo	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN; Direcciones de Servicios y SSPP propios de Educación, Justicia, Interior (Ertzaintza)				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Participación en la acción	Reuniones	Junio 2011	Participación de todos los agentes implicados	
Plan de Trabajo	Documento	Octubre 2011	Plan de Trabajo aprobado	
Acciones planificadas	Documento Plan de Trabajo	Octubre 2011		
Acciones ejecutadas	Seguimiento Plan de Trabajo	Según calendario Plan de Trabajo	100% Planificación ejecutada	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.3.1.1.4.-</b> Realizar la autoevaluación sobre la integración de la PRL en la gestión de la Administración Institucional Vasca, asumiendo y ejecutando las medidas que se propongan.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 3</b>	<b>COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL</b>	
<b>META</b>		<b>0.3.1.1</b>	<b>Promover que la Administración Institucional desarrolle totalmente su organización y actividad preventiva, integrando la PRL en su gestión, mediante la implicación de todos los Departamentos, Organismos y Entes Públicos.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.3.1.1.4</b>	Realizar la autoevaluación sobre la integración de la PRL en la gestión de la Administración general de la CAPV y sus Organismos Autónomos, asumiendo y ejecutando las medidas que se propongan.		Dirección de Relaciones Laborales	
<b>Objeto</b>				
Conocer el nivel de integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión de la Administración General de la CAPV y sus Organismos Autónomos, detectar deficiencias e identificar oportunidades de mejora.				
<b>Alcance</b>				
Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos (OOAA).				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir el grupo de evaluadores, establecer el programa de trabajo y someterlo a la aprobación de la Dirección de RRL.			Enero - Febrero 2013	
Informar a los Departamentos y Organismos sobre la acción, sus objetivos, programa, necesidades, etc.			Febrero 2013	
Ejecutar el programa de autoevaluación, testando el nivel de implantación del Plan de Prevención en los diferentes Departamentos y Organismos, en parte haciendo un muestreo y en parte analizando procedimientos de especial importancia en función de la actividad.			Marzo - Diciembre 2013	
Redactar el Informe valorando el grado de integración de la PRL en la gestión de la Administración General y sus OOAA y presentarlo a los Organos competentes.			Enero - Febrero 2014	
Identificar acciones necesarias para subsanar las deficiencias detectadas en la autoevaluación, así como las acciones de mejora, e integrarlas en la Planificación preventiva de los SSPP de la Administración General y sus OOAA, designando responsables y asignando recursos para su realización.			Marzo - Abril 2014	
Ejecutar las acciones y realizar el seguimiento.			A partir de Mayo 2014	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Dirección de Relaciones Laborales; Servicio de Prevención Propio del Gobierno vasco; OSALAN; Departamentos y OOAA del Gobierno Vasco.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Programa de Trabajo	Aprobación del Programa de Trabajo	Febrero 2013		
Nº de evaluaciones (procedimientos/Departamentos/Organismos)	Fichas de Evaluación	Mensual, de junio a diciembre 2013	Evaluar 100% procedimientos Alguna actuación en todos los Departamentos y OOAA	
Informe de Evaluación	Entrega del Informe	Febrero 2014		
Nº de deficiencias y de oportunidades de mejora identificadas	Informe	Febrero 2014		
Nº acciones de mejora previstas	Planificación actividad preventiva	Abril 2014	100% deficiencias con acción preventiva	
Nº acciones ejecutadas	Planificación actividad preventiva	Diciembre 2014		



<b>Acciones relacionadas</b>
<p><b>AC.3.1.1.2.-</b> Desarrollar el Plan de Prevención de la Administración General y sus Organismos Autónomos.</p> <p><b>AC.3.1.1.3.-</b> Consolidar las estructuras y la actividad de Prevención de Riesgos Laborales de los Órganos de la Administración General con organizaciones preventivas propias, distintas del Servicio de Prevención dependiente de la Dirección de Relaciones Laborales: SPP Educación, SPP Justicia, SPP Ertzaintza.</p> <p><b>AC.9.2.1.-</b> Desarrollar y difundir una herramienta de evaluación de la integración de la PRL en la gestión de la empresa, que puede servir también para la Administración.</p>
<b>Seguimiento</b>
Realización de la Evaluación y resultados en Febrero 2014.



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 3	COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL	
<b>META</b>		0.3.1.1	Promover que la Administración Institucional desarrolle totalmente su organización y actividad preventiva, integrando la PRL en su gestión, con intención de dar ejemplo y demostrar la importancia que se da a la Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la implicación de todos los Departamentos, Organismos y Entes Públicos.	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable:</b>	
AC.3.1.1.5	Controlar el sistema de Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones Públicas Vascas (Organismo Auditor).		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Disponer de una estructura de control que sea capaz de reflejar la imagen fiel del sistema de Prevención de Riesgos Laborales de las Administraciones Públicas Vascas, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente, para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.				
<b>Alcance</b>				
Administraciones Públicas Vascas, tanto la Autonómica como la Foral y la Local, así como las Entidades públicas dependientes de ellas, y determinados organismos públicos de naturaleza institucional referidos en los apartados a) a i) del artículo 1.1 de la Ley de Patrimonio de Euskadi, que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Creación de un grupo de trabajo encargado de la dinamización de la acción.			Un mes	
Desarrollo del marco normativo para la realización de las auditorías en las Administraciones Públicas Vascas.			Aprox. 9 meses	
Creación de un Organismo de control en el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales-OSALAN para la realización de las auditorías.			Aprox. 8 meses	
Recopilación y análisis de las metodologías existentes para la realización de auditorías.			4 meses	
Diseño y propuesta de una metodología auditora (procedimientos, informes de auditoría, etc.)			6 meses	
Formación del personal técnico en la metodología auditora propuesta.			6 meses	
Pruebas y validación de la metodología auditora propuesta.			2 meses	
Planificación y puesta en marcha de los programas de auditoría.			6 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN; Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Número de participantes en la acción		Reuniones	Trimestralmente	Participación de todos los agentes
Marco jurídico de las auditorías		Valoración del estado (desarrollo, aprobación y publicación) de la normativa	Trimestralmente durante la tarea	Publicar normativa reguladora
Normas para crear el Organismo de Control		Valoración del estado (desarrollo, aprobación y publicación) de la normativa	Trimestralmente durante la tarea	Publicar normativa reguladora
Análisis de metodologías de auditoría consultadas		Informe elaborado	Al finalizar la tarea	Análisis metodológico validado por la Dirección General
Procedimientos de auditoría		Documentos elaborados	Bimestralmente durante la tarea	Elaborados 100% procedimientos
Número de auditores formados		Grado de aptitud	Al finalizar la acción formativa	
Auditorías piloto y análisis de las mismas		Resultados de Auditorías piloto	Al finalizar las auditorías piloto	Validación de la metodología
Planificación y realización de las auditorías		Cronograma de ejecución y control del mismo	Bimestralmente	Cumplimiento de la planificación





<b>Acciones relacionadas</b>
<b>Seguimiento</b>
Semestral.



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 3</b>	<b>COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL</b>	
<b>META</b>		<b>O.3.1.2</b>	<b>Promover el desarrollo de la Prevención de Riesgos Laborales (organización y actividad preventiva) en las Administraciones y Empresas Públicas Vascas y fomentar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.3.1.2.1</b>	Potenciar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión de los Ayuntamientos pequeños y de las Entidades Públicas que dependen de ellos, a través de medidas que favorezcan la asunción de la actividad preventiva con medios propios (internalización), como puede ser la creación de Servicios de Prevención Mancomunados.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Fomentar la asunción de la actividad preventiva con medios propios en los Ayuntamientos y Entidades públicas dependientes de la Administración local que no disponen de Servicio de Prevención Propio, como forma de favorecer la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión.				
<b>Alcance</b>				
Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma del País Vasco y Entidades públicas dependientes de ellos.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Creación de un grupo de trabajo encargado de la dinamización de la acción.			2 meses	
Estudio de la situación inicial en relación a la modalidad de organización preventiva de los Ayuntamientos, incluyendo su costo económico.			4 meses	
Análisis jurídico de la viabilidad del modelo de organización preventiva por medio de Servicios de Prevención Mancomunados en la Administración Local.			4 meses	
Estudio de la naturaleza de la actividad desarrollada por la Administración Local y su relación con la Prevención de Riesgos Laborales. Ventajas aportadas por el modelo de organización preventiva propuesto.			2 meses	
Análisis de la estructura geográfica y comarcal de las Administraciones Locales, agrupándolas en función de criterios de homogeneidad (cuadrillas, mancomunidades, etc.).			3 meses	
Diseño de estructura y organización del modelo preventivo propuesto. Análisis económico.			3 meses	
Información y difusión del modelo a los agentes implicados (Alcaldes, EUDEL y organizaciones sindicales).			4 meses	
Colaboración y seguimiento en la implantación de los Servicios de Prevención Mancomunados.			Permanente	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco; Asociación de municipios vascos – EUDEL.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Número de participantes en la acción	Reuniones	Trimestralmente	Participación de todos los agentes.	
Informe de situación	Informe elaborado	Al finalizar la tarea	Estudio de situación validado	
Informe jurídico de la viabilidad	Informe elaborado	Al finalizar la tarea	Justificación legal de la acción	
Estudio de la naturaleza de la actividad	Informe elaborado	Al finalizar la tarea	Justificación técnico-preventiva de la acción	
Informe de distribución geográfica	Informe elaborado	Al finalizar la tarea	Justificación técnico-preventiva	
Informe de modelo preventivo propuesto (medios organizativos, materiales y humanos)	Informe elaborado	Al finalizar la tarea	Justificación técnico-preventiva y económica	
Servicios de prevención mancomunados constituidos	Nº servicios de prevención mancomunados constituidos.	Semestralmente	Seguimiento de la implantación del modelo	
Ayuntamientos mancomunados a estos servicios	Número de Ayuntamientos mancomunados a estos servicios	Semestralmente	Seguimiento de la implantación del modelo.	



<b>Acciones relacionadas</b>
<p><b>AC.3.1.2.2.-</b> Potenciar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión de las Empresas y Entidades Públicas vascas, a través de medidas que favorezcan la asunción con medios propios (internalización) y bajo el tutelaje de las Administraciones de las que dependen.</p> <p><b>AC.3.2.2.1.-</b> Identificar los temas críticos y promover la firma de Convenios con las Diputaciones, EUDEL, las Mancomunidades y los Ayuntamientos más grandes, para que actúen de tractor de las demás entidades de la Administración Local.</p>
<b>Seguimiento</b>
Semestral.



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 3	COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL	
<b>META</b>		<b>O.3.1.2</b>	<b>Promover el desarrollo de la Prevención de Riesgos Laborales (organización y actividad preventiva) en las Administraciones y Empresas Públicas Vascas y fomentar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.3.1.2.2</b>	Potenciar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión de las Empresas y Entidades Públicas vascas, a través de medidas que favorezcan la asunción con medios propios (internalización) y bajo el tutelaje de las Administraciones de las que dependen.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Fomentar la asunción de la actividad preventiva con medios propios en las Empresas y Entidades públicas dependientes de las Administraciones vascas, como forma de favorecer la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión.				
<b>Alcance</b>				
Empresas y Entidades públicas dependientes de las Administraciones vascas.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Creación de un grupo de trabajo encargado del desarrollo de la acción con representación de todos los agentes implicados.			2 meses	
Estudio de la situación inicial y elaboración de un diagnóstico: - Identificación de las Empresas y Entidades Públicas existentes en la CAPV y Administraciones de las que dependen. - Modalidad de organización preventiva que tienen y nivel de integración de la PRL en la gestión: principales deficiencias y puntos fuertes. - Naturaleza de la actividad desarrollada por las Empresas y Entidades Públicas y su relación con la Prevención de Riesgos Laborales. - Posibilidades de agrupamiento en función de criterios de homogeneidad.			6 meses	
Presentación del diagnóstico a los responsables.			1 mes	
Propuesta de alternativas para potenciar la integración de la PRL en la gestión, en función de los resultados obtenidos en el diagnóstico: - Diseño de estructura y organización del modelo preventivo propuesto. - Análisis de viabilidad (jurídica/económica). - Plan de implantación			3 meses	
Información y difusión del modelo a los agentes implicados (Administraciones, Empresas y Entidades públicas y organizaciones sindicales): solicitud de aportaciones.			3 meses	
Elaboración del modelo definitivo y plan de implantación consensuados.			1 mes	
Presentación del modelo y plan de implantación a los responsables de implementarlo.			2 meses	
Colaboración y seguimiento en la implantación del Modelo.			Permanente	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN; Empresas y Entidades públicas y Administraciones de las que dependen. Organizaciones sindicales.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Número de participantes en la acción		Reuniones	Trimestralmente	Participación de todos los agentes.
Diagnóstico de situación		Informe elaborado	9 meses	Diagnóstico validado
Propuesta de modelo preventivo y plan de implantación		Informe elaborado	16 meses	Modelo consensuado y validado
Implantación del modelo		Nº Empresas/Entidades que implantan modelo	Semestralmente	Seguimiento de la implantación del modelo



<b>Acciones relacionadas</b>
<p><b>AC.3.1.2.1.-</b> Potenciar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión de los Ayuntamientos pequeños y de las Entidades Públicas que dependen de ellos, a través de medidas que favorezcan la asunción de la actividad preventiva con medios propios (internalización), como puede ser la creación de Servicios de Prevención Mancomunados.</p> <p><b>AC.3.2.2.1.-</b> Identificar los temas críticos y promover la firma de Convenios con las Diputaciones, EUEDEL, las Mancomunidades y los Ayuntamientos más grandes, para que actúen de tractor de las demás entidades de la Administración Local.</p>
<b>Seguimiento</b>
Semestral.



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 3</b>	<b>COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL</b>	
<b>META</b>		<b>O.3.1.3</b>	<b>Incluir aspectos de Prevención de Riesgos Laborales en la legislación vasca y en las normas reguladoras de los procedimientos.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.3.1.3.1</b>	Desarrollar la legislación Estatal en los ámbitos competenciales de la CAPV: identificar proyectos normativos y desarrollarlos.		OSALAN: Subdirección de Administración, Org. y RRHH y Departamento de Empleo y Asuntos Sociales	
<b>Objeto</b>				
Completar la legislación existente en Prevención de Riesgos Laborales, desarrollando la normativa existente y aprobando nuevas disposiciones en las áreas de responsabilidad del Gobierno Vasco.				
<b>Alcance</b>				
Legislación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en los ámbitos competenciales del Gobierno Vasco, con aplicación a la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir un grupo de trabajo para desarrollar la acción.			Enero - Febrero 2011	
Acotar y organizar el trabajo de análisis de la normativa existente, identificando áreas de estudio, priorizando y distribuyendo las tareas.			Marzo – Abril 2011	
Análisis de legislación, identificación de posibles proyectos normativos y justificación de los mismos.			Mayo - Septiembre 2011	
Propuesta de normativa a desarrollar, detallando objetivo, alcance, responsable, agentes implicados, tareas y calendario.			Septiembre - Noviembre 2011	
Aprobación de la propuesta por los Órganos competentes.			Noviembre 2011	
Desarrollo de los proyectos normativos que se decida llevar adelante, según las condiciones de la propuesta.			2012, 2013, 2014	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, OSALAN, Departamento de Sanidad. Ministerio de Trabajo e Inmigración, Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Nº Reuniones y Participación de agentes		Actas de reuniones	4 meses	Participación de todos los agentes implicados
Proyectos normativos identificados		Documento propuesta	9 meses	Propuesta aprobada
Proyectos normativos desarrollados: disposiciones aprobadas		BOPV	Anual	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.7.1.1.1.-</b> Definir los contenidos mínimos de los programas formativos que se aluden en las distintas normas de Seguridad y Salud laborales, en los que se describe la formación como adecuada o suficiente.				
<b>AC.8.3.1.-</b> Desarrollar la modificación del Decreto 306/99, actuaciones sanitarias de los Servicios de Prevención en la CAPV, en función del nuevo Real Decreto por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los SSPP.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 3	COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL	
<b>META</b>		<b>0.3.1.3</b>	<b>Incluir aspectos de Prevención de Riesgos Laborales en la legislación vasca y en las normas reguladoras de los procedimientos.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.3.1.3.2</b>	Incluir condiciones relativas a la Seguridad y Salud Laborales como exigencia y valor para recibir subvenciones o ayudas de la Administración.		OSALAN: Subdirección de Administración, Organización y RRHH	
<b>Objeto</b>				
Evidenciar la importancia que el Gobierno Vasco otorga a la Seguridad y Salud en el Trabajo, exigiendo el cumplimiento de unas condiciones mínimas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y valorando los esfuerzos por superar esos mínimos a la hora de conceder subvenciones y ayudas.				
<b>Alcance</b>				
Programas de subvenciones y ayudas promovidos y gestionados por los Departamentos y Organismos Autónomos que conforman el Gobierno Vasco.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir un grupo de trabajo para desarrollar la acción.			Enero - Febrero 2011	
Identificar los programas de subvenciones y ayudas existentes en el ámbito de la Administración General de la CAPV y sus Organismos Autónomos, documentando su objeto y las condiciones de su tramitación.			Marzo – Abril 2011	
Establecer las condiciones mínimas en materia de Prevención de Riesgos Laborales a exigir para la concesión de subvenciones o ayudas, así como los elementos a considerar como factores de valoración: Elaborar una propuesta.			Mayo - Agosto 2011	
Someter la propuesta de condiciones exigibles y factores de valoración a la consideración de los diferentes órganos implicados en la concesión de ayudas y subvenciones: pulsar la sensibilidad para su aplicación y recoger aportaciones.			Septiembre – Octubre 2011	
Elaborar una propuesta definitiva y presentarla para aprobación por los Órganos competentes.			Noviembre – Diciembre 2011	
Formalizar la propuesta mediante alguna disposición del rango oportuno que sea de obligado cumplimiento por los Órganos gestores de las subvenciones y ayudas.			Enero – Marzo 2012	
Realizar acciones de difusión entre los responsables de gestionar los programas de ayudas y subvenciones.			Abril – Mayo 2012	
Valorar el grado de aplicación del condicionado y el nivel de cumplimiento.			Diciembre 2012	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, Departamento de Empleo y Asuntos Sociales. Todos los Departamentos y Organismos Autónomos del Gobierno Vasco.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Programas de subvenciones y ayudas identificados	Documento	Abril 2011		
Propuesta de condiciones mínimas exigibles en materia de PRL y de elementos a valorar	Documento propuesta	Agosto 2011		
Participación de los Departamentos y OAAA en la acción y sensibilidad ante la iniciativa	Nº Órganos contactados Nº Órganos que responden Nº Órganos dispuestos a aplicar la propuesta	Diciembre	100% Órganos gestores de programas de subvenciones y ayudas	
Regulación mediante norma	Norma publicada	Marzo 2012		
Acciones de difusión	Nº acciones difusión Nº asistentes	Mayo 2012		
Nivel de aplicación	Nº programas de ayudas y subvenciones a que se aplican las condiciones / Nº total de programas y subvenciones del Gobierno Vasco	Diciembre 2012 Diciembre 2013 Diciembre 2014	100% programas de subvenciones y ayudas del Gobierno Vasco	



<b>Acciones relacionadas</b>
<b>Seguimiento</b>
Semestral.





<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 3</b>	<b>COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL</b>	
<b>META</b>		<b>0.3.1.3</b>	<b>Incluir aspectos de Prevención de Riesgos Laborales en la legislación vasca y en las normas reguladoras de los procedimientos.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.3.1.3.3</b>	Articular la participación sistemática de los letrados encargados de Seguridad y Salud Laborales en Legesarea, espacio colaborativo para el personal jurídico del Gobierno Vasco.		OSALAN: Subdirección de Administración, Organización y RRHH	
<b>Objeto</b>				
Incorporar la Prevención de Riesgos Laborales como criterio a tener en cuenta en la tramitación de las disposiciones normativas elaboradas en el ámbito de la CAPV.				
<b>Alcance</b>				
Disposiciones normativas elaboradas por el Gobierno Vasco, aunque con voluntad de extenderse a otros ámbitos y materias jurídicas.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir un grupo de trabajo para desarrollar la acción.			Enero - Febrero 2011	
Conocer las condiciones de funcionamiento de Legesarea e identificar las posibles áreas de actuación: elaborar una propuesta.			Marzo – Mayo 2011	
Identificar los responsables y/o letrados implicados y contactar con ellos para plantearles la propuesta y recoger sus aportaciones.			Junio – Septiembre 2011	
Elaborar una propuesta definitiva, con el procedimiento y las condiciones de participación en Legesarea.			Septiembre – Octubre 2011	
Presentar la propuesta para aprobación por los Órganos competentes.			Noviembre – Diciembre 2011	
Solicitar los accesos a Legesarea necesarios para ejecutar el procedimiento.			Enero 2012	
Implantar el procedimiento, participando de manera efectiva en la red.			2012 en adelante	
Valorar la efectividad de la participación en Legesarea y las posibles mejoras.			Diciembre 2012	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, Departamento de Justicia y Administración Pública, EJIE.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Áreas de actuación identificadas	Documento propuesta	Mayo 2011		
Participación de los responsables / letrados en la acción y sensibilidad ante la iniciativa	Nº personas contactadas Nº personas que responden Nº personas dispuestas a implicarse	Septiembre 2011		
Propuesta de participación en Legesarea	Documentos propuesta	Diciembre 2011	Propuesta aprobada	
Nuevos accesos a Legesarea	EJIE	Marzo 2012		
Nivel de aplicación	Nº disposiciones tramitadas en las que se valoran e incluyen aspectos de Prevención de Riesgos Laborales	Diciembre 2012 Diciembre 2013 Diciembre 2014		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 3</b>	<b>COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL</b>	
<b>META</b>		<b>O.3.1.3</b>	<b>Incluir aspectos de Prevención de Riesgos Laborales en la legislación vasca y en las normas reguladoras de los procedimientos.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.3.1.3.4</b>	Incluir la Prevención de Riesgos Laborales como requisito en las Autorizaciones Administrativas para prestación de servicios de la competencia de las Administraciones y Entidades Locales.		OSALAN: Subdirección de Administración, Organización y RRHH	
<b>Objeto</b>				
Evidenciar la importancia que las Administraciones y Entidades Públicas otorgan a la Seguridad y Salud en el Trabajo, exigiendo el cumplimiento de unas condiciones mínimas en materia de Prevención de Riesgos Laborales para otorgar las autorizaciones administrativas de prestación de servicios en sus respectivos ámbitos de responsabilidad				
<b>Alcance</b>				
Autorizaciones administrativas para prestación de servicios otorgadas por Administraciones y Entidades Locales.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir un grupo de trabajo para desarrollar la acción.			2 meses	
Identificar las diferentes Autorizaciones Administrativas existentes en el ámbito de la CAPV, su tipología, sus responsables y gestores y las condiciones de su tramitación.			4 meses	
Establecer las condiciones mínimas en materia de Prevención de Riesgos Laborales a exigir para la concesión de las distintas Autorizaciones Administrativas, distinguiendo tipologías: Elaborar una propuesta.			2 meses	
Someter la propuesta de condiciones exigibles a la consideración de los diferentes agentes y órganos implicados en la concesión de las Autorizaciones: pulsar la sensibilidad para su aplicación y recoger aportaciones.			3 meses	
Elaborar una propuesta definitiva y presentarla para aprobación por los Órganos competentes.			2 meses	
Formalizar la propuesta mediante alguna disposición del rango oportuno que sea de obligado cumplimiento por los responsables de las Autorizaciones Administrativas.			3 meses	
Realizar acciones de difusión entre los responsables de tramitar y conceder las Autorizaciones.			2 meses	
Valorar el grado de aplicación del condicionado y el nivel de cumplimiento.			Durante la vigencia de la Estrategia.	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, Departamento de Empleo y AASS, Diputaciones Forales, EUDEL, Ayuntamientos y Entidades públicas dependientes de estos.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Autorizaciones Administrativas para prestación de servicios identificadas	Documento	6 meses		
Propuesta de condiciones mínimas exigibles en materia de PRL para la concesión de una Autorización	Documento propuesta	8 meses		
Participación de los agentes implicados en la tramitación de las Autorizaciones y sensibilidad ante la iniciativa	Nº agentes contactados Nº agentes que responden Nº agentes dispuestos a aplicar la propuesta	11 meses	Muestra representativa de responsables de tramitar y conceder Autorizaciones	
Propuesta definitiva	Documento propuesta	13 meses	Propuesta aprobada	
Regulación mediante norma	Norma publicada	16 meses		
Acciones de difusión	Nº acciones difusión Nº asistentes	18 meses		
Nivel de aplicación	Nº Autorizaciones a que se	Anual		



	aplican las condiciones / Nº total de Autorizaciones tramitadas		
<b>Acciones relacionadas</b>			
<b>Seguimiento</b>			
Semestral.			



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 3</b>	<b>COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL</b>	
<b>META</b>		<b>0.3.2.1</b>	<b>Consolidar y sistematizar la colaboración interdepartamental en el seno de la Administración Institucional de la CAPV.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.3.2.1.1</b>	Crear un grupo de trabajo con representación de los Departamentos y Organismos del Gobierno Vasco implicados en el desarrollo de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Hacer el seguimiento de la ejecución de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014, compartir información, coordinar iniciativas sectoriales en materia de Prevención de Riesgos Laborales y colaborar en proyectos.				
<b>Alcance</b>				
Departamentos/Órganos de la Administración General de la CAPV y Organismos Autónomos implicados en el desarrollo de la Estrategia vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir el grupo de trabajo y establecer la operativa de funcionamiento, según el sistema de seguimiento y evaluación de la Estrategia establecido en la misma.			Enero - Febrero 2011	
Recabar la información de los responsables de las acciones de la Estrategia y elaborar el informe de seguimiento de las actuaciones.			Semestralmente, desde junio 2011.	
Convocar y celebrar las reuniones del grupo de trabajo.			Semestralmente, desde junio 2011.	
Redactar el Acta de las reuniones y trasladarla al Comité Directivo, con las propuestas de modificación de acciones realizadas por el grupo, en su caso.			Semestralmente, desde junio 2011.	
Recoger las indicaciones del Comité Directivo, comunicarlas al grupo e incluir los ajustes en la acciones de la Estrategia.			Semestralmente, desde junio 2011.	
Elaborar la Memoria anual de realización de la Estrategia.			Final de año, 2011-2014	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Departamentos del Gobierno Vasco: Empleo y AASS; Sanidad y Consumo; Industria, Innovación, Comercio y Turismo; Educación, Universidades e Investigación; Justicia y Adm. Pública; Interior; Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca; OSALAN; IVAP; OSAKIDETZA.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Nº participantes en el grupo de trabajo		Reunión constitución grupo	Febrero 2011	Todos los Departamentos y Organismos implicados en la Estrategia
Nº Reuniones celebradas		Actas	Anual	1 cada semestre
<b>Acciones relacionadas</b>				
Todas las acciones de la Estrategia.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 3</b>	<b>COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL</b>	
<b>META</b>		<b>0.3.2.1</b>	<b>Consolidar y sistematizar la colaboración interdepartamental en el seno de la Administración Institucional de la CAPV.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.3.2.1.2</b>	Lograr el compromiso expreso del Departamento de Sanidad en la investigación, búsqueda y afloramiento de las enfermedades profesionales y de una Vigilancia de la Salud de los trabajadores de calidad, que se traduzca en la coordinación de las actuaciones en el ámbito sanitario entre el Departamento de Sanidad y la Unidad de Salud Laboral de OSALAN.		Departamento de Sanidad y Consumo	
<b>Objeto</b>				
La coordinación de las actuaciones entre el Departamento de Sanidad y la Unidad de Salud Laboral de OSALAN para lograr la integración de la Salud Laboral en la Salud Pública.				
<b>Alcance</b>				
Departamento de Sanidad y Consumo, Unidad de Salud Laboral de OSALAN.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir un grupo de trabajo con representación de los agentes y establecer la operativa de funcionamiento.			Enero - Febrero 2011	
Identificación de temas críticos sobre los que trabajar e manera conjunta y plasmar en un documento la propuesta de actuaciones, teniendo en cuenta cuestiones como: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contemplar en la normativa de Salud Pública el desarrollo de los aspectos relacionados con la Salud Laboral.</li> <li>• Integrar las políticas de Seguridad y Salud laboral en los Planes de salud y en las políticas del Departamento de Sanidad.</li> <li>• Implicar al Departamento de Sanidad en la iniciativas en materia de Seguridad y Salud Laborales mediante su participación en los órganos existentes que tratan de la materia.</li> <li>• Establecer una política y unos criterios comunes para las diferentes inspecciones sanitarias, clarificando las competencias y funciones sanitarias en la empresa.</li> </ul>			Marzo – Abril 2011	
Aprobación de la propuesta por los responsables de los Departamentos y Órganos implicados.			Mayo 2011	
Diseño detallado de las acciones de colaboración, con calendario, alcance, responsables y tareas.			Junio – Septiembre 2011	
Desarrollo de las acciones, según calendario planificado.			Según calendario aprobado	
Seguimiento y evaluación de las acciones de colaboración en el grupo de trabajo.			2012 – 2014 trimestral	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Departamento de Sanidad y Consumo, Departamento de Empleo y AASS, Subdirección de Planificación y Unidad de Salud Laboral de OSALAN.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Nº participantes en el grupo de trabajo		Reunión constitución grupo	Febrero 2011	Participación de todos los agentes implicados
Nº Reuniones celebradas		Actas	Anual	1 cada trimestre
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.3.2.1.3.-</b> Desarrollar una actuación coordinada entre el Departamento de Sanidad y OSALAN para evitar la repercusión de los costes de las Enfermedades Profesionales en la sanidad pública.				
<b>AC.8.3.1.-</b> Desarrollar la modificación del Decreto 306/99, actuaciones sanitarias de los Servicios de Prevención en la CAPV, en función del nuevo Real Decreto por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los Servicios de Prevención.				
<b>AC.8.3.2.-</b> Establecer un procedimiento de actuación técnico-médico que regule la reclamación o denuncia de un trabajador cuando no esté conforme con el resultado (aptitud e inaptitud) del examen de salud practicado por el Servicio de Prevención.				
<b>AC.11.3.3.-</b> Desplegar y consolidar el sistema de comunicación de enfermedades de posible origen laboral				



por parte de los servicios sanitarios y de los Servicios de Prevención de la CAPV (sistema de Sospecha de Enfermedad Profesional).

**AC.11.4.2.-** Impulsar la creación del subsistema de vigilancia de enfermedades laborales dentro del sistema de vigilancia de salud pública de la CAPV en el marco de la futura Ley de Salud Pública de Euskadi y su inclusión en la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica.

**Seguimiento**

Semestral.



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 3</b>	<b>COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL</b>	
<b>META</b>		<b>O.3.2.1</b>	<b>Consolidar y sistematizar la colaboración interdepartamental en el seno de la Administración Institucional de la CAPV.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.3.2.1.3</b>	Desarrollar una actuación coordinada entre el Departamento de Sanidad y OSALAN para evitar la repercusión de los costes de las Enfermedades Profesionales en la sanidad pública.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Identificar como enfermedades profesionales aquellas patologías que deriven de la exposición a riesgos para que los costes de su tratamiento y consecuencias para el trabajador sean asumidos por quienes corresponde de acuerdo con la legislación, sin recaer en la sanidad pública.				
<b>Alcance</b>				
Departamento de Sanidad y Consumo, Unidad de Salud Laboral de OSALAN, OSAKIDETZA, MATEPSS.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir un grupo de trabajo con representación de los agentes para el desarrollo de la acción. Puede ser coincidente con el de la sospecha de EP.			1 <sup>er</sup> trimestre 2011	
Identificación, en base al estudio previo de OSALAN que actualmente está en marcha, de la problemática existente en la CAPV en relación con la falta de reconocimiento de la enfermedad profesional y su deriva a la sanidad pública, con los costes que ello conlleva para el sistema público.			2 <sup>o</sup> trimestre 2011	
Propuesta de acciones de mejora de la problemática identificada.			3 <sup>er</sup> trimestre 2011	
Elaboración de un documento con el diagnóstico de situación y las propuestas de actuación.			4 <sup>o</sup> trimestre 2011	
Aprobación de la propuesta por los responsables de los Departamentos y Órganos implicados.			Final del año 2011	
Diseño detallado de las acciones, con calendario, alcance, responsables y tareas.			Final del año 2011	
Desarrollo de las acciones, según calendario planificado.			Según calendario aprobado	
Seguimiento y evaluación de las acciones de colaboración en el grupo de trabajo.			Según calendario aprobado	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Departamento de Sanidad y Consumo, Unidad de Salud Laboral de OSALAN, OSAKIDETZA, MATEPSS.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Participación en el grupo de trabajo	Actas de reunión	Trimestral	Participación de todos los agentes implicados	
Diagnóstico de situación y las propuestas de actuación.	Documento	8 meses	Propuesta aprobada	
Desarrollo de las acciones	Seguimiento del grupo de trabajo	Trimestral	Ejecución del 100% planificado	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.3.2.1.2.-</b> Lograr el compromiso expreso del Departamento de Sanidad en la investigación, búsqueda y afloramiento de las enfermedades profesionales y de una Vigilancia de la Salud de los trabajadores de calidad, que se traduzca en la coordinación de las actuaciones en el ámbito sanitario entre el Departamento de Sanidad y la USL de OSALAN para la integración de la Salud Laboral en la Salud Pública.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 3	COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL	
<b>META</b>		<b>0.3.2.2</b>	<b>Promover la colaboración en materia de Seguridad y Salud Laborales entre el Gobierno Vasco y las Administraciones Forales y Locales.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.3.2.2.1</b>	<p>Identificar los temas críticos y promover la firma de Convenios con las Diputaciones, EUDEL, las Mancomunidades y los Ayuntamientos más grandes, para que actúen de tractor de las demás entidades de la Administración Local.</p> <p>En particular, reforzar la integración de la prevención en la obra pública, en colaboración con las Diputaciones Forales y Entidades Locales.</p>		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Identificar los aspectos críticos de los sistemas de Prevención de Riesgos Laborales de las Administraciones Públicas Vascas, tanto en relación a la actividad desarrollada con medios propios como en relación a las obras y servicios subcontratados, estableciendo criterios de actuación y comenzando por las Administraciones de mayor tamaño para continuar su implantación en las de menor tamaño.				
<b>Alcance</b>				
Administraciones Públicas Vascas, tanto la Autonómica como la Foral y la Local, así como las Entidades públicas dependientes de ellas, y determinados Organismos públicos de naturaleza institucional referidos en los apartados a) a i) del artículo 1.1 de la Ley de Patrimonio de Euskadi.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constitución de un grupo de trabajo para la dinamización de la acción.			1 mes	
Identificar aspectos críticos en la gestión de la Seguridad y Salud Laborales en las Administraciones públicas.			4 meses	
Análisis de los criterios aplicados por las diferentes Administraciones en los aspectos críticos identificados.			3 meses	
Propuesta de líneas de actuación en relación a los aspectos críticos identificados y establecimiento de objetivos			4 meses	
Selección de Administraciones Públicas en las que se implantarán las líneas de actuación propuestas.			2 meses	
Difusión de las líneas de actuación y formación de los responsables implicados en las Administraciones Públicas seleccionadas.			3 meses	
Seguimiento del grado de implantación de las líneas de actuación y nivel de cumplimiento de objetivos alcanzado.			En función de las líneas de actuación	
Valoración de la validez de las líneas de actuación			Al finalizar el plazo de implantación de las líneas de actuación	
En su caso, implantación y seguimiento de las líneas de actuación en las administraciones de menor tamaño.			A determinar según resultados y Administraciones elegidas	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Dirección General y Subdirección Técnica de OSALAN, Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco, Diputaciones Forales, EUDEL y Ayuntamientos.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Número de participantes en el grupo		Actas de las Reuniones	Trimestralmente	Participación de todos los agentes
Número de reuniones realizado				
Aspectos críticos de la SSL en Administraciones Públicas		Informe elaborado	Al finalizar la tarea	Informe validado
Criterios aplicados en las diferentes Administraciones Públicas		Informe elaborado	Al finalizar la tarea	Informe validado
Propuesta líneas de actuación y planificación		Documento elaborado	Al finalizar la tarea	Propuesta aprobada
Administraciones públicas seleccionadas		Número de Administraciones Públicas seleccionadas	Al finalizar la tarea	En todos los TTHH de la CAPV
Reuniones informativas y sesiones formativas		Número de reuniones y sesiones formativas y asistencia a las mismas	Al finalizar la tarea	





Seguimiento y actualización de la planificación	% de informes de seguimiento reportados por los responsables de las AAPP	Trimestralmente	Cumplimiento de la planificación
Efectividad de las líneas de actuación implantadas y cumplimiento de expectativas	Informe elaborado Posible encuesta de satisfacción	Al finalizar la acción	Verificar validez de acciones implantadas
Nº líneas de actuación implantadas	Informes de seguimiento	Trimestralmente	Seguimiento en las AAPP de menor tamaño
Nº de Administraciones implicadas			
Grado de implantación alcanzado			
<b>Acciones relacionadas</b>			
<p><b>AC.3.1.2.1.-</b> Potenciar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión de los Ayuntamientos pequeños y de las Entidades Públicas que dependen de ellos, a través de medidas que favorezcan la asunción de la actividad preventiva con medios propios (internalización), como puede ser la creación de Servicios de Prevención Mancomunados.</p> <p><b>AC.5.1.6.2.-</b> Abordar la problemática de las empresas cuya actividad principal es el mantenimiento de carreteras.</p>			
<b>Seguimiento</b>			
Semestral.			



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 3	COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL	
<b>META</b>		<b>O.3.2.3</b>	<b>Consolidar la colaboración de la Administración Vasca con la Administración e Instituciones de ámbito Estatal y Europeo, con criterios de reciprocidad, para compartir información sobre Seguridad y Salud Laborales y orientar líneas de actuación.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.3.2.3.1</b>	Identificar los foros y los mecanismos de colaboración que existen en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo y analizar su funcionamiento, con el fin de priorizar y proponer mejoras, nuevas iniciativas de colaboración, creación de nuevos grupos de trabajo para temas específicos.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Consolidar los mecanismos de colaboración que existen entre las Administraciones e Instituciones implicadas en la Seguridad y Salud Laborales y mejorar su funcionamiento, eliminando los obstáculos que dificultan o ralentizan su trabajo.				
<b>Alcance</b>				
Administración Institucional de la CAPV, Administración e Instituciones estatales y europeas, especialmente la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, INSS, INSHT, CNSST, etc.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Identificación de Órganos administrativos y agentes Institucionales que operan en el campo de la SSL, así como de los foros de encuentro entre ellos, con o sin participación de la Administración General de la CAPV y sus OOAA.			Enero - Marzo 2011	
Selección y priorización de Órganos Administrativos, Instituciones y foros de interés y contacto con los responsables/participantes.			Abril 2011	
Análisis del funcionamiento y de los mecanismos de contacto y participación en los diferentes foros: cauces de información, interlocutores, trabajos en curso, nivel de participación, perspectivas de futuro, etc.			Mayo - Septiembre 2011	
Elaboración de informe con la situación de las relaciones Institucionales del Gobierno vasco en materia de Seguridad y salud en el Trabajo y propuestas de mejora.			Septiembre - Octubre 2011	
Presentación del informe para su aprobación.			Octubre 2011	
Elaboración de un Plan de acciones para consolidar, ampliar y mejorar las relaciones institucionales y la participación de la Administración Gral. Vasca con las Administraciones e Instituciones estatales y europeas.			Octubre - Diciembre 2011	
Desarrollo del Plan de acciones de mejora.			Enero – Diciembre 2012	
Seguimiento y evaluación del Plan de acciones de mejora			2012 - 2014	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Departamentos y OOAA del Gobierno Vasco, Administración e Instituciones estatales y europeas.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Nº de órganos, Instituciones, etc. contactados e implicados		Abril 2011		
Informe de situación	Informe presentado	Octubre 2011		
Plan de acciones de mejora	Documento entregado	Diciembre 2011		
Indicadores de seguimiento del Plan de acciones de mejora	Según Plan de acciones de mejora	Según Plan de acciones de mejora		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.11.3.1.-</b> Mejorar la calidad del sistema de notificación de accidentes de trabajo en la CAPV al sistema IGATT e incorporar procesos de automatización para la producción y divulgación de la información sobre accidentes de trabajo.				
<b>AC.12.3.2.-</b> Participar en comisiones y foros sobre preparación de normativa legal o técnica.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 3</b>	<b>COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL</b>	
<b>META</b>		<b>O.3.2.3</b>	<b>Consolidar la colaboración de la Administración Vasca con la Administración e Instituciones de ámbito Estatal y Europeo, con criterios de reciprocidad, para compartir información sobre Seguridad y Salud Laborales y orientar líneas de actuación.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.3.2.3.2</b>	Intensificar los mecanismos de coordinación entre los Órganos de la Administración Estatal competentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Fiscalía especializada, la Judicatura, las Autoridades Laborales de las CCAA y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a fin de garantizar que las actuaciones en los ámbitos jurisdiccional y administrativo se desarrollen de forma eficaz y ordenada.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Lograr una relación fluida y una colaboración sistemática y permanente entre los agentes del ámbito de la Administración Pública con responsabilidad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, para potenciar las intervenciones, actuar con coherencia y ofrecer una imagen de unidad en la importancia que se otorga a la Prevención de Riesgos Laborales.				
<b>Alcance</b>				
Órganos de la Administración Estatal y de la Administración de la CAPV competentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Fiscalía especializada, Judicatura y Autoridades Laborales de otras CCAA.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Identificación de los agentes que operan en el campo de la Seguridad y Salud Laborales en el ámbito de la Administración Estatal y la Judicatura, determinando su interacción con la Administración General de la CAPV y sus OOAA.			Enero - Marzo 2011	
Contacto con los agentes y constitución de un grupo de trabajo con representación de todos para protocolizar la colaboración.			Abril 2011	
Identificación de temas críticos sobre los que trabajar e manera conjunta: documento con propuesta de actuaciones, contemplando acciones formativas, divulgativas, elaboración de protocolos y herramientas, etc...			Abril – Septiembre 2011	
Aprobación de la propuesta por los responsables/Órganos competentes.			Septiembre 2011	
Diseño detallado de las acciones de colaboración, con calendario, alcance, responsables y tareas.			Octubre - Diciembre 2011	
Desarrollo de las acciones, según calendario planificado			Enero – Diciembre 2012	
Seguimiento y evaluación de las acciones de colaboración en el grupo de trabajo.			2012 – 2014, semestral	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Departamento de Empleo y Asuntos Sociales (Autoridad laboral) y Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco, OSALAN, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Jueces y Fiscalía especialista en siniestralidad laboral.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Nº de agentes contactados e implicados	Acta constitución grupo trabajo	Abril 2011	100% agentes identificados	
Propuesta de acciones de colaboración	Documento presentado	Septiembre 2011	Propuesta aprobada	
Diseño de acciones	Documento entregado	Diciembre 2011		
Ejecución de las acciones y balance de la colaboración	Seguimiento del grupo de trabajo	Semestral	Ejecutado el 100% de lo planificado	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 3</b>	<b>COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL</b>	
<b>META</b>		<b>O.3.2.3</b>	<b>Consolidar la colaboración de la Administración Vasca con la Administración e Instituciones de ámbito Estatal y Europeo, con criterios de reciprocidad, para compartir información sobre Seguridad y Salud Laborales y orientar líneas de actuación.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.3.2.3.3</b>	Sistematizar la colaboración de los agentes implicados en los accidentes laborales, estableciendo cauces de información y un procedimiento de actuación.		OSALAN: Subdirección Técnica y Autoridad Laboral	
<b>Objeto</b>				
Definir, en base a las competencias propias de cada institución, un procedimiento de actuación ante accidentes laborales que evite tanto solapamientos como carencias en la actuación, definiendo el flujo y contenido de información a obtener e intercambiar para el cumplimiento de los fines encomendados a cada Institución actuante (fines preventivos, estadísticos, judiciales, ...), con las reservas de confidencialidad que sean necesarias.				
<b>Alcance</b>				
Inspectores de Trabajo, personal de Osalan, personal de SOS-Deiak, agentes de la Ertzaintza, fiscales, jueces de guardia.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constitución de un grupo de trabajo con representación de todos los agentes implicados.			1 mes	
Inventario inicial de actuaciones a realizar por cada Departamento e Institución con responsabilidad, según sus respectivas competencias.			1 mes	
Puesta en común para detectar solapamientos y carencias y realizar propuestas de mejora y colaboración.			3 meses	
Redacción de un procedimiento de actuación consensuado.			6 meses	
Difusión del procedimiento en los tres Departamentos: formación para su aplicación a todos los agentes.			3 meses	
Implantación a nivel piloto (tal vez en un solo Territorio Histórico) y reevaluación.			6 meses	
Implantación definitiva.				
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, Inspección de Trabajo, SOS-Deiak, Fiscalía de Siniestralidad Laboral, Ertzaintza en funciones de policía judicial, Departamentos de Empleo y AASS, Justicia y Adm. Pública e Interior.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Nº Reuniones del grupo de trabajo interdepartamental		Actas de reuniones	Semestral	Participación 100% agentes implicados
Redacción del procedimiento		Procedimiento redactado		Procedimiento provisional consensuado antes de 1 año
Actuaciones durante la implantación a nivel piloto		Nº de actuaciones	Semestral	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.3.2.1.1.-</b> Crear un grupo de trabajo con representación de los Departamentos y Organismos del GV implicados en el desarrollo de la Estrategia vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo, para hacer el seguimiento de la misma.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 3	COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL	
<b>META</b>		<b>O.3.2.3</b>	<b>Consolidar la colaboración de la Administración Vasca con la Administración e Instituciones de ámbito Estatal y Europeo, con criterios de reciprocidad, para compartir información sobre Seguridad y Salud Laborales y orientar líneas de actuación.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.3.2.3.4</b>	Estrechar relaciones con las Instituciones Europeas para conocer y participar en programas de investigación, campañas de subvenciones, y otras iniciativas.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Agilizar la colaboración entre los Órganos de la Administración Vasca con responsabilidad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y las Autoridades e Instituciones Europeas, para mantener una relación fluida y permanente, participar en iniciativas y desarrollar actuaciones de forma conjunta.				
<b>Alcance</b>				
Órganos de la Administración de la CAPV competentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Autoridades e Instituciones Europeas.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Identificación de los agentes que operan en el campo de la Seguridad y Salud Laborales en el ámbito Europeo, determinando su posible interacción con la Administración General de la CAPV y sus OOAA.			3 meses	
Diseño de un sistema de trabajo para desarrollar las relaciones con las Instituciones Europeas: - Objetivos y alcance - Responsable, equipo de trabajo y organización - Procedimientos - Seguimiento			3 meses	
Aprobación del sistema de trabajo por los responsables.			1 mes	
Implantación del sistema de trabajo, que debe contemplar tareas como: - Localización de interlocutores básicos y mecanismos de contacto. - Identificación sistemática de programas de investigación promovidos a nivel europeo y características. - Recogida de información sobre iniciativas y proyectos emprendidos en el ámbito europeo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. - Recopilación de Normativa, Informes, Encuestas, Planes, etc. que se publiquen. - Identificación de Foros de encuentro y colaboración creados. - Elaboración de informes con toda la información pertinente y propuesta de actuaciones.			Permanente	
Desarrollo de las actuaciones derivadas de la prospección realizada y de las relaciones establecidas.			Permanente	
Seguimiento y evaluación de las actuaciones.			Permanente	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, Departamento de Empleo y Asuntos Sociales (Autoridad laboral) y Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco. Instituciones Europeas. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Nº de agentes identificados, contactados e implicados		Trimestral		
Sistema de trabajo		6 meses	Sistema aprobado	
Propuesta de actuaciones	Documento	Trimestral		
Desarrollo de actuaciones y balance de la colaboración	A determinar en cada caso	Trimestral		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 4	INSPECCIÓN, CONTROL Y ASESORAMIENTO		
<b>Visión</b>					
<p><b>V.4.-</b> Apuesta decidida de la Administración y de las Instituciones vascas por la Seguridad y Salud en el Trabajo y compromiso de integración de las políticas de Prevención de los Riesgos Laborales en su propia estructura, que refuerzan su liderazgo y su efecto tractor, tanto para las empresas públicas como privadas.</p> <p><b>V.5.-</b> Mejoran las empresas y las condiciones de trabajo y los trabajadores perciben una mejora de sus condiciones de salud.</p>					
<b>Misión</b>					
<p><b>M.3.-</b> Supervisar el cumplimiento de las condiciones legales.</p> <p><b>M.7.-</b> Vigilar de forma sistemática y continua el impacto de los riesgos laborales sobre la salud.</p>					
<b>Objetivos</b>					
<p><b>O.4.1.-</b> Vigilar el CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de todos los actores que intervienen en la Prevención de los Riesgos Laborales.</p> <p><b>O.4.2.-</b> Proporcionar a las empresas y a sus organizaciones preventivas ASESORAMIENTO y ayuda para aplicar la normativa Prevención de los Riesgos Laborales y mejorar la actividad preventiva.</p>					
<b>ACCIONES</b>					
<b>O.4.1.</b>					<b>O.4.2.</b>
AC.4.1.1.1	AC.4.1.2.1	AC.4.1.3.1	AC.4.1.4.1	AC.4.1.5.1	AC.4.2.1.1
AC.4.1.1.2	AC.4.1.2.2	AC.4.1.3.2			AC.4.2.1.2
AC.4.1.1.3	AC.4.1.2.3				
AC.4.1.1.4	AC.4.1.2.4				
AC.4.1.1.5					



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 4	INSPECCIÓN, CONTROL Y ASESORAMIENTO	
<b>META</b>		<b>O.4.1.1</b>	<b>Diseñar y ejecutar campañas de inspección y control selectivas, enfocadas a determinados riesgos, tipos de empresa, sectores y colectivos especialmente vulnerables, con objetivos preventivos concretos y definidos.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.4.1.1.1</b>	Realizar un control periódico sobre elementos de riesgo en las PYMEs (actuar sobre las de mayor accidentalidad, especialmente sobre aquellas en las que la siniestralidad mantiene cotas altas en el tiempo).		Autoridad Laboral y Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Conocer los riesgos más comunes que dan origen a una mayor siniestralidad en determinados tipos de empresas (PYMES) y de agentes materiales y la forma de eliminarlos, por medio de inspecciones periódicas basadas en un procedimiento preestablecido.				
<b>Alcance</b>				
PYMEs de la CAPV (empresarios, trabajadores, delegados de Prevención, etc.) y Servicios de Prevención que operan en la Comunidad Autónoma vasca.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Creación del grupo de trabajo para preparar la estrategia de actuación.			2 meses	
Determinar los criterios de selección de empresas: - por tipo de empresa - por tipo de sector productivo - por determinados riesgos - por objetivos concretos y definidos			2 meses	
Celebrar reuniones para realizar el análisis de las empresas de mayor siniestralidad en función de los criterios que se determinen en el apartado anterior.			3 meses	
Redactar un procedimiento que incluya una ficha de chequeo (check list) que nos resuma la siniestralidad de la empresa.			3 meses	
Elaborar lista de empresas de mayor siniestralidad, con datos relativos a los criterios determinados anteriormente.			2 meses	
Seleccionar y formar a los Técnicos e Inspectores que deben realizar las visitas en función de los criterios determinados.			1 mes	
Realizar una primera visita a las empresas, elaborando el check list y asignando tiempos de corrección si procede.			10 meses	
Diseñar y realizar las sucesivas campañas correspondientes hasta finalizar el período de validez del Plan Estratégico, recogiendo en los planes de gestión anuales.			24 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Inspección de Trabajo; Subdirección Técnica y Técnicos de OSALAN; Autoridad laboral				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Constitución del grupo de trabajo	Actas de reuniones	A los 2 meses	Participación de todos los agentes	
Determinación de criterios de selección de empresas	Documento elaborado (criterios)	A los 5 meses		
Elaboración del procedimiento	Documento elaborado (check list)	A los 9 meses		
Elaboración de la lista de empresas	Lista de empresas	A los 12 meses		
Nº de Técnicos / Inspectores seleccionados y formados	Asistencia a la formación	Después de las jornadas formativas		
Actuaciones anuales	Nº de visitas/actuaciones realizadas	Al final de cada año de campaña.	Visitar el 100% de las empresas seleccionadas	



<b>Acciones relacionadas</b>
<b>O.4.1.1/O.4.1.5.-</b> Todas las campañas de Inspección y control sobre las empresas deben coordinarse para evitar en la medida de lo posible la dispersión de las actuaciones y la realización de reiteradas visitas a la misma empresa, y para mostrar coherencia según los objetivos y los agentes.
<b>Seguimiento</b>
Semestral. Resultados de las campañas anuales.





<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 4</b>	<b>INSPECCIÓN, CONTROL Y ASESORAMIENTO</b>	
<b>META</b>		<b>O.4.1.1</b>	<b>Diseñar y ejecutar campañas de inspección y control selectivas, enfocadas a determinados riesgos, tipos de empresa, sectores y colectivos especialmente vulnerables, con objetivos preventivos concretos y definidos.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.4.1.1.2</b>	Realizar labores de inspección y control de la Subcontratación y de la Coordinación de actividades empresariales.		Autoridad Laboral y Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Realizar el control de las medidas de seguridad y salud aplicadas en obra y en particular: las diferentes contratas y subcontratas intervinientes en las obras y su cumplimiento del Plan de Seguridad y Salud existente, las alteraciones en la obra y su afectación al Plan de Seguridad y las modificaciones de éste.				
<b>Alcance</b>				
Obras de construcción ejecutadas en la CAPV: contratas y subcontratas. Estudio de los Planes de Seguridad y Salud. Su adecuación a la obra en curso.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Creación del Grupo de trabajo para desarrollar la actividad y definición de puntos a analizar.			1 mes	
Reuniones para establecer pautas de actuación compartidas por los Técnicos de OSALAN y la Inspección de Trabajo para realizar el control de las medidas de seguridad y salud aplicadas en obra. Planificación de colaboraciones: elaboración de un documento.			2 meses	
Formación en la aplicación de las pautas consensuadas a los Técnicos e Inspectores encargados de aplicarlas.			1 mes	
Ejecución de la campaña.			8 meses	
Resumen a presentar a la Dirección.			1 mes	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Inspección de Trabajo, Subdirección Técnica de OSALAN, Autoridad Laboral, Coordinadores de Seguridad y Salud.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Participación en el grupo de trabajo	Asistencia a Reuniones	1 mes	Participación de todos los agentes	
Formación	Nº asistentes jornadas/reuniones formativas	2 meses	100% Técnicos e Inspectores encargados de ejecutar campaña	
Nº visitas realizadas por OSALAN	Informe	Mensual		
Nº visitas realizadas por Inspección de Trabajo	Informe	Mensual		
Evaluación de resultados en referencia al Plan de Seguridad y Salud		Anual		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<p><b>O.4.1.1.-</b> Todas las campañas de Inspección y control sobre las empresas deben coordinarse para evitar en la medida de lo posible la dispersión de las actuaciones y la realización de reiteradas visitas a la misma empresa, y para mostrar coherencia según los objetivos y los agentes.</p> <p><b>AC.6.6.1.-</b> Desarrollar y difundir herramientas para simplificar y facilitar las acciones de coordinación, aplicando criterios comunes y consensuados.</p>				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 4</b>	<b>INSPECCIÓN, CONTROL Y ASESORAMIENTO</b>	
<b>META</b>		<b>O.4.1.1</b>	<b>Diseñar y ejecutar campañas de inspección y control selectivas, enfocadas a determinados riesgos, tipos de empresa, sectores y colectivos especialmente vulnerables, con objetivos preventivos concretos y definidos.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.4.1.1.3</b>	Desarrollar programas de inspección de riesgos organizativos o psicosociales, identificando sectores y actividades con mayor exposición a riesgos.		Autoridad Laboral y Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Integrar la prevención de los Riesgos Psicosociales en la actividad preventiva de las empresas y de los demás agentes implicados en la Prevención de Riesgos Laborales.				
<b>Alcance</b>				
Las empresas y los trabajadores de la CAPV, los profesionales de la Prevención en Riesgos Laborales y especialmente psicosociales, los Agentes Sociales y las Administraciones públicas e Instituciones implicados.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Conocer la situación actual de los riesgos psicosociales y las tendencias de desarrollo.			3 meses	
Definición de criterios para la selección y priorización de las empresas a evaluar y de los objetivos prácticos de las visitas.			2 meses	
Propuesta de procedimiento de detección y tratamiento preventivo de casos concretos, en colaboración con la Inspección de Trabajo y los profesionales de la PRL.			6 meses	
Formación sobre el procedimiento de detección y tratamiento de Riesgos Psicosociales a los Técnicos e Inspectores encargados de la vigilancia y control.			1 mes	
Selección de los sectores y empresas más expuestos y diseñar la 1ª campaña de visitas			1 mes	
Realizar las visitas correspondientes a la 1ª campaña y, en función de los resultados, revisar y modificar, en su caso, el procedimiento.			1 año	
Diseñar y realizar las sucesivas campañas correspondientes hasta finalizar el período de validez del Plan Estratégico, recogiendo en los planes de gestión anuales.			Anual	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Inspección de Trabajo; Subdirección Técnica de OSALAN; Autoridad Laboral; Servicios de Prevención.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Estudio de la situación y selección de sectores y empresas más expuestas	Informe	3 meses		
Propuesta de procedimiento de detección y tratamiento de los riesgos		9 meses		
Nº Técnicos formados	Asistencia a la formación	10 meses		
Actuaciones anuales	Nº de visitas/actuaciones realizadas	Al final de cada año de campaña	Visitar 100% de empresas seleccionadas	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>O.4.1.1.-</b> Todas las campañas de Inspección y control sobre las empresas deben coordinarse para evitar en la medida de lo posible la dispersión de las actuaciones y la realización de reiteradas visitas a la misma empresa, y para mostrar coherencia según los objetivos y los agentes.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 4	INSPECCIÓN, CONTROL Y ASESORAMIENTO	
<b>META</b>		<b>O.4.1.1</b>	<b>Diseñar y ejecutar campañas de inspección y control selectivas, enfocadas a determinados riesgos, tipos de empresa, sectores y colectivos especialmente vulnerables, con objetivos preventivos concretos y definidos.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.4.1.1.4</b>	Desarrollar una campaña de inspección para controlar el nivel de integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión.		Autoridad Laboral y Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Conocer el grado de integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión de las empresas y las principales deficiencias, por medio de inspecciones periódicas basadas en un procedimiento preestablecido.				
<b>Alcance</b>				
Empresas (empresarios, trabajadores, delegados de Prevención, etc.) y Servicios de Prevención que operan en la Comunidad Autónoma vasca.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Creación del grupo de trabajo para preparar la estrategia de actuación.			2 meses	
Determinar los criterios de selección de empresas: - por tipo de empresa - por sector productivo o rama de actividad - por determinados riesgos - por modalidad de organización preventiva - por objetivos concretos y definidos			2 meses	
Elaborar lista de empresas a visitar, según los criterios establecidos.			1 mes	
Redactar un procedimiento de trabajo que incluya, al menos: - Una ficha de chequeo (check list) de los elementos a tener en cuenta para evaluar la integración de la PRL en la gestión. - Un protocolo ante los incumplimientos detectados.			2 meses	
Seleccionar y formar a los Inspectores y Técnicos que deben realizar las visitas en función de los criterios determinados.			1 mes	
Realizar una primera campaña "piloto" de visitas a empresas para testar el procedimiento y modificarlo, en su caso, en función de resultados.			2 meses	
Diseñar y realizar las sucesivas campañas correspondientes hasta finalizar el período de validez del Plan Estratégico, recogiénolas en los planes de gestión anuales.			Anual	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Inspección de Trabajo; Subdirección Técnica y Técnicos de OSALAN; Autoridad laboral				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Constitución del grupo de trabajo	Actas de reuniones	A los 2 meses	Participación de todos los agentes	
Determinación de criterios de selección de empresas	Documento elaborado (criterios)	A los 4 meses		
Elaboración del procedimiento	Documento elaborado (check list)	A los 6 meses		
Elaboración de la lista de empresas	Lista de empresas	A los 6 meses		
Nº de Técnicos / Inspectores seleccionados y formados	Asistencia a la formación	Después de las jornadas formativas		
Actuaciones anuales	Nº de visitas/actuaciones realizadas	Al final de cada año de campaña.	Visitar el 100% de las empresas seleccionadas	



<b>Acciones relacionadas</b>
<b>O.4.1.1/O.4.1.5.-</b> Todas las campañas de Inspección y control sobre las empresas deben coordinarse para evitar en la medida de lo posible la dispersión de las actuaciones y la realización de reiteradas visitas a la misma empresa, y para mostrar coherencia según los objetivos y los agentes.
<b>Seguimiento</b>
Semestral. Resultados de las campañas anuales.



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 4</b>	<b>INSPECCIÓN, CONTROL Y ASESORAMIENTO</b>	
<b>META</b>		<b>O.4.1.1</b>	<b>Diseñar y ejecutar campañas de inspección y control selectivas, enfocadas a determinados riesgos, tipos de empresa, sectores y colectivos especialmente vulnerables, con objetivos preventivos concretos y definidos.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.4.1.1.5</b>	Desarrollar una campaña de control sobre el grado de cumplimiento de las empresas de la obligatoriedad de tener en cuenta en las Evaluaciones de Riesgos las situaciones de trabajadoras especialmente sensibles y mujeres embarazadas o en período de lactancia.		Autoridad Laboral y Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Conocer la actividad preventiva que desarrollan las empresas en relación con los trabajadores especialmente sensibles y en concreto las mujeres en situación de embarazo y lactancia y comprobar el grado de cumplimiento de la normativa de PRL.				
<b>Alcance</b>				
Empresas (empresarios, trabajadores, delegados de Prevención, etc.) y Servicios de Prevención que operan en la Comunidad Autónoma vasca.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Creación del grupo de trabajo para preparar la estrategia de actuación.			2 meses	
Determinar los criterios de selección de empresas: - por tipo de empresa - por sector productivo o rama de actividad - por determinados riesgos - por objetivos concretos y definidos			2 meses	
Elaborar lista de empresas a visitar, según los criterios establecidos.			1 mes	
Redactar un procedimiento de trabajo que incluya, al menos: - Una ficha de chequeo (check list) de los elementos a tener en cuenta en la Evaluación de riesgos, en la Vigilancia de la salud, etc. - Un protocolo ante los incumplimientos detectados.			2 meses	
Seleccionar y formar a los Inspectores y Técnicos que deben realizar las visitas en función de los criterios determinados.			1 mes	
Chequear el procedimiento en una primera campaña "piloto" de visitas a empresas y modificarlo, en su caso, en función de resultados.			2 meses	
Diseñar y realizar las sucesivas campañas correspondientes hasta finalizar el período de validez del Plan Estratégico, recogiendo en los planes de gestión anuales.			Anual	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Inspección de Trabajo; Subdirección Técnica y Técnicos de OSALAN; Autoridad laboral				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Constitución del grupo de trabajo	Actas de reuniones	A los 2 meses	Participación de todos los agentes	
Determinación de criterios de selección de empresas	Documento elaborado (criterios)	A los 4 meses		
Elaboración del procedimiento	Documento elaborado (check list)	A los 6 meses		
Elaboración de la lista de empresas	Lista de empresas	A los 6 meses		
Nº de Técnicos / Inspectores seleccionados y formados	Asistencia a la formación	Después de las jornadas formativas		
Actuaciones anuales	Nº de visitas/actuaciones realizadas	Al final de cada año de campaña.	Visitar el 100% de las empresas seleccionadas	



<b>Acciones relacionadas</b>
<b>O.4.1.1/O.4.1.5.-</b> Todas las campañas de Inspección y control sobre las empresas deben coordinarse para evitar en la medida de lo posible la dispersión de las actuaciones y la realización de reiteradas visitas a la misma empresa, y para mostrar coherencia según los objetivos y los agentes.
<b>Seguimiento</b>
Semestral. Resultados de las campañas anuales.



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 4	INSPECCIÓN, CONTROL Y ASESORAMIENTO	
<b>META</b>		<b>O.4.1.2</b>	<b>Garantizar que la actuación de las entidades profesionales de Prevención de Riesgos Laborales se ajusta a la legislación y a los criterios de calidad establecidos.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.4.1.2.1</b>	Controlar la actualización de las condiciones de acreditación de las entidades activas en Prevención de Riesgos Laborales (Servicios de Prevención y Auditores) derivadas de la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención y vigilar el mantenimiento en el tiempo de dichas condiciones.		Autoridad Laboral y Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Garantizar que los Servicios de Prevención Ajenos y Entidades Auditoras cumplen y mantienen en el tiempo las condiciones establecidas en sus acreditaciones y autorizaciones correspondientes y que éstas se ajustan a legislación vigente.				
<b>Alcance</b>				
Principalmente, las entidades especializadas en PRL -Servicios de Prevención Ajenos, Sociedades de Prevención y Entidades Auditoras- que operan en la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir el grupo de trabajo encargado de preparar la estrategia a seguir para el desarrollo de la actuación.			2 meses	
Identificar y describir en un documento los elementos esenciales de las acreditaciones de los Servicios y Sociedades de Prevención, así como de las autorizaciones de las Entidades Auditoras.			2 meses	
Redactar un procedimiento de trabajo que contemple, al menos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- La comprobación formal del alcance de las Acreditaciones y Autorizaciones de las entidades especializadas en PRL.</li> <li>- La evaluación del cumplimiento efectivo de las condiciones establecidas en las Acreditaciones y Autorizaciones.</li> <li>- Un protocolo de actuación ante los incumplimientos detectados.</li> </ul>			3 meses	
Impartir formación sobre el procedimiento a los técnicos encargados de aplicarlo.			1 mes	
Seleccionar las entidades para la 1ª campaña de control.			1 mes	
Realizar las actuaciones correspondientes a la 1ª campaña y, en función de los resultados, revisar y modificar, en su caso, el procedimiento.			1 año	
Diseñar y realizar las sucesivas campañas hasta finalizar el período de validez del Plan Estratégico, recogiendo en los planes de gestión anuales.			Años 2013-2014	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN; Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Elementos esenciales de la Acreditación/Autorización	Documento descriptivo	4 meses		
Procedimiento de comprobación de condiciones de acreditación	Documento con procedimiento	7 meses		
Nº Técnicos formados	Asistencia a la formación	Después de las jornadas formativas		
Actuaciones anuales	Nº de visitas/actuaciones realizadas	Al final de cada año de campaña	Visitar 100% de entidades seleccionadas	
<b>Acciones relacionadas</b>				
O.4.1.2.- Todas las campañas de Inspección y control sobre las entidades profesionales de Prevención de Riesgos Laborales deben coordinarse para evitar en la medida de lo posible la dispersión de las actuaciones y mostrar coherencia según los objetivos y los agentes.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 4</b>	<b>INSPECCIÓN, CONTROL Y ASESORAMIENTO</b>	
<b>META</b>		<b>O.4.1.2</b>	<b>Garantizar que la actuación de las entidades profesionales de Prevención de Riesgos Laborales se ajusta a la legislación y a los criterios de calidad establecidos.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.4.1.2.2</b>	Vigilar el alcance de los Conciertos suscritos entre empresas y Servicios de Prevención Ajenos, constatar que se ajustan a la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención y comprobar que se ejecutan las actuaciones concertadas.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Lograr que los Conciertos suscritos entre las empresas y los Servicios de Prevención Ajenos y las Sociedades de Prevención cumplan con la legislación vigente, así como que ese cumplimiento formal tenga reflejo en la Programación anual y plurianual y que se materialice en la ejecución de las actuaciones concertadas.				
<b>Alcance</b>				
Principalmente, las empresas de la CAPV y las entidades especializadas en PRL -Servicios de Prevención Ajenos y Sociedades de Prevención- que operan en la Comunidad Autónoma.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir el grupo de trabajo encargado de preparar la estrategia a seguir para el desarrollo de la actuación.			Enero – Marzo 2011	
Identificar y describir en un documento los elementos esenciales que constituyen el contenido formal de los Conciertos con SSPPA y Sociedades de Prevención.			Abril – Junio 2011	
Redactar un procedimiento de trabajo que contenga, al menos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un check list para la comprobación formal del alcance de los Conciertos con las entidades especializadas en PRL (SSPPA y Sociedades de Prevención) y para comprobación de la Programación anual de las actividades preventivas a realizar por dichas entidades.</li> <li>- Un sistema que permita evaluar la adecuada incorporación de lo Concertado en lo Programado anual y plurianualmente y verificar el cumplimiento efectivo de la Programación anual de las entidades especializadas</li> <li>- Un protocolo de actuación ante los incumplimientos detectados.</li> </ul>			Julio – Noviembre 2011	
Impartir formación sobre el procedimiento a los técnicos encargados de aplicarlo.			Diciembre 2011	
Seleccionar las empresas para la 1ª campaña de visitas.			Diciembre 2011	
Realizar las visitas correspondientes a la 1ª campaña y, en función de los resultados, revisar y modificar, en su caso, el procedimiento.			Enero - Diciembre 2012	
Diseñar y realizar las sucesivas campañas correspondientes hasta finalizar el período de validez del Plan Estratégico, recogiendo en los planes de gestión anuales.			Años 2013-2014	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN; Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco; Inspección de Trabajo.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Elementos esenciales de un Concierto	Documento descriptivo del Concierto	Junio de 2011		
Procedimiento de comprobación formal de los Conciertos y verificación de su cumplimiento	Documento con procedimiento	Diciembre de 2011		
Nº Técnicos formados	Asistencia a la formación	Después de las jornadas formativas		
Actuaciones anuales	Nº de visitas/actuaciones realizadas	Al final de cada año de campaña	Visitar 100% de empresas seleccionadas	





<b>Acciones relacionadas</b>
<b>O.4.1.2.-</b> Todas las campañas de Inspección y control sobre las entidades profesionales de Prevención de Riesgos Laborales deben coordinarse para evitar en la medida de lo posible la dispersión de las actuaciones y mostrar coherencia según los objetivos y los agentes.
<b>Seguimiento</b>
Semestral.



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 4</b>	<b>INSPECCIÓN, CONTROL Y ASESORAMIENTO</b>	
<b>META</b>		<b>O.4.1.2</b>	<b>Garantizar que la actuación de las entidades profesionales de Prevención de Riesgos Laborales se ajusta a la legislación y a los criterios de calidad establecidos.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.4.1.2.3</b>	Controlar el nivel de calidad de las actuaciones técnicas de los Servicios de Prevención.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Lograr que las entidades especializadas en el campo de la PRL: los Servicios de Prevención (Propios, Mancomunados y Ajenos) y las Sociedades de Prevención realicen la actividad preventiva con una calidad contrastada.				
<b>Alcance</b>				
Principalmente, las entidades especializadas en PRL: los Servicios de Prevención (Propios, Mancomunados y Ajenos) y las Sociedades de Prevención que operan en la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir el grupo de trabajo encargado del desarrollo de la actuación.			Enero 2012	
Redactar un procedimiento de trabajo que contenga, al menos: - Un check list para comprobación de la calidad de las actuaciones de las entidades especializadas en PRL: SSPP y Sociedades de Prevención, basado en los criterios de evaluación y el sistema de medición definidos (AC.9.1.1.). - Un protocolo de actuación ante las deficiencias detectadas.			Enero – Julio 2012	
Impartir formación sobre el procedimiento a los técnicos encargados de aplicarlo.			Septiembre 2012	
Seleccionar algunas empresas para realizar visitas piloto.			Septiembre 2012	
Realizar las visitas piloto y, en función de los resultados, revisar y modificar, en su caso, el procedimiento y el sistema de evaluación.			Octubre - Diciembre 2012	
Diseñar y realizar las sucesivas campañas correspondientes hasta finalizar el período de validez del Plan Estratégico, recogiendo en los planes de gestión anuales.			Años 2013-2014	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN; Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco; Inspección de Trabajo.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Procedimiento de comprobación de la calidad de la acción preventiva	Documento con procedimiento de comprobación de	Julio de 2012		
Nº Técnicos formados	Asistencia a la formación	Después de las jornadas formativas		
Actuaciones anuales	Nº de visitas/actuaciones realizadas	Al final de cada año de campaña	Visitar 100% de empresas seleccionadas	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<p><b>O.4.1.2.-</b> Todas las campañas de Inspección y control sobre las entidades profesionales de Prevención de Riesgos Laborales deben coordinarse para evitar en la medida de lo posible la dispersión de las actuaciones y mostrar coherencia según los objetivos y los agentes.</p> <p><b>AC.9.1.1.-</b> Elaborar, consensuar y difundir los criterios básicos de calidad de las actuaciones preventivas para las empresas y SSPP, así como del sistema de medición: indicadores de calidad, procedimientos de seguimiento y evaluación, etc.</p> <p><b>AC.9.3.3.-</b> Asegurar que las Evaluaciones de Riesgos tengan en cuenta los trabajadores especialmente sensibles o en situaciones de particular dificultad.</p>				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 4</b>	<b>INSPECCIÓN, CONTROL Y ASESORAMIENTO</b>	
<b>META</b>		<b>O.4.1.2</b>	<b>Garantizar que la actuación de las entidades profesionales de Prevención de Riesgos Laborales se ajusta a la legislación y a los criterios de calidad establecidos.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.4.1.2.4</b>	Evaluar y controlar la actividad sanitaria de los Servicios de Prevención, verificando que se ajusta al modelo establecido y a la nueva regulación, incidiendo especialmente en la vigilancia de la salud de colectivos especialmente sensibles.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Lograr que las entidades especializadas en el campo de la PRL: los Servicios de Prevención (Propios, Mancomunados y Ajenos) y las Sociedades de Prevención realicen la actividad de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores según la normativa vigente y con una calidad contrastada.				
<b>Alcance</b>				
Principalmente, las entidades especializadas en PRL: los Servicios de Prevención (Propios, Mancomunados y Ajenos) y las Sociedades de Prevención que operan en la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir el grupo de trabajo encargado del desarrollo de la actuación.			1 mes	
Diseño de la campaña: objetivos, prioridades, procedimiento de trabajo, documentación generada, protocolos de actuación ante incumplimientos detectados, etc.			3 meses	
Información / Formación sobre el procedimiento de trabajo a las personas encargadas de ejecutarlo.			1 mes	
Visitas piloto para chequear el procedimiento y modificaciones, en su caso.			2 meses	
Diseñar y realizar las sucesivas campañas correspondientes hasta finalizar el período de validez del Plan Estratégico, recogiendo en los planes de gestión anuales.			Durante la vigencia del Plan	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección de Planificación de OSALAN: Unidad de Salud Laboral; Departamento de Sanidad y Consumo.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Procedimiento de comprobación	Documento con procedimiento de comprobación	4 meses		
Nº Técnicos formados	Asistencia a la formación	Después de las jornadas formativas		
Actuaciones anuales	Nº de visitas/actuaciones realizadas	Al final de cada año de campaña	Visitar 100% según planificación	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<p><b>O.4.1.2. y O.4.1.3.-</b> Todas las campañas de Inspección y control sobre las entidades profesionales de Prevención de Riesgos Laborales deben coordinarse para evitar en la medida de lo posible la dispersión de las actuaciones y mostrar coherencia según los objetivos y los agentes.</p> <p><b>AC.8.3.1.-</b> Desarrollar la modificación del Decreto 306/99, actuaciones sanitarias de los Servicios de Prevención en la CAPV, en función del nuevo Real Decreto por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los Servicios de Prevención.</p> <p><b>AC.9.4.1.-</b> Evaluar la calidad de la Vigilancia de la Salud en la CAPV sobre la base de indicadores.</p>				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 4</b>	<b>INSPECCIÓN, CONTROL Y ASESORAMIENTO</b>	
<b>META</b>		<b>O.4.1.3</b>	<b>Garantizar que la vigilancia de la salud esté siempre dirigida a los riesgos laborales.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.4.1.3.1</b>	Controlar que la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores es específica según los riesgos a los que están expuestos, en función de los sectores productivos y ramas de actividad.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Comprobar que la Vigilancia de la salud de los trabajadores es específica según los riesgos a los que están expuestos.				
<b>Alcance</b>				
Servicios de Prevención, empresas y trabajadores de los sectores productivos seleccionados en el ámbito de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Selección de los sectores productivos a los que se controlará de forma prioritaria en función de los riesgos que presentan y elaboración de un calendario para las campañas de vigilancia.			Enero - Marzo 2011	
Diseño de la actuación: procedimiento de trabajo, documentación generada, protocolos de actuación ante incumplimientos detectados, etc.			Abril - Junio 2011	
Información / Formación sobre el procedimiento de trabajo a las personas encargadas de ejecutarlo.			Julio - Septiembre 2011	
Control e inspección de la actividad de Vigilancia de la salud que llevan a cabo los servicios de prevención implicados.			Septiembre 2011 en adelante, durante la vigencia del Plan	
Evaluación de resultados y posibles modificaciones en campañas sucesivas.			Diciembre 2012	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirecciones Técnica y de Planificación de OSALAN; Unidad de Salud Laboral de OSALAN; Departamento de Sanidad y Consumo; Departamento de Empleo y AASS.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Establecimiento de los sectores productivos en los que se llevará a cabo la actuación		Calendario de campañas	Abril 2011	
Diseño de campaña		Procedimiento	Junio 2011	
Nº técnicos / médicos formados		Asistencia reuniones / sesiones informativas	Septiembre 2011	100% personal que debe aplicar el procedimiento
Nº Acciones de control realizadas			Diciembre 2011-2012-2013-2014	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.4.1.3.2.-</b> Controlar la adecuación de los protocolos médicos que los Servicios de Prevención aplican en la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores.				
<b>AC.8.4.1.-</b> Garantizar el rigor científico en la elaboración de protocolos y guías para la Vigilancia de la Salud., elaborando una guía metodológica con recomendaciones y aplicándola a los protocolos diseñados e implantados.				
<b>AC.8.1.2.-</b> Desarrollar actuaciones ante la especial sensibilidad o aptitud de los trabajadores, considerando el caso particular de la reincorporación tras una IT prolongada o motivada por una patología de cierta gravedad.				
<b>AC.9.4.1.-</b> Evaluar la calidad de la Vigilancia de la Salud realizada por los Servicios de Prevención en la CAPV sobre la base de Indicadores.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral. Diciembre 2012, revisión del impacto y de la necesidad de cambios.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 4</b>	<b>INSEECCIÓN, CONTROL Y ASESORAMIENTO</b>	
<b>META</b>		<b>O.4.1.3.</b>	<b>Garantizar que la vigilancia de la salud esté siempre dirigida a los riesgos laborales.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.4.1.3.2</b>	Controlar la adecuación de los protocolos médicos que los Servicios de Prevención aplican en la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Garantizar la idoneidad de la Vigilancia específica de la salud de los Trabajadores.				
<b>Alcance</b>				
Servicios de prevención que operan en la CAPV. Trabajadores de las empresas de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Selección de riesgos a vigilar.			Enero - Marzo 2011	
Diseño de la actuación: procedimiento de trabajo, documentación generada, protocolos de actuación ante incumplimientos detectados, etc.			Abril - Junio 2011	
Información / Formación sobre el procedimiento de trabajo a las personas encargadas de ejecutarlo.			Julio - Septiembre 2011	
Control e inspección de la correcta aplicación de los protocolos médicos en relación a la periodicidad de las pruebas y a la aplicación de las mismas.			Septiembre 2011 en adelante, durante la vigencia del Plan	
Evaluación de resultados y posibles modificaciones en campañas sucesivas.			Diciembre 2012	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección de Planificación de OSALAN, Unidad de Salud Laboral.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Establecimiento de los riesgos y del calendario de inspección y control	Calendario de campañas	Abril 2011		
Diseño de campaña	Procedimiento	Junio 2011		
Nº técnicos/médicos formados	Asistencia reuniones/sesiones informativas	Septiembre 2011	100% personal de la USL que debe aplicar el procedimiento	
Nº Acciones de control realizadas		Diciembre 2011-2012-2013-2014		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.4.1.3.1.-</b> Controlar que la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores es específica según los riesgos a los que están expuestos, en función de los sectores productivos y ramas de actividad.				
<b>AC.8.1.2.-</b> Desarrollar actuaciones ante la especial sensibilidad o aptitud de los trabajadores, considerando el caso particular de la reincorporación tras una IT prolongada o motivada por una patología de cierta gravedad.				
<b>AC.8.4.1.-</b> Garantizar el rigor científico en la elaboración de protocolos y guías para la Vigilancia de la Salud., elaborando una guía metodológica con recomendaciones y aplicándola a los protocolos diseñados e implantados.				
<b>AC.9.4.1.-</b> Evaluar la calidad de la Vigilancia de la Salud realizada por los Servicios de Prevención en la CAPV sobre la base de Indicadores.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral. Diciembre 2012, revisión del impacto y de la necesidad de cambios.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 4</b>	<b>INSPECCIÓN, CONTROL Y ASESORAMIENTO</b>	
<b>META</b>		<b>O.4.1.4</b>	<b>Supervisar la implantación de las políticas de Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones Públicas de la CAPV.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.4.1.4.1</b>	Vigilar y controlar el grado de implantación de las políticas de Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones Públicas de la CAPV.		Subdirección Técnica de OSALAN (Inspección de Seguridad y Salud Laborales)	
<b>Objeto</b>				
Verificar el grado de cumplimiento de la normativa reglamentaria así como de las políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones Públicas de la CAPV.				
<b>Alcance</b>				
Todas las Administraciones Públicas de la CAPV: Administraciones Locales o Ayuntamientos; Diputaciones Forales; Departamentos del Gobierno Vasco y sus Organismos Autónomos; Organismos Públicos dependientes de alguna de las citadas Administraciones.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Determinar y constituir el grupo de trabajo encargado de preparar la estrategia a seguir en la preparación de la actuación.			2 meses	
Identificar y describir en un documento los elementos esenciales para desarrollar las labores de Inspección y Control.			2 meses	
Redactar un procedimiento que contenga un check list para comprobación del grado de cumplimiento de la normativa reglamentaria así como de las políticas en materia de PRL.			2 mes	
Impartir formación a los Inspectores que deben realizar las visitas estableciendo criterios de actuación homogéneos.			1 mes	
Seleccionar las Administraciones para la 1ª campaña de visitas (en base a tipo de Administración, ratios de accidentalidad, o los parámetros que se hayan estimado oportunos).			1 mes	
Realizar las visitas y correspondientes a la 1ª campaña y, en función de los resultados, revisar y modificar, en su caso, el procedimiento. Las visitas de inspección tendrán un seguimiento en el caso incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.			1 año	
Diseñar y realizar las sucesivas campañas correspondientes hasta finalizar el período de validez del Plan Estratégico, recogiendo en los planes de gestión anuales.			Años 2013-2014	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN: Inspección de Seguridad y Salud Laborales de OSALAN, Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, Inspección de Trabajo.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Constitución del grupo de trabajo	Actas de reuniones	Mensualmente	Participación de todos los agentes	
Determinación de elementos esenciales para desarrollar las labores de Inspección y Control	Documento elaborado	A los 4 meses	Criterios consensuados	
Elaborar el procedimiento	Documento elaborado (check list)	A los 6 meses	Procedimiento aprobado	
Nº de Inspectores seleccionados y formados	Asistencia a la formación	Después de las jornadas formativas	100% inspectores responsables de la tarea	
Lista de Administraciones Públicas a inspeccionar	Listado de Administraciones	A los 8 meses		
Actuaciones anuales	Nº de visitas/actuaciones realizadas	Al final de cada año de campaña	Visitar el 100% de Administraciones seleccionadas	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>	<b>LA. 4</b>	<b>INSPECCIÓN, CONTROL Y ASESORAMIENTO</b>	
<b>META</b>	<b>O.4.1.5</b>	<b>Controlar que las máquinas y los equipos de trabajo cumplen la normativa de aplicación.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>
<b>AC.4.1.5.1</b>	Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa por las máquinas y los equipos de trabajo, sus fabricantes, importadores y suministradores		Departamento de Industria, Innovación, Comercio y Turismo
<b>Objeto</b>			
Comprobar que los equipos de trabajo que se fabrican y comercializan en la CAPV cumplen con la normativa que les es de aplicación.			
<b>Alcance</b>			
Máquinas y equipos de trabajo fabricados y comercializados en la Comunidad Autónoma del País Vasco, sus fabricantes, importadores y suministradores.			
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>
Creación del grupo de trabajo para preparar la estrategia de actuación.			1 meses
Determinar los criterios de selección de máquinas, equipos y empresas.			2 meses
Redactar un procedimiento que incluya una ficha de chequeo (check list) de máquinas y equipos.			3 meses
Elaborar lista de empresas y equipos a inspeccionar, en base a los criterios determinados anteriormente.			1 mes
Seleccionar y formar a los Técnicos que deben realizar las visitas en función de los criterios determinados.			1 mes
Realizar una primera visita a las empresas, cumplimentando el check list y asignando tiempos de corrección si procede.			10 meses
Diseñar y realizar las sucesivas campañas correspondientes hasta finalizar el período de validez del Plan Estratégico, recogiendo en los planes de gestión anuales.			24 meses
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>			
Departamento de Industria, Innovación, Comercio y Turismo, Subdirección Técnica y Técnicos de OSALAN.			
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Constitución del grupo de trabajo.	Actas de reuniones	Mensual	Participación de todos los agentes
Criterios de selección de equipos y empresas	Documento elaborado (criterios)	A los 3 meses	
Elaborar el procedimiento	Documento elaborado (check list)	A los 6 meses	
Elaborar lista de empresas	Lista de empresas	A los 7 meses	
Nº de Técnicos / Inspectores seleccionados y formados	Asistencia a la formación	Después de las jornadas formativas	
Actuaciones anuales	Nº de visitas/actuaciones realizadas	Al final de cada año de campaña.	Visitar el 100% de las empresas seleccionadas
<b>Acciones relacionadas</b>			
<p><b>AC.3.2.1.1.-</b> Crear un grupo de trabajo con representación de los Departamentos y Organismos del GV implicados en el desarrollo de la Estrategia vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo para compartir información, coordinar iniciativas sectoriales en materia de SSL, colaborar en proyectos y, especialmente, para hacer el seguimiento de la ejecución de la Estrategia 2011-2014.</p> <p><b>O.4.1.1.-</b> Todas las campañas de Inspección y control sobre las empresas deben coordinarse para evitar en la medida de lo posible la dispersión de las actuaciones y la realización de reiteradas visitas a la misma empresa, y para mostrar coherencia según los objetivos y los agentes.</p> <p><b>AC.9.3.2.-</b> Desarrollar herramientas de identificación y tratamiento de los riesgos asociados a los equipos de trabajo y a las instalaciones de Seguridad Industrial.</p>			
<b>Seguimiento</b>			
Semestral.			



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 4	INSPECCIÓN, CONTROL Y ASESORAMIENTO	
<b>META</b>		<b>O.4.2.1</b>	<b>Conocer las dificultades más frecuentes que tienen las empresas para el cumplimiento de la legislación de Prevención de los Riesgos Laborales y ayudarles a solventarlas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.4.2.1.1</b>	Realizar visitas de asesoramiento a las empresas, en las que se analicen las condiciones de trabajo y la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, para identificar deficiencias y oportunidades de mejora y ofrecer recomendaciones sobre medidas correctoras.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Ayudar a las empresas a mejorar las condiciones de trabajo y la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, asesorándoles en el diseño y la implantación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.				
<b>Alcance</b>				
Principalmente, las empresas de la CAPV, los colectivos sociales con intereses en Prevención de Riesgos Laborales y los profesionales de la Prevención.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Determinar el grupo de trabajo encargado de preparar la estrategia a seguir en la preparación de la actuación.			Enero – Marzo 2011	
Identificar y describir en un documento los elementos esenciales para el diseño de un Plan de PRL.			Abril – Julio 2011	
Redactar un procedimiento que contenga un check list para comprobación del grado de implantación del Plan de PRL.			Septiembre – Noviembre 2011	
Impartir Formación a los técnicos que deben realizar las visitas sobre el Plan de PRL y el procedimiento de comprobación de su nivel de implantación.			Diciembre 2011	
Seleccionar las empresas para la 1ª campaña de visitas.			Diciembre 2011	
Realizar las visitas correspondientes a la 1ª campaña y, en función de los resultados, revisar y modificar, en su caso, el procedimiento.			Enero - Diciembre 2012	
Diseñar y realizar las sucesivas campañas correspondientes hasta finalizar el periodo de validez del Plan Estratégico, recogiendo en los planes de gestión anuales.			Años 2013-2014	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN, Expertos de los Servicios de Prevención, Mutuas, Inspección de Trabajo.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Elementos de diseño del Plan de PRL	Documento de diseño Plan PRL	Julio de 2011		
Procedimiento de evaluación del grado de implantación de un PRL	Documento con procedimiento de evaluación implantación del Plan PRL	Diciembre de 2011		
Nº Técnicos formados	Asistencia a la formación	Después de las jornadas formativas		
Actuaciones anuales	Nº de visitas/actuaciones realizadas	Al final de cada año de campaña	Visitar 100% de empresas seleccionadas	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<p><b>O.4.1.1/O.4.1.5.-</b> Todas las campañas de visitas a empresas deben coordinarse para evitar en la medida de lo posible la dispersión de las actuaciones y la realización de reiteradas visitas a la misma empresa, y para mostrar coherencia según los objetivos y los agentes.</p> <p><b>AC.5.1.1.2.-</b> Establecer y difundir criterios de compra de equipos de trabajo para las empresas.</p> <p><b>AC.6.1.1.-</b> Realizar una Encuesta a los empresarios y trabajadores para recoger su percepción en cuanto a la integración de la PRL en la gestión de la empresa y la problemática que tienen para hacer efectiva esa integración y difundir los resultados en los foros de encuentro empresariales, contando con personas y empresas “referentes” en materia de PRL que expongan sus problemas y la forma como los han resuelto.</p> <p><b>AC.6.2.1.-</b> Proporcionar a las empresas (PYMEs) apoyo técnico, instrumentos y herramientas para simplificar y facilitar la integración de la PRL en la gestión.</p> <p><b>AC.9.2.1.-</b> Desarrollar y difundir una herramienta de evaluación de la integración de la PRL en la gestión de la empresa, que sirva a la propia empresa para autoevaluarse y también a los SSPP para evaluar a las empresas.</p> <p><b>AC.9.3.5.-</b> Establecer criterios para determinar en la evaluación de riesgos la necesidad de la presencia de recursos preventivos y definir tipos de actuaciones, mínimos requeridos en diversos supuestos, cometido del recurso preventivo, etc.</p>				
<b>Seguimiento</b>				





Semestral.



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 4</b>	<b>INSPECCIÓN, CONTROL Y ASESORAMIENTO</b>	
<b>META</b>		<b>O.4.2.1</b>	<b>Conocer las dificultades más frecuentes que tienen las empresas para el cumplimiento de la legislación de Prevención de los Riesgos Laborales y ayudarles a solventarlas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.4.2.1.2</b>	Determinar, a partir de los resultados de la labor de inspección y de las visitas de asesoramiento, cuáles son las dificultades más frecuentes para el cumplimiento por parte de las empresas de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales y cuáles son los principales problemas que encuentran los Servicios de Prevención para la aplicación de la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo, analizar sus causas y diseñar actuaciones de apoyo.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Aprovechar el conocimiento adquirido en las visitas de inspección y de asesoramiento a las empresas como fuente de información para visualizar la realidad de la Prevención de Riesgos Laborales en los centros de trabajo, sus principales deficiencias y los motivos de las mismas, y diseñar actuaciones en consecuencia.				
<b>Alcance</b>				
Empresas, principalmente PYMEs, Servicios y Sociedades de Prevención del ámbito de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir un grupo de trabajo con participación de los agentes implicados para desarrollar la acción.			1 mes	
Diseñar un sistema de trabajo para recopilar la información generada en la labor de inspección y asesoramiento a empresas y explotarla, contemplando: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivos</li> <li>- Criterios de agrupamiento, según necesidades</li> <li>- Tareas concretas</li> <li>- Implicados</li> <li>- Responsable y equipo de personas</li> <li>- Soporte técnico (Sistema de información)</li> </ul>			3 meses	
Presentación del sistema de trabajo a los responsables para su aprobación.			1 mes	
Implantación del sistema: revisión sistemática de los resultados de las visitas de inspección y asesoramiento, clasificación, agrupamiento y propuesta de análisis de la información de interés.			Permanente, a partir de aprobación del sistema de trabajo	
Designación de responsables y equipos de trabajo para el diseño y desarrollo –en forma de proyectos- de las actuaciones de apoyo necesarias ante los problemas identificados.			Permanente	
Diseño y ejecución de los proyectos.			Permanente	
Difusión de los productos obtenidos por los canales más adecuados en función de los destinatarios (jornadas, contenidos web, publicaciones, ...)			Permanente	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica y Subdirección de Planificación de OSALAN; Inspección de Trabajo; Autoridad Laboral; departamento de Empleo y AASS (Dirección de Servicios).				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Sistema de trabajo	Documento	4 meses	Sistema aprobado	
Resultados	Actuaciones realizados	Anual		
	Nº Empresas afectadas por las actuaciones	Anual		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.11.2.4.-</b> Integrar en el Sistema la información procedente de las campañas de Inspección y control realizadas por los distintos Órganos de las Administraciones públicas.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 5</b>	<b>LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>			
<b>Visión</b>						
<p><b>V.2.-</b> La Prevención de los Riesgos Laborales considerada por los empresarios y trabajadores como un factor de competitividad y calidad, que redundará en la excelencia y la sostenibilidad de las empresas vascas.</p> <p><b>V.4.-</b> Apuesta decidida de la Administración y de las Instituciones vascas por la Seguridad y Salud en el Trabajo y compromiso de integración de las políticas de Prevención de los Riesgos Laborales en su propia estructura, que refuerzan su liderazgo y su efecto tractor, tanto para las empresas públicas como privadas.</p> <p><b>V.5.-</b> Mejoran las empresas y las condiciones de trabajo y los trabajadores perciben una mejora de sus condiciones de salud.</p>						
<b>Misión</b>						
<b>M.2.-</b> Impulsar la mejora de las empresas y de las condiciones de trabajo.						
<b>Objetivos</b>						
<p><b>O.5.1.-</b> Promover la mejora de las CONDICIONES DE TRABAJO, incidiendo en los aspectos que las constituyen según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Locales, instalaciones, equipos, útiles, ...</li> <li>- Agentes físicos, químicos y biológicos</li> <li>- Procedimientos para la utilización de los agentes físicos, químicos y biológicos</li> <li>- Organización y ordenación del trabajo</li> </ul> <p><b>O.5.2.-</b> Promover fórmulas eficientes de Prevención de Riesgos Laborales que favorezcan la PRODUCTIVIDAD y la COMPETITIVIDAD de las empresas.</p>						
<b>ACCIONES</b>						
<b>O.5.1.</b>						
AC.5.1.1.1	AC.5.1.2.1	AC.5.1.3.1	AC.5.1.4.1	AC.5.1.5.1	AC.5.1.6.1	AC.5.1.7.1
AC.5.1.1.2	AC.5.1.2.2	AC.5.1.3.2	AC.5.1.4.2	AC.5.1.5.2	AC.5.1.6.2	
		AC.5.1.3.3	AC.5.1.4.3			
		AC.5.1.3.4	AC.5.1.4.4			
			AC.5.1.4.5			
<b>O.5.2.</b>						
AC.5.2.1.1			AC.5.2.2.1			
			AC.5.2.2.2			



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 5</b>	<b>LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>META</b>		<b>O.5.1.1</b>	<b>Fomentar la renovación de los equipos de trabajo, potenciando la sustitución de equipos antiguos por otros más modernos que cumplan la normativa.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.5.1.1.1</b>	Conceder subvenciones para modernización de equipos de trabajo, priorizando la sustitución de equipos cuya adecuación al RD 1215/1997 sea prácticamente inviable (ampliar la subvención existente para máquinas a otros equipos de trabajo).		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Fomentar las inversiones en máquinas y equipos de trabajo nuevos para alcanzar un alto grado de modernización de equipos productivos adecuados a las especificaciones establecidas en la normativa de aplicación: - Real Decreto 1644/2008, de 10 de octubre, por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas de acuerdo con las obligaciones recogidas en la Directiva 2006/42/CE. - Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.				
<b>Alcance</b>				
Empresas con una plantilla inferior a 50 trabajadores radicadas en la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Dotación presupuestaria anual.			2011 - 2014	
Publicación anual de la normativa.			Primer trimestre 2011	
Recepción de solicitudes y tramitación de los expedientes: visitas de inspección para comprobación de condiciones.			2011 - 2014	
Valoración anual de las subvenciones concedidas.			2011 - 2014	
Valoración global del programa en el periodo 2011- 2014.			4º trimestre 2014	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Sociedad para la Promoción y reconversión Industrial SPRI, S.A. y OSALAN.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Nº de empresas solicitantes y tipos (sector/actividad/tamaño)		Aplicación informática de gestión del programa	4º trimestre de cada uno de los años del Plan Estratégico.	
Nº de máquinas adquiridas y tipos				
Nº equipos de trabajo adquiridos y tipos				
Nº de informes positivos y negativos emitidos				
Subvenciones otorgadas				
Causas de denegación				
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>Seguimiento</b>				
Anual. Valoración global de la acción 2º semestre 2014 (informe final de seguimiento y conclusiones).				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>	<b>LA. 5</b>	<b>LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>		
<b>META</b>	<b>O.5.1.1</b>	<b>Fomentar la renovación de los equipos de trabajo, potenciando la sustitución de equipos antiguos por otros más modernos que cumplan la normativa.</b>		
<b>ACCIÓN</b>				<b>Responsable</b>
<b>AC.5.1.1.2</b>	Establecer y difundir criterios de compra de equipos de trabajo para las empresas.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Conseguir que los Equipos de Trabajo que adquieran las empresas cumplan los requisitos esenciales de seguridad y salud.				
<b>Alcance</b>				
Principalmente, las empresas de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>				<b>Calendario</b>
Constituir el grupo de trabajo encargado del desarrollo de la actuación.				Enero – Marzo 2011
Preparar un procedimiento de adquisición de Equipos de Trabajo que contemple los aspectos de Seguridad y Salud Laborales a tener en cuenta en la compra de máquinas y equipos.				Abril – Julio 2011
Contactar con un grupo de empresas y SSPP de diferentes sectores y ramas de actividad para aplicar el procedimiento a nivel piloto, incorporando las modificaciones oportunas según los resultados.				Junio - Diciembre 2011
Elaborar soportes para difusión del procedimiento (documento, contenido web, Aula virtual, Aula móvil, ...) y divulgarlo.				Enero – Marzo 2012
Hacer el seguimiento del grado de implantación del procedimiento en las empresas en las sucesivas campañas de inspección y control (AC.4.1.4.).				2012 – 2013 - 2014
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN; Inspección de Trabajo.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Procedimiento de adquisición de Equipos de Trabajo	Documento con el procedimiento de adquisición de Equipos de Trabajo	Julio de 2011 Diciembre 2011	Procedimiento diseñado Procedimiento revisado	
Nº empresas para implantación piloto		Diciembre 2011		
Nº Empresas con procedimiento implantado	Campañas de visitas para implantación Plan de Prevención	Final de campaña		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.4.2.1.1.-</b> Realizar visitas de asesoramiento a las empresas, en las que se analicen las condiciones de trabajo y la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, para identificar deficiencias y oportunidades de mejora y ofrecer recomendaciones sobre medidas correctoras.				
<b>AC.7.1.2.1.-</b> Puesta en marcha de un Aula virtual para ofrecer contenidos formativos, herramientas de gestión y autoevaluación y asesoramiento de calidad a los empresarios, trabajadores y agentes de la PRL.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 5</b>	<b>LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>META</b>		<b>O.5.1.2</b>	<b>Incidir de forma directa en los factores y en las operaciones que causan mayor accidentalidad en las empresas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.5.1.2.1</b>	Fomentar que las operaciones de instalación, mantenimiento y reparación de los equipos de trabajo se realicen de forma adecuada, a través de la mejora de los procesos, procedimientos de trabajo, manuales de instrucciones de los equipos y formación de los trabajadores.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Tener un mejor conocimiento del nivel de riesgo existente durante la realización de tareas no rutinarias (mantenimiento y reparación), analizando los factores con incidencia, para actuar sobre ellos y mejorar la acción preventiva, reduciendo la siniestralidad.				
<b>Alcance</b>				
Empresas de la CAPV, principalmente mantenedoras de instalaciones industriales y personal dedicado a este tipo de tareas, así como resto de empresas que realizan su propio mantenimiento. Técnicos y Servicios de Prevención.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Creación del grupo de trabajo.			2 mes	
Determinación de tareas de reparación y/o mantenimiento: eléctrico o mecánico.			1 mes	
Recopilación de Fichas de Trabajo, Libros de Instrucciones de máquinas, etc. relativas a operaciones de Mantenimiento.			2 meses	
Recopilación de exigencias legales correspondiente a la formación del personal dedicado a estas tareas en los campos reglamentarios establecidos por Seguridad Industrial.			3 meses	
Visitas para la determinación de los riesgos existentes en las tareas que causan mayor siniestralidad.			7 meses	
Elaboración del documento recopilatorio de las tareas, riesgos y medidas preventivas a tener en cuenta.			6 meses	
Divulgación del documento anterior por entre empresas, personal de mantenimiento, Servicios de Prevención, etc. por los canales más adecuados.			3 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, Servicios de Prevención Ajenos y Propios o Mancomunados y Organismos de Control autorizados por Industria.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Número de componentes del grupo de trabajo		Actas de reuniones	A los 2 meses	Participación de todos los agentes
Recopilación de documentación relativa a exigencias legales y otras		Documento elaborado	A los 7 meses	
Visitas a empresas		Número visitas	A los 15 meses	
Redacción del documento final y presentación al responsable de la acción		Documento	A los 24 meses	Aprobación del documento
Acciones de difusión		Jornadas, eventos divulgativos, reuniones, etc.	A los 27 meses	
Volumen de profesionales /Colectivo informado		Asistentes a jornadas, eventos, etc.	A los 27 meses	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.7.1.2.1.-</b> Puesta en marcha de un Aula virtual para ofrecer contenidos formativos, herramientas de gestión y autoevaluación y asesoramiento de calidad a los empresarios, trabajadores y agentes de la PRL, contemplando específicamente la formación de los distintos colectivos.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral, con hitos según períodos de medición.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 5</b>	<b>LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>META</b>		<b>O.5.1.2</b>	<b>Incidir de forma directa en los factores y en las operaciones que causan mayor accidentalidad en las empresas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.5.1.2.2</b>	Mejorar aspectos relativos a la organización del trabajo, identificando y promoviendo técnicas de gestión y métodos de trabajo basados en principios de orden y limpieza en los centros de trabajo, como las 5 S o similares, aplicables especialmente PYMES.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Lograr lugares de trabajo mejor organizados, más ordenados y más limpios de forma permanente para conseguir un mejor entorno laboral y rebajar el número de accidentes provocados por la falta de orden y limpieza.				
<b>Alcance</b>				
Empresas de la CAPV, principalmente PYMES: empresarios, trabajadores, delegados de prevención. Técnicos y Servicios de Prevención.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Creación de un grupo de trabajo para el desarrollo de la acción.			2 meses	
Diagnóstico de la situación: identificación de las principales deficiencias existentes en las empresas en materia de orden y limpieza, diferenciando sectores, ramas de actividad y tamaños: - Análisis de accidentes atribuibles a la falta de orden y limpieza - Cumplimiento de normativa existente en la materia - Tratamiento en las Evaluaciones de Riesgos - Existencia de procedimientos implantados al respecto			4 meses	
Presentación del diagnóstico a los responsables para su validación			1 mes	
Recopilación de normativa aplicable y valoración de su idoneidad.			3 meses	
Estudio de técnicas de gestión y métodos de trabajo análogos a las 5 S con posibilidades de implantación en PYMES: Benchmarking de experiencias realizadas.			3 meses	
Diseño de una metodología sencilla de aplicar y orientada especialmente a PYMES para promover el orden y limpieza en los Centros de Trabajo, enfocada a eliminar riesgos y mejorar el entorno laboral.			3 meses	
Implantación a nivel "piloto" de la metodología para chequear eficacia e identificar mejoras en un número limitado de empresas de distinta tipología.			6 meses	
Elaboración de la metodología definitiva, incorporando las modificaciones resultantes del piloto, y preparación de los soportes documentales para su difusión (publicación, contenidos web, ..)			3 meses	
Presentación de la Metodología a los responsables para validación.			1 mes	
Divulgación de la metodología por los canales más adecuados.			3 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, Servicios de Prevención.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Diagnóstico de situación		Documento	6 meses	Diagnóstico validado
Metodología: - propuesta - definitiva		Documento	12 meses 18 meses	
Acciones de difusión		Jornadas, eventos divulgativos, reuniones, etc.	A los 24 meses	
Colectivo informado		Nº de receptores de la información estimado	A los 24 meses	



<b>Acciones relacionadas</b>
<b>AC.7.1.2.1.-</b> Puesta en marcha de un Aula virtual para ofrecer contenidos formativos, herramientas de gestión y autoevaluación y asesoramiento de calidad a los empresarios, trabajadores y agentes de la PRL, contemplando específicamente la formación de los distintos colectivos.
<b>Seguimiento</b>
Semestral, con hitos según períodos de medición.





<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 5</b>	<b>LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>META</b>		<b>O.5.1.3</b>	<b>Fomentar las condiciones de trabajo en el Sector primario e industrias relacionadas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.5.1.3.1</b>	Estudio y mejora de las condiciones de trabajo en el sector pesquero: Bajura, Media altura y Altura (Proyecto ITSASPREBEN).		Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca	
<b>Objeto</b>				
Fomentar y desarrollar la cultura preventiva que permita la implantación de la Prevención de Riesgos Laborales de una forma eficaz, mediante la generación y desarrollo de herramientas, referencias y recursos para la actividad preventiva del sector.				
<b>Alcance</b>				
Armadores, Trabajadores del sector, Cofradías de pescadores, Servicios de Prevención y Centros de Formación profesional, principalmente de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Reforzamiento de canales de información y comunicación.			2010 a 2011	
Identificación y elaboración de Evaluaciones de riesgo de confianza.			2010 a 2012	
Planes de mejora y adecuación.			2010 a 2012	
Formación de empresarios, técnicos, trabajadores del sector y formación de formadores.			2010 a 2012	
Elaboración de protocolos específicos de Vigilancia de la salud.			2010 a 2012	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Dirección y Subdirección de Planificación de OSALAN Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca Departamento de Vivienda, Obras públicas y Transportes / Dirección de puertos y Asuntos marítimos Empresas de construcción naval, Asociaciones de armadores, Cofradías de pescadores Centros tecnológicos y de formación				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Específicos para cada tarea incluidos en el Plan ITSASPREBEN		Específicos para cada tarea incluidos en el Plan ITSASPREBEN	Específica para cada tarea, según calendario del Plan ITSASPREBEN	Específicos para cada tarea incluidos en el Plan ITSASPREBEN
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.3.2.1.1.-</b> Crear un grupo de trabajo con representación de los Departamentos y Organismos del Gobierno Vasco implicados en el desarrollo de la Estrategia Vasca de seguridad y salud en el Trabajo para compartir información, coordinar iniciativas sectoriales en materia de SSL, colaborar en proyectos y, especialmente, para hacer el seguimiento de la ejecución de la Estrategia 2011 – 2014.				
<b>Seguimiento</b>				
Permanente a través de la Secretaría Técnica y el Comité Director del Plan ITSASPREBEN.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 5</b>	<b>LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>META</b>		<b>O.5.1.3</b>	<b>Fomentar las condiciones de trabajo en el Sector primario e industrias relacionadas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.5.1.3.2</b>	Estudio y mejora de las condiciones de trabajo en el sector agroganadero (Proyecto NEKAPREBEN).		Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca	
<b>Objeto</b>				
Fomentar y desarrollar la cultura preventiva que permita la implantación de la Prevención de Riesgos Laborales de una forma eficaz, mediante la generación y desarrollo de herramientas, referencias y recursos para la actividad preventiva del sector.				
<b>Alcance</b>				
Empresarios y trabajadores no asalariados y asalariados tanto fijos eventuales y temporeros de explotaciones agrícolas y ganaderas, Asociaciones y Organizaciones profesionales, Centros de Gestión, Centros de Formación Profesional y Servicios de Prevención, principalmente de la CAPV				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Difusión del Plan.			2010 a 2012	
Cualificación y competencia profesional.			2010 a 2013	
Identificación y Evaluación de riesgos de confianza.			2010 a 2012	
Mejora y adecuación de equipos y tecnología.			2010 a 2012	
Elaboración de protocolos específicos de Vigilancia de la salud.			2010 a 2012	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Dirección y Subdirección de Planificación de OSALAN Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca Diputaciones Forales Centros de Formación y Tecnológicos Centros de gestión y Asociaciones profesionales				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Específicos para cada tarea incluidos en el Plan NEKAPREBEN		Específicos para cada tarea incluidos en el Plan NEKAPREBEN	Específica para cada tarea, según calendario del Plan NEKAPREBEN	Específicos para cada tarea incluidos en el Plan NEKAPREBEN
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.3.2.1.1.-</b> Crear un grupo de trabajo con representación de los Departamentos y Organismos del GV implicados en el desarrollo de la Estrategia Vasca de seguridad y salud en el Trabajo para compartir información, coordinar iniciativas sectoriales en materia de SSL, colaborar en proyectos y, especialmente, para hacer el seguimiento de la ejecución de la Estrategia 2011 – 2014.				
<b>Seguimiento</b>				
Permanente a través de la Secretaría Técnica y el Comité Director del Plan NEKAPREBEN.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 5</b>	<b>LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>META</b>		<b>O.5.1.3</b>	<b>Fomentar las condiciones de trabajo en el Sector primario e industrias relacionadas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.5.1.3.3</b>	Estudio y mejora de las condiciones de trabajo en el sector forestal (Proyecto NEKAPREBEN).		Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca	
<b>Objeto</b>				
Fomentar y desarrollar la cultura preventiva que permita la implantación de la Prevención de Riesgos Laborales de una forma eficaz, mediante la generación y desarrollo de herramientas, referencias y recursos para la actividad preventiva del sector.				
<b>Alcance</b>				
Empresarios y trabajadores no asalariados y asalariados tanto fijos como eventuales del sector forestal y silvicultura, Asociaciones y Organizaciones profesionales, Asociaciones de propietarios y rematantes, Centros de Formación Profesional y Servicios de Prevención, principalmente de la CAPV				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Reforzamiento de canales de información y comunicación.			2010 a 2011	
Identificación y elaboración de Evaluaciones de riesgo de confianza.			2010 a 2011	
Planes de mejora y adecuación.			2010 a 2012	
Formación de empresarios, técnicos, trabajadores del sector y formación de formadores.			2010 a 2013	
Elaboración de protocolos específicos de Vigilancia de la salud.			2010 a 2013	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Dirección y Subdirección de Planificación de OSALAN Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca Diputaciones Forales Centros Tecnológicos y de Formación Asociaciones profesionales				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Específicos para cada tarea, incluidos en el Plan NEKAPREBEN	Específicos para cada tarea incluidos en el Plan NEKAPREBEN	Específica para cada tarea, según calendario del Plan NEKAPREBEN	Específicos para cada tarea incluidos en el Plan NEKAPREBEN	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.3.2.1.1.-</b> Crear un grupo de trabajo con representación de los Departamentos y Organismos del GV implicados en el desarrollo de la Estrategia Vasca de seguridad y salud en el Trabajo para compartir información, coordinar iniciativas sectoriales en materia de SSL, colaborar en proyectos y, especialmente, para hacer el seguimiento de la ejecución de la Estrategia 2011 – 2014.				
<b>Seguimiento</b>				
Permanente, a través de la Secretaría Técnica y el Comité Director del Plan NEKAPREBEN.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>	<b>LA. 5</b>	<b>LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>META</b>	<b>O.5.1.3</b>	<b>Fomentar las condiciones de trabajo en el Sector primario e industrias relacionadas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>
<b>AC.5.1.3.4</b>	Estudio y mejora de las condiciones de trabajo en las industrias alimentarias (Proyecto ELIKAPREBEN).		Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca
<b>Objeto</b>			
Fomentar y desarrollar la cultura preventiva que permita la implantación de la Prevención de Riesgos Laborales de una forma eficaz, mediante la generación y desarrollo de herramientas, referencias y recursos para la actividad preventiva del sector.			
<b>Alcance</b>			
Empresarios y trabajadores no asalariados y asalariados pertenecientes a industrias alimentarias, Asociaciones y Organizaciones profesionales, Centros de Formación Profesional y Servicios de Prevención, principalmente de la CAPV			
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>
Reforzamiento de canales de información y comunicación.			2010 a 2011
Identificación y elaboración de Evaluaciones de riesgo de confianza.			2010 a 2011
Planes de mejora y adecuación.			2010 a 2012
Formación de empresarios, técnicos, trabajadores del sector y formación de formadores.			2010 a 2013
Elaboración de protocolos específicos de Vigilancia de la salud.			2010 a 2013
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>			
Dirección y Subdirección de Planificación de OSALAN Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca Centros Tecnológicos y de Formación. Asociaciones profesionales			
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Específicos para cada tarea incluidos en el Plan ELIKAPREBEN	Específicos para cada tarea incluidos en el Plan ELIKAPREBEN	Específica para cada tarea, según calendario del Plan ELIKAPREBEN	Específicos para cada tarea incluidos en el Plan ELIKAPREBEN
<b>Acciones relacionadas</b>			
<b>AC.3.2.1.1.-</b> Crear un grupo de trabajo con representación de los Departamentos y Organismos del GV implicados en el desarrollo de la Estrategia Vasca de seguridad y salud en el Trabajo para compartir información, coordinar iniciativas sectoriales en materia de SSL, colaborar en proyectos y, especialmente, para hacer el seguimiento de la ejecución de la Estrategia 2011 – 2014.			
<b>Seguimiento</b>			
Permanente, a través de la Secretaría Técnica y el Comité Director del Plan ELIKAPREBEN.			



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 5</b>	<b>LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>META</b>		<b>O.5.1.4</b>	<b>Fomentar la adecuación del puesto de trabajo a la situación de las personas especialmente sensibles.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.5.1.4.1</b>	Procurar la mejor adaptación al puesto de trabajo de los trabajadores inmigrantes, mejorando las posibilidades de comprensión de la legislación, las normas de seguridad, los manuales de instrucciones y las guías técnicas.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Formar e informar a los trabajadores inmigrantes en Prevención de Riesgos Laborales, de forma clara, comprensible y accesible, superando los problemas derivados de las barreras idiomáticas.				
<b>Alcance</b>				
Empresas y trabajadores/as de la CAPV. Servicios de Prevención -Ajenos, Propios y Mancomunados- y Sociedades de Prevención que actúan en la CAPV. Sindicatos y asociaciones sectoriales. Asociaciones de acogida de inmigrantes.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir un Grupo de trabajo con los agentes para conocer la situación e identificar la problemática en materia de PRL de los distintos colectivos de inmigrantes, por sectores y ramas de actividad.			1 mes	
Elaborar un Informe de diagnóstico de la situación y un Plan de actuaciones para resolver los problemas detectados, con calendario, recursos y responsables, y que contemple, al menos, los siguientes aspectos: - Información y formación sobre legislación y aspectos básicos de PRL. - Tratamiento en las Evaluaciones de Riesgos. - Medidas preventivas recomendadas. - Utilización de equipos de trabajo y de EPIs. - Vigilancia de la salud específica. - Otros factores de influencia (situación administrativa, situación familiar, nivel de integración, etc.)			8 meses	
Presentar el informe y el Plan para su aprobación por los Órganos competentes.			1 mes	
Ejecutar las actuaciones planificadas y realizar su seguimiento.			El que se establezca en el Plan.	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN; Departamento de Empleo y AASS; Inspección de Trabajo. Servicios de Prevención, Asociaciones de acogida de inmigrantes, Agentes sociales y asociaciones sectoriales.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Participación en el grupo de trabajo: nº de reuniones y nº de participantes	Actas de las reuniones	Trimestral	Participación de todos los agentes implicados	
Aprobación del Informe de situación y Plan de actuaciones	Documento	10 meses	Plan de actuaciones aprobado	
Indicadores de seguimiento del Plan de actuaciones	Según Plan de actuaciones	Según calendario del Plan de actuaciones	100% planificación ejecutada	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.9.3.3.-</b> Asegurar que las evaluaciones de riesgos tengan en cuenta los trabajadores especialmente sensibles o en situaciones de particular dificultad.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 5</b>	<b>LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>META</b>		<b>O.5.1.4</b>	<b>Fomentar la adecuación del puesto de trabajo a la situación de las personas especialmente sensibles.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.5.1.4.2</b>	Ofrecer pautas para la incorporación del aspecto del género, especialmente dirigidos a los sectores con un alto nivel de personal femenino, estableciendo en particular criterios de actuación frente a los riesgos profesionales en el embarazo y la lactancia.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Ampliar el enfoque de la política de género, para promover la igualdad entre los hombres y las mujeres en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.				
<b>Alcance</b>				
Empresas, trabajadoras y trabajadores de la CAPV y sus organizaciones preventivas. Servicios de Prevención -Ajenos, Propios y Mancomunados- y Sociedades de Prevención que actúan en la CAPV. Agentes sociales.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir un Grupo de trabajo con los agentes para identificar las carencias y la problemática en la aplicación del enfoque de género a la Prevención de los Riesgos Laborales, diferenciando colectivos, sectores y ramas de actividad.			1 mes	
Elaborar un Informe de diagnóstico de la situación y un Plan de actuaciones para resolver las carencias y los problemas detectados, con calendario, recursos y responsables, y que contemple, al menos, los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Criterios de aplicación de la normativa existente en la materia.</li> <li>- Tratamiento en las Evaluaciones de Riesgos.</li> <li>- Pautas de actuación frente a los riesgos profesionales en las situaciones de embarazo y lactancia.</li> <li>- Vigilancia de la salud específica.</li> <li>- Adopción de medidas específicas de conciliación basadas en modelos flexibles de organización del tiempo de trabajo.</li> <li>- Mejora de la calidad del trabajo a tiempo parcial, así como de la retribución y la categoría de los trabajos realizados principalmente por mujeres.</li> <li>- Medidas para potenciar la presencia de las mujeres en puestos de alto nivel y directivos.</li> </ul>			8 meses	
Presentar el informe y el Plan para su aprobación por los Órganos competentes.			1 mes	
Ejecutar las actuaciones planificadas y realizar su seguimiento.			El que se establezca en el Plan.	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN, Departamento de Empleo y AASS, Inspección de Trabajo, Departamento de Sanidad, OSAKIDETZA. Servicios de Prevención, Agentes sociales, KONFEKOOP y asociaciones sectoriales.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Participación en el grupo de trabajo: nº de reuniones y nº de participantes	Actas de las reuniones	Trimestral	Participación de todos los agentes implicados	
Aprobación del Informe de situación y Plan de actuaciones	Documento	10 meses	Plan de actuaciones aprobado	
Indicadores de seguimiento del Plan de actuaciones	Según Plan de actuaciones	Según calendario del Plan de actuaciones	100% planificación ejecutada	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.9.3.3.-</b> Asegurar que las evaluaciones de riesgos tengan en cuenta los trabajadores especialmente sensibles o en situaciones de particular dificultad.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>	<b>LA. 5</b>	<b>LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>META</b>	<b>0.5.1.4</b>	<b>Fomentar la adecuación del puesto de trabajo a la situación de las personas especialmente sensibles.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>
<b>AC.5.1.4.3</b>	Promover la mejor adaptación al puesto de trabajo de los trabajadores discapacitados físicos y psíquicos.	Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>			
Mejorar la organización del trabajo y la política preventiva de la empresa de cara a los trabajadores discapacitados.			
<b>Alcance</b>			
Empresas y trabajadores/as de la CAPV. Servicios de Prevención -Ajenos, Propios y Mancomunados- y Sociedades de Prevención que actúan en la CAPV. Sindicatos y asociaciones sectoriales. Asociaciones y centros especiales de empleo de discapacitados.			
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>
Seguimiento del trabajador y de su actividad.			
Constituir un Grupo de trabajo con los agentes para conocer la situación e identificar la problemática en materia de PRL de los distintos colectivos de discapacitados, por sectores y ramas de actividad.			1 mes
Elaborar un Informe de diagnóstico de la situación y un Plan de actuaciones para resolver los problemas detectados, con calendario, recursos y responsables, y que contemple, al menos, los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Tratamiento en las Evaluaciones de Riesgos</li> <li>o Formación de los Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales en la materia</li> <li>o Pautas de actuación y medidas preventivas recomendadas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Delimitación de las acciones laborales capaces de ser asumidas por el discapacitado</li> <li>- Encuadre del discapacitado en la actividad más acorde a sus características laborales.</li> <li>- Formación e información de la labor a desarrollar y establecimiento de metas progresivas.</li> <li>- Utilización de equipos de trabajo y de EPIs.</li> <li>- Necesidades de supervisión: Seguimiento del trabajador y de su actividad.</li> </ul> </li> <li>o Vigilancia de la salud específica.</li> <li>o Otros factores de influencia</li> </ul>			8 meses
Presentar el informe y el Plan para su aprobación por los Órganos competentes.			1 mes
Ejecutar las actuaciones planificadas y realizar su seguimiento.			El que se establezca en el Plan.
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>			
Subdirección Técnica de OSALAN; Departamento de Empleo y AASS; Inspección de Trabajo. Servicios de Prevención, Agentes sociales, KONFEKOOP, Asociaciones y centros especiales de empleo de discapacitados.			
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Participación en el grupo de trabajo: nº de reuniones y nº de participantes	Actas de las reuniones	Trimestral	Participación de todos los agentes implicados
Aprobación del Informe de situación y Plan de actuaciones	Documento	10 meses	Plan de actuaciones aprobado
Indicadores de seguimiento del Plan de actuaciones	Según Plan de actuaciones	Según calendario del Plan de actuaciones	100% planificación ejecutada



<b>Acciones relacionadas</b>
<b>AC.9.3.3.-</b> Asegurar que las evaluaciones de riesgos tengan en cuenta los trabajadores especialmente sensibles o en situaciones de particular dificultad.
<b>Seguimiento</b>
Semestral.





<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 5</b>	<b>LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>META</b>		<b>O.5.1.4</b>	<b>Fomentar la adecuación del puesto de trabajo a la situación de las personas especialmente sensibles.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.5.1.4.4</b>	Procurar la mejor adaptación al puesto de trabajo de los trabajadores jóvenes.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
<p>Reducir los accidentes laborales motivados por la falta de experiencia y el desconocimiento de los riesgos de la tarea.</p> <p>Mejorar datos estadísticos como que los europeos menores de 25 años tienen un 50% más de probabilidades de sufrir lesiones laborales (Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo) o que el perfil de trabajador que sufre un accidente de tráfico laboral es un varón de entre 16 y 24 del sector industrial y con contrato temporal (Instituto de la Juventud).</p>				
<b>Alcance</b>				
Empresas y trabajadores/as de la CAPV. Servicios de Prevención -Ajenos, Propios y Mancomunados- y Sociedades de Prevención que actúan en la CAPV. Agentes sociales.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir un Grupo de trabajo con los agentes para conocer la situación e identificar la problemática en materia de PRL del colectivo objeto de estudio, por sectores y ramas de actividad.			1 mes	
Elaborar un Informe de diagnóstico de la situación y un Plan de actuaciones para resolver los problemas detectados, con calendario, recursos y responsables, y que contemple, al menos, los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Tratamiento en las Evaluaciones de Riesgos</li> <li>o Pautas de actuación y medidas preventivas recomendadas:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Delimitación de las acciones laborales capaces de ser asumidas en función de la edad y encuadre en la actividad más acorde a sus características laborales.</li> <li>- Formación e información de la labor a desarrollar: programas de acogida.</li> <li>- Necesidades de supervisión: Seguimiento del trabajador y de su actividad.</li> <li>- Vigilancia de la salud específica.</li> </ul> </li> <li>o Otros factores de influencia (historia-médico laboral, drogodependencias, etc.)</li> </ul>			8 meses	
Presentar el informe y el Plan para su aprobación por los Órganos competentes.			1 mes	
Ejecutar las actuaciones planificadas y realizar su seguimiento.			El que se establezca en el Plan.	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN; Departamento de Empleo y AASS; Inspección de Trabajo, Departamento de Sanidad. Servicios de Prevención; Agentes sociales, KONFEKOOP.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Participación en el grupo de trabajo: nº de reuniones y nº de participantes	Actas de las reuniones	Trimestral	Participación de todos los agentes implicados	
Aprobación del Informe de situación y Plan de actuaciones	Documento	10 meses	Plan de actuaciones aprobado	
Indicadores de seguimiento del Plan de actuaciones	Según Plan de actuaciones	Según calendario del Plan de actuaciones	100% planificación ejecutada	



<b>Acciones relacionadas</b>
<b>AC.9.3.3.-</b> Asegurar que las evaluaciones de riesgos tengan en cuenta los trabajadores especialmente sensibles o en situaciones de particular dificultad.
<b>Seguimiento</b>
Semestral.



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 5</b>	<b>LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>META</b>		<b>O.5.1.4</b>	<b>Fomentar la adecuación del puesto de trabajo a la situación de las personas especialmente sensibles.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.5.1.4.5</b>	Promover la mejor adaptación al puesto de trabajo de las personas de edad avanzada.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Analizar la problemática de Seguridad y Salud laborales generada por el envejecimiento de la población activa y adoptar medidas encaminadas a su solución.				
<b>Alcance</b>				
Empresas y trabajadores/as de la CAPV. Servicios de Prevención -Ajenos, Propios y Mancomunados- y Sociedades de Prevención que actúan en la CAPV. Agentes sociales.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir un Grupo de trabajo con los agentes para conocer la situación e identificar la problemática en materia de PRL del colectivo objeto de estudio, por sectores y ramas de actividad.			1 mes	
Estudiar datos estadísticos y bibliografía y analizar iniciativas emprendidas en Europa en este ámbito.				
Elaborar un Informe de diagnóstico de la situación y un Plan de actuaciones para resolver los problemas detectados, con calendario, recursos y responsables, y que contemple, al menos, los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Tratamiento en las Evaluaciones de Riesgos.</li> <li>o Pautas de actuación y medidas preventivas recomendadas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Delimitación de las acciones laborales capaces de ser asumidas en función de la edad y encuadre en la actividad más acorde a sus características laborales.</li> <li>- Formación e información de la labor a desarrollar: programas de reciclaje.</li> <li>- Vigilancia de la salud específica.</li> </ul> </li> <li>o Otros factores de influencia (historia-médico laboral y exposiciones anteriores a riesgos, drogodependencias, etc.)</li> </ul>			8 meses	
Presentar el informe y el Plan para su aprobación por los Órganos competentes.			1 mes	
Ejecutar las actuaciones planificadas y realizar su seguimiento.			El que se establezca en el Plan.	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN, Departamento de Empleo y AASS, Inspección de Trabajo, Departamento de Sanidad. Servicios de Prevención, Agentes sociales, KONFEKOOP.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Participación en el grupo de trabajo: nº de reuniones y nº de participantes	Actas de las reuniones	Trimestral	Participación de todos los agentes implicados	
Aprobación del Informe de situación y Plan de actuaciones	Documento	10 meses	Plan de actuaciones aprobado	
Indicadores de seguimiento del Plan de actuaciones	Según Plan de actuaciones	Según calendario del Plan de actuaciones	100% planificación ejecutada	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.9.3.3.-</b> Asegurar que las evaluaciones de riesgos tengan en cuenta los trabajadores especialmente sensibles o en situaciones de particular dificultad.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 5</b>	<b>LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>META</b>		<b>O.5.1.5</b>	<b>Fomentar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la innovación tecnológica, incorporando aspectos de seguridad y salud laborales en el diseño de las instalaciones, edificaciones, equipos de trabajo, vehículos, infraestructuras, procesos productivos, etc.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.5.1.5.1</b>	Apoyar económicamente, mediante subvenciones, que la innovación tecnológica en los sectores económicos incorpore criterios de Prevención de Riesgos Laborales.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Que la Prevención de Riesgos Laborales se aplique desde el momento del diseño de instalaciones, equipos, procesos y productos, incorporando criterios de Seguridad y Salud laborales en las innovaciones tecnológicas y no sólo en los aspectos técnicos, sino considerando también los ámbitos organizativos y sociales como medio de conexión con los trabajadores.				
<b>Alcance</b>				
Empresas, especialmente las dedicadas al diseño industrial. Ingenierías, Estudios de arquitectura, ... Centros tecnológicos. Servicios de Prevención. Asociaciones profesionales, sindicales....				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Definir las actividades subvencionables.			3 meses	
Elaborar la normativa reguladora de la subvención.			1er. trimestre del año	
Publicación de la subvención.			1er. trimestre del año	
Análisis de solicitudes y publicación de la concesión.			Según plazos de convocatoria	
Valoración de las acciones subvencionadas 4º trimestre de cada uno de los años del plan estratégico.			4º trimestre del año	
Valoración de los resultados de la acción a finales de 2014.			Julio - Diciembre 2014	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de Osalan.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Nº Solicitudes: o Aceptadas o Rechazadas		Aplicación informática de gestión.	4º trimestre del año	100% dotación presupuestaria
Nº acciones subvencionadas y tipo		Aplicación informática de gestión.		
Colectivo objeto de las acciones		Nº destinatarios		
Mejoras objetivas alcanzadas con la implantación de de la s innovaciones		Seguimiento de las acciones	Final 2014	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>Seguimiento</b>				
Anual. Valoración global de la acción 2º semestre 2014 (informe final de seguimiento y conclusiones).				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 5</b>	<b>LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>META</b>		<b>O.5.1.5</b>	<b>Fomentar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la innovación tecnológica, incorporando aspectos de seguridad y salud laborales en el diseño de las instalaciones, edificaciones, equipos de trabajo, vehículos, infraestructuras, procesos productivos, etc.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.5.1.5.2</b>	Promover la cultura preventiva de los profesionales del diseño, tanto en el campo industrial como en el de la edificación y obra civil, mediante formación en Seguridad y Salud Laborales.		OSALAN: Subdirección Técnica	
<b>Objeto</b>				
Concienciar a los profesionales dedicados al diseño de elementos implicados en la realización del trabajo, tanto materiales como organizativos, de la necesidad de incorporar en las fases preliminares del diseño criterios de seguridad y salud para los usuarios.				
<b>Alcance</b>				
Profesionales dedicados al diseño de elementos implicados en la realización del trabajo, tanto materiales (instalaciones, máquinas, equipos y útiles de trabajo, edificación, ...) como organizativos (procesos, software, ..), Colegios profesionales.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Identificar posibles colectivos destinatarios de la acción y analizar sus características.			1 mes	
Establecer contactos con los colectivos para pulsar su interés en la actuación y concretar el enfoque de la misma.			1 mes	
Analizar y valorar iniciativas realizadas en otros lugares con objetivos similares.			1 mes	
Elaborar una propuesta de actuaciones de concienciación y sensibilización: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipo de acciones informativas y formativas</li> <li>- Destinatarios</li> <li>- Mensajes, contenidos y soportes</li> <li>- Emisores</li> <li>- Calendario</li> <li>- Responsables y equipo de trabajo</li> <li>- Sistemas de evaluación</li> <li>- Presupuesto</li> </ul>			3 meses	
Someter la propuesta a la aprobación de los responsables.			1 mes	
Desarrollar las actuaciones propuestas en las condiciones previstas.			6 meses	
Valoración de resultados			2 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN; Colegios profesionales.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Nº de eventos informativos / formativos desarrollados			Anual	1 evento en cada TH
Nº de participantes			Anual	
Nivel de satisfacción de los participantes		Encuesta de valoración	Anual	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.1.1.1.1.-</b> Diseñar una estrategia divulgativa mantenida, planificada y liderada por OSALAN en representación de la Administración, que visualice un apoyo contundente y sostenido a la Prevención de Riesgos Laborales por parte del Gobierno vasco y su compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral. Valoración del impacto de la primera campaña para valorar su continuación y redefinir las condiciones.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 5</b>	<b>LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>META</b>		<b>O.5.1.6</b>	<b>Promover medidas para la reducción de los accidentes laborales ocurridos en la carretera.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC. 5.1.6.1</b>	Analizar la problemática de los accidentes que se producen en los desplazamientos por carretera, diferenciando los accidentes "en misión" y los accidentes "in itinere" y estudiar medidas preventivas, como puede ser el desarrollo de Planes de Movilidad.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Conocer con más detalle la problemática de los accidentes laborales ocurridos durante los desplazamientos al lugar del trabajo y desde éste, así como los desplazamientos realizados por motivo laboral. Integrar los aspectos de Seguridad y Salud Laborales en el desarrollo del PESV (Plan Estratégico de Seguridad Vial) de Euskadi, liderado por el Departamento de Interior del Gobierno Vasco.				
<b>Alcance</b>				
Principalmente, las empresas de la CAPV, los Técnicos y Servicios de Prevención (Ajenos, Propios y Mancomunados) que actúan en la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir un grupo de trabajo encargado de definir y ejecutar el método simplificado para el análisis de los accidentes viales.			3 meses	
Analizar los partes de accidente laboral de los últimos 3 años con objeto de determinar las causas más relevantes, siguiendo una metodología simplificada basada en la investigación de accidentes laborales. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtención de partes de accidentes laborales y clasificación según las variables con la forma y lugar del accidente; selección de los accidentes cuya información permite la correcta investigación.</li> <li>• Definición de los criterios de agrupamiento y tipologías de accidente.</li> <li>• Definición de indicadores de progreso (% de accidentes seleccionados, % de accidentes investigados, etc.).</li> </ul>			6 meses	
Desarrollar un convenio de colaboración con el Departamento de Interior del Gobierno Vasco y los Servicios de Prevención, para formar parte como agentes activos del Plan Estratégico de Seguridad Vial de Euskadi - PESV, liderado por el Departamento de Interior.			6 meses	
Valorar la viabilidad de integrar la variable laboral en los Planes de Movilidad.			1 año	
Analizar los accidentes laborales ocurridos en las carreteras, con objeto de determinar las causas concurrentes, siguiendo la metodología utilizada en el equipo de investigación y tecnología incluido en el PESV. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación del equipo de trabajo por parte del equipo de investigación y tecnología.</li> </ul>			1 año	
Publicar y difundir las conclusiones de las investigaciones realizadas.			6 meses	
Participar en las acciones definidas en el PESV, incorporando la visión del mundo laboral en áreas definidas en el convenio.			2 años	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN, Departamento de Interior del Gobierno Vasco. IHOBE. Servicios de Prevención, Empresas.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Criterios básico para la investigación simplificada de los accidentes viales		Documentos con los criterios básicos	Junio 2011	
% de accidentes investigados		Tratamiento de datos aportados por aplicación O-80	Diciembre 2011	80% de los accidentes seleccionados
Nº de agentes incluidos en los equipos de trabajo del PESV		Asistencia a reuniones, jornadas, etc.	Diciembre 2011	Participación de todos los agentes
Conclusiones de la investigación		Publicación de documento	Diciembre 2012	



<b>Acciones relacionadas</b>
<b>AC.3.2.1.1.-</b> Crear un grupo de trabajo con representación de los Departamentos y Organismos del GV implicados en el desarrollo de la Estrategia vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo para compartir información, coordinar iniciativas sectoriales en materia de SSL, colaborar en proyectos y, especialmente, para hacer el seguimiento de la ejecución de la Estrategia 2011-2014.
<b>Seguimiento</b>
Semestral.



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 5</b>	<b>LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>META</b>		<b>O.5.1.6</b>	<b>Promover medidas para la reducción de los accidentes laborales ocurridos en la carretera.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC. 5.1.6.2</b>	Abordar la problemática de las empresas cuya actividad principal es el mantenimiento de carreteras.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
<p>Conocer con más detalle la problemática de los accidentes laborales ocurridos durante las tareas de explotación y conservación de carreteras.</p> <p>Desarrollar un modelo de buenas prácticas sobre tareas de explotación y conservación de carreteras junto con las Diputaciones Forales, Coordinadores de seguridad y salud de obras de construcción y Entidades Locales con competencias en el mantenimiento de viales.</p>				
<b>Alcance</b>				
Principalmente, las Empresas, Instituciones y Trabajadores de la CAPV dedicados a la explotación y conservación de carreteras, aunque también proyectistas de obra civil y Coordinadores de seguridad y salud.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir un grupo de trabajo encargado de definir y ejecutar el método simplificado para el análisis de los accidentes ocurridos durante los trabajos de explotación y conservación de las carreteras.			3 meses	
Analizar los partes de accidente laboral para determinar las causas más relevantes, siguiendo la metodología utilizada en la investigación de accidentes laborales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtención de partes de accidentes laborales y clasificación según las variables con la forma y lugar del accidente; selección de los accidentes cuya información permite la correcta investigación</li> <li>• Definición de los criterios de agrupamiento y tipologías de accidente</li> <li>• Definición de indicadores de progreso (% de accidentes seleccionados, % de accidentes investigados, etc.)</li> </ul>			3 meses	
Desarrollar un convenio de colaboración con las Diputaciones Forales y con los Colegios Profesionales (Ingeniería de caminos, canales y puertos) y Universidades (Escuela Universitaria Técnica de Minas y de Obras Públicas de Barakaldo), con objeto de analizar el tipo de trabajos realizados en las vías, durante su explotación y conservación.			6 meses	
Publicar y difundir las conclusiones de las investigaciones realizadas.			6 meses	
Elaborar un Manual de Buenas Prácticas teniendo en cuenta a los firmantes del convenio y otros agentes interesados (proyectistas, coordinadores de seguridad, servicios de prevención, etc.).			1 año	
Difundir el Manual de Buenas Prácticas mediante acciones divulgativas a través de los canales más adecuados.			6 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN, Diputaciones Forales, Ayuntamientos con competencias en materia de carreteras, Servicios de Prevención. Otros firmantes del convenio.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Criterios básico para la investigación simplificada de los accidentes durante tareas de explotación y conservación de carreteras	Documentos con los criterios básicos	Junio 2011		
% de accidentes investigados	Tratamiento de datos aportados por aplicación O-80	Diciembre 2011	80% accidentes seleccionados	
Agentes incluidos en el Convenio	Firma Convenio. Asistencia a reuniones, jornadas, etc.	Diciembre 2011	Participación de todos los agentes	
Manual de Buenas Prácticas	Documento publicado	Diciembre 2012		
Acciones de difusión	Jornadas, eventos divulgativos, reuniones, etc.	Junio 2013		
Volumen de profesionales / Colectivo informado	Asistentes a jornadas, eventos, etc.	Junio 2013		





<b>Acciones relacionadas</b>
<p><b>AC.3.2.2.1.-</b> Identificar los temas críticos y promover la firma de Convenios con las Diputaciones, EUDEL, las Mancomunidades y los Ayuntamientos más grandes, para que actúen de tractor de las demás entidades de la Administración Local.</p> <p><b>AC.7.1.2.1.-</b> Puesta en marcha de un Aula virtual para ofrecer contenidos formativos, herramientas de gestión y autoevaluación y asesoramiento de calidad a los empresarios, trabajadores y agentes de la PRL, contemplando específicamente la formación de los distintos colectivos.</p>
<b>Seguimiento</b>
Semestral.



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 5</b>	<b>LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>META</b>		<b>O.5.1.7</b>	<b>Fomentar la implantación del Reglamento europeo sobre sustancias químicas REACH.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.5.1.7.1</b>	Promover la implantación en las empresas vascas del Reglamento europeo sobre sustancias químicas REACH, mediante: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Actividades de divulgación y formación básica para empresas y agentes de la PRL.</li> <li>o Formación interna a los empleados públicos.</li> </ul>		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Conocimiento del Reglamento REACH, de forma que, por un lado, cada "usuario" sepa qué acciones tiene que realizar con respecto a él, y, por otro, cada área del Gobierno tenga definida sus competencias y actuaciones en lo que ha dicho Reglamento respecta.				
<b>Alcance</b>				
Técnicos de la Administración con responsabilidades en las áreas relacionadas, Técnicos de los Servicios de Prevención, empresarios, trabajadores, sindicatos, etc.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Formación de grupo de trabajo donde se encuentren todos los Departamentos implicados en la aplicación del Reglamento REACH.			Enero 2011- Febrero 2011	
Definición de competencias y posibles actuaciones de cada uno de los departamentos, vías de comunicación, etc.			Marzo 2011 – Junio 2011	
Definición de grupos a recibir información y formación, determinando mensajes, contenidos, soportes, etc. y diferenciando colectivos internos y externos a la Administración.			Julio 2011 – Diciembre 2011	
Calendario de acciones informativas y formativas.			Diciembre 2011	
Ejecución de acciones informativas			Año 2012	
Ejecución de acciones formativas			Año 2012	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN; Departamentos implicados en la aplicación del Reglamento REACH: Sanidad y Consumo, Medio Ambiente, Planificación Territorial, Agricultura y Pesca, Industria, innovación, Comercio y Turismo.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Grupo de Trabajo		Acta de reunión de constitución del grupo	Febrero 2011	Participación de todos los agentes
Competencias y Actuaciones		Documento	Junio 2011	
Calendario acciones formativas / informativas		Documento	Diciembre 2011	
Colectivo Informado/ Formado	Empleados de la Administración	Asistentes	Fin 2012	100% personal con competencias en la materia
	Externo	Asistentes	Fin 2012	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.12.3.1.-</b> Identificar las necesidades formativas, gestionar la recepción de la formación y conservar los datos sobre la formación recibida.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 5</b>	<b>LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>META</b>		<b>O.5.2.1</b>	<b>Demostrar que la Seguridad y Salud en el Trabajo es un factor de competitividad para las empresas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.5.2.1.1</b>	Realizar un estudio amplio, general y solvente sobre los beneficios de la Prevención de Riesgos Laborales y los costes de la "no prevención" y difundir los resultados en "talleres" o eventos divulgativos entre empresarios.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Concienciar a todos los implicados en la Prevención de Riesgos Laborales, y especialmente a los empresarios, de los beneficios de su implantación.				
<b>Alcance</b>				
Empresarios, Sindicatos, Trabajadores, Técnicos y Servicios de Prevención.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Formación de un grupo de trabajo para definir las líneas de investigación y acotar el ámbito del estudio.			Enero 2011 – Febrero 2011	
Recopilación bibliográfica y análisis de trabajos realizados en la materia.			Marzo 2011 – Mayo 2011	
Propuesta de estudio a realizar: alcance (fuentes y ámbitos de investigación) entregables, calendario, etc. y presentación para probación por la Dirección de OSALAN.			Junio 2011	
Selección del responsable y del equipo encargados de realizar el estudio.			Julio 2011	
Desarrollo del estudio y elaboración de documentos para difundir la información.			Según calendario fijado, con inicio en Septiembre 2011	
Acciones de divulgación por los canales adecuados (jornadas, web, foros empresariales, ...)			2012	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN; Inspección de Trabajo; Servicios de Prevención; Universidad; Sociedades científicas; Red tecnológica.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Participación en el Grupo de Trabajo	Actas de reuniones	Mayo 2011	Participación de todos los agentes	
Propuesta de estudio a realizar	Documento	Junio 2011	Propuesta aprobada	
Realización del Estudio	Documentos	Según calendario fijado		
Acciones de divulgación	Nº eventos divulgativos	Fin 2012		
Colectivo informado	Asistentes a eventos/ Receptores de formación	Fin 2012		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.1.1.4.1.-</b> Utilizar los foros de encuentro existentes entre empresarios para, a través de ellos, difundir mensajes sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, intercambiar experiencias y compartir conocimientos, con continuidad e implicación del Gobierno.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 5</b>	<b>LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>META</b>		<b>O.5.2.2</b>	<b>Promover la implantación de metodologías de trabajo que favorezcan la productividad y la competitividad de las empresas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.5.2.2.1</b>	Implantar un sistema vía Internet (blogs, web, ...) para recopilar <b>buenas prácticas</b> en materia de Prevención de Riesgos Laborales y difundirlas entre empresarios, trabajadores y profesionales de la prevención, propiciando el intercambio de conocimientos y las sugerencias de mejora.		OSALAN: Subdirección Técnica	
<b>Objeto</b>				
Propiciar la participación activa de los profesionales de la Prevención de Riesgos Laborales en el conocimiento de los riesgos y las mejores prácticas para su prevención, utilizando Internet y los canales que ofrecen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.				
<b>Alcance</b>				
Principalmente, profesionales de la Prevención de Riesgos Laborales, Empresarios, Trabajadores, Agentes sociales, y Delegados de Prevención. En general, colectivos con acceso a Internet.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Creación de equipos de trabajo para el desarrollo y lanzamiento del proyecto y distribución de tareas.			2 meses	
Establecimiento del primer borrador de trabajo: - Herramienta de inicio (prototipo) - Procedimientos de gestión			4 meses	
Implantación del prototipo en la página web de OSALAN o portal de buenas prácticas.			4 meses	
Pilotaje, revisión y modificaciones.			3 meses	
Implantación generalizada y difusión de las iniciativas a través de campañas divulgativas, participaciones en Foros profesionales, información a colectivos especialmente interesados, etc.			6 meses	
Recogida de las aportaciones efectuadas por los profesionales, análisis de las mismas e incorporación a la herramientas de las mejoras aceptadas.			Permanente	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica y Subdirección de Planificación de OSALAN; Departamento de Empleo y Asuntos Sociales (Dirección de Servicios); Viceconsejería de Administración Pública (Dirección de Atención Ciudadana); EJIE.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Elaboración de Herramienta	Publicación en el portal	6 meses	Prototipo operativo	
Acciones de difusión	Jornadas, eventos divulgativos, reuniones, etc.	18 meses		
Volumen de profesionales / Colectivo informado	Asistentes a jornadas, eventos, etc.	18 meses		
Nº de personas que utilizan el programa	Contadores instalados en los portales, sistemas, etc.	Semestral, tras implantación		
Número de sugerencias	Contadores			
Mejoras aceptadas y satisfacción por la herramienta	Buzones web			
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.7.1.2.1.-</b> Puesta en marcha de un Aula virtual para ofrecer contenidos formativos, herramientas de gestión y autoevaluación y asesoramiento de calidad a los empresarios, trabajadores y agentes de la PRL, contemplando específicamente la formación de los distintos colectivos.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 5</b>	<b>LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>META</b>		<b>O.5.2.2</b>	<b>Promover la implantación de metodologías de trabajo que favorezcan la productividad y la competitividad de las empresas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.5.2.2.2</b>	Analizar las experiencias realizadas y las buenas prácticas identificadas en materia de organización y métodos de trabajo para, a partir de las conclusiones extraídas, ofrecer recomendaciones y definir una metodología de trabajo sencilla, diseñada especialmente para PYMES, tutelando su difusión e implantación.		OSALAN: Subdirección Técnica	
<b>Objeto</b>				
Aprovechar el conocimiento y las experiencias aportadas por las empresas y los profesionales en materia de Prevención de Riesgos Laborales para elaborar instrumentos que faciliten a las empresas, especialmente PYMES, la realización de la actividad preventiva y la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.				
<b>Alcance</b>				
Principalmente PYMES.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Diseñar un procedimiento de trabajo para sistematizar la revisión de las buenas prácticas recopiladas y la selección de aquellas que podrían ser desarrolladas, contemplando: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivos</li> <li>- Tareas concretas</li> <li>- Responsable y equipo de personas</li> <li>- Soporte técnico</li> </ul>			2 meses	
Aprobación del procedimiento por la Dirección de OSALAN.			1 mes	
Implantación del procedimiento: revisión sistemática de las buenas prácticas aportadas por las empresas y profesionales de la PRL y propuesta de desarrollo de las que se consideren de interés.			Permanente, a partir de aprobación del procedimiento	
Designación de responsables y equipos de trabajo para el desarrollo –en forma de proyectos- de las buenas prácticas seleccionadas, con el fin de obtener productos extrapolables a grupos de empresas de características homogéneas según criterios de sector, actividad, tamaño, etc.			Permanente	
Diseño y ejecución de los proyectos.			Permanente	
Difusión de los productos obtenidos por los canales más adecuados en función de los destinatarios (jornadas, contenidos web, publicaciones, ...)			Permanente	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica y Subdirección de Planificación de OSALAN				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Procedimiento de trabajo	Documento	3 meses	Procedimiento aprobado	
Resultados	Proyectos realizados	Anual		
	Productos obtenidos	Anual		
Acciones de difusión	Jornadas, eventos divulgativos, reuniones, etc.	Anual		
Volumen de profesionales / Colectivo informado	Asistentes a jornadas, eventos, etc.	Anual		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.5.2.2.1.-</b> Implantar un sistema vía Internet (blogs, web, ...) para recopilar <b>buenas prácticas</b> en materia de Prevención de Riesgos Laborales y difundirlas entre empresarios, trabajadores y profesionales de la prevención, propiciando el intercambio de conocimientos y las sugerencias de mejora.				
<b>AC.7.1.2.1.-</b> Puesta en marcha de un Aula virtual para ofrecer contenidos formativos, herramientas de gestión y autoevaluación y asesoramiento de calidad a los empresarios, trabajadores y agentes de la PRL, contemplando específicamente la formación de los distintos colectivos.				



<b>Seguimiento</b>
Semestral.



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 6</b>	<b>INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA GESTIÓN</b>			
<b>Visión</b>						
<p><b>V.4.-</b> Apuesta decidida de la Administración y de las Instituciones vascas por la Seguridad y Salud en el Trabajo y compromiso de integración de las políticas de Prevención de los Riesgos Laborales en su propia estructura, que refuerzan su liderazgo y su efecto tractor, tanto para las empresas públicas como privadas.</p> <p><b>V.5.-</b> Mejoran las empresas y las condiciones de trabajo y los trabajadores perciben una mejora de sus condiciones de salud.</p>						
<b>Misión</b>						
<p><b>M.1.-</b> Impulsar la excelencia de las empresas y organizaciones a través de la promoción de la cultura preventiva y de la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión.</p>						
<b>Objetivos</b>						
<p><b>O.6.-</b> Fomentar la INTEGRACIÓN de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión de las empresas, incorporando el aspecto preventivo en TODAS LAS ACTIVIDADES, con la implicación de TODOS LOS NIVELES JERÁRQUICOS y especialmente de los máximos responsables (empresarios y gerentes), para consolidar una aplicación real y efectiva de la actividad preventiva.</p>						
<b>ACCIONES</b>						
AC.6.1.1	AC.6.2.1	AC.6.3.1 AC.6.3.2	AC.6.4.1 AC.6.4.2	AC.6.5.1 ITSASPREBEN NEKAPREBEN ELIKAPREBEN	AC.6.6.1	AC.6.7.1



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 6</b>	<b>INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA GESTIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.6.1</b>	<b>Conocer las dificultades que tienen los empresarios y trabajadores para integrar la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión y cuál es su visión del asunto, de manera que se pueda actuar sobre los problemas concretos.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.6.1.1</b>	Poner en marcha instrumentos que permitan recoger y analizar la percepción que tienen los empresarios y los trabajadores respecto a la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión de la empresa y la problemática que tienen para hacer efectiva esa integración, para luego difundir los resultados en los foros de encuentro empresariales, contando con personas y empresas "referentes" en materia de Prevención de Riesgos Laborales que expongan sus problemas y la forma como los han resuelto.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Lograr que las empresas integren la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión, superando las dificultades existentes.				
<b>Alcance</b>				
Principalmente, las empresas de la CAPV, los colectivos sociales con intereses en Prevención de Riesgos Laborales y los profesionales de la Seguridad y Salud Laborales.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir el grupo de trabajo encargado del desarrollo de la actuación.			Enero – Febrero 2011	
Identificar los elementos clave para la integración de la PRL en la gestión de la empresa, en base a la implantación del Plan de Prevención en la empresa (emplear el Check-list preparado en la acción AC.4.1.4.)			Marzo – Mayo 2011	
Redactar un Documento - Encuesta para chequear la percepción de los empresarios y trabajadores sobre el grado de integración de la PRL en la gestión de la empresa y los problemas tipo, diferenciando por sector de actividad, tamaño y organización preventiva de la empresa.			Mayo – Septiembre 2011	
Contactar con los Agentes Sociales, Asociaciones de empresarios, Servicios de Prevención para difundir y cumplimentar la Encuesta.			Septiembre – Diciembre 2011	
Analizar los resultados de la Encuesta y elaborar un informe de situación, con propuestas de actuación.			Enero - Marzo 2012	
Difundir los resultados de la Encuesta y las propuestas en los foros de empresarios y en acciones divulgativas por diferentes canales: jornadas, web, Aula virtual, Aula móvil, ...			Marzo – Junio 2012	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN, Agentes sociales, KONFEKOOP, Servicios de Prevención.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Encuesta para conocer las dificultades de integración de la PRL en la gestión de la empresa.	Disponer del Documento-Encuesta	Septiembre 2011		
Nº Encuestas enviadas	Nº Encuestas	Diciembre 2011	Distintos sectores y ramas de actividad / Diferentes tamaños	
Nº Encuestas cumplimentadas	Nº Encuestas	Diciembre 2011	100% encuestas enviadas	
Resultados de la Encuesta	Informe de situación	Marzo 2012		
Acciones de difusión	Jornadas, publicaciones, etc.	Junio 2012		
Volumen de profesionales /Colectivo informado	Asistentes a jornadas, eventos, etc.	Junio 2012		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.1.1.4.1.-</b> Utilizar los foros de encuentro existentes entre empresarios para, a través de ellos, difundir mensajes sobre SSL, intercambiar experiencias y compartir conocimientos, con continuidad e implicación del Gobierno.				
<b>AC.4.2.1.1.-</b> Realizar visitas de asesoramiento a las empresas, en las que se analicen las condiciones de trabajo y la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, para identificar deficiencias y oportunidades de mejora y ofrecer recomendaciones sobre medidas correctoras.				



**Seguimiento**

Semestral, con hitos según los períodos de medición.

Esta acción deber ser posterior a la ejecución de la AC.4.2.1.1. Si se cumplen los plazos de la misma, debería comenzarse en el año 2012.



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 6</b>	<b>INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA GESTIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.6.2</b>	<b>Simplificar y facilitar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión de las empresas pequeñas y medianas (PYMES y microPYMES).</b>	
<b>ACCIÓN</b>				<b>Responsable</b>
<b>AC.6.2.1</b>	Proporcionar a las empresas (PYMES) apoyo técnico, instrumentos y herramientas para simplificar y facilitar la integración de la PRL en la gestión: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Divulgar entre los sectores afectados las herramientas existentes a nivel estatal o autonómico dirigidas a simplificar la gestión preventiva en microPYMES.</li> <li>o Identificar los sectores para los que no existen ni están previstas herramientas para facilitar la gestión preventiva y proporcionarles instrumentos integración de la PRL en la gestión.</li> </ul>			Subdirección Técnica de OSALAN
<b>Objeto</b>				
Lograr que las empresas pequeñas desarrollen la actividad preventiva de forma simplificada, de acuerdo con la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención, realizada por el RD 337/2010.				
<b>Alcance</b>				
Principalmente, las PYMES y microPYMES de la CAPV, los colectivos sociales con intereses en Prevención de Riesgos Laborales y los profesionales de la Prevención.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>				<b>Calendario</b>
Constituir el grupo de trabajo encargado del desarrollo de la actuación.				2 meses
Recopilación de herramientas de gestión y de integración de la actividad preventiva existentes o en preparación por los diversos Órganos competentes en el ámbito de la Seguridad y Salud de diversos Estados miembros de la CEE (INSHT; INRS; etc. Identificación de destinatarios.				3 meses
Diagnóstico de la situación, diferenciando los sectores que disponen de instrumentos para la gestión preventiva y los que no cuentan con ellos, valorando las acciones a realizar en ambos casos y diseñando dos líneas de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Línea 1.- Difusión de herramientas existentes</li> <li>- Línea 2.- Elaboración de herramientas nuevas</li> </ul>				2 meses
<b>Línea 1:</b> Seleccionar las herramientas a divulgar y organizar la difusión (en función de la naturaleza de la herramienta): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vía digital (web, Aula virtual,...)</li> <li>- Jornadas o reuniones informativas/formativas</li> <li>- Campañas vía postal, a través de asociaciones, con soportes documentales</li> </ul>				6 meses
<b>Línea 2:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Seleccionar los sectores destinatarios de las herramientas a diseñar, priorizando con criterios de oportunidad y contactar con los representantes para valorar el interés.</li> <li>- Elaboración de las herramientas a la medida de dichos sectores, en función de la actividad económica y otros aspectos, como colectivos especiales.</li> <li>- Difundir las herramientas a los sectores afectados, por los canales más idóneos en función de la naturaleza de la herramienta y las características del colectivo, con la participación de las asociaciones empresariales y sindicales:             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Jornadas</li> <li>o Medios de comunicación</li> <li>o Canales digitales</li> </ul> </li> </ul>				3 meses 6 meses 6 meses
Valoración de resultados, comprobando el nivel de integración de la PRL en las sucesivas campañas de inspección y control (AC.4.1.4.).				Campañas anuales
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN, Departamento de Empleo y Asuntos Sociales: Autoridad Laboral, Inspección de Trabajo, INSHT.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Diagnóstico de situación y diseño de líneas de trabajo		Documento	6 meses	
Sectores analizados		Reuniones / contactos mantenidos	9 meses	
Línea 1:	Acciones de difusión	Jornadas, publicaciones, etc.	12 meses	
	Colectivo informado	Asistentes a jornadas, eventos, etc.	12 meses	
Herramientas desarrolladas			15 meses	
Línea 2:	Acciones de difusión	Jornadas, publicaciones, etc.	22 meses	



	Colectivo informado	Asistentes a jornadas, eventos, etc.	22 meses	
Actuaciones de comprobación de resultados		Campañas anuales	Anual	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.4.1.4.-</b> Realizar visitas de tipo auditoría, de la que se extraigan oportunidades de mejora para las empresas en materia de condiciones de trabajo y gestión de la prevención.				
<b>AC.7.1.2.1.-</b> Puesta en marcha de un Aula virtual para ofrecer contenidos formativos, herramientas de gestión y autoevaluación y asesoramiento de calidad a los empresarios, trabajadores y agentes de la PRL.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 6</b>	<b>INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA GESTIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.6.3</b>	<b>Fomentar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales, potenciando el desarrollo de la actividad preventiva con medios propios (Propio empresario, Servicios de Prevención Propios o Mancomunados, Trabajador designado).</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.6.3.1</b>	Definir el MODELO: establecer los elementos clave para conseguir la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión y trabajar sobre ellos, consensuando con la Inspección de Trabajo criterios sobre qué puede o no asumir una empresa con medios propios.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Mejorar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en las empresas y clarificar posibles interpretaciones de la legislación.				
<b>Alcance</b>				
Principalmente, las Empresas de la CAPV y sus organizaciones preventivas, profesionales de la Prevención de Riesgos Laborales, Asesorías y/o Consultorías, Agentes Sociales, Administración pública.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir el grupo de trabajo encargado de preparar la estrategia a seguir para el desarrollo de la actuación.			1 mes	
Revisión de los aspectos legislativos que permitan clarificar qué puede o no asumir una empresa con medios propios.			8 meses	
Valoración de las distintas opciones de organización preventiva, sus beneficios y limitaciones, en función de parámetros como sector y rama de actividad, tamaño de empresa, etc.				
Definición de criterios para seleccionar la organización preventiva óptima y condiciones para el desarrollo de la actividad preventiva.				
Preparación de un documento divulgativo con los resultados del trabajo.			3 meses	
Difusión de las conclusiones aprovechando eventos, jornadas, etc. a los que acudan los agentes señalados en el alcance de la acción y publicación en medios de comunicación tanto generalistas como especializados.			3 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Departamento de Empleo y Asuntos Sociales (Autoridad Laboral), Subdirección Técnica de OSALAN e Inspección de Trabajo.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Nº de empresas que asumen la PRL con medios propios	Documento de modalidad preventiva de OSALAN	Al inicio de la acción y anualmente	Conocer cuantas empresas de la CAPV asumen con medios propios la PRL	
Establecimiento del Modelo	Documento divulgativo	A los 12 meses		
Acciones de difusión	Jornadas, publicaciones, etc.	A los 15 meses		
Volumen de profesionales /Colectivo informado	Asistentes a jornadas, eventos, etc.	A los 15 meses		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.1.1.3.2.-</b> Organizar jornadas informativas para colectivos que ayudan y dan soporte a los empresarios y a los Trabajadores Autónomos en la gestión de sus empresas, como son las gestorías, asesorías, Colegios profesionales, Administración de fincas, etc.				
<b>AC.1.1.4.1.-</b> Utilizar los foros de encuentro existentes entre empresarios para, a través de ellos, difundir mensajes sobre SSL, intercambiar experiencias y compartir conocimientos, con continuidad e implicación del Gobierno.				
<b>AC.7.1.2.1.-</b> Puesta en marcha de un Aula virtual para ofrecer contenidos formativos, herramientas de gestión y autoevaluación y asesoramiento de calidad a los empresarios, trabajadores y agentes de la PRL, contemplando específicamente la formación de los distintos colectivos.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral. Valoración a finales de 2012 y a la finalización del plan sobre consecución de objetivo, midiendo el volumen de empresas que asumen la PRL con medios propios.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 6</b>	<b>INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA GESTIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.6.3</b>	<b>Fomentar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales, potenciando el desarrollo de la actividad preventiva con medios propios (el propio empresario, Servicios de Prevención Propios o Mancomunados, Trabajador designado).</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.6.3.2</b>	Estudiar medidas que favorezcan la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales con medios propios: contratación y formación de trabajadores designados, creación de Servicios de Prevención Propios y Servicios de Prevención Mancomunados.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Ayudar a las empresas para mejorar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en su gestión.				
<b>Alcance</b>				
Principalmente, las Empresas de la CAPV y sus organizaciones preventivas.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir el grupo de trabajo encargado de preparar la estrategia a seguir para el desarrollo de la actuación.			1 mes	
Recopilar, estudiar y valorar las diferentes iniciativas realizadas y las posibilidades existentes que faciliten a las empresas la asunción de la Prevención de Riesgos Laborales con medios propios.			10 meses	
Elaboración de Informe con las conclusiones del grupo de trabajo y propuesta de acciones con el fin de potenciar la disposición de recursos preventivos propios en las empresas.			2 meses	
Aprobación del Informe y lanzamiento de acciones, en su caso.			Período de vigencia de la Estrategia	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, Subdirección Técnica de OSALAN, Asociaciones empresariales y KONFEKOOP.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Nº de reuniones del grupo de trabajo	Actas del grupo de trabajo	A los 12 meses	Conocer el avance del grupo de trabajo	
Informe de conclusiones y propuesta de acciones	Documento	A los 15 meses	Informe aprobado	
Acciones lanzadas	A diseñar en función de las acciones	A establecer en función de las acciones	Las empresas de la CAPV asumen con medios propios la PRL	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.6.3.1.-</b> Definir el MODELO: establecer elementos clave para conseguir la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión y trabajar sobre ellos, consensuando con la Inspección de Trabajo criterios sobre o qué puede o no asumir una empresa con medios propios.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral. Valoración a la presentación del informe y a la finalización del plan sobre consecución de objetivo, midiendo el volumen de empresas que asumen la PRL con medios propios.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 6</b>	<b>INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA GESTIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.6.4</b>	<b>Premiar y dar reconocimiento a las empresas que se esfuercen de manera especial por integrar la Prevención de Riesgos Laborales en su gestión.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.6.4.1</b>	Otorgar el Premio a las Buenas Prácticas de Prevención de Riesgos Laborales y promover otras formas de reconocimiento a la buena gestión en la materia.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Reconocer a empresas y entidades de la CAPV que de hayan destacado por el desarrollo de una actividad relevante en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.				
<b>Alcance</b>				
Todo tipo de empresa y entidad de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Publicación de la convocatoria anual el 4º trimestre del año en el que se otorga el premio.			4º trimestre 2011 – 2014	
Valoración de las solicitudes presentadas y concesión del premio.			1º semestre del año 2011-2014	
Publicación en la página web de Osalan de las iniciativas premiadas.			Día siguiente de la publicación en el BOPV de la resolución de concesión del premio.	
Valoración de los resultados de la acción 2º semestre de 2014 (Evolución de los premios otorgados).			2º semestre 2014	
Análisis de otras posibles formas de reconocimiento a las Buenas Prácticas y a la excelencia en la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales:			Año 2011	
- Benchmarking de experiencias realizadas en Europa, el Estado, CCAA, etc. y valoración.			3 meses	
- Propuesta de alternativas a desarrollar en la CAPV, con sus beneficios y condicionantes.			2 meses	
- Selección de iniciativa/s a realizar y elaboración de plan/es de acción para su ejecución.			3 meses	
- Inclusión en la Estrategia para su despliegue en los Planes de gestión anuales.			1 mes	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN (gestión de la convocatoria), Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, Confebask, Centrales Sindicales, Confederación de Cooperativas de Euskadi, empresas y entidades solicitantes y Delegados de Prevención de las mismas.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>		<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Nº solicitudes presentadas			1er. Semestre año	
Criterios de adjudicación de las bases	Ponderación de los criterios de adjudicación establecidos		A partir de finalizar el plazo de presentación de candidaturas	Valoración objetiva
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>Seguimiento</b>				
Anual.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 6</b>	<b>INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA GESTIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.6.4</b>	<b>Premiar y dar reconocimiento a las empresas que se esfuercen de manera especial por integrar la Prevención de Riesgos Laborales en su gestión.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.6.4.2</b>	Conceder subvenciones para la implantación de sistemas de gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de eficacia demostrada mediante la certificación según OHSAS 18001 y/o algún medio de acreditación análogo.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Incentivar en el ámbito de las empresas la realización de acciones destinadas a la obtención y mantenimiento de la certificación de su sistema de gestión de la PRL según especificaciones OHSAS 18001, mediante la concesión de subvenciones no reintegrables.				
<b>Alcance</b>				
Empresas o grupos de empresas radicados en la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Publicación de la subvención en el primer trimestre de cada uno de los años del plan estratégico.			2011-2014	
Análisis de solicitudes y publicación de la concesión.			Según plazos de convocatoria	
Valoración de las acciones subvencionadas en el 4º trimestre de cada uno de los años del plan estratégico.			2011- 2014	
Estudio de nuevas fórmulas para garantizar la implantación efectiva y la eficacia de los sistemas de gestión subvencionables y aplicación, en su caso, en las sucesivas campañas.			Año 2011	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN y empresas solicitantes.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Nº Solicitudes	Aplicación informática de gestión.	4º trimestre de cada uno de los años del Plan Estratégico	100% dotación presupuestaria	
Nº acciones subvencionadas y tipo	Aplicación informática de gestión.			
Valoración de la efectividad de la implantación OHSAS 18001	Análisis aleatorio (auditorías) de un porcentaje de las empresas a las que se ha concedido la subvención	Año siguiente a la concesión de la subvención		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>Seguimiento</b>				
Anual y al finalizar el plan estratégico para determinar la eficacia de la subvención.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 6</b>	<b>INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA GESTIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.6.5</b>	<b>Fomentar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector primario e industrias relacionadas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.6.5.1</b>	Proyecto de colaboración entre los Institutos de Seguridad y Salud Laboral de las cuatro comunidades de la Cornisa Cantábrica para la realización de proyectos conjuntos de PRL dirigidos al sector pesquero.		Subdirecciones de Planificación de OSALAN y de Galicia.	
<b>Objeto</b>				
Favorecer la implantación de criterios de PRL en el sector primario en general y, más concretamente, en el sector pesquero, realizando proyectos específicos y guías de implantación de criterios de seguridad, ergonómicos y de vigilancia de la salud de los trabajadores de la pesca de bajura y de sus artes tradicionales, así como de las profesiones relacionadas con la pesca que están en tierra, algunas de ellas relacionadas con el trabajo de la mujer en el sector: neskatillas, rederas, empacadoras, mariscadores/as, percebeiros/as, y otras similares.				
<b>Alcance</b>				
Colectivos pertenecientes al sector de la pesca de bajura y sus artes tradicionales de las cuatro Comunidades Autónomas del Cantábrico.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Estudio de las características del sector para obtener la información necesaria de cara a realizar un diagnóstico inicial. Valoración de las diferencias existentes en el sector en las cuatro Comunidades.			Febrero – mayo 2011	
Compilación y análisis de las evaluaciones de riesgos en el sector ya realizadas, sobre todo en Galicia y Euskadi, que servirán de punto de partida para los distintos proyectos.			Marzo – septiembre 2011	
Establecer los proyectos más necesarios y que pueden ser más aplicables, realizando una priorización de los mismos. Establecer una planificación a cuatro años.			Septiembre – noviembre 2011	
Los planes de acción estarán basados en el desarrollo de criterios de PRL en las cuatro disciplinas preventivas: <ul style="list-style-type: none"> <li>Entre otros: Proyecto de aplicación informática para la transmisión on-line del parte de AT en tiempo real “de a bordo a base”.</li> <li>Proyecto de detección de los criterios ergonómicos de riesgo más prevalentes y propuesta de acciones de mejora. Valoración de lo realizado.</li> <li>Detección y evaluación de los riesgos higiénicos y medioambientales más prevalentes en el sector y establecimiento de medidas de control realistas y posibilistas.</li> <li>Realización de una Guía de Vigilancia de la Salud aplicable para los trabajadores del sector (y profesiones relacionadas con el perfil de género), distinta del reconocimiento de embarque.</li> <li>Proyecto de realización de una Guía de Gestión de la PRL en el sector pesquero, que sirva de ayuda a los empresarios y armadores para establecer su modalidad organizativa y de gestión de la PRL</li> </ul> Publicación y divulgación de los proyectos.			2012 - 2014	
			Según se vayan realizando, entre 2012 y 2014	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Los cuatro Institutos de Seguridad y Salud Laborales de las CCAA del Cantábrico. Otras Instituciones públicas y privadas implicadas en la realización de los proyectos.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Planificación de proyectos a realizar	Documento	Noviembre 2011	Planificación aprobada por las 4 CCAA	
Establecidos en los propios proyectos	Por comisión conjunta de los dos SDP y/o en quien deleguen	Semestral	Realización de, al menos, 3 de los 5 proyectos	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.5.1.3.1.-</b> Estudio y mejora de condiciones de Trabajo en el sector pesquero: Bajura, Media altura y Altura (Proyecto ITSASPREBEN).				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				





<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 6</b>	<b>INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA GESTIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.6.6</b>	<b>Conseguir la aplicación efectiva de la Coordinación de actividades empresariales.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.6.6.1</b>	Desarrollar y difundir herramientas para simplificar y facilitar las acciones de coordinación, aplicando criterios comunes y consensuados.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Conseguir una Coordinación de las actividades empresariales real y efectiva, más allá del intercambio de documentación para el cumplimiento formal de las obligaciones que impone la legislación en la materia (Ley PRL y Ley 54/2033).				
<b>Alcance</b>				
Empresarios y trabajadores de la CAPV, especialmente del ámbito de la construcción: contratas y subcontratas. Coordinadores de Seguridad y Salud.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Creación del Grupo de trabajo para estudiar el alcance y desarrollo de la acción.			1 mes	
Identificación de los principales problemas que tienen las empresas en materia de Coordinación de actividades, diferenciando sectores, ramas de actividad, tamaños de empresa y parámetros de influencia, como la modalidad de organización preventiva.			3 meses	
Definir las diferentes actuaciones que se deben realizar para la coordinación efectiva y diseñar herramientas para facilitar su realización: Redacción de documento con recomendaciones.			6 meses	
Reuniones con la Inspección de Trabajo y agentes implicados para presentación del trabajo y solicitud de aportaciones.			1 mes	
Presentación a la Dirección de los resultados del trabajo y aprobación.			1 mes	
Preparación de soportes para difusión de los resultados del trabajo (contenidos web, publicación, etc..).			2 meses	
Acciones de difusión por los canales adecuados (jornadas, web, Aula virtual, Aula móvil, ..)			6 meses	
Seguimiento de la aplicación de las recomendaciones en las campañas de Inspección y control (AC.4.1.1.2.).			Permanente	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN, Inspección de Trabajo, Departamento de Empleo y AASS: Autoridad Laboral. Asociaciones empresariales y sectoriales, KONFEKOOP, Coordinadores de Seguridad y Salud, Servicios de Prevención.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Participación en el grupo de trabajo	Asistencia a Reuniones	Mensual	Participación de todos los agentes	
Publicación de recomendaciones y actuaciones	Publicación del trabajo	15 meses	Publicar resultados	
Acciones de difusión	Nº acciones / eventos	24 meses		
Colectivo informado	Nº asistentes a eventos / receptores de información	24 meses		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.1.2.4.2.-</b> Fomentar y desarrollar la formación establecida por la Ley de Subcontratación para gerentes y directivos a todos los sectores.				
<b>AC.4.1.1.2.-</b> Realizar labores de inspección y control de la Subcontratación y de la Coordinación actividades empresariales.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 6</b>	<b>INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA GESTIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.6.7</b>	<b>Fomentar la innovación en la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.6.7.1</b>	Lanzar una línea de investigación con INNOBASQUE (Agencia Vasca de la Innovación) dirigida a las posibilidades de innovación en la gestión de Prevención de Riesgos Laborales.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Generar un conocimiento avanzado en materia de gestión de Prevención de Riesgos Laborales, que permita diseñar e implantar técnicas innovadoras en la gestión preventiva de las empresas.				
<b>Alcance</b>				
Empresas de la CAPV. Técnicos, Servicios y Sociedades de Prevención.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constitución de un grupo de trabajo para perfilar la acción.			1 mes	
Elaboración de una <b>memoria</b> detallada del proyecto de investigación a realizar por parte de expertos/as de INNOBASQUE.			3 meses	
Elaboración de un <b>convenio</b> con INNOBASQUE para lanzar el proyecto.			1 mes	
Realización del trabajo.			Según propuesta de INNOBASQUE	
Elaboración de un <b>documento</b> con las conclusiones del trabajo.				
<b>Presentación</b> de las conclusiones del trabajo.				
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección de Planificación de OSALAN; Agentes sociales; INNOBASQUE.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
<b>Memoria</b> del proyecto		Presentación del documento	Según proyecto	Según proyecto
<b>Acuerdo/Convenio</b> con INNOBASQUE		Firma del convenio o documento de acuerdo de colaboración	Según proyecto	Según proyecto
<b>Documento</b> de conclusiones		Presentación del documento en tiempo y forma	Según proyecto	Según proyecto
<b>Presentación</b> del estudio o proyecto		Acciones divulgativas del estudio o proyecto	Según proyecto	Según proyecto
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 7	FORMACIÓN ESPECÍFICA		
<b>Visión</b>					
<p><b>V.4.-</b> Apuesta decidida de la Administración y de las Instituciones vascas por la Seguridad y Salud en el Trabajo y compromiso de integración de las políticas de Prevención de los Riesgos Laborales en su propia estructura, que refuerzan su liderazgo y su efecto tractor, tanto para las empresas públicas como privadas.</p> <p><b>V.5.-</b> Mejoran las empresas y las condiciones de trabajo y los trabajadores perciben una mejora de sus condiciones de salud.</p>					
<b>Misión</b>					
<p><b>M.1.-</b> Impulsar la excelencia de las empresas y organizaciones a través de la promoción de la cultura preventiva y de la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión.</p> <p><b>M.6.-</b> Generar y difundir conocimiento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>					
<b>Objetivos</b>					
<p><b>O.7.-</b> Potenciar la formación necesaria para hacer Prevención de Riesgos Laborales en las empresas:</p> <p><b>O.7.1.-</b> Capacitando a los AGENTES DIRECTOS de la Seguridad y Salud Laborales (Delegados de Prevención, Empresarios, Directivos y Mandos intermedios, Trabajadores designados, Recursos Preventivos, profesionales de la sanidad, etc.).</p> <p><b>O.7.2.-</b> Propiciando la formación frente a determinados RIESGOS.</p>					
<b>ACCIONES</b>					
<b>O.7.1.</b>				<b>O.7.2.</b>	
AC.7.1.1.1	AC.7.1.2.1	AC.7.1.3.1	AC.7.1.4.1	AC.7.2.1.1	
	AC.7.1.2.2	AC.7.1.3.2		AC.7.2.2.1	
	AC.7.1.2.3			AC.7.2.3.1	
	AC.7.1.2.4				
	AC.7.1.2.5				



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 7	FORMACIÓN ESPECÍFICA	
<b>META</b>		<b>0.7.1.1</b>	<b>Concretar el contenido de la formación exigida por la legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales en aquellos casos en los que no se acota su alcance.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.7.1.1.1</b>	Definir los contenidos mínimos de los programas formativos a los que se alude en distintas normas de Seguridad y Salud Laborales, en los que se describe la necesidad de una formación "adecuada y suficiente".		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Identificar las situaciones y/o actividades dispersas por la normativa de Prevención de Riesgos Laborales en las que se cita la necesidad de que el trabajador posea alguna determinada formación ("adecuada", "suficiente", ...) que resulta habilitante para el ejercicio de alguna función preventiva. Posteriormente, se deberá proponer qué currículum formativo o titulación académica existente se adecua mejor a esas necesidades expresadas genéricamente por la normativa.				
<b>Alcance</b>				
Empresarios y Trabajadores, Centro formativos, Técnicos y Servicios de Prevención.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Identificación de situaciones que requieren formación específica en la normativa.			1 mes	
Constitución de un grupo de trabajo, integrado por los agentes implicados en el desarrollo de la acción, y celebración de reuniones para analizar las situaciones identificadas y priorizar su tratamiento.			3 meses	
Propuesta de formación necesaria para cada situación identificada y consenso con agentes.			9 meses	
Elaboración de documento(s) con las propuestas formativas definitivas			1 mes	
Difusión de las propuestas formativas por los canales adecuados.			6 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN, Departamento de Empleo y AASS, Inspección de Trabajo, Departamento de Educación.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Nº Reuniones y Participación de agentes	Actas de reuniones	4 meses	Participación de todos los agentes implicados	
Situaciones de formación específica identificadas	Documento	4 meses	Documento	
Propuesta de formación necesaria para cada situación	Documento	14 meses	Documento-propuesta consensuado	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.1.2.4.2.-</b> Fomentar y desarrollar la formación establecida por la Ley de Subcontratación para gerentes y directivos a todos los sectores.				
<b>AC.3.1.3.1.-</b> Desarrollar la legislación Estatal en los ámbitos competenciales de la CAPV: identificar proyectos normativos y desarrollarlos.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral, con hitos según períodos de medición.				



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 7	FORMACIÓN ESPECÍFICA	
<b>META</b>		<b>0.7.1.2</b>	<b>Promover la formación de los principales actores de la Seguridad y Salud Laboral en las empresas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.7.1.2.1</b>	Puesta en marcha de un Aula virtual para ofrecer contenidos formativos, herramientas de gestión y autoevaluación y asesoramiento de calidad a los empresarios, trabajadores y agentes de la PRL, contemplando específicamente la formación de los distintos colectivos.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
<p>Potenciar la formación necesaria para hacer Prevención de Riesgos Laborales en las Empresas, capacitando a los agentes directos de la Seguridad y Salud Laborales (Delegados de Prevención, Empresarios, Directivos y Mandos intermedios, Trabajadores designados, Recursos Preventivos, profesionales de la sanidad, etc.).</p> <p>Proporcionar herramientas que permitan autoevaluarse en PRL y compararse con su entorno más cercano así como facilitar el trabajo a los profesionales de PRL.</p>				
<b>Alcance</b>				
Delegados de Prevención, Empresarios, Directivos y Mandos intermedios, Trabajadores designados, Recursos Preventivos, profesionales de la Prevención de Riesgos Laborales, etc.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Creación del portal para colgar los contenidos creados y los que se puedan ir creando.			Enero - Abril 2011	
Implantación de la estructura y de la operativa de trabajo para gestionar el portal: creación, validación y mantenimiento de contenidos.			Enero - Abril 2011	
Experiencia piloto con colectivos reducidos: identificación de problemas, modificaciones y mejoras.			Abril - Septiembre 2011	
Implantación generalizada y difusión de las iniciativas a través de campañas divulgativas, información a colectivos especialmente interesados.			Septiembre - Noviembre 2011	
Encuesta de satisfacción y valoración de resultados.			Diciembre 2011	
Mantenimiento y mejora de los productos.			2012 en adelante	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica y Subdirección de Planificación de OSALAN, Departamento de Empleo y Asuntos Sociales (Dirección de Servicios), Viceconsejería de Administración Pública (Dirección de Atención Ciudadana), EJIE.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Situación Aula virtual	Publicación en el portal	Abril 2011	Aula virtual operativa	
Acciones de difusión	Jornadas, eventos divulgativos, reuniones, etc.	Noviembre 2011		
Volumen de profesionales / Colectivo informado	Asistentes a jornadas, eventos, etc.	Noviembre 2011		
Nº de personas que utilizan el servicio	Contadores instalados en los portales, sistemas, etc. Buzones web	Semestral		
Nivel de satisfacción de los usuarios	Encuesta de valoración	Diciembre 2012		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<p><b>AC.5.1.1.2.-</b> Establecer y difundir criterios de compra de equipos de trabajo para las empresas.</p> <p><b>AC.5.1.2.1.-</b> Incidir en las operaciones que causan mayor accidentalidad, como son las de mantenimiento y reparación, a través de la mejora de los procesos, procedimientos de trabajo, manuales de instrucciones de los equipos y formación de los trabajadores.</p> <p><b>AC.5.1.2.2.-</b> Mejorar aspectos relativos a la organización del trabajo, identificando y promoviendo métodos de trabajo de orden y limpieza en las instalaciones y los lugares de trabajo como las 5 S o similares, aplicables especialmente PYMES.</p> <p><b>AC.5.1.6.2.-</b> Abordar la problemática de las empresas cuya actividad principal es el mantenimiento de carreteras.</p> <p><b>AC.5.2.2.1.-</b> Implantar un sistema vía Internet (blogs, web, ...) para recopilar buenas prácticas en materia</p>				



de Prevención de Riesgos Laborales y difundirlas entre empresarios, trabajadores y profesionales de la prevención, propiciando el intercambio de conocimientos y las sugerencias de mejora.

**AC.5.2.2.2.-** Analizar las experiencias realizadas y las buenas prácticas identificadas en materia de organización y metodologías de trabajo para, a partir de las conclusiones extraídas, ofrecer recomendaciones y definir una metodología de trabajo sencilla, diseñada especialmente para PYMES, tutelando su difusión e implantación.

**AC.6.2.1.-** Proporcionar a las empresas (PYMES) apoyo técnico, instrumentos y herramientas para simplificar y facilitar la integración de la PRL en la gestión.

**AC.6.3.1.-** Definir el MODELO: establecer elementos clave para conseguir la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión y trabajar sobre ellos, consensuando con la Inspección de Trabajo criterios sobre o qué puede o no asumir una empresa con medios propios.

**AC.7.1.2.2.-** Revisar la Formación del personal Delegado de Prevención: Continuar con la línea de trabajo emprendida en el Plan 2007-2010, elaborando Manuales y contenidos para su difusión vía web.

**AC.7.1.2.3.-** Impulsar la formación para mandos intermedios sobre como gestionar el cambio de comportamiento de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales: Subvenciones para formación, elaboración de herramientas formativas, jornadas de difusión.

**AC.7.1.2.5.-** Propiciar el reciclaje de los Delegados de Prevención, ofreciéndoles formación de modificaciones normativas, actualizaciones técnicas, buenas prácticas, etc. y refrescando conocimientos adquiridos, con la periodicidad adecuada.

**AC.9.2.1.-** Desarrollar y difundir una herramienta de evaluación de la integración de la PRL en la gestión de la empresa, que sirva a la propia empresa para autoevaluarse y también a los SSPP para evaluar a las empresas.

**AC.9.3.5.-** Establecer criterios para determinar en la Evaluación de riesgos la necesidad de la presencia de recursos preventivos y definir tipos de actuaciones, mínimos requeridos en diversos supuestos, cometido del recurso preventivo, etc.

#### **Seguimiento**

Semestral.

Revisión en Diciembre de 2011 sobre resultados encuesta satisfacción.



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 7	FORMACIÓN ESPECÍFICA	
<b>META</b>		<b>0.7.1.2</b>	<b>Promover la formación de los principales actores de la Seguridad y Salud Laborales en las empresas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.7.1.2.2</b>	Revisar la Formación del personal Delegado de Prevención: Continuar con la línea de trabajo emprendida en el Plan 2007-2010, elaborando Manuales y contenidos para su difusión vía web.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Proporcionar a los Delegados de Prevención los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para desarrollar las competencias y facultades que les asigna la normativa vigente, mediante contenidos accesibles por distintos canales y un Manual, que se utilizará en los cursos del área técnica de la formación básica en Prevención de Riesgos Laborales para Delegados de Prevención.				
<b>Alcance</b>				
Delegados de Prevención de la CAPV y profesorado impartidor de los cursos de formación.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Creación del grupo de trabajo.			1 mes	
Análisis del trabajo realizado durante el desarrollo del Plan Estratégico 2007-2010.			1 mes	
Diseño general del contenido del Manual: módulos formativos y unidades didácticas.			2 meses	
Asignación de objetivos, contenidos, ejercicios prácticos y fichas de trabajo a cada unidad didáctica.			7 meses	
Redacción de los módulos formativos y de las unidades didácticas.			10 meses	
Presentación del trabajo realizado a la Dirección de OSALAN.			1 mes	
Diseño y maquetación del documento definitivo.			4 meses	
Impresión del Manual.			2 meses	
Selección de contenidos para su difusión vía web.			2 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN, Agentes Sociales y KONFEKOOP.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Número de componentes del grupo	Actas de reuniones	A1 mes	Participación de todos los agentes implicados	
Resultado del análisis	Documento elaborado	A los 2 meses		
Diseño del Manual	Documento elaborado	A los 4 meses		
Redacción de los contenidos y Presentación a la Dirección	Documento elaborado	A los 22 meses	Aprobación del documento	
Maquetación e impresión del Manual	Publicación	A los 28 meses	Manual publicado	
Difusión vía web	Contadores instalados en los portales, sistemas, etc.	Semestral		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<p><b>AC.1.1.4.3.-</b> Realizar campañas para dinamizar la figura del Delegado de Prevención y potenciar su actuación, facilitando su contacto con la Administración.</p> <p><b>AC.7.1.2.1.-</b> Puesta en marcha de un Aula virtual para ofrecer contenidos formativos, herramientas de gestión y autoevaluación y asesoramiento de calidad a los empresarios, trabajadores y agentes de la PRL, contemplando específicamente la formación de los distintos colectivos.</p> <p><b>AC.7.1.2.5.-</b> Propiciar el reciclaje de los Delegados de Prevención, ofreciéndoles formación de modificaciones normativas, actualizaciones técnicas, buenas prácticas, etc. y refrescando conocimientos adquiridos, con la periodicidad adecuada.</p>				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 7	FORMACIÓN ESPECÍFICA	
<b>META</b>		<b>0.7.1.2</b>	<b>Promover la formación de los principales actores de la Seguridad y Salud Laborales en las empresas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.7.1.2.3</b>	Impulsar la formación para mandos intermedios sobre cómo gestionar el cambio de comportamiento de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales: Subvenciones para formación, elaboración de herramientas formativas, jornadas de difusión.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Mentalizar e involucrar a los mandos intermedios en la gestión y aplicación de las técnicas basadas en el comportamiento, como metodología proactiva de mejora continua de la Prevención de Riesgos Laborales a través de la transformación de los comportamientos con riesgo en hábitos seguros.				
<b>Alcance</b>				
Mandos intermedios de las empresas y organizaciones de la Comunidad Autónoma del País Vasco.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Creación de un grupo de trabajo para desarrollar la acción.			1 mes	
Determinación de las líneas de actuación subvencionables en relación con la acción: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación</li> <li>• Herramientas formativas</li> <li>• Organización de jornadas de divulgación</li> <li>• Otras</li> </ul>			2 meses	
Acotación de las actuaciones subvencionables en cada una de las líneas anteriores			2 meses	
Establecimiento de los parámetros de valoración de la eficacia y calidad de cada una de las líneas subvencionables.			2 meses	
Establecimiento de un presupuesto para subvencionar las acciones formativas, la elaboración de herramientas informáticas y organización de jornadas de divulgación.			1 mes	
Formación de la comisión de evaluación.			1 mes	
Redacción de la Resolución de convocatoria de las subvenciones.			1 mes	
Publicación de la Resolución en el BOPV.				
Recepción y evaluación de las solicitudes de subvención.			A finalizar el plazo 2 meses	
Comprobación de las acciones ejecutadas y adjudicación de subvenciones.			Al finalizar el período 2 meses	
Publicación en la web de los contenidos y herramientas formativas que se desarrollen.			Una vez disponibles	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN: Dirección General, Subdirección Técnica, Asesoría Jurídica y Técnicos.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Número de participantes en la acción	Actas de las reuniones	Trimestralmente	Constitución y participación efectiva en el grupo	
Documento: Relación de acciones subvencionables	Informe elaborado	Al finalizar la tarea		
Documento: Parámetros de valoración de la calidad de las acciones	Informe elaborado	Al finalizar la tarea	Calidad de las acciones subvencionadas	
Resolución y publicación en el BOPV	Resolución en el BOPV	10 meses		
Acta de evaluación de las acciones subvencionadas	Acta	A fecha de plazo de recepción de las solicitudes	Evaluación de las solicitudes	
Comprobación de la ejecución de las acciones	Resolución en el BOPV	14 meses		





<b>Acciones relacionadas</b>
<b>AC.7.1.2.1.-</b> Puesta en marcha de un Aula virtual para ofrecer contenidos formativos, herramientas de gestión y autoevaluación y asesoramiento de calidad a los empresarios, trabajadores y agentes de la PRL, contemplando específicamente la formación de los distintos colectivos.
<b>Seguimiento</b>
Semestral.



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 7	FORMACIÓN ESPECÍFICA	
<b>META</b>		<b>0.7.1.2</b>	<b>Promover la formación de los principales actores de la Seguridad y Salud Laborales en las empresas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC. 7.1.2.4</b>	Incentivar la formación continua en todas las disciplinas preventivas de los técnicos y del personal sanitario de los Servicios de Prevención, promoviendo la formación de los profesionales de la Prevención de Riesgos Laborales en materias poco conocidas, como puede ser la adecuación de puestos de trabajo a colectivos sensibles.		OSALAN: Subdirección Técnica y Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Actualizar y mejorar la formación de los Técnicos y personal sanitario de los Servicios de Prevención en materias poco conocidas, a través de la concesión de subvenciones para este tipo de acciones.				
<b>Alcance</b>				
Técnicos de Prevención y personal sanitario de los Servicios de Prevención y Sociedades de Prevención que operan en la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Creación de un grupo de trabajo para desarrollar la acción.			1 mes	
Determinación de las materias y temas en los que se considera necesaria dicha formación.			2 meses	
Establecimiento de un presupuesto para subvencionar las acciones formativas en dichas materias.			2 meses	
Establecimiento de los parámetros de valoración de la eficacia y calidad de cada una de las acciones subvencionables.			2 meses	
Formación de la comisión de evaluación.			1 mes	
Redacción de la Resolución de convocatoria de las subvenciones.			1 mes	
Publicación de la Resolución en el BOPV.			1 mes	
Recepción y evaluación de las solicitudes de subvención.			A finalizar el plazo 2 meses	
Comprobación de las acciones ejecutadas y adjudicación de subvenciones.			Al finalizar el período 2 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN: Dirección General, Subdirección Técnica, Asesoría Jurídica y Técnicos.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Número de participantes en la acción	Actas de las reuniones	Trimestralmente	Constitución y participación efectiva en el grupo	
Documento: Relación de acciones subvencionables	Informe elaborado	Al finalizar la tarea		
Documento: Parámetros de valoración de la calidad de las acciones	Informe elaborado	Al finalizar la tarea	Calidad de las acciones subvencionadas	
Resolución y publicación en el BOPV	Resolución en el BOPV	10 meses		
Acta de evaluación de las acciones subvencionadas	Acta	A fecha de plazo de recepción de las solicitudes	Evaluación de las solicitudes	
Comprobación de la ejecución de las acciones	Resolución en el BOPV	14 meses		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.1.1.4.4.-</b> Conceder subvenciones para formación y divulgación en PRL entre directivos, mandos y trabajadores.				
<b>AC.1.2.5.1.-</b> Conceder subvenciones para promover la formación en materia de riesgos psicosociales en las empresas, utilizando la línea de subvenciones de OSALAN para formación y divulgación en PRL.				
Acciones de <b>O.5.1.4.-</b> Fomentar la adecuación del puesto de trabajo a la situación de las personas especialmente sensibles.				
Acciones de <b>O.9.3.-</b> Conseguir una disminución de la exposición a los riesgos, mediante una mejor				



identificación y tratamiento de los mismos.
<b>Seguimiento</b>
Semestral.



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 7	FORMACIÓN ESPECÍFICA	
<b>META</b>		<b>0.7.1.2</b>	<b>Promover la formación de los principales actores de la Seguridad y Salud Laborales en las empresas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.7.1.2.5</b>	Propiciar el reciclaje de los Delegados de Prevención, ofreciéndoles formación de modificaciones normativas, actualizaciones técnicas, buenas prácticas, etc. y refrescando conocimientos adquiridos, con la periodicidad adecuada.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Reforzar la capacitación de los Delegados de Prevención, actualizando sus conocimientos frente a los cambios introducidos en la legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, los avances técnicos, las normas, prácticas y recomendaciones en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo.				
<b>Alcance</b>				
Delegados de Prevención de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Creación del grupo de trabajo para desarrollar la acción			1 mes	
Análisis de las necesidades de reciclaje de los Delegados de Prevención y priorización, de acuerdo a los criterios que se definan.			2 meses	
Diseño general de los cursos de reciclaje: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivos y alcance</li> <li>- Canales: Presencial, semipresencial, on-line, ...</li> <li>- Contenidos: módulos formativos y unidades didácticas</li> <li>- Profesorado</li> <li>- Calendarios</li> <li>- Soportes técnicos</li> <li>- Procedimientos de gestión</li> <li>- Mecanismos de seguimiento</li> </ul>			4 meses	
Presentación de la propuesta de cursos a la Dirección de OSALAN.			1 mes	
Redacción de los contenidos, módulos formativos, unidades didácticas, ejercicios prácticos, etc.			8 meses	
Elaboración de los soportes: Diseño y maquetación.			3 meses	
Impresión de Manual y/o contenidos en papel			1 meses	
Inserción de contenidos vía web.			1 mes	
Difusión de los cursos y captación de participantes.			1 mes	
Desarrollo de los cursos.			Según calendario previsto	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN y Agentes Sociales.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Participación en el grupo de trabajo	Actas de reuniones	Mensual	Participación de todos los agentes implicados	
Análisis de necesidades	Documento elaborado	3 meses		
Diseño de los cursos	Documento elaborado	8 meses	Propuesta de cursos aprobada	
Material formativo: Manuales, contenidos web, ...	Publicación	20 meses	Contenidos publicados	
Participación en los cursos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presencial</li> <li>- Semipresencial</li> <li>- Participación vía web</li> </ul>	Nº participantes	Semestral		
<b>Acciones relacionadas</b>				



**AC.1.1.4.3.-** Realizar campañas para dinamizar la figura del Delegado de Prevención y potenciar su actuación, facilitando su contacto con la Administración.

**AC.7.1.2.1.-** Puesta en marcha de un Aula virtual para ofrecer contenidos formativos, herramientas de gestión y autoevaluación y asesoramiento de calidad a los empresarios, trabajadores y agentes de la PRL, contemplando específicamente la formación de los distintos colectivos.

**AC.7.1.2.2.-** Revisar la Formación del personal Delegado de Prevención: Continuar con la línea de trabajo emprendida en el Plan 2007-2010, elaborando Manuales y contenidos para su difusión vía web.

**Seguimiento**

Semestral.



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 7</b>	<b>FORMACIÓN ESPECÍFICA</b>	
<b>META</b>		<b>0.7.1.3</b>	<b>Fomentar la formación de los principales agentes de la Seguridad y Salud Laborales en el ámbito sanitario.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.7.1.3.1</b>	Desarrollar planes de formación para el personal sanitario relacionado con la salud laboral, en especial sobre riesgos psicosociales.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Conseguir que el personal sanitario cuente con la formación suficiente para relacionar los daños a la salud que se le presenten en su actividad con la exposición a riesgos en el trabajo, especialmente en el caso de las patologías asociadas a los riesgos psicosociales.				
<b>Alcance</b>				
Personal sanitario en atención primaria, especializada y hospitalaria.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constitución de un grupo de trabajo para el desarrollo de la acción integrado por los agentes implicados.			1 mes	
Identificación de las necesidades formativas en función de los objetivos a lograr y los colectivos destinatarios de la formación.			3 meses	
Diseño de los programas/acciones formativas a desarrollar en cada caso, detallando objetivos, alcance, destinatarios, responsables de ejecución, contenidos, material, soportes, canales, profesorado, calendario, y mecanismos de seguimiento y elaboración de un documento con la propuesta.			6 meses	
Aprobación de la propuesta formativa por los responsables.			1 mes	
Desarrollo de los programas formativos, según las condiciones de diseño: elaboración de contenidos y soportes, contacto con profesores, logística, etc.			Según calendario aprobado	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección de Planificación de OSALAN, Departamento de Sanidad y Consumo, OSAKIDETZA.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Participación de los agentes	Actas de reuniones	Mensual	Participación de todos los agentes implicados	
Necesidades formativas identificadas	Documento	4 meses		
Diseño de Programas formativos	Documento	10 meses	Programa aprobado	
Desarrollo de los programas	Nº Acciones formativas	Semestral	Ejecución del 100% de lo programado	
	Colectivo destinatario	Semestral		
	Encuesta de valoración	Tras cada acción formativa		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.7.1.3.2.-</b> Formación del personal sanitario en relación al reconocimiento y comunicación de la sospecha de enfermedad profesional.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



LÍNEA DE ACTUACIÓN	LA. 7	FORMACIÓN ESPECÍFICA	
<b>META</b>	<b>0.7.1.3</b>	<b>Fomentar la formación de los principales agentes de la Seguridad y Salud Laborales en el ámbito sanitario.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>
<b>AC.7.1.3.2</b>	Formación del personal sanitario en relación al reconocimiento y comunicación de la sospecha de enfermedad profesional.		OSALAN: Subdirección de Planificación
<b>Objeto</b>			
Capacitar al personal sanitario para formar parte del sistema de comunicación de enfermedades de posible origen laboral, mediante formación para la detección de dichas enfermedades, así como sobre el protocolo y los medios para la comunicación de la sospecha.			
<b>Alcance</b>			
Personal sanitario de Osakidetza y de los Servicios de Prevención (propios y ajenos).			
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>
Constitución de un grupo de trabajo para el desarrollo de la acción integrado por los agentes implicados.			2 meses
Identificación de las necesidades formativas en función de los objetivos a lograr y de los colectivos destinatarios de la formación (AC.11.3.3.).			2 meses
Diseño de los programas/acciones formativas a desarrollar en cada caso, detallando objetivos, alcance, destinatarios, responsables de ejecución, contenidos, material, soportes, canales, profesorado, calendario, y mecanismos de seguimiento y elaboración de un documento con la propuesta.			3 meses
Aprobación de la propuesta formativa por los responsables.			1 mes
Desarrollo de los programas formativos, según las condiciones de diseño: elaboración de contenidos y soportes, contacto con profesores, logística, etc.			Según calendario aprobado
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>			
Subdirección de Planificación de OSALAN, Departamento de Sanidad y Consumo, OSAKIDETZA, INSS, Mutuas y Servicios de Prevención, Agentes sociales.			
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Participación de los agentes	Actas de reuniones	Mensual	Participación de todos los agentes implicados
Necesidades formativas identificadas	Documento	4 meses	
Diseño de Programas formativos	Documento	8 meses	Programa aprobado
Desarrollo de los programas	Nº Acciones formativas	Semestral	Ejecución del 100% de lo programado
	Colectivo destinatario	Semestral	
	Encuesta de valoración	Tras cada acción formativa	
<b>Acciones relacionadas</b>			
<b>AC.7.1.3.1.-</b> Desarrollar planes de formación para el personal sanitario relacionado con la salud laboral (en atención primaria, especializada y hospitalaria), en especial sobre riesgos psicosociales.			
<b>AC.11.3.3.-</b> Desplegar y consolidar el sistema de comunicación de enfermedades de posible origen laboral por parte de los servicios sanitarios y de los Servicios de Prevención de la CAPV (sistema de Sospecha de Enfermedad Profesional).			
<b>Seguimiento</b>			
Semestral.			



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 7	FORMACIÓN ESPECÍFICA	
<b>META</b>		<b>0.7.1.4</b>	<b>Velar por una formación de calidad de los Técnicos Superiores de Prevención de Riesgos Laborales.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.7.1.4.1</b>	Promover la implantación de Programas Master en Prevención de Riesgos Laborales en las Universidades vascas (UPV, Deusto, Mondragón).		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Garantizar que los Técnicos Superiores de Prevención de Riesgos Laborales cuentan con la formación necesaria para el desarrollo de sus actuaciones con la calidad requerida.				
<b>Alcance</b>				
Universidades de la CAPV: Estudiantes, profesorado y órganos rectores. Formación superior en Prevención de Riesgos Laborales en las disciplinas de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir un grupo de trabajo conjunto entre OSALAN y el Departamento de Educación para definir y desarrollar la acción.			1 mes	
Contactar con los responsables de las Universidades correspondientes (UPV, Mondragón, Deusto) para conocer su disposición y las iniciativas que tienen en marcha y planificar acciones de colaboración.			2 meses	
Concretar una propuesta de colaboración encaminada a la implantación de los Masters.			2 meses	
Elevar la propuesta a los Órganos competentes para su aprobación.			1 mes	
Formalizar acuerdos o convenios, en su caso, con las Universidades.			1 mes	
Establecer un Plan de trabajo para el desarrollo de la propuesta, que contemple las actuaciones, calendario, responsables, equipos de trabajo, recursos e indicadores de seguimiento.			2 meses	
Ejecutar el Plan de trabajo en las condiciones previstas.			Según calendario establecido	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de OSALAN; Departamento de Educación, Universidades e Investigación; Universidad Pública Vasca (UPV), Mondragón Unibertsitatea, Universidad de Deusto.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Participación e interés en la iniciativa	Actas Reuniones	Mensual	Participación de todos los agentes implicados	
	Acuerdos/Convenios suscritos	7 meses		
Ejecución Plan de trabajo	Según indicadores del Plan	Según calendario del Plan	Ejecutada 100% planificación	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.3.2.1.1.-</b> Crear un grupo de trabajo con representación de los Departamentos y Organismos del GV implicados en el desarrollo de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo para compartir información, coordinar iniciativas sectoriales en materia de Seguridad y Salud Laborales, colaborar en proyectos y, especialmente, para hacer el seguimiento de la ejecución de la Estrategia 2011-2014.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				





LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 7	FORMACIÓN ESPECÍFICA	
<b>META</b>		<b>0.7.2.1</b>	<b>Impulsar programas de formación básica específica que habiliten para la ejecución de ciertas tareas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.7.2.1.1</b>	Desarrollar programas formativos para la ejecución de tareas con riesgos elevados, priorizando con criterios de accidentalidad, por ejemplo, carretilleros, operador de calderas, montadores de andamios, grúas, maquinistas de obra, etc.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Mejorar la formación de los trabajadores en las áreas de mayor accidentabilidad con el fin de reducir el número de accidentes.				
<b>Alcance</b>				
Trabajadores de la CAPV de las áreas anteriormente referidas.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir el grupo de trabajo encargado de preparar la estrategia a seguir para el desarrollo de la actuación.			2 meses	
Identificar las áreas/tareas/operaciones en las que se produce un mayor número de accidentes y/o los accidentes más graves			4 meses	
Revisión de la normativa específica en la que se determinen programas formativos de alguna de esas áreas.			6 meses	
Recopilación de información sobre distintos programas formativos de las tareas que no estén definidos por normativa específica.			6 meses	
Creación de manuales sobre programas formativos para aquellas tareas en los que no estén definidos por normativa específica.			12 meses	
Acciones de difusión de los Manuales y contenidos formativos por los canales más adecuados.			6 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, Subdirección Técnica de OSALAN, Entidades formativas especializadas en PRL.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Nº de reuniones del grupo de trabajo	Actas las reuniones	Semestral	Participación de todos los agentes	
Identificación de las áreas/tareas de mayor accidentabilidad	Listado de tareas identificadas	A los 6 meses		
Identificación de programas formativos definidos en la normativa para ejecución de tareas	Listado de tareas con programas formativos establecidos por normativa propia	A los 12 meses		
Realización de Manuales	Nº de Manuales realizados	A los 24 meses		
Acciones de difusión	Jornadas, eventos divulgativos, reuniones, etc.	A los 30 meses		
Volumen de profesionales /Colectivo informado	Asistentes a jornadas, eventos, etc.	A los 30 meses		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<p><b>AC.7.1.1.1.-</b>Definir los contenidos mínimos de los programas formativos que se aluden en las distintas normas de Seguridad y Salud Laborales, en los que se describe la formación como adecuada o suficiente.</p> <p><b>AC.7.1.2.1.-</b> Puesta en marcha de un Aula virtual para ofrecer contenidos formativos, herramientas de gestión y autoevaluación y asesoramiento de calidad a los empresarios, trabajadores y agentes de la PRL, contemplando específicamente la formación de los distintos colectivos.</p>				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 7	FORMACIÓN ESPECÍFICA	
<b>META</b>		<b>0.7.2.2</b>	<b>Garantizar la utilización adecuada y responsable de los desfibriladores, como medida preventiva frente a las consecuencias de los accidentes laborales no traumáticos.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.7.2.2.1</b>	Promover la formación de responsables y mandos en uso de desfibriladores y Rehabilitación Cardiopulmonar (RCP).		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Minimizar las consecuencias de los accidentes de trabajo no traumáticos, disponiendo de personas capaces de aplicar desfibriladores y Rehabilitación Cardiopulmonar como medida de prevención.				
<b>Alcance</b>				
Trabajadores de la CAPV de las áreas anteriormente referidas. Técnicos, Servicios de Prevención y Sociedades de Prevención que operan en la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir el grupo de trabajo encargado de preparar la estrategia a seguir para el desarrollo de la actuación.			1 mes	
Identificar los sectores/actividades en las que se produce un mayor número de accidentes laborales no traumáticos de naturaleza cardiovascular y seleccionar las empresas objeto de formación.			2 meses	
Diseñar un Plan de Formación destinado a los mandos y responsables de las empresas: contenidos, calendario, formadores, etc.			3 meses	
Aprobación del Plan por los Órganos competentes.			1 mes	
Ejecución del Plan de formación			Según calendario previsto en el Plan	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección de Planificación OSALAN, OSAKIDETZA (Emergencias).				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Nº de reuniones del grupo de trabajo		Actas de las reuniones	Mensual	Participación de todos los agentes
Identificación de los sectores/actividades de mayor accidentabilidad		Listado de tareas identificadas	A los 3 meses	
Diseño del Plan de Formación		Documento	A los 6 meses	Plan aprobado
Ejecución del Plan	Nº Acciones formativas	Informes seguimiento	Trimestral	100% Planificación ejecutada
	Volumen de profesionales formado			
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>Seguimiento</b>				
Según períodos de medición.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 7</b>	<b>FORMACIÓN ESPECIFICA</b>	
<b>META</b>		<b>O. 7.2.3</b>	<b>Promover la formación de las trabajadoras y los trabajadores frente a determinados riesgos laborales.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.7.2.3.1</b>	Formación de las empleadas y los empleados públicos en la prevención frente a determinados riesgos laborales.		Viceconsejería de Función Pública	
<b>Objeto</b>				
Elaborar un catálogo formativo general para determinar que formación es indispensable en cada puesto de trabajo para proteger la seguridad y salud de los empleados y empleadas que ocupan ese puesto de trabajo.				
<b>Alcance</b>				
Toda la organización administrativa y el personal del ámbito de la Administración General y sus Organismos Autónomos.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Reuniones de trabajo con los órganos de gestión de personal para definir que puestos existen en su organización.			Enero - Junio 2013	
Determinación de los puestos y de sus necesidades formativas.			Julio - Diciembre 2013	
Reuniones de trabajo con el IVAP para gestionar la adquisición de la formación.			2014	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Viceconsejería de Función Pública: Servicio de Prevención de la Administración General y sus OOAA. Servicios de Prevención propios de los Departamentos de Justicia, Interior y Educación. Direcciones de servicios y órganos de gestión de personal. IVAP; OSALAN.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>		<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Catálogo de necesidades formativas	Documento		Diciembre 2013	Que se no exista un trabajador o trabajadora sin la formación precisa para el desempeño de su puesto
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.3.1.1.2.-</b> Desarrollar el Plan de Prevención de la Administración General.				
<b>AC.3.1.1.3.-</b> Consolidar las estructuras y la actividad de Prevención de Riesgos Laborales de los Órganos de la Administración General con organizaciones preventivas propias, distintas del Servicio de Prevención dependiente de la Dirección de Relaciones Laborales: SPP Educación, SPP Justicia, SPP Ertzaintza.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 8	VIGILANCIA DE LA SALUD			
<b>Visión</b>						
<p><b>V.4.-</b> Apuesta decidida de la Administración y de las Instituciones vascas por la Seguridad y Salud en el Trabajo y compromiso de integración de las políticas de Prevención de los Riesgos Laborales en su propia estructura, que refuerzan su liderazgo y su efecto tractor, tanto para las empresas públicas como privadas.</p> <p><b>V.5.-</b> Mejoran las empresas y las condiciones de trabajo y los trabajadores perciben una mejora de sus condiciones de salud.</p>						
<b>Misión</b>						
<p><b>M.7.-</b> Vigilar de forma sistemática y continua el impacto de los riesgos laborales sobre la salud.</p>						
<b>Objetivos</b>						
<p><b>O.8.-</b> Velar para que la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores este DIRIGIDA A RIESGOS, integrada en la actividad preventiva y con PROYECCIÓN EN LA HISTORIA DE SALUD DEL CIUDADANO, incluyendo actividades referidas tanto a individuos como a colectividades para DETECTAR PRECOZMENTE los factores de riesgo y deterioro que puedan afectar a la salud de los mismos.</p>						
<b>ACCIONES</b>						
AC.8.1.1.	AC.8.2.1.	AC.8.3.1.	AC.8.4.1.	AC.8.5.1.	AC.8.6.1.	
AC.8.1.2.	AC.8.2.2.	AC.8.3.2.	AC.8.4.2.	AC.8.5.2.	AC.8.6.2.	
	AC.8.2.3.		AC.8.4.3.		AC.8.6.3.	
					AC.8.6.4.	



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 8</b>	<b>VIGILANCIA DE LA SALUD</b>	
<b>META</b>		<b>O.8.1</b>	<b>Lograr que la vigilancia de la salud esté siempre dirigida a los riesgos laborales.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.8.1.1</b>	Elaborar y difundir unos principios básicos sobre lo que, como mínimo, debe incluirse en los Convenios Colectivos en relación con la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores para el cumplimiento del art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Promover que la Vigilancia de la Salud de los trabajadores se contemple de forma adecuada en la Negociación Colectiva, respetando el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.				
<b>Alcance</b>				
Los agentes sociales y los Convenios Colectivos suscritos en el ámbito de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir el grupo de trabajo encargado del desarrollo de la actuación.			1 mes	
Identificar y describir los requisitos a cumplir por los Convenios Colectivos en materia de Vigilancia de la Salud: documento de mínimos.			3 meses	
Consensuar el documento de mínimos en reuniones con los agentes sociales para incluir sus aportaciones.			2 meses	
Elaborar un documento definitivo y elevarlo ala aprobación de los Órganos responsables.			1 mes	
Difundir los resultados mediante acciones divulgativas.			3 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN: Subdirección de Planificación y Unidad de Salud Laboral, Consejo de Relaciones Laborales, Agentes sociales.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Participación de los agentes	Actas de reunión	Trimestral	Participación de todos los agentes implicados	
Documento de mínimos	Documento	6 meses	Documento aprobado	
Difusión	Nº acciones de difusión	12 meses		
	Volumen del colectivo informado	12 meses		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 8	VIGILANCIA DE LA SALUD	
<b>META</b>		<b>O.8.1</b>	<b>Lograr que la vigilancia de la salud esté siempre dirigida a los riesgos laborales.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.8.1.2</b>	Desarrollar actuaciones ante la especial sensibilidad o aptitud de los trabajadores, considerando el caso particular de la reincorporación tras una IT prolongada o motivada por una patología de cierta gravedad.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Lograr la adaptación del trabajo a la persona, en tanto los riesgos presentes en el mismo puedan afectarle de forma específica por causa de una especial sensibilidad.				
<b>Alcance</b>				
Todos los trabajadores/as y todos los Servicios de Prevención que desarrollan su actividad en la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Estudio, en una muestra, de los informes de aptitud dados a los trabajadores en función de riesgos y sensibilidades.			Abril - Diciembre de 2011	
Análisis de las actuaciones en el caso particular de la reincorporación tras una IT prolongada o motivada por una patología de cierta gravedad.			Abril - Diciembre de 2011	
Elaboración de un documento de recomendaciones, en base a los resultados del estudio y a los principios de la adaptación del puesto de trabajo a la persona en función de la especial sensibilidad a los riesgos presentes en su puesto de trabajo.			Enero - Julio de 2012	
Difusión de las recomendaciones por los canales más adecuados.			Septiembre - Diciembre 2012	
Hacer el seguimiento del grado de implantación de las recomendaciones en las sucesivas campañas de vigilancia y control (AC.8.1.1. y AC.8.1.2.)			2013 - 2014	
Evaluación de la implementación de las recomendaciones.			Abril - Diciembre 2014	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Unidad de Salud Laboral de OSALAN, Servicios de prevención, Mutuas, INSS, OSAKIDETZA				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Estudio de informes de aptitud	Nº Informes	Diciembre de 2011		
Casos de IT prolongada analizados	Nº Casos	Diciembre de 2011		
Recomendaciones	Documento	Julio 2012		
Nº acciones de difusión: jornadas, documentos		Diciembre de 2012		
Colectivo informado	Participación en acciones de difusión	Diciembre de 2012		
Acciones de vigilancia y control	Según campañas	Según campañas		
Evaluación	Informe de evaluación	Diciembre de 2014		
<b>Acciones relacionadas</b>				
Acciones del ámbito <b>O.5.1.4.-</b> Fomentar la adecuación del puesto de trabajo a la situación de las personas especialmente sensibles.				
<b>AC.4.1.3.1.-</b> Controlar que la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores es específica según los riesgos a los que están expuestos, en función de los sectores productivos y ramas de actividad.				
<b>AC.4.1.3.2.-</b> Controlar la adecuación de los protocolos médicos que los Servicios de Prevención aplican en la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores.				
<b>AC.8.4.1.-</b> Garantizar el rigor científico en la elaboración de protocolos y guías para la Vigilancia de la Salud, elaborando una guía metodológica con recomendaciones y aplicándola a los protocolos diseñados e implantados.				
<b>AC.9.4.1.-</b> Evaluar la calidad de la Vigilancia de la Salud realizada por los Servicios de Prevención en la CAPV sobre la base de Indicadores.				



<b>Seguimiento</b>
Semestral.



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 8</b>	<b>VIGILANCIA DE LA SALUD</b>	
<b>META</b>		<b>O.8.2</b>	<b>Integración de la historia médico-laboral en la historia clínica personal del ciudadano.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.8.2.1</b>	Diseño y desarrollo del Modelo de Historia Médico-Laboral, que acompañará al trabajador a lo largo y después de su vida laboral.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Integrar toda la información relativa a la salud y a los condicionantes de la misma que se genere durante la vida de cada persona, para mejorar la atención que reciba y para generar conocimiento que permita prevenir las enfermedades relacionadas con el trabajo en el propio individuo y en el resto de la población.				
<b>Alcance</b>				
Toda la población de la CAPV. Servicios de Prevención que operan en la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Definición de los apartados de que consta la Historia-Clinica del Trabajador. Diseño del Modelo de Historia Médico-Laboral.			Enero - Abril 2011	
Difusión e implantación del Modelo de Historia Médico-Laboral entre los Servicios de Prevención de la CAPV.			2011 - 2012	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección de Planificación (Unidad de Salud Laboral) y Subdirección Técnica de OSALAN. Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco. Servicios de Prevención.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Modelo de Historia Clínico-Laboral	Documento	Abril 2011		
Acciones de difusión del Modelo de Historia Clínico-Laboral	Nº acciones	Fin de 2012		
Colectivo informado	Asistencia a las acciones de divulgación / Recepción de información	Fin de 2012		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.8.2.2.-</b> Desarrollar la normativa que regule la historia médico-laboral, su uso, acceso y seguimiento y su futura integración en la historia clínica del ciudadano.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				





<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 8</b>	<b>VIGILANCIA DE LA SALUD</b>	
<b>META</b>		<b>O.8.2</b>	<b>Integración de la historia médico-laboral en la historia clínica personal del ciudadano.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.8.2.2</b>	Desarrollar la normativa que regule la Historia Médico-Laboral, su uso, acceso y seguimiento, y su futura integración en la Historia Clínica del ciudadano.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Integrar toda la información relativa a la salud y a los condicionantes de la misma que se genere durante la vida de cada persona, para mejorar la atención que reciba y para generar conocimiento que permita prevenir las enfermedades relacionadas con el trabajo en propio individuo y en el resto de la población.				
<b>Alcance</b>				
Toda la población de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Creación de un grupo de trabajo conjunto entre la Unidad de Salud Laboral de OSALAN, la Asesoría Jurídica de OSALAN y el Departamento de Sanidad			3 meses	
Discusión de los apartados técnicos y jurídicos en relación a la norma y obtener el borrador de la misma (según Modelo diseñado en AC.8.2.1.).			6 meses	
Tramitar la aprobación de Norma.			3 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN: Subdirección de Planificación, Unidad de Salud Laboral, Asesoría Jurídica Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco OSAKIDETZA				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Participación en el grupo de trabajo	Acta de reunión de constitución del grupo	3 meses	Todos los agentes implicados	
Borrador de Norma		9 meses		
Aprobación de Norma		12 meses		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.8.2.1.-</b> Diseño y desarrollo del Modelo de Historia Médico-Laboral, que acompañará al trabajador a lo largo y después de su vida laboral.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 8</b>	<b>VIGILANCIA DE LA SALUD</b>	
<b>META</b>		<b>O.8.2</b>	<b>Integración de la historia médico-laboral en la historia clínica personal del ciudadano.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.8.2.3</b>	Fomentar el trabajo conjunto de todos los actores implicados en la implantación de la Historia Clínica del Ciudadano.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Integrar toda la información relativa a la salud y a los condicionantes de la misma que se genere durante la vida de cada persona, para mejorar la atención que reciba y para generar conocimiento que permita prevenir las enfermedades relacionadas con el trabajo en el propio individuo y en el resto de la población.				
<b>Alcance</b>				
Toda la población de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Tras la fase de difusión del Modelo de Historia Médico-Laboral y su aprobación normativa, se formará un grupo de trabajo con todos los agentes implicados para estudiar el modo de integrar la Historia Clínico-Laboral en la Historia Clínica del Ciudadano.			Año 2013	
Procedimiento/Documento que recoja los pasos necesarios para lograr la integración de la Historia Médico-Laboral en la Historia Clínica del Ciudadano.			Fin 2013	
Comienzo de los trabajos para la integración efectiva de la Historia Médico-Laboral en la Historia Clínica del Ciudadano: implantación del procedimiento.			Año 2014	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección de Planificación de OSALAN: Unidad de Salud Laboral. Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco, OSAKIDETZA. Servicios de Prevención, Mutuas, Sociedades científicas. INSS.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Participación en el grupo de trabajo		Acta de reunión de constitución del grupo	Enero 2013	Todos los agentes representados
Procedimiento para la integración de la Historia Médico-Laboral en la Historia Clínica del Ciudadano		Documento	Fin 2013	Procedimiento consensuado
Integración de la Historia Clínico-Laboral en la Historia Clínica del Ciudadano		Informe sobre nivel de integración	Fin 2014	Procedimiento implantado
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.8.2.1.-</b> Diseño y desarrollo del Modelo de Historia Médico-Laboral, que acompañará al trabajador a lo largo y después de su vida laboral.				
<b>AC.8.2.2.-</b> Desarrollar la normativa que regule la historia médico-laboral, su uso, acceso y seguimiento y su futura integración en la historia clínica del ciudadano.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral, durante 2013 y 2014.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 8</b>	<b>VIGILANCIA DE LA SALUD</b>	
<b>META</b>		<b>0.8.3</b>	<b>Desarrollar los aspectos normativos derivados de la legislación de rango Autonómico, Estatal y Europeo.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.8.3.1</b>	Desarrollar la modificación del Decreto 306/1999 (actuaciones sanitarias de los servicios de prevención en la CAPV) en función del nuevo Real Decreto, por el que se establezcan los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los Servicios de Prevención.		OSALAN: Subdirección de Planificación y Dpto. de Sanidad y Consumo	
<b>Objeto</b>				
Actualizar la normativa básica en la CAPV, integrando en la misma todo lo relativo a la Salud Laboral recogido en la Ley de Salud Pública Vasca y en la normativa Estatal.				
<b>Alcance</b>				
Todas las empresas y los Servicios de Prevención de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Definir con exactitud las actividades sanitarias a desarrollar en el nivel empresa sobre la población laboral.			Enero – Junio 2011	
Transponer la normativa básica promulgada.			Enero - Diciembre 2011	
Desarrollar lo recogido sobre Salud Laboral en la Ley de Salud Pública Vasca.			Enero - Diciembre 2011	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, Departamento de Sanidad y Consumo, Departamento de Empleo y Asuntos Sociales. CGO, Servicios de Prevención, Sociedades científicas.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Promulgación del Decreto	Publicación en el BOPV	Diciembre 2011		
Promulgación de la Ley	Publicación en el BOPV	Diciembre 2011		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.3.1.3.1.-</b> Desarrollar la legislación Estatal en los ámbitos competenciales de la CAPV: identificar proyectos normativos y desarrollarlos.				
<b>AC.3.2.1.2.-</b> Lograr el compromiso expreso del Departamento de Sanidad en la investigación, búsqueda y afloramiento de las enfermedades profesionales y de una Vigilancia de la Salud de los trabajadores de calidad, que se traduzca en la coordinación de las actuaciones en el ámbito sanitario entre el Departamento de Sanidad y la USL de OSALAN para la integración de la Salud Laboral en la Salud Pública.				
<b>AC.4.1.2.4.-</b> Evaluar y controlar la actividad sanitaria de los SSPP, verificando que se ajusta al modelo establecido y a la nueva regulación, incidiendo especialmente en la vigilancia de la salud de colectivos especialmente sensibles.				
<b>Seguimiento</b>				
Junio 2011/ Diciembre 2011.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 8</b>	<b>VIGILANCIA DE LA SALUD</b>	
<b>META</b>		<b>O.8.3</b>	<b>Desarrollar los aspectos normativos derivados de la legislación de rango autonómico, Estatal y Europeo.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.8.3.2</b>	Establecer un procedimiento de actuación técnico-médico que regule la reclamación o denuncia de un trabajador cuando no esté conforme con el resultado (aptitud e inaptitud) del examen de salud practicado por el Servicio de Prevención.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Garantizar el derecho a la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores.				
<b>Alcance</b>				
Toda la población trabajadora de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Formar un grupo de trabajo técnico, integrado por representantes del Departamento de Empleo y AASS, del Dpto. de Sanidad y de OSALAN.			Enero – Marzo 2012	
Elaboración de procedimiento técnico y propuesta para su aprobación.			Marzo - Septiembre 2012	
Propuesta de normativa reguladora.			Octubre - Diciembre 2012	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección de Planificación de OSALAN, Dpto. de Empleo y Asuntos Sociales y Dpto. de Sanidad y Consumo. Servicios de Prevención, MATEPSS, CGO.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Procedimiento		Publicación	Septiembre 2012	
Promulgación de la norma		Publicación en el BOPV	Diciembre 2012	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.3.2.1.2.-</b> Lograr el compromiso expreso del Departamento de Sanidad en la investigación, búsqueda y afloramiento de las enfermedades profesionales y de una Vigilancia de la Salud de los trabajadores de calidad, que se traduzca en la coordinación de las actuaciones en el ámbito sanitario entre el Departamento de Sanidad y la USL de OSALAN para la integración de la Salud Laboral en la Salud Pública.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral, durante 2012.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 8</b>	<b>VIGILANCIA DE LA SALUD</b>	
<b>META</b>		<b>O.8.4</b>	<b>Propiciar el desarrollo de la Vigilancia de la Salud con criterios de calidad.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.8.4.1</b>	Garantizar el rigor científico en la elaboración de protocolos y guías para la Vigilancia de la Salud, elaborando una guía metodológica con recomendaciones y aplicándola a los protocolos diseñados e implantados.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Conseguir una Vigilancia de la Salud de los Trabajadores efectivamente específica, partiendo del conocimiento científico de los efectos derivados de la exposición a riesgos concretos para así posibilitar su prevención.				
<b>Alcance</b>				
Trabajadores de la CAPV, profesionales de la PRL y servicios médicos de los Servicios de Prevención.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Publicación de una guía metodológica con recomendaciones para la realización e implantación de protocolos para la Vigilancia de la Salud.			Junio 2011	
Divulgación de la publicación y difusión de las recomendaciones.			Junio – Diciembre 2011	
Revisión de protocolos para adaptarlos a las recomendaciones.			Planificar a partir del 2012	
Evaluación de la mejora en la calidad de la vigilancia tras la aplicación de los protocolos revisados.			A partir de 2013	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN y Otros Institutos y Agencias de Salud Laboral. Colaboradores sanitarios, Agencias de Calidad (OSTEBA), Servicios médicos de los Servicios de Prevención.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Guía metodológica	Publicación o entrega de la Guía	Junio 2011	Guía elaborada	
Nº protocolos revisados y adaptados a la guía		Anual, desde 2012	A establecer cada año	
Evaluación de uso y resultados de los nuevos protocolos	A través de indicadores (AC.9.4.1.)	Anual, a partir de 2013	Vigilancia específica	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.8.5.1.-</b> Elaborar y aplicar instrumentos metodológicos sencillos de aplicar para realizar la vigilancia de la salud colectiva, integrada en la actividad preventiva de la empresa.				
<b>AC.8.6.2.-</b> Introducir en protocolos y guías de vigilancia de la salud un capítulo relativo a la vigilancia postocupacional.				
<b>AC.9.4.1.-</b> Evaluar la calidad de la Vigilancia de la Salud realizada por los SSPP en la CAPV sobre la base de Indicadores.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 8</b>	<b>VIGILANCIA DE LA SALUD</b>	
<b>META</b>		<b>O.8.4</b>	<b>Propiciar el desarrollo de la Vigilancia de la Salud con criterios de calidad.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.8.4.2</b>	Estudiar las enfermedades profesionales, su frecuencia, sus causas y su prevención.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Conocer las causas de las enfermedades profesionales para evitar su aparición.				
<b>Alcance</b>				
Todos los trabajadores/as. Cáncer de origen laboral, asma laboral, neumoconiosis, lesiones del aparato locomotor (musculoesqueléticas).				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Acceder a la totalidad de los datos de los partes de Enfermedad Profesional.			Continuo 2011- 2014	
Seleccionar las enfermedades profesionales a estudiar cada año.			Enero	
Estudiar las condiciones concretas que rodean a cada uno de los casos seleccionados, con criterio epidemiológico.			Febrero - Septiembre	
Elaborar para cada caso un documento, exponiendo los resultados del análisis y las recomendaciones para su prevención.			Septiembre - Noviembre	
Difundir los resultados por los canales adecuados (jornadas, web, ...).			Noviembre - Diciembre	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN: Subdirección de Planificación, Subdirección Técnica, Unidad de Salud Laboral, Unidad de Epidemiología.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Nº de enfermedades profesionales estudiadas			Anualmente	
Informe anual sobre las enfermedades profesionales estudiadas		Documento	Anualmente	
Acciones de difusión		Nº eventos	Anualmente	
Colectivo informado		Asistencia a los eventos /recepción de información	Anualmente	
<b>Acciones relacionadas</b>				
Acciones del ámbito <b>O.10.1.-</b> Fomentar la investigación y la realización de estudios que permitan conocer la situación de ciertos riesgos, las condiciones de algunos colectivos, la enfermedad profesional y la exposición a la misma y el estado del arte en materias de interés, a fin de diseñar políticas, campañas o medidas preventivas.				
<b>AC.11.3.2.-</b> Mejora del sistema de notificación de las Enfermedades Profesionales mediante el acceso y uso de la totalidad de los datos de los partes de Enfermedad Profesional.				
<b>Seguimiento</b>				
Anual.				



<b>LÍNEA ACTUACIÓN</b>	<b>DE</b>	<b>LA. 8</b>	<b>VIGILANCIA DE LA SALUD</b>	
<b>META</b>		<b>O.8.4</b>	<b>Propiciar el desarrollo de la Vigilancia de la Salud con criterios de calidad.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.8.4.3</b>	Establecer unos criterios formativos en la especialidad de Medicina del Trabajo, en base a la multidisciplinariedad de la Prevención de los Riesgos Laborales.		Subdirección de Planificación de OSALAN. Dirección de Planificación y Ordenación Sanitaria del Departamento de Sanidad	
<b>Objeto</b>				
Introducir criterios formativos específicos de PRL en el desarrollo curricular de la formación teórica de especialidad de Medicina del Trabajo. Esta estructura formativa sería sustitutiva del Curso Formativo en el primer año MIR de la especialidad, con criterios de formación semipresencial para que pueda ser realizada por Osalan en colaboración con la subdirección de docencia de la Dirección de Planificación y Ordenación Sanitaria del Dpto. de Sanidad y acreditada oficialmente por ella.				
<b>Alcance</b>				
Todos los MIR de Medicina del Trabajo de la CAPV, e incluso para otros MT como formación continua.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Establecer el acuerdo con el Departamento de Sanidad, siempre en base a los nuevos criterios formativos de la especialidad dentro de los conceptos de Troncalidad, que previsiblemente se establecerán en breve por parte del Ministerio de Sanidad.			2011 (según calendario del Mº de Sanidad para la implantación de la troncalidad)	
Elaborar el material formativo en base a un sistema de módulos: Seguridad, Higiene, Ergonomía, Psicosociología, Gestión de la PRL, Legislación, Sistemas de Información, Valoración de la discapacidad laboral, Salud Pública, etc..., con evaluaciones periódicas, docencia compartida entre Osalan y otras instituciones y con carácter semipresencial.			2011	
Acreditación del curso por parte del Departamento de Sanidad y por parte de la Comisión Nacional de Medicina del Trabajo.			2012	
Implantación del Curso en OSALAN.			2012 - 2014	
<i>Nota: existe una problemática añadida para la implantación de esta acción. Se trata del nº limitado de plazas de MIR de MT que se ofertan en la CAPV, que son 6 como máximo, y a veces no se cubren todas. Habría que extender la oferta a otras CCAA limítrofes (Cantabria, Navarra, Castilla y León, La Rioja...), para con sus plazas complementar una oferta viable.</i>				
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN (Dirección General y ambas Subdirecciones) y Departamento de Sanidad (acreditación del curso y colaboración docente).				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Memoria formativa escrita.	Documento	Dependen de cuándo se implante la troncalidad por el Ministerio.	Implantación de nuevos criterios formativos teóricos en MT en la especialidad, realizados por Osalan, para MIRes del la CAPV (y CCAA vecinas)	
Acreditación por el Departamento de Sanidad.	Documento			
Acta de aceptación de la formación, por parte de la Comisión Nacional.	Acta documental.			
Implantación de la formación	Cursos impartidos Alumnos formados	Semestral		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 8</b>	<b>VIGILANCIA DE LA SALUD</b>	
<b>META</b>		<b>0.8.5</b>	<b>Promover la vigilancia de la salud colectiva, integrada en la actividad preventiva de la empresa.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.8.5.1</b>	Elaborar y aplicar instrumentos metodológicos sencillos para realizar la vigilancia de la salud colectiva, integrada en la actividad preventiva de la empresa.		OSALAN: Subdirección de Planificación.	
<b>Objeto</b>				
Conocer los efectos que la exposición a los riesgos derivados del trabajo puede provocar en la salud y evaluar la planificación preventiva llevada a cabo.				
<b>Alcance</b>				
Trabajadores de la CAPV; Servicios y Sociedades de Prevención.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Elaborar una Guía de Vigilancia de la Salud colectiva.			Diciembre del 2011	
Formar a los servicios médicos de los Servicios de Prevención en las herramientas de Vigilancia de la Salud colectiva, de forma especial en análisis de clusters.			Diciembre del 2012	
Incluir los aspectos correspondientes a la Vigilancia de la Salud colectiva de los Trabajadores en los protocolos y guías de vigilancia de la salud específicos.			Según planificación de protocolos	
Contemplar dentro de la Memoria anual de los servicios médicos, los resultados de la vigilancia colectiva (AC.8.5.2).			A partir de 2013	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Unidad de Salud Laboral y Unidad de Sistemas de Información de OSALAN. Servicios médicos de los servicios de prevención.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Guía de salud colectiva	Publicación o entrega	Diciembre del 2011	Guía elaborada	
Nº de profesionales de los servicios médicos formados	Realización de un programa	Diciembre del 2012		
Nivel de satisfacción de los participantes en la formación	Encuesta de valoración	Tras las jornadas formativas		
Revisión de protocolos	Como establezca la actividad O.8.4.2	Planificación de protocolos	A fijar cada año	
Evaluación de Memorias en base a indicadores	Campaña de vigilancia de la calidad	Anual, a partir del 2013	Implantar la vigilancia de la salud colectiva	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<p><b>AC.8.4.1.-</b> Garantizar el rigor científico en la elaboración de protocolos y guías para la Vigilancia de la Salud, elaborando una guía metodológica con recomendaciones y aplicándola a los protocolos diseñados e implantados.</p> <p><b>AC.8.5.2.-</b> Contemplar dentro de la actividad preventiva de la Memoria anual los resultados de la Vigilancia de la Salud colectiva y diseñar posibles medidas o actuaciones de mejora en función de los resultados obtenidos.</p>				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				





<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 8</b>	<b>VIGILANCIA DE LA SALUD</b>	
<b>META</b>		<b>O.8.5</b>	<b>Promover la vigilancia de la salud colectiva, integrada en la actividad preventiva de la empresa.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.8.5.2</b>	Contemplar dentro de la actividad preventiva de la Memoria anual los resultados de la Vigilancia de la Salud colectiva y diseñar posibles medidas o actuaciones de mejora en función de los resultados obtenidos.		OSALAN: Subdirección de Planificación.	
<b>Objeto</b>				
Integrar la Vigilancia de la Salud colectiva en la actividad preventiva de la empresa, como una fuente de información para el diseño de medidas preventivas				
<b>Alcance</b>				
Trabajadores de la CAPV; Servicios y Sociedades de Prevención.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Establecer los contenidos de la Memoria anual en materia de Vigilancia de la Salud colectiva y recogerlos en un documento-propuesta.			3 meses	
Someter la propuesta a la consideración de los agentes (Servicios y Sociedades de Prevención) y recoger sus aportaciones.			1 mes	
Elaborar una propuesta definitiva con los contenidos de la memoria en materia de Vigilancia de la Salud colectiva.			1 mes	
Aprobación de la propuesta por los responsables.			1 mes	
Formalizar la propuesta (norma o similar).			2 meses	
Informar a los servicios médicos de los Servicios de Prevención sobre los contenidos de la Memoria anual en materia de Vigilancia de la Salud colectiva (AC.8.5.1).			2 meses	
Revisión de las Memorias anuales de los servicios médicos y análisis de los resultados de la Vigilancia de la Salud colectiva, seleccionando las Memorias con criterios de sector y/o actividad de las empresas, exposición a riesgos, prevalencia de EEPP, etc.			Anual	
Elaboración de un informe con el resultado de la revisión y propuesta de actuaciones de mejora.			Anual	
Aprobación del informe por los responsables.			Anual	
Desarrollo de las actuaciones de mejora, según propuesta.			Anual	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Unidad de Salud Laboral y Unidad de Sistemas de Información de OSALAN; Servicios médicos de los servicios de prevención.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Contenidos de la Memoria	Documento	6 meses	Propuesta aprobada	
	Norma	8 meses	Propuesta formalizada	
Nº de profesionales de los servicios médicos informados	Realización de un programa	10 meses		
Revisión de Memorias	Nº Memorias analizadas	Anual		
	Informe	Anual		
Actuaciones	Actuaciones propuestas	Anual		
	Actuaciones realizadas	Anual	100% propuestas	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.8.5.1.-</b> Elaborar y aplicar instrumentos metodológicos sencillos para realizar la vigilancia de la salud colectiva, integrada en la actividad preventiva de la empresa.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>	<b>LA. 8</b>	<b>VIGILANCIA DE LA SALUD</b>	
<b>META</b>	<b>O.8.6</b>	<b>Desarrollar la Vigilancia de la Salud Postocupacional.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>
<b>AC.8.6.1</b>	Desarrollar normativamente el acceso al derecho de la vigilancia de la salud postocupacional (VSPO).		OSALAN: Subdirección de Planificación
<b>Objeto</b>			
Disponer de un procedimiento que garantice, facilite y agilice el acceso a la VSPO a todos los trabajadores que tengan derecho a ella.			
<b>Alcance</b>			
Todos los trabajadores con exposición a riesgos susceptibles de una VSPO.			
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>
Identificar, recoger y analizar la normativa existente.			12 meses
Contactar con posibles participantes (agentes implicados) y organizar reuniones de trabajo.			12 meses
Propuestas y desarrollo de la normativa.			12 meses
Divulgación de la norma.			2014
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>			
OSALAN, Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco, OSAKIDETZA, Representantes de la Administración. Servicios de Prevención, Agentes Sociales y KONFEKOOP.			
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Nº de agentes participantes	Actas de reuniones	Semestral	Participación de todos los agentes
Nº reuniones celebradas	Actas de reuniones	Semestral	
Normativa publicada	BOPV	Diciembre 2014	
<b>Acciones relacionadas</b>			
<b>O.8.6.-</b> Todas las acciones relativas a la Vigilancia de la Salud Postocupacional se encuentran relacionadas.			
<b>Seguimiento</b>			
Semestral.			



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>	<b>LA. 8</b>	<b>VIGILANCIA DE LA SALUD</b>	
<b>META</b>	<b>O.8.6</b>	<b>Desarrollar la Vigilancia de la Salud Postocupacional.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>
<b>AC.8.6.2</b>	Introducir en protocolos y guías de vigilancia de la salud un capítulo relativo a la vigilancia postocupacional (VSPO).		OSALAN: Subdirección de Planificación
<b>Objeto</b>			
Lograr que todos los protocolos publicados contengan un capítulo de VSPO acorde a los riesgos para la mejora de la VSPO.			
<b>Alcance</b>			
Todos los trabajadores de la CAPV.			
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>
Revisión normativa VSPO (AC.8.6.1.).			Enero - Diciembre 2011
Revisión bibliográfica.			Enero - Diciembre 2012
Reuniones de los agentes para valorar propuestas y consensuar los capítulos VSPO.			Enero 2012 – Mayo 2013
Desarrollo e implantación capítulos VSPO en los protocolos y guías.			Junio 2013 - Diciembre 2014
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>			
OSALAN, Departamento de Sanidad, OSAKIDETZA. Servicios de Prevención, Agentes Sociales y KONFEKOOP.			
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Nº de agentes participantes	Actas de reuniones	Semestral	Participación de todos los agentes
Nº reuniones celebradas	Actas de reuniones	Semestral	
Nº Protocolos con la VSPO incorporada		Diciembre 2014	
<b>Acciones relacionadas</b>			
<p><b>AC.8.4.1.-</b> Garantizar el rigor científico en la elaboración de protocolos y guías para la Vigilancia de la Salud., elaborando una guía metodológica con recomendaciones y aplicándola a los protocolos diseñados e implantados.</p> <p><b>O.8.6.-</b> Todas las acciones relativas a la Vigilancia de la Salud Postocupacional se encuentran relacionadas.</p>			
<b>Seguimiento</b>			
Semestral.			



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>	<b>LA. 8</b>	<b>VIGILANCIA DE LA SALUD</b>	
<b>META</b>	<b>O.8.6</b>	<b>Desarrollar la Vigilancia de la Salud Postocupacional.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>
<b>AC.8.6.3</b>	Mejorar el programa de vigilancia postocupacional en el problema del amianto.		OSALAN: Subdirección de Planificación
<b>Objeto</b>			
Mejorar los resultados de la VSPO en la exposición a amianto.			
<b>Alcance</b>			
Trabajadores afectados por exposición a amianto.			
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>
Evaluación del programa actual, valoración de la situación actual y del cumplimiento del programa actual.			Enero - Julio 2011
Identificar las necesidades de mejora; revisión del alcance, metodología, circuitos, etc.			Julio – Diciembre 2011
Desarrollar el nuevo programa de VSPO para la exposición al amianto.			Enero 2012 - junio 2014
Implantar el nuevo programa.			Junio 2014
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>			
Subdirección de Planificación de OSALAN, Departamento de Sanidad, OSAKIDETZA. Servicios de Prevención, Agentes Sociales y KONFEKOOP.			
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Nº trabajadores afectados	Estimación del colectivo destinatario del nuevo programa	Diciembre 2011	
Nuevo programa VSPO para amianto		Junio 2014	Nuevo programa aprobado
<b>Acciones relacionadas</b>			
<b>O.8.6.-</b> Todas las acciones relativas a la Vigilancia de la Salud Postocupacional se encuentran relacionadas.			
<b>Seguimiento</b>			
Semestral.			



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>	<b>LA. 8</b>	<b>VIGILANCIA DE LA SALUD</b>	
<b>META</b>	<b>O.8.6</b>	<b>Desarrollar la Vigilancia de la Salud Postocupacional.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>
<b>AC.8.6.4</b>	Desarrollar herramientas para la evaluación retrospectiva a determinados riesgos y actuales problemas de salud (amianto, neumoconiosis, cancerígenos).		OSALAN: Subdirección de Planificación
<b>Objeto</b>			
Conocer las causas de las enfermedades profesionales para evitar su aparición mediante el desarrollo de matrices de exposición.			
<b>Alcance</b>			
Personal sanitario implicado en la Vigilancia de la Salud.			
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>
Determinar las necesidades (definir las necesidad de la evaluación retrospectiva en el marco de la VSPO) en la CAPV.			Enero - Febrero 2011
Estudio de las herramientas actuales.			Febrero - Diciembre 2012
Construcción herramienta (matriz empleo-exposición, cohorte, etc...).			Enero 2013 - Diciembre 2013
Pilotaje y validación.			Enero - Diciembre 2014
Puesta en marcha.			Diciembre 2014
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>			
Subdirección de Planificación y Subdirección Técnica de OSALAN.			
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Herramientas construidas	Publicación de herramienta	Diciembre 2013	
Herramientas implantadas		Diciembre 2014	
<b>Acciones relacionadas</b>			
<b>O.8.6.-</b> Todas las acciones relativas a la Vigilancia de la Salud Postocupacional se encuentran relacionadas.			
<b>Seguimiento</b>			
Semestral.			



LÍNEA DE ACTUACIÓN	LA. 9	CALIDAD DE LAS ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
<b>Visión</b>			
<p><b>V.3.-</b> Colaboración sistemática entre los agentes que operan en el ámbito de la PRL, mediante mecanismos estructurales de participación y coordinación</p> <p><b>V.4.-</b> Apuesta decidida de la Administración y de las Instituciones vascas por la Seguridad y Salud en el Trabajo y compromiso de integración de las políticas de Prevención de los Riesgos Laborales en su propia estructura, que refuerzan su liderazgo y su efecto tractor, tanto para las empresas públicas como privadas.</p> <p><b>V.5.-</b> Mejoran las empresas y las condiciones de trabajo y los trabajadores perciben una mejora de sus condiciones de salud.</p>			
<b>Misión</b>			
<p><b>M.1.-</b> Impulsar la excelencia de las empresas y organizaciones a través de la promoción de la cultura preventiva y de la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión.</p> <p><b>M.2.-</b> Impulsar la mejora de las empresas y de las condiciones de trabajo.</p> <p><b>M.4.-</b> Impulsar la cooperación y colaboración entre los distintos agentes implicados por las iniciativas de la Estrategia.</p>			
<b>Objetivos</b>			
<p><b>O.9.-</b> Fomentar la CALIDAD DE LAS ACTUACIONES de los PROFESIONALES de la Prevención de Riesgos Laborales que operan en las empresas y organizaciones, incluyendo tanto a los medios propios como a los Servicios de Prevención Ajenos y Entidades Auditoras.</p>			
<b>ACCIONES</b>			
AC.9.1.1	AC.9.2.1	AC.9.3.1 AC.9.3.2 AC.9.3.3 AC.9.3.4 AC.9.3.5	AC.9.4.1 AC.9.4.2



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>	<b>LA. 9</b>	<b>CALIDAD DE LAS ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	
<b>META</b>	<b>O.9.1</b>	<b>Establecer los niveles de calidad de las actuaciones de los Servicios de Prevención y el sistema de evaluación de las mismas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>
<b>AC.9.1.1</b>	Elaborar, consensuar y difundir los criterios básicos de calidad de las actuaciones preventivas para las empresas y los Servicios de Prevención, así como del sistema de medición: indicadores de calidad, procedimientos de seguimiento y evaluación, etc.		Subdirección Técnica de OSALAN
<b>Objeto</b>			
Lograr un mínimo de calidad en las actividades preventivas llevadas a cabo por las empresas y los Servicios de Prevención.			
<b>Alcance</b>			
Principalmente, las Empresas de la CAPV, los Servicios de Prevención -Ajenos, Propios y Mancomunados- y Sociedades de Prevención que actúan en la CAPV.			
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>
Constituir el grupo de trabajo encargado de preparar la estrategia a seguir para el desarrollo de la actuación.			Enero – Marzo 2011
Establecer los criterios básicos de calidad de cada una de las actividades preventivas y el sistema de evaluación de la calidad (indicadores, sistemas de medición, registros, etc.) y elaborar un documento, recogiendo el resultado del trabajo.			Abril – Octubre 2011
Difusión de los criterios básicos entre los agentes implicados.			Noviembre - Diciembre 2011
Revisión de los criterios y del sistema de evaluación en función del resultado de su aplicación práctica en las empresas (AC.4.3.3.).			Octubre - Diciembre 2012
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>			
Subdirección Técnica de OSALAN, Departamento de Empleo y AASS (Dirección de Trabajo) del Gobierno Vasco, Inspección de Trabajo.			
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Criterios básicos de calidad en cada una de las actividades preventivas y sistema de evaluación	Documento con los criterios básicos de calidad de cada actividad preventiva y el sistema de evaluación	Octubre 2011	
Nº de entidades informadas	Asistencia a reuniones, jornadas, etc.	Diciembre 2011	100% SSPP que operan en la CAPV
<b>Acciones relacionadas</b>			
<b>AC.4.1.2.3.-</b> Controlar el nivel de calidad de las actuaciones técnicas de los Servicios de Prevención.			
<b>Seguimiento</b>			
Semestral.			



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 9</b>	<b>CALIDAD DE LAS ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	
<b>META</b>		<b>O.9.2</b>	<b>Generar y difundir herramientas de ayuda para la labor de los Servicios de Prevención y de los responsables de Prevención de Riesgos Laborales de las empresas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.9.2.1</b>	Desarrollar y difundir una herramienta de evaluación de la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión de la empresa, que sirva a la propia empresa para autoevaluarse y también a los Servicios de Prevención, para evaluar a las empresas. (Puede servir también a la Administración para evaluar la integración).		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Conocer el nivel de integración de la PRL en la gestión de la empresa, aplicando un sistema de valoración riguroso y compartido por los principales agentes y profesionales, como primer paso para, a través de actuaciones sobre las deficiencias identificadas, llegar a la integración efectiva.				
<b>Alcance</b>				
Empresas y sus organizaciones preventivas, Técnicos y profesionales de Prevención de riesgos Laborales y Administración Pública.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Revisión bibliográfica.			3 meses	
Estudio de metodologías.			3 meses	
Elección de una metodología para evaluar la integración de la PRL y adaptación de la misma.			6 meses	
Desarrollo de un prototipo informático.			6 meses	
Implantación y pruebas con el prototipo en un número limitado de casos: modificación de la metodología y de la herramienta en función de resultados.			6 meses	
Difusión de la herramienta informática vía web.				
Valoración de utilización de la herramienta y resultados en las sucesivas campañas de inspección y control (AC.4.2.1.1.).			Anual	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica y Subdirección de Planificación (Unidad de Informática) de OSALAN.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Elaboración de la Metodología	Documento descriptivo	12 meses	Metodología desarrollada	
Prototipo informático	Prototipo	18 meses		
Herramienta publicada	Publicación web	24 meses	Herramienta disponible vía web	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<p><b>AC.4.2.1.1.-</b> Realizar visitas de asesoramiento a las empresas, en las que se analicen las condiciones de trabajo y la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, para identificar deficiencias y oportunidades de mejora y ofrecer recomendaciones sobre medidas correctoras</p> <p><b>AC.7.1.2.1.-</b> Puesta en marcha de un Aula virtual para ofrecer contenidos formativos, herramientas de gestión y autoevaluación y asesoramiento de calidad a los empresarios, trabajadores y agentes de la PRL.</p>				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral, con los siguientes hitos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización del documento descriptivo de la metodología.</li> <li>- A la finalización de las pruebas del prototipo.</li> <li>- Tras las campañas anuales de vigilancia y control.</li> </ul>				





<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 9</b>	<b>CALIDAD DE LAS ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	
<b>META</b>		<b>O.9.3</b>	<b>Conseguir una disminución de la exposición a los riesgos mediante una mejor identificación y tratamiento de los mismos.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.9.3.1</b>	Promover métodos de evaluación rigurosos y estandarizados de los riesgos higiénicos, ergonómicos y psicosociales que permitan conocer de forma objetiva el nivel de riesgo, en detrimento del abuso del "criterio del técnico".		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Tener un mejor conocimiento del nivel de riesgo existente en cada puesto de trabajo para proponer medidas preventivas más ajustadas a las necesidades reales, informando a los Servicios de Prevención de las empresas y a los técnicos de Prevención de Riesgos Laborales de la existencia de métodos de evaluación de riesgos útiles y objetivos, y concienciándoles para su implantación, sustituyendo progresivamente el criterio subjetivo del "juicio profesional del técnico", excesivamente utilizado en la actualidad.				
<b>Alcance</b>				
Organizaciones preventivas de las empresas (medios propios o Servicios de Prevención Ajenos) de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Celebrar reuniones con SSPP para identificar los riesgos que necesitarían una mejora en los métodos de evaluación			3 meses	
Creación de los equipos de trabajo necesarios para el estudio de cada riesgo o grupo de riesgos identificados.			1 mes	
Recopilación bibliográfica y análisis de métodos de evaluación para los diversos riesgos.			10 meses	
Elaboración de documentación adaptada para su difusión por distintos canales.			4 meses	
Acciones de difusión (jornadas, publicaciones, web, ...).			6 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, Técnicos de PRL de empresas y Servicios de Prevención, Inspección de Trabajo.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Nº participantes en la acción	Actas de las reuniones	A los 4 meses	Participación de todos los agentes	
Riesgos analizados	Documentos elaborados	A los 18 meses	Riesgos higiénicos, ergonómicos y psicosociales	
Acciones de difusión	Jornadas, publicaciones, etc.	A los 24 meses		
Volumen de profesionales /Colectivo informado	Asistentes a jornadas, eventos, etc.	A los 24 meses		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.9.3.2.-</b> Desarrollar herramientas de identificación y tratamiento de los riesgos asociados a los equipos de trabajo y a las instalaciones de Seguridad Industrial.				
<b>AC.9.3.3.-</b> Asegurar que las evaluaciones de riesgos tengan en cuenta los trabajadores especialmente sensibles o en situaciones de particular dificultad (Embarazadas y lactantes, Discapacitados físicos y psíquicos, Inmigrantes con problemas de comprensión, Personas mayores, Jóvenes con falta				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 9</b>	<b>CALIDAD DE LAS ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	
<b>META</b>		<b>O.9.3</b>	<b>Conseguir una disminución de la exposición a los riesgos mediante una mejor identificación y tratamiento de los mismos.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.9.3.2</b>	Desarrollar herramientas de identificación y tratamiento de los riesgos asociados a los equipos de trabajo y a las instalaciones de Seguridad Industrial.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Facilitar y mejorar la identificación y tratamiento de los riesgos laborales generados por los equipos de trabajo y las instalaciones sometidas a Reglamentación de Seguridad Industrial, que son el equipamiento básico de toda empresa..				
<b>Alcance</b>				
Organizaciones preventivas de las empresas (medios propios o Servicios de Prevención Ajenos) de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Celebrar reuniones con el Departamento de Industria para definir ámbitos de colaboración en el tema de la Seguridad Industrial y la Seguridad Laboral.			3 meses	
Celebrar reuniones con SSPP para identificar los riesgos que necesitarían una mejora en los métodos de evaluación.			3 meses	
Creación de los equipos de trabajo necesarios para el estudio de cada riesgo o grupo de riesgos identificados.			1 mes	
Recopilación bibliográfica y análisis de métodos de identificación y tratamiento de diversos riesgos en equipos e instalaciones.			10 meses	
Elaboración de documentación adaptada para su difusión por distintos canales.			4 meses	
Acciones de difusión (jornadas, publicaciones, web, ...)			6 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, Departamento de Industria del Gobierno Vasco, Técnicos de PRL de empresas y Servicios de Prevención, Inspección de Trabajo. El ámbito de la denominada Seguridad Industrial corresponde al Departamento de Industria, pero sus implicaciones son claras y directas en la Seguridad Laboral, por lo que debe existir una fluida comunicación entre ambos ámbitos preventivos.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Nº participantes en la acción	Reuniones	A los 4 meses	Participación de todos los agentes	
Riesgos analizados	Documentos elaborados	A los 18 meses	Todos los Reglamentos de Seguridad Industrial	
Acciones de difusión	Jornadas, publicaciones, etc.	A los 24 meses		
Volumen de profesionales /Colectivo informado	Asistentes a jornadas, eventos, etc.	A los 24 meses		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.4.1.5.1.-</b> Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa por las máquinas y los equipos de trabajo, sus fabricantes, importadores y suministradores.				
<b>AC.9.3.1.-</b> Promover métodos de evaluación rigurosos y estandarizados de los riesgos higiénicos, ergonómicos y psicosociales que permitan conocer de forma objetiva el nivel de riesgo, en detrimento del abuso del "criterio del técnico".				
<b>AC.9.3.3.-</b> Asegurar que las evaluaciones de riesgos tengan en cuenta los trabajadores especialmente sensibles o en situaciones de particular dificultad (Embarazadas y lactantes, Discapacitados físicos y psíquicos, Inmigrantes con problemas de comprensión, Personas mayores, Jóvenes con falta				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 9</b>	<b>CALIDAD DE LAS ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	
<b>META</b>		<b>O.9.3</b>	<b>Conseguir una disminución de la exposición a los riesgos mediante una mejor identificación y tratamiento de los mismos.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.9.3.3</b>	Asegurar que las evaluaciones de riesgos tengan en cuenta a los trabajadores especialmente sensibles o en situaciones de particular dificultad.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
Evitar la indefinición observada en las actuales Evaluaciones de Riesgos acerca de trabajadores "especialmente sensibles" (menores, embarazadas y lactantes, discapacitados, etc.). Identificar las situaciones de riesgo para estos trabajadores que habrán de ser incluidas expresamente en las Evaluaciones de Riesgo de los puestos de trabajo, con indicación de las limitaciones a que pueden dar lugar para los colectivos citados.				
<b>Alcance</b>				
Trabajadores especialmente sensibles, Empresarios, Organizaciones preventivas de las empresas (medios propios o Servicios de Prevención Ajenos) y Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales, que desarrollen su actividad en el ámbito de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Reuniones de la Autoridad Laboral con OSALAN y la Inspección de Trabajo para identificar los colectivos que serán considerados "especialmente sensibles".			3 meses	
Identificación por OSALAN de los peligros que puedan afectar especialmente a estos colectivos, elaborando un "documento base".			6 meses	
Reuniones con los Servicios de Prevención para recabar sus aportaciones al documento base.			3 meses	
Elaboración de documentación individualizada para cada colectivo.			6 meses	
Acciones de difusión (jornadas, publicaciones, web, ...) para las empresas, Delegados de Prevención, Técnicos y personal sanitarios de los Servicios de Prevención.			6 meses	
Seguimiento de la aplicación de las recomendaciones en las campañas de vigilancia de la calidad de la acción preventiva (AC.4.3.3).				
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, Autoridad Laboral, Inspección de Trabajo, Servicios de Prevención.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Nº participantes en la acción	Reuniones	A los 12 meses	Participación de todos los agentes	
Documento base	Documento consensuado	A los 9 meses	Riesgos higiénicos, ergonómicos y psicosociales	
Colectivos analizados	Documentos individualizados	A los 18 meses	1 documento para colectivo sensible	
Acciones de difusión	Jornadas, publicaciones, etc.	A los 24 meses		
Volumen de profesionales /Colectivo informado	Asistentes a jornadas, eventos, etc.	A los 24 meses		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.4.1.2.3.-</b> Controlar el nivel de calidad de las actuaciones técnicas de los Servicios de Prevención.				
<b>AC.9.3.1.-</b> Promover métodos de evaluación rigurosos y estandarizados de los riesgos higiénicos, ergonómicos y psicosociales que permitan conocer de forma objetiva el nivel de riesgo, en detrimento del abuso del "criterio del técnico".				
<b>AC.9.3.2.-</b> Desarrollar herramientas de identificación y tratamiento de los riesgos asociados a los equipos de trabajo y a las instalaciones de Seguridad Industrial.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 9</b>	<b>CALIDAD DE LAS ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	
<b>META</b>		<b>O.9.3</b>	<b>Conseguir una disminución de la exposición a los riesgos mediante una mejor identificación y tratamiento de los mismos.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.9.3.4</b>	Incorporar en la Metodología de investigación de accidentes laborales en las empresas, como factores de influencia, la valoración de los aspectos organizativos y de la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
<p>Completar la actual Metodología de investigación de accidentes laborales empujada en OSALAN con la incorporación de nuevos factores de posible influencia en la generación de accidentes de trabajo. De esta forma, el método de investigación exigiría al técnico investigador comprobar la influencia de factores organizativos, además de los que ahora se consideran, principalmente relacionados con condiciones materiales del medio de trabajo y personales del trabajador accidentado.</p> <p>Al igual que en el pasado, esta Metodología sería utilizada internamente por OSALAN y puesta a disposición de los Técnicos y Servicios de Prevención en general.</p>				
<b>Alcance</b>				
Técnicos de OSALAN, Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales y Servicios de Prevención.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Revisión bibliográfica.			3 meses	
Identificación y selección de condiciones organizativas que pueden intervenir en los accidentes laborales.			3 meses	
Propuesta de incorporación a la metodología actual de investigación.			1 mes	
Aplicación "piloto" en un número limitado de casos y revisión.			3 meses	
Reforma de la metodología actual de investigación.			1 mes	
Información/Formación a los Técnicos de OSALAN sobre la modificación de la Metodología y su aplicación			1 mes	
Difusión de la Metodología para su uso por Técnicos y Entidades especialistas en Prevención de Riesgos Laborales.			6 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección Técnica de Osalan; Inspección de Trabajo; Técnicos de PRL; Servicios y Sociedades de Prevención.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Propuesta de modificación de la metodología	Documento	A los 6 meses	Documento	
Aplicación piloto	Nº casos	A los 10 meses		
Reforma de la metodología	Documento	A los 11 meses	Documento	
Nº Técnicos informados / formados	Asistencia reuniones informativas / sesiones formativas	A los 12 meses	100% Técnicos OSALAN	
Acciones de difusión por distintos canales (web, publicación, ...) y volumen destinatarios estimado	Nº acciones y nº aproximado de receptores de información	A los 18 meses		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.12.3.1.-</b> Identificar las necesidades formativas, gestionar la recepción de la formación y conservar los datos sobre la formación recibida.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 9</b>	<b>CALIDAD DE LAS ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	
<b>META</b>		<b>O.9.3</b>	<b>Conseguir una disminución de la exposición a los riesgos mediante una mejor identificación y tratamiento de los mismos.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.9.3.5</b>	Establecer criterios para determinar en la Evaluación de riesgos la necesidad de la presencia de recursos preventivos y definir tipos de actuaciones, mínimos requeridos en diversos supuestos, cometido del recurso preventivo, etc.		Subdirección Técnica de OSALAN	
<b>Objeto</b>				
La incorporación en la normativa del concepto de "presencia de un recurso preventivo" no ha estado acompañada del desarrollo de esta figura en la práctica. Se trata de definir con más precisión cuáles son las funciones de un recurso preventivo, cuáles han de ser sus tareas, cómo debe estar integrada esta figura en la gestión preventiva de la empresa, etc.				
<b>Alcance</b>				
Empresas y Trabajadores de la CAPV. Técnicos y Servicios de Prevención que desarrollan su actividad en la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constitución del grupo de trabajo integrado por los agentes para el desarrollo de la acción.			2 meses	
Identificación y selección de condiciones en las que se considera necesaria la presencia de recursos preventivos.			3 meses	
Propuesta de procedimiento para incorporar en los Planes de Prevención.			3 meses	
Contactar con un grupo de empresas y SSPP de diferentes sectores y ramas de actividad para aplicar el procedimiento a nivel piloto, incorporando las modificaciones oportunas según los resultados.			6 meses	
Hacer el seguimiento del grado de implantación del procedimiento en las empresas en las sucesivas campañas de inspección y control (AC.4.2.1.1.).			Anual	
Aceptación de un procedimiento-modelo consensuado.			3 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN; Departamento de Empleo y AASS; Inspección de Trabajo; Técnicos de PRL; Servicios y Sociedades de Prevención.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Nº participantes	Reuniones	3 meses	Participación de todos los agentes	
Procedimiento	Documento	8 meses	Procedimiento diseñado	
		14 meses	Procedimiento revisado	
Nº empresas para implantación piloto		12 meses		
Nº Empresas con procedimiento implantado	Campañas de visitas para implantación Plan de Prevención	Final de campaña		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.4.2.1.1.-</b> Realizar visitas de asesoramiento a las empresas, en las que se analicen las condiciones de trabajo y la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, para identificar deficiencias y oportunidades de mejora y ofrecer recomendaciones sobre medidas correctoras.				
<b>AC.7.1.2.1.-</b> Puesta en marcha de un Aula virtual para ofrecer contenidos formativos, herramientas de gestión y autoevaluación y asesoramiento de calidad a los empresarios, trabajadores y agentes de la PRL.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral durante el desarrollo del procedimiento. Anual para valorar la implantación.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 9</b>	<b>CALIDAD DE LAS ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	
<b>META</b>		<b>O.9.4</b>	<b>Fomentar la calidad de las actuaciones de Vigilancia de la Salud de los trabajadores.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.9.4.1</b>	Evaluar la calidad de la Vigilancia de la Salud en la CAPV sobre la base de indicadores.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Conseguir que la Vigilancia de la Salud responda a los objetivos de identificación de problemas de salud y evaluación de las intervenciones preventivas en el ámbito específico de la exposición laboral.				
<b>Alcance</b>				
Servicios médicos de los Servicios de Prevención; Principales actores de la Prevención de Riesgos Laborales en las empresas: Delegados de Prevención, Trabajadores designados y Empresarios que tengan asumida la actividad preventiva.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Establecer un modelo de evaluación mediante el afianzamiento de indicadores, algunos relacionados con otras acciones.			Diciembre 2011	
Colaborar con los servicios médicos de los Servicios de Prevención en el establecimiento de mínimos para una Vigilancia de la Salud de calidad.			Enero – Diciembre 2011	
Informar y formar a los principales actores de la Prevención de Riesgos Laborales en las empresas (Delegados de Prevención, Trabajadores designados, Empresarios que tengan asumida la actividad preventiva) sobre los mínimos de calidad y la forma de actuación en vigilancia de la salud.			Enero – Diciembre 2012	
Desarrollar campañas de revisión y análisis de las actuaciones con los servicios médicos.			Anual, a partir de 2012	
Recogida, análisis y divulgación de indicadores en una publicación.			Anual, a partir de 2012	
Realizar campañas de inspección y control de los mínimos de calidad (AC.4.1.2.4.).			Anual, a partir de 2013	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Unidad de Salud Laboral y Unidad de Sistemas de información de OSALAN. Servicios médicos de los Servicios de Prevención.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Establecimiento del modelo y relación de indicadores	Entrega del informe	Enero 2012	Poner en marcha la evaluación	
Informe conjunto con los Servicios de Prevención sobre calidad	Creación de equipos de trabajo Informe de los equipos	Enero 2012	Poner en marcha la evaluación	
Resultados de las actuaciones de vigilancia de la salud	Informe basado en Encuesta a través de indicadores	Anual, a partir del 2013	Evaluar la VS	
Actuaciones de inspección y control de los servicios de prevención (AC.4.1.2.4.)	Informe	Anual, a partir del 2013	Evaluar la VS	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<p><b>AC.4.1.2.4.-</b> Evaluar y controlar la actividad sanitaria de los SSPP, verificando que se ajusta al modelo establecido y a la nueva regulación, incidiendo especialmente en la vigilancia de la salud de colectivos especialmente sensibles.</p> <p><b>AC.8.3.1.-</b> Desarrollar la modificación del Decreto 306/99, actuaciones sanitarias de los Servicios de Prevención en la CAPV, en función del nuevo Real Decreto por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los Servicios de Prevención.</p> <p><b>AC.11.4.1.-</b> Desarrollar la batería de Indicadores de Seguridad y Salud Laboral de la CAPV, con criterios de validez y comparabilidad y establecer el sistema de gestión de los mismos.</p>				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral Analizar resultados de la calidad de Vigilancia de la Salud y valorar el Modelo: diciembre de 2012.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 9</b>	<b>CALIDAD DE LAS ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	
<b>META</b>		<b>O.9.4</b>	<b>Fomentar la calidad de las actuaciones de Vigilancia de la Salud de los trabajadores.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.9.4.2</b>	Potenciar la Interdisciplinariedad de los servicios de prevención, ofreciendo recomendaciones para fomentar la participación de las personas y recursos de las distintas disciplinas preventivas.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Conseguir la integración de todas las disciplinas de la Prevención de Riesgos Laborales en la actividad desarrollada por las organizaciones preventivas y especialmente las áreas técnicas con la Vigilancia de la Salud, evitando parcelar las actuaciones y perder así el nexo entre los riesgos y los posibles daños a la salud.				
<b>Alcance</b>				
Técnicos y unidades sanitarias de los Servicios de Prevención y de las organizaciones preventivas de las empresas. Empresarios que tengan asumida la actividad preventiva.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir un grupo de trabajo con representación de distintos tipos de organizaciones preventivas, para el desarrollo de la acción.			1 mes	
Identificar las principales dificultades para la interdisciplinariedad efectiva de la actividad preventiva en las empresas: analizar las distintas modalidades de organización preventiva, el alcance de los Conciertos, etc. y elaborar un documento resumen.			3 meses	
Diseñar recomendaciones para solventar a las dificultades identificadas, teniendo en cuenta aspectos como: - Conocimiento y visita de las empresas, procesos y puestos de trabajo. - Participación en los comités de seguridad y salud. - Intervención en la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.			3 meses	
Presentación de la propuesta de recomendaciones a los responsables para su validación			1 mes	
Elaboración de un catálogo con las recomendaciones para su difusión por distintos canales (web, Aula virtual, visitas en campañas, reuniones o jornadas técnicas, ...)			2 meses	
Acciones de difusión.			2 meses	
Seguimiento de la aplicación de las recomendaciones en las campañas de inspección, control y asesoramiento.			Anual	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirecciones Técnica y de Planificación de OSALAN. Servicios y Sociedades de Prevención.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Participación en el grupo de trabajo	Actas de reunión	Trimestral	Participación de todos los agentes implicados	
Catálogo de recomendaciones	Soporte documental	10 meses	Recomendaciones validadas	
Difusión	Nº acciones de difusión	12 meses		
	Volumen de personas informado			
Actuaciones de inspección, control y asesoramiento	Informe	Anual	Evaluar aplicación recomendaciones	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.4.1.2.4.-</b> Evaluar y controlar la actividad sanitaria de los SSPP, verificando que se ajusta al modelo establecido y a la nueva regulación, incidiendo especialmente en la vigilancia de la salud de colectivos especialmente sensibles.				
<b>AC.4.2.1.1.-</b> Realizar visitas de asesoramiento a las empresas, en las que se analicen las condiciones de trabajo y la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, para identificar deficiencias y oportunidades de mejora y ofrecer recomendaciones sobre medidas correctoras.				



<b>Seguimiento</b>
--------------------

Semestral
-----------

Analizar resultados de la calidad de Vigilancia de la Salud y valorar el Modelo: diciembre de 2012.
---





LÍNEA DE ACTUACIÓN	LA. 10	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO
<b>Visión</b>		
<p><b>V.2.-</b> La Prevención de los Riesgos Laborales considerada por los empresarios y trabajadores como un factor de competitividad y calidad, que redundará en la excelencia y la sostenibilidad de las empresas vascas.</p> <p><b>V.4.-</b> Apuesta decidida de la Administración y de las Instituciones vascas por la Seguridad y Salud en el Trabajo y compromiso de integración de las políticas de Prevención de los Riesgos Laborales en su propia estructura, que refuerzan su liderazgo y su efecto tractor, tanto para las empresas públicas como privadas.</p> <p><b>V.5.-</b> Mejoran las empresas y las condiciones de trabajo y los trabajadores perciben una mejora de sus condiciones de salud.</p>		
<b>Misión</b>		
<p><b>M.6.-</b> Generar y difundir conocimiento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>		
<b>Objetivos</b>		
<p><b>O.10.-</b> Generar y compartir conocimiento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante dos líneas de actuación:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Impulsar la realización de ESTUDIOS y PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN, contando con la participación de expertos en todas las disciplinas de la Prevención de Riesgos Laborales, la red tecnológica vasca, la Universidad, los Institutos y Organismos especializados, los profesionales de la Seguridad y Salud en el Trabajo y cuantos agentes puedan aportar saber y experiencia.</li><li>- DIFUNDIR ESE CONOCIMIENTO en los soportes más idóneos según su naturaleza y destinatarios.</li></ul>		
<b>ACCIONES</b>		
<p>AC.10.1.1. AC.10.1.2. AC.10.1.3. AC.10.1.4. AC.10.1.5. AC.10.1.6. AC.10.1.7. AC.10.1.8.</p>		



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 10	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO	
<b>META</b>		O.10.1	Fomentar la investigación y la realización de estudios que permitan conocer la situación de ciertos riesgos, las condiciones de trabajo de ciertos colectivos, la enfermedad profesional y la exposición a la misma y el estado del arte en materias de interés, a fin de diseñar políticas, campañas o medidas preventivas.	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.10.1.1</b>	Subvencionar la investigación dirigida a ámbitos de interés en materia de Prevención de Riesgos Laborales.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Incentivar la investigación en Prevención de Riesgos Laborales mediante la concesión de subvenciones no reintegrables.				
<b>Alcance</b>				
Personas físicas empadronadas en la CAPV y personas jurídicas radicadas en la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Publicación de la subvención en el primer trimestre de cada uno de los años del plan estratégico.			2011 - 2014	
Análisis de solicitudes y publicación de la concesión.			Según plazos de convocatoria	
Valoración de las acciones subvencionadas 4º trimestre de cada uno de los años del plan estratégico.			2011- 2014	
Valoración de los resultados de la acción 2º semestre de 2014.			Julio - Diciembre 2014	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección de Planificación de OSALAN.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Nº Solicitudes recibidas		Aplicación informática de gestión	1er. Trimestre año	
Nº subvenciones concedidas y ámbitos de estudio		Aplicación informática de gestión	4º Trimestre año	100% dotación presupuestaria
Evaluación de los proyectos mediante los criterios establecidos		Ponderación de los criterios de adjudicación establecidos	A partir de finalizar el plazo de presentación de candidaturas	Valoración objetiva
<b>Acciones relacionadas</b>				
Acciones de <b>O.10.1.-</b> Todas las iniciativas de investigación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo deben coordinarse para sacar el máximo partido del conocimiento generado, lanzando nuevos proyectos en función de los resultados que se vayan obteniendo y aprovechando las sinergias de las actuaciones realizadas.				
<b>Seguimiento</b>				
Anual.				



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 10	GENERACIÓN DEL CONOCIMIENTO	
<b>META</b>		<b>O.10.1</b>	<b>Fomentar la investigación y realización de estudios que permitan conocer la situación de ciertos riesgos, condiciones de trabajo de determinados colectivos, la enfermedad profesional, y el estado del arte en materias de interés, a fin de diseñar políticas, campañas o medidas preventivas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.10.1.2</b>	Realizar proyectos de investigación y estudios, tanto internos como externos, de los que se puedan extraer conclusiones para establecer y planificar políticas de Prevención de Riesgos Laborales en la CAPV.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Con la realización de proyectos de investigación y estudios específicos en el campo de la Seguridad y Salud Laborales se pretende generar un conocimiento avanzado en esta problemática, para planificar y poner en práctica acciones estratégicas innovadoras que caminen en la dirección de prevenir riesgos laborales emergentes.				
<b>Alcance</b>				
Todo el tejido de trabajadores/as de la CAPV. Líneas investigación que se determinen en función de prioridades estratégicas, necesidades identificadas, criterios de oportunidad o resultados obtenidos en otros proyectos de investigación o estudios.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Desarrollo de los proyectos de investigación y estudios bajo la siguiente metodología: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acuerdo y/o convenio con la/s institución/es que puedan desarrollar el/los proyecto/s.</li> <li>- Presentación de una memoria detallada del/de los mismo/s con presupuesto, cronología y fases de acción.</li> <li>- Desarrollo del trabajo de campo, encuestas, estudios de evidencia, estudio epidemiológico, etc...</li> <li>- Realización de un documento con las conclusiones del estudio.</li> <li>- Presentación del estudio o documento.</li> </ul>			A todo lo largo de los cuatro años de duración de la Estrategia 2011-2014	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección de Planificación de OSALAN. Responsables de Departamentos, Instituciones o Entidades implicadas. Otros agentes que puedan participar, en función de la naturaleza del/los proyecto/s.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
<b>Memoria del proyecto</b>	Presentación del documento	Según proyecto	Según proyecto	
<b>Acuerdo/s con instituciones</b>	Firma del convenio o documento de acuerdo de colaboración	Según proyecto	Según proyecto	
<b>Estudio de campo</b>	Nº de casos/encuestas estudiadas por periodo de tiempo y según el proyecto	Según proyecto	Según proyecto	
<b>Documento de conclusiones</b>	Presentación del documento en tiempo y forma	Según proyecto	Según proyecto	
<b>Presentación del estudio o proyecto</b>	Acto divulgativo del estudio o proyecto dentro de un congreso, jornadas, etc...	Según proyecto	Según proyecto	
<b>Acciones relacionadas</b>				
Acciones de <b>O.10.1.-</b> Todas las iniciativas de investigación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo deben coordinarse para sacar el máximo partido del conocimiento generado, lanzando nuevos proyectos en función de los resultados que se vayan obteniendo y aprovechando las sinergias de las actuaciones realizadas.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				

LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 10	GENERACIÓN DEL CONOCIMIENTO	
--------------------	--	--------	-----------------------------	--



<b>META</b>	<b>O.10.1</b>	<b>Fomentar la investigación y realización de estudios que permitan conocer la situación de ciertos riesgos, las condiciones de trabajo de ciertos colectivos, la enfermedad profesional, y el estado del arte en materias de interés, a fin de diseñar políticas, campañas o medidas preventivas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>		<b>Responsable</b>	
<b>AC.10.1.3</b>	Estudio del impacto de los <b>sistemas organizativos</b> del trabajo de las empresas en la Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la CAPV.	OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>			
Conocer los distintos sistemas de la organización del trabajo en el tejido empresarial de la CAPV y su posible repercusión en la siniestralidad o en la Seguridad y Salud Laborales en general.			
<b>Alcance</b>			
Universo del estudio: el tejido empresarial vasco.			
<b>Principales tareas a desarrollar</b>		<b>Calendario</b>	
Realización de una <b>memoria</b> detallada del estudio por parte de la Universidad Politécnica de Catalunya con el presupuesto del mismo.		Marzo 2011	
<b>Subcontratación</b> del Estudio con la Universidad Politécnica de Catalunya.		Marzo 2011	
Realización de las <b>encuestas</b> y el estudio de campo por parte de la entidad subcontratada en las empresas seleccionadas aleatoriamente a tal efecto.		Marzo - Julio 2011	
<b>Análisis</b> estadístico de los datos de la encuesta.		Octubre 2011	
Presentación a Osalan del <b>documento</b> con las conclusiones del proyecto.		Diciembre 2011	
<b>Presentación</b> del estudio en acto público o en jornada específica.		Marzo 2012	
<b>Planificación</b> de posibles acciones a desarrollar en Prevención de Riesgos Laborales emanadas de las conclusiones del estudio.		Junio 2012	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>			
Subdirección de Planificación de OSALAN. Técnicos del departamento de proyectos de la Universidad Politécnica de Catalunya (UPC).			
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Memoria del proyecto	Presentación del documento o memoria	Marzo 2011	Memoria proyecto presentada
Contrato	Documento de firma del contrato	Marzo 2011	Firma del contrato
Estudio de campo	Nº de casos/encuestas estudiadas por periodo de tiempo	Julio 2011	Muestra representativa
Documento de conclusiones	Presentación del documento	Diciembre 2011	Presentación del documento
Presentación pública del estudio o proyecto	Acto divulgativo del estudio o proyecto dentro de un congreso, jornadas, etc...	Marzo 2012	Realización del acto público
<b>Acciones relacionadas</b>			
Acciones de <b>O.10.1.-</b> Todas las iniciativas de investigación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo deben coordinarse para sacar el máximo partido del conocimiento generado, lanzando nuevos proyectos en función de los resultados que se vayan obteniendo y aprovechando las sinergias de las actuaciones realizadas.			
<b>Seguimiento</b>			
Semestral.			



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 10</b>	<b>GENERACION DEL CONOCIMIENTO</b>	
<b>META</b>		<b>O.10.1</b>	Fomentar la investigación y realización de estudios que permitan conocer la situación de ciertos riesgos, condiciones de trabajo de determinados colectivos, la enfermedad profesional, y el estado del arte en materias de interés, a fin de diseñar políticas, campañas o medidas preventivas.	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.10.1.4</b>	Proyecto de investigación y estudio ergonómico en los <b>trabajos de pesca de bajura</b> y de <b>marinos portuarios</b> .		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Evaluar mediante métodos actualizados los riesgos ergonómicos y de sobrecarga ponderal y postural de los pescadores de los distintos tipos de embarcaciones de bajura y de los marineros embarcados en barcos de las autoridades portuarias, así como el planteamiento de las medidas preventivas a poner en práctica en ambos casos.				
<b>Alcance</b>				
Todos los pescadores del sector de la pesca de bajura de la CAPV (puede ser ampliable a los de toda la cornisa cantábrica, según acuerdos con los Institutos de Seguridad y Salud Gallego, Asturiano y Cántabro). Idem para los marineros de las embarcaciones pertenecientes a las distintas autoridades portuarias del Estado.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Realizar una <b>memoria</b> detallada del proyecto por parte de los técnicos ergónomos expertos de la Universidad Politécnica de Catalunya, con sus distintas fases de realización y presupuesto.			3 meses	
Explorar posibles <b>vías de financiación</b> externa del proyecto (posibilidades de cofinanciación por parte de Bilbao Port).			3 meses	
Firma del <b>convenio</b> con Bilbao Port.			4 meses	
Comienzo y realización de los <b>trabajos de campo</b> de evaluación "in situ" de los riesgos ergonómicos (ponderales y posturales) a bordo con la creación de una videoteca de actividades laborales específicas.			6 meses	
Evaluación y análisis de la videoteca por parte de expertos ergónomos y en base a metodologías de análisis actualizadas y contrastadas por organismos internacionales (NIOSH y clínica Lavoro di Milano).			12 meses	
Creación de un <b>documento</b> "fin del proyecto" y <b>divulgación</b> del mismo.			3 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección de Planificación de OSALAN. Responsables de planificación de los Institutos de Seguridad y Salud de la cornisa cantábrica, si se suman al proyecto. Técnicos ergónomos de la Universidad Politécnica de Catalunya.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Realización de la Memoria del estudio	Documento memoria	3 meses		
Convenio con Bilbao Port y decisión tomada de los Institutos de Seguridad y Salud del Cantábrico	Convenio(s) firmado(s)	3 meses	Convenio(s) firmado(s)	
Estudios de campo		6 meses		
Entrega del documento del estudio finalizado		15 meses	Terminado para el 30 de Junio 2012	
Presentación pública del estudio	Evento divulgativo del estudio o proyecto	24 meses	Presentación pública	
<b>Acciones relacionadas</b>				
Acciones de <b>O.10.1.-</b> Todas las iniciativas de investigación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo deben coordinarse para sacar el máximo partido del conocimiento generado, lanzando nuevos proyectos en función de los resultados que se vayan obteniendo y aprovechando las sinergias de las actuaciones realizadas.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 10	GENERACIÓN DEL CONOCIMIENTO	
<b>META</b>		<b>O.10.1</b>	<b>Fomentar la investigación y realización de estudios que permitan conocer la situación de ciertos riesgos, condiciones de trabajo de determinados colectivos, la enfermedad profesional, y el estado del arte en materias de interés, a fin de diseñar políticas, campañas o medidas preventivas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.10.1.5</b>	Realización de un estudio de campo sobre el impacto de las condiciones de <b>trabajo sanitario</b> y/o de la <b>educación</b> , en la generación de “ <b>burnout</b> ” en el personal facultativo y/o en el profesorado de la CAPV.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Conocer la realidad sobre la situación de los riesgos psicosociales en el personal sanitario y/o en el profesorado, sobre todo en aquellos factores de riesgo que pueden estar relacionados con la generación de “burnout” en los/as profesionales de las referidas profesiones.				
<b>Alcance</b>				
Personal facultativo de la sanidad de la CAPV y/o personal de la enseñanza en la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Elaboración de una <b>memoria</b> detallada del trabajo de investigación a realizar por parte de expertos/as de ámbitos universitarios (Facultad de Psicología), tanto de la CAPV como de otros centros de prestigio a nivel estatal.			3 meses	
Establecer los contactos y las autorizaciones pertinentes, tanto por parte de las Autoridades Sanitarias como por parte del Departamento de Educación del Gobierno Vasco, para buscar su colaboración en el/los proyecto/s.			4 meses	
Elaboración de un <b>convenio</b> específico (si no existe ya) con el/los citado/s centro/s universitario/s.				
Realización del <b>estudio de campo</b> o de las encuestas pertinentes.			9 meses	
Elaboración de un <b>documento</b> sobre las conclusiones del/de los estudios.			2 meses	
<b>Presentación pública</b> las conclusiones del/de los estudios.			2 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección de Planificación de OSALAN. Departamentos de Sanidad y/o Educación del Gobierno vasco. Investigadores y profesores de Psicología de la/s Universidades conveniadas.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Realización de la/s memoria/s del estudio	Documentos	3 meses	Memoria(s) presentadas	
Acuerdo/s con los departamentos del Gobierno Vasco implicados (Sanidad y/o Educación)		3 meses	Acuerdos suscritos	
Convenio con la/s universidades implicadas o sus departamentos de psicología	Documento convenio	6 meses	Convenio firmado	
Realización de las encuestas	Encuestas cumplimentadas	18 meses	Muestra representativa	
Realización de un documento con las conclusiones del/de los estudio/s	Documento	20 meses	Documento	
Presentación pública del estudio	Evento divulgativo del estudio o proyecto	24 meses	Presentación pública	
<b>Acciones relacionadas</b>				
Acciones de <b>O.10.1.-</b> Todas las iniciativas de investigación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo deben coordinarse para sacar el máximo partido del conocimiento generado, lanzando nuevos proyectos en función de los resultados que se vayan obteniendo y aprovechando las sinergias de las actuaciones realizadas.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 10</b>	<b>GENERACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>	
<b>META</b>		<b>O.10.1</b>	Fomentar la investigación y realización de estudios que permitan conocer la situación de ciertos riesgos, condiciones de trabajo de determinados colectivos, la enfermedad profesional, y el estado del arte en materias de interés, a fin de diseñar políticas, campañas o medidas preventivas.	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.10.1.6</b>	Realización de un proyecto de investigación sobre la realidad y el impacto del <b>cáncer de origen laboral</b> en la CAPV.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Conocer la realidad sobre la situación del cáncer laboral en nuestra Comunidad Autónoma, intentando profundizar en los motivos de la infradeclaración y evaluando el impacto del cáncer de origen laboral dentro de las cifras globales de prevalencia del cáncer en la CAPV.				
<b>Alcance</b>				
Todo el tejido de trabajadores/as de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Estudio de la literatura mundial y de la evidencia científica más actualizada en el tema y análisis en profundidad de las conclusiones del estudio que actualmente está llevando Osalan con una investigadora del Ministerio de Sanidad en lo que se refiere al impacto de la Enfermedad Profesional en la CAPV.			Enero - Marzo 2011	
<b>Acuerdo de colaboración</b> con el Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco sobre utilización conjunta de las bases de datos de las tasas de morbilidad y de mortalidad por cáncer en la CAPV. <b>Acuerdo</b> con el INSS.			Marzo - Junio 2011	
Realización del <b>estudio epidemiológico</b> .			Diciembre 2011	
Elaboración de un <b>documento</b> sobre las conclusiones del estudio.			Marzo 2012	
<b>Presentación pública</b> del estudio.			Marzo 2012	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección de Planificación de OSALAN: Unidad de Epidemiología e Información y Sistemas de Osalan. Departamento de Sanidad y Dirección de Organización y Planificación Sanitaria. Responsables de bases de datos.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Documento resumen sobre la evidencia científica actualizada	Documento	Marzo 2011		
Acuerdo de colaboración con Sanidad		Junio 2011	Acuerdo suscrito	
Estudio epidemiológico	Documento	Marzo 2012		
Presentación del estudio	Acto de presentación	Marzo 2012	Estudio presentado públicamente	
<b>Acciones relacionadas</b>				
Acciones de <b>O.10.1.-</b> Todas las iniciativas de investigación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo deben coordinarse para sacar el máximo partido del conocimiento generado, lanzando nuevos proyectos en función de los resultados que se vayan obteniendo y aprovechando las sinergias de las actuaciones realizadas.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 10	GENERACIÓN DEL CONOCIMIENTO	
<b>META</b>		O.10.1	Fomentar la investigación y realización de estudios que permitan conocer la situación de ciertos riesgos, condiciones de trabajo de determinados colectivos, la enfermedad profesional, y el estado del arte en materias de interés, a fin de diseñar políticas, campañas o medidas preventivas.	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.10.1.7</b>	Realización de estudios y proyectos de investigación ergonómica relacionados con los Trastornos Músculo Esqueléticos (TME) de sectores y/o subsectores olvidados.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Conocer el impacto de las actividades laborales con elevadas exigencias de movimientos repetitivos de las extremidades superiores, sobre todo en sectores y subsectores olvidados, en la generación de enfermedades profesionales relacionadas con los problemas tendinosos de dedos, manos, muñecas, codos y hombros, además de las lesiones por atrapamientos de nervios periféricos, en particular el Síndrome de Túnel Carpiano y su relación con el factor género.				
<b>Alcance</b>				
Trabajadores de subsectores olvidados (pintores, albañiles, carpinteros, ferralleros, etc...) del sector de la construcción, y trabajadoras con altas exigencias manipulativas de las extremidades superiores en el sector servicios y en la manipulación de alimentos (enlatadoras de pescado, etc.).				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Realización de la <b>Memoria</b> de la 2ª parte del estudio ergonómico llevado a cabo por ergónomos del Centro de Ergonomía Aplicada de Barcelona (CEA) durante el año 2010 en pintores y desarrollarlo en albañiles u otro subsector que se determine según oportunidad y conveniencia.			Marzo 2011	
Realización de una <b>Memoria</b> interna en Osalan basada en el estudio de la evolución de las EEPP por TME en la CAPV en los últimos 5 años, a partir de un proyecto de investigación en mujeres en el sector servicios y subsector alimentación.			Junio 2011	
<b>Subcontratación</b> del Estudio con el Centro de Ergonomía Aplicada.			Marzo 2011	
Realización del <b>estudio de campo</b> en ambos estudios, ambos a lo largo del año 2011, que en el caso del de Osalan seguiría en 2012.			Marzo - Octubre 2011 para el estudio de CEA Junio - Diciembre 2011 para el estudio de Osalan	
<b>Análisis</b> estadístico de los datos obtenidos en el estudio de campo.			Hasta Diciembre y hasta Marzo respectivamente	
Presentación a Osalan del <b>documento</b> con las conclusiones de ambos proyectos.			Julio 2012	
<b>Presentación</b> de ambos estudios en acto público o en jornada específica.			Julio 2012	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección de Planificación y Técnicos/as de Ergonomía de OSALAN. Técnicos del Departamento de Proyectos de la Universidad Politécnica de Catalunya. Colaboradores externos de empresas.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Memoria de los proyectos	Presentación de los documentos o memorias	Marzo 2011 Junio 2011	Memorias presentadas	
Contrato en el caso de CEA de Barcelona	Documento de firma del contrato	Marzo 2011	Contrato firmado	
Estudio de campo	Nº de casos y empresas estudiadas por periodo de tiempo determinado	Octubre 2011 Diciembre 2011	Muestra representativa	
Documento de conclusiones	Documentos	Julio 2012		
Presentación pública de los estudios o proyectos	Acto divulgativo del estudio dentro de un congreso, jornadas, etc...	Julio 2012	Realización del acto público en que se divulgarán uno o los dos proyectos	





<b>Acciones relacionadas</b>
Acciones de <b>O.10.1.-</b> Todas las iniciativas de investigación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo deben coordinarse para sacar el máximo partido del conocimiento generado, lanzando nuevos proyectos en función de los resultados que se vayan obteniendo y aprovechando las sinergias de las actuaciones realizadas.
<b>Seguimiento</b>
Semestral.



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 10</b>	<b>GENERACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>	
<b>META</b>		<b>O.10.1</b>	Fomentar la investigación y realización de estudios que permitan conocer la situación de ciertos riesgos, condiciones de trabajo de determinados colectivos, la enfermedad profesional, y el estado del arte en materias de interés, a fin de diseñar políticas, campañas o medidas preventivas.	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.10.1.8</b>	Realización un proyecto de investigación sobre la realidad y el impacto de la <b>neumoconiosis</b> en la CAPV.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Conocer la realidad sobre la situación de la neumoconiosis en nuestra Comunidad Autónoma, profundizando en sus causas y evaluando su impacto.				
<b>Alcance</b>				
Todo el tejido de trabajadores/as de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Estudio bibliográfico de la evidencia científica más actualizada en el tema y análisis en profundidad de los estudios realizados por Osalan en lo que se refiere al impacto de la Enfermedad Profesional en la CAPV.			3 meses	
Acuerdo de colaboración con el Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco sobre utilización conjunta de las bases de datos de las tasas de morbilidad y de mortalidad atribuibles a neumoconiosis en la CAPV. Acuerdo con el INSS.			3 meses	
Realización del estudio epidemiológico.			3 meses	
Elaboración de un documento sobre las conclusiones del estudio.			1 mes	
Presentación de las conclusiones del estudio a los responsables para su aprobación.			1 mes	
Presentación pública del estudio.			1 mes	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección de Planificación de OSALAN: Unidad de Epidemiología e Información y Sistemas de Osalan. Departamento de Sanidad y Dirección de Organización y Planificación Sanitaria. Responsables de bases de datos.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Estudio bibliográfico	Bibliografía consultada documentada	3 meses		
Acuerdo de colaboración con Sanidad		6 meses	Acuerdo suscrito	
Estudio epidemiológico	Documento	10 meses	Estudio aprobado	
Presentación del estudio	Acto de presentación	12 meses	Estudio presentado públicamente	
<b>Acciones relacionadas</b>				
Acciones de <b>O.10.1.-</b> Todas las iniciativas de investigación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo deben coordinarse para sacar el máximo partido del conocimiento generado, lanzando nuevos proyectos en función de los resultados que se vayan obteniendo y aprovechando las sinergias de las actuaciones realizadas.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 11	SISTEMAS DE INFORMACIÓN		
<b>Visión / Misión</b>					
Línea de Actuación transversal, imprescindible para el desarrollo del resto de las Líneas de Actuación Estratégicas.					
<b>Objetivos</b>					
O.11.- Diseñar, desarrollar e implantar un sistema de información INTEGRADO de Seguridad y Salud en el Trabajo para RECOGER, PROCESAR, ANALIZAR Y TRANSMITIR INFORMACIÓN DE CALIDAD, ACTUALIZADA Y ACCESIBLE sobre el estado de salud y sobre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores de la CAPV.					
<b>ACCIONES</b>					
AC.11.1.1.	AC.11.2.1.	AC.11.3.1.	AC.11.4.1.	AC.11.5.1.	
AC.11.1.2.	AC.11.2.2.	AC.11.3.2.	AC.11.4.2.		
AC.11.1.3.	AC.11.2.3.	AC.11.3.3.			
	AC.11.2.4.				
	AC.11.2.5.				
	AC.11.2.6.				



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 11	SISTEMA DE INFORMACIÓN	
<b>META</b>		<b>O.11.1</b>	<b>Desarrollar un sistema de información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la integración de fuentes de datos y la interoperabilidad de los sistemas, que mejore la calidad y la eficiencia de los procesos de obtención, gestión y difusión de la información en materia de Seguridad y Salud Laborales en la CAPV.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.11.1.1</b>	Analizar la estructura de información existente en la CAPV sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, identificación de problemas y propuesta de soluciones.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Conocer la situación de los sistemas de información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo que existen y que se utilizan en la CAPV, para mejorar la calidad de la información que proporcionan y solventar las carencias que presentan.				
<b>Alcance</b>				
Sistemas de información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo operativos en la CAPV: sus propietarios y destinatarios, tanto en el ámbito de las Administraciones públicas como en el ámbito privado.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir un grupo de trabajo para el desarrollo de la acción: esbozo de las principales líneas de trabajo.			1 mes	
Recopilación y descripción de las fuentes donde residen los datos y la información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo necesaria para la CAPV: propietarios, contenidos, acceso, soportes documentales e informáticos, procesos, utilidades, etc.			3 meses	
Identificación de problemas y carencias de la información existente, así como posibilidades de mejora.			1 mes	
Búsqueda de otras fuentes o sistemas para provisión de información y datos, análisis de viabilidad de uso.			2 meses	
Redacción de informe con las conclusiones y presentación a los Órganos competentes.			1 mes	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, Departamento de Sanidad y Consumo, Viceconsejería de Administración Pública (Dirección de Informática y Telecomunicaciones, Dirección de Innovación y Administración Electrónica), EJE, EUSTAT. INSHT, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Observatorios de Seguridad y Salud Laborales.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Participación en el grupo de trabajo: Nº reuniones y asistentes	Actas de reuniones	Trimestral	Participación de todos los agentes implicados	
Nº fuentes identificadas y analizadas	Informe	8 meses		
<b>Acciones relacionadas</b>				
Acciones de <b>O.11.-</b> Todas las iniciativas en materia de sistemas de información deben coordinarse para garantizar el objetivo de integración de la información, además de rentabilizar los sistemas y evitar redundancias e inconsistencias. En especial: <b>AC.11.1.2.-</b> Diseñar y desarrollar el Sistema de Información en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. <b>AC.11.1.3.-</b> Difundir la información, aprovechando las posibilidades de la Administración electrónica y los diferentes canales de comunicación.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 11	SISTEMA DE INFORMACIÓN	
<b>META</b>		<b>O.11.1</b>	<b>Desarrollar un sistema de información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la integración de fuentes de datos y la interoperabilidad de los sistemas, que mejore la calidad y la eficiencia de los procesos de obtención, gestión y difusión de la información en materia de Seguridad y Salud Laborales en la CAPV.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.11.1.2</b>	Diseñar y desarrollar el Sistema de Información en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, contemplando <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelo, estructura de la información, procesos.</li> <li>- Fuentes de datos disponibles y necesarias.</li> <li>- Integración de datos e interoperabilidad de sistemas.</li> <li>- Utilidades y salidas del sistema.</li> <li>- Aspectos normativos.</li> <li>- Estructura, recursos y procedimientos de gestión.</li> </ul>		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Disponer de un Sistema de Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo que integre todos los datos y fuentes, se comparta por todos los agentes y ofrezca, con garantía de calidad, la información necesaria para que cada uno realice sus funciones y asuma sus responsabilidades.				
<b>Alcance</b>				
Todos los agentes implicados en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto en el ámbito público como en el privado, usuarios de los Sistemas de Información gestionados por la Administración General de la CAPV y sus Organismos Autónomos.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Constituir un grupo de trabajo para el desarrollo de la acción y definición de las principales líneas de trabajo y sus responsables, diferenciando: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de contenidos, fuentes, datos: necesidades y disponibilidades (AC.11.1.1. / AC.11.1.3.)</li> <li>- Aspectos técnicos: sistemas informáticos, interoperabilidad, seguridad, etc.</li> <li>- Regulación normativa: cuestiones de protección de datos, etc.</li> <li>- Estructura y procedimientos de gestión del sistema.</li> </ul>			1 mes	
Desarrollo de las líneas de trabajo definidas y elaboración de propuesta para conformar el modelo de sistema de información y validación de la propuesta de modelo por los Órganos competentes.			6 meses	
Diseño de un Proyecto para el desarrollo de la propuesta validada y aprobación del proyecto por los Órganos competentes.			3 meses	
Ejecución del Proyecto.			10 meses	
Elaboración e implantación de un prototipo para pruebas y modificaciones.			2 meses	
Elaboración de documentación y formación a usuarios y gestores.			2 meses	
Implantación escalonada del sistema, según el calendario que se proponga en el proyecto.				
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, Departamento de Sanidad y Consumo, Viceconsejería de Administración Pública (Dirección de Informática y Telecomunicaciones, Dirección de Innovación y Administración Electrónica), EJE.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Participación en el grupo de trabajo: Nº reuniones y asistentes	Actas de reuniones	Trimestral	Participación de todos los agentes implicados	
Modelo de sistema de información	Documento	7 meses	Modelo validado	
Proyecto de ejecución	Documentos de diseño del proyecto	10 meses	Proyecto aprobado	
Indicadores de ejecución del proyecto	Según proyecto	Según calendario del proyecto		
Implantación de prototipo	Prototipo implantado en usuarios elegidos	22 meses	Prototipo validado	



Nº agentes formados	Asistencia a cursos formativos	24 meses	
Nivel de Implantación del sistema: - Procesos - Usuarios - Incidencias	Informes seguimiento	Semestral	
<b>Acciones relacionadas</b>			
<p>Acciones de <b>O.11.-</b> Todas las iniciativas en materia de sistemas de información deben coordinarse para garantizar el objetivo de integración de la información, además de rentabilizar los sistemas y evitar redundancias e inconsistencias.</p> <p>En especial:</p> <p><b>AC.11.1.1.-</b> Analizar la estructura de información existente en la CAPV sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, identificación de problemas y propuesta de soluciones.</p> <p><b>AC.11.1.3.-</b> Difundir la información, aprovechando las posibilidades de la Administración electrónica y los diferentes canales de comunicación.</p>			
<b>Seguimiento</b>			
Semestral.			



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 11	SISTEMA DE INFORMACIÓN	
<b>META</b>		<b>O.11.1</b>	<b>Desarrollar un sistema de información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la integración de fuentes de datos y la interoperabilidad de los sistemas, que mejore la calidad y la eficiencia de los procesos de obtención, gestión y difusión de la información en materia de Seguridad y Salud Laborales en la CAPV.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.11.1.3</b>	<p>Difundir la información, aprovechando las posibilidades de la Administración electrónica y los diferentes canales de comunicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilitar un Portal, Observatorio o "ventanilla única" de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la CAPV, que aglutine información de calidad y fiable en materia de prevención, donde las empresas, agentes y sociedad en general puedan consultar y alertar sobre situaciones indeseables.</li> <li>- Desarrollar un canal de comunicación de acceso telemático con los Servicios de Prevención.</li> </ul>		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Ofrecer, con garantía de calidad y fiabilidad, la información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo necesaria para los distintos agentes que operan en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, tanto en el ámbito público como en el privado.				
<b>Alcance</b>				
Todos los agentes implicados en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto en el ámbito público como en el privado, usuarios de los Sistemas de Información gestionados por la Administración General de la CAPV y sus Organismos Autónomos.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Identificar los distintos usuarios del sistema y destinatarios de la información y las necesidades y características de cada uno.			6 meses	
Elaborar una propuesta de posibles "salidas" del sistema de información por los diferentes canales posibles, analizando la estructura y sistemas de gestión y valorando la viabilidad, para incorporarla al modelo de Sistema de Información diseñado en la acción AC.11.1.2.			A la vez que identificación de fuentes (AC.11.1.1.)	
Validación de la propuesta de posibles salidas del sistema de información por los Órganos competentes.			Dentro de la validación del modelo de Sistema de Información de la acción AC.11.1.2.	
Desarrollo de las propuestas en el marco del proyecto diseñado y desarrollado para la implantación del sistema de información (acción AC.11.1.2.).			Según calendario proyecto AC.11.1.2.	
Implantación escalonada del sistema, según el calendario que se proponga en el proyecto.			Según calendario proyecto AC.11.1.2.	
Seguimiento de utilización del sistema por los diferentes canales y valoración de las "salidas" existentes.			Final 2014	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, Departamento de Sanidad y Consumo, Viceconsejería de Administración Pública (Dirección de Informática y Telecomunicaciones, Dirección de Innovación y Administración Electrónica), EJIE.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Propuesta de "salidas" del Sistema de Información		Documento	6 meses	Propuesta validada
Modelo de sistema de información		AC.11.1.2	AC.11.1.2	AC.11.1.2
Proyecto de ejecución de sistema de información				
Indicadores de ejecución del proyecto				



Nivel de utilización del sistema por los distintos canales:	Nº de personas que utilizan los canales	Contadores instalados en los portales, sistemas, etc.	Semestral	
	Nivel de satisfacción de los usuarios	Encuesta de valoración	Semestral	
	Nº de problemas comunicados	Buzones web	Semestral	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<p>Acciones de <b>O.11.-</b> Todas las iniciativas en materia de sistemas de información deben coordinarse para garantizar el objetivo de integración de la información, además de rentabilizar los sistemas y evitar redundancias e inconsistencias.</p> <p>En especial:</p> <p><b>AC.11.1.1.-</b> Analizar la estructura de información existente en la CAPV sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, identificación de problemas y propuesta de soluciones.</p> <p><b>AC.11.1.2.-</b> Diseñar y desarrollar el Sistema de Información en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				





LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 11	SISTEMAS DE INFORMACIÓN	
<b>META</b>		0.11.2	<b>Disponer de información sobre la situación de la CAPV en materia de Seguridad y la Salud en el Trabajo, que permita diseñar políticas y actuaciones, así como evaluar las intervenciones realizadas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
AC.11.2.1.	Elaborar y realizar la III Encuesta de Salud Laboral y de Condiciones de Trabajo de la CAPV.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocer la percepción de los trabajadores sobre su exposición a factores de riesgo laboral y describir las exposiciones laborales más frecuentes.</li> <li>- Conocer la percepción de los trabajadores sobre su situación de salud y estimar factores del entorno laboral que influyen en su salud.</li> <li>- Conocer la gestión de la prevención de riesgos laborales de las empresas y la percepción de los empresarios sobre la situación de riesgos en sus empresas.</li> <li>- Analizar la evolución de la salud laboral y condiciones de trabajo a lo largo del tiempo (comparación con encuestas anteriores).</li> </ul>				
<b>Alcance</b>				
Empresas y población trabajadora de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Diseño metodológico:			6 meses	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de las distintas encuestas de condiciones de trabajo existentes.</li> <li>- Elaboración del cuestionario.</li> <li>- Diseño de la muestra.</li> </ul>				
Recogida de información y validación.			4 meses	
Análisis y explotación de resultados.			4 meses	
Difusión a través de los canales más adecuados.			2 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, Departamento de Empleo y AASS, EUSTAT.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Error de muestreo				
Tasas de respuesta				
Disponibilidad de información metodológica	Documento	10 meses	Información validada	
Resultados	Publicación soportes documentales	14 meses	Información publicada	
Acciones de difusión	Jornadas, eventos, publicaciones, etc.	16 meses		
Volumen del colectivo informado	Asistentes a jornadas, eventos, etc.	16 meses		
<b>Acciones relacionadas</b>				
Acciones de 0.11.- Todas las iniciativas en materia de sistemas de información deben coordinarse para garantizar el objetivo de integración de la información, además de rentabilizar los sistemas y evitar redundancias e inconsistencias.				
<b>Seguimiento</b>				
Decisión sobre el momento idóneo de realizar la Encuesta para evaluar impacto de la Estrategia.				



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 11	SISTEMAS DE INFORMACIÓN	
<b>META</b>		<b>O.11.2</b>	<b>Disponer de información sobre la situación de la CAPV en materia de Seguridad y la Salud en el Trabajo, que permita diseñar políticas y actuaciones, así como evaluar las intervenciones realizadas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.11.2.2</b>	Implantar el sistema de información de salud laboral basado en el Conjunto Mínimo de Datos de los Servicios de Prevención.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Puesta en funcionamiento del sistema de información de salud laboral basado en el Conjunto Mínimo de Datos que establece el art. 39 del R.D. 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.				
<b>Alcance</b>				
Población trabajadora de la CAPV con cobertura de Servicio de Prevención.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Finalizar el sistema de declaración telemática: - Organizar la Interoperabilidad de fuentes de datos - Finalizar módulo pendiente en aplicación informática - Revisar y actualizar tablas del sistema - Certificados electrónicos - Elaborar manual de usuario			6 meses	
Elaborar normativa para puesta en marcha del sistema : - Orden de desarrollo - Declaración de ficheros			6 meses	
Plan de adiestramiento y formación : - Actividades de adiestramiento y divulgación a usuarios internos (OSALAN). - Actividades de adiestramiento y divulgación a usuarios externos (Servicios de Prevención).			2 meses	
Pilotaje del sistema.			3 meses	
Puesta en marcha del sistema.			Escalonada, a determinar	
Análisis de datos y generación de salidas de información.			Periódica y sistemática	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, Servicios de Prevención - Vigilancia de la salud				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Nivel de Interoperabilidad	Datos obtenidos por interoperabilidad / datos obtenibles	Semestral		
Nivel de calidad: - Fiabilidad - Exhaustividad	% Datos correctos % Empresas captadas	Semestral		
Sencillez y Aceptabilidad	Registro incidencias Encuestas valoración	Semestral Anual		
Sensibilidad	Proporción de casos que el sistema es capaz de detectar	Semestral		
<b>Acciones relacionadas</b>				
Acciones de <b>O.11.-</b> Todas las iniciativas en materia de sistemas de información deben coordinarse para garantizar el objetivo de integración de la información, además de rentabilizar los sistemas y evitar redundancias e inconsistencias.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral, con hitos según períodos de medición.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 11</b>	<b>SISTEMAS DE INFORMACIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.11.2</b>	<b>Disponer de información sobre la situación de la CAPV en materia de Seguridad y la Salud en el Trabajo, que permita diseñar políticas y actuaciones, así como evaluar las intervenciones realizadas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.11.2.3</b>	Incluir en el Sistema de Información herramientas basadas en la vigilancia de la exposición a condiciones de trabajo de riesgo.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
<p>Clásicamente, la estrategia de la vigilancia en el campo de la Salud Laboral se ha dirigido a los efectos sobre la salud producidos por las condiciones de trabajo, por lo que los sistemas de información se han preocupado de recoger y tratar datos del daño laboral. Su debilidad es que hay que esperar a que se produzca un efecto para tener conocimiento de él y poder actuar sobre las condiciones de trabajo y sobre los trabajadores y trabajadoras expuestos/as.</p> <p>Complementaria a esta estrategia, ha cobrado fuerza la vigilancia de los factores de riesgo o peligros profesionales (<i>hazard surveillance</i> en la literatura anglosajona). De esta forma, la vigilancia del riesgo puede justificarse partiendo del supuesto de que la reducción de la exposición dará lugar a una reducción de la incidencia de enfermedad.</p>				
<b>Alcance</b>				
Población trabajadora de la CAPV. Profesionales de la Prevención de Riesgos Laborales. Técnicos y Servicios de Prevención.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Estudio de la alternativa a adoptar en función de la disponibilidad de datos y de las necesidades prioritarias			4 meses	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Base de datos de evaluaciones cuantitativas y cualitativas de puestos</li> <li>- Encuestas de campo</li> <li>- Matrices empleo- exposición</li> <li>- Base de datos de perfiles de riesgo</li> </ul>				
Creación grupo de trabajo responsable de la creación y desarrollo del sistema.			2 meses	
Diseño y construcción del sistema y de los procedimientos de obtención, gestión, explotación y difusión de los datos.			1 año	
Puesta en marcha del sistema.			Escalonada, según calendario a determinar	
Análisis datos y generación de información.			Periódica y sistemática	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, Servicios de Prevención, órganos técnicos de prevención de las empresas.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Representatividad	Proporción Factores observados / Factores existentes	Semestral		
Utilidad	Nº Acciones y productos derivados de los datos obtenidos	Semestral		
Sencillez	Proporción de procesos complejos requeridos	Semestral		
<b>Acciones relacionadas</b>				
Acciones de <b>O.11.-</b> Todas las iniciativas en materia de sistemas de información deben coordinarse para garantizar el objetivo de integración de la información, además de rentabilizar los sistemas y evitar redundancias e inconsistencias.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral, con hitos según períodos de medición.				



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 11	SISTEMAS DE INFORMACIÓN	
<b>META</b>		<b>O.11.2</b>	<b>Disponer de información sobre la situación de la CAPV en materia de Seguridad y la Salud en el Trabajo, que permita diseñar políticas y actuaciones, así como evaluar las intervenciones realizadas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.11.2.4</b>	Integrar en el Sistema la información procedente de las campañas de Inspección y control realizadas por los distintos Órganos de las Administraciones públicas.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Utilizar la labor de inspección y control realizada por los Órganos de la Administración Pública competentes como instrumento de mejora de la Prevención de Riesgos Laborales en la CAP, explotando la información obtenida en las visitas de inspección y en las acciones de control, identificando a partir de ella los principales problemas y deficiencias existentes en los distintos ámbitos preventivos y obrando en consecuencia.				
<b>Alcance</b>				
Colectivos con intereses en Prevención de Riesgos Laborales en la CAPV. Administraciones públicas.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Creación del grupo de trabajo responsable del desarrollo de la acción, con participación de todos los agentes implicados.			2 meses	
Identificación de las fuentes de información, sus propietarios (Órganos administrativos con responsabilidades de inspección y control en materia de PRL) y sus características (AC.11.1.1).			AC.11.1.1	
Estudio de la alternativa a adoptar en función de la disponibilidad de datos y de las necesidades prioritarias (AC.11.1.2).			AC.11.1.2	
Diseño y construcción de los procesos de obtención, gestión, explotación y difusión de los datos (AC.11.1.2).			AC.11.1.2	
Puesta en marcha del sistema.			Escalonada, según calendario a determinar	
Análisis datos y generación de información.			Periódica y sistemática	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, Departamento de Empleo y AASS, Inspección de Trabajo.				
<b>Indicadores</b>		<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Utilidad		Nº Acciones y productos derivados de los datos obtenidos	Semestral	
<b>Acciones relacionadas</b>				
<p><b>AC.4.2.1.2.-</b> Determinar, a partir de los resultados de la labor de inspección y de las visitas de asesoramiento, cuáles son las dificultades más frecuentes para el cumplimiento por parte de las empresas de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales y cuáles son los principales problemas que encuentran los Servicios de Prevención para la aplicación de la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo, analizar sus causas y diseñar actuaciones de apoyo.</p> <p>Acciones de <b>O.11.-</b> Todas las iniciativas en materia de sistemas de información deben coordinarse para garantizar el objetivo de integración de la información, además de rentabilizar los sistemas y evitar redundancias e inconsistencias.</p> <p>En especial:</p> <p><b>AC.11.1.1.-</b> Analizar la estructura de información existente en la CAPV sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, identificación de problemas y propuesta de soluciones.</p> <p><b>AC.11.1.2.-</b> Diseñar y desarrollar el Sistema de Información en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral, con hitos según períodos de medición.				



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 11	SISTEMAS DE INFORMACIÓN	
<b>META</b>		<b>O.11.2</b>	<b>Disponer de información sobre la situación de la CAPV en materia de Seguridad y la Salud en el Trabajo, que permita diseñar políticas y actuaciones, así como evaluar las intervenciones realizadas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.11.2.5.</b>	Realizar estudios periódicos para conocer las opiniones que la población de la CAPV tiene sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo (Euskobarometro).		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Conocer la percepción que la población de la CAPV tiene sobre la seguridad y salud en el trabajo, la importancia que le merece, las opiniones sobre la prevención de riesgos laborales, los accidentes y las enfermedades profesionales y la responsabilidad de su control.				
<b>Alcance</b>				
Población de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Reunión de los agentes para perfilar la acción.			1 mes	
Diseño metodológico.			2 meses	
Recogida de información y validación.			3 meses	
Análisis y explotación de resultados.			3 meses	
Difusión a través de los canales más adecuados.			3 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, Gabinete de Prospección Sociológica de la Dirección de Estudios y Régimen Jurídico de la Presidencia del Gobierno Vasco, Euskobarometro.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Disponibilidad de información metodológica	Documento	4 meses	Metodología validada	
Resultados	Publicación; soportes documentales	9 meses	Información publicada	
Acciones de difusión	Jornadas, eventos, publicaciones, etc.	12 meses		
<b>Acciones relacionadas</b>				
Acciones de <b>O.11.</b> - Todas las iniciativas en materia de sistemas de información deben coordinarse para garantizar el objetivo de integración de la información, además de rentabilizar los sistemas y evitar redundancias e inconsistencias.				
<b>Seguimiento</b>				
Decisión sobre el momento idóneo de realizar la Encuesta para evaluar impacto de la Estrategia.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 11</b>	<b>SISTEMAS DE INFORMACIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.11.2</b>	<b>Disponer de información sobre la situación de la CAPV en materia de Seguridad y la Salud en el Trabajo, que permita diseñar políticas y actuaciones, así como evaluar las intervenciones realizadas.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.11.2.6.</b>	Particularizar para la CAPV los datos obtenidos en la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE) dirigida a los responsables de empresa y recabar esos datos en sucesivas encuestas.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Disponer de información fiable y representativa de la práctica de la gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas vascas. En concreto:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocer los recursos y la organización preventiva con que cuentan los empresarios para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.</li> <li>- Estimar la actividad preventiva de las empresas a partir de las acciones desarrolladas.</li> <li>- Conocer la percepción que la empresa tiene sobre los riesgos laborales y sobre las obligaciones que la legislación establece para su control.</li> </ul>				
<b>Alcance</b>				
Empresas de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Reunión de los agentes para perfilar la acción.			1 mes	
Diseño metodológico: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de las encuestas nacionales realizadas.</li> <li>- Elaboración del cuestionario.</li> <li>- Diseño de la muestra.</li> </ul>			4 meses	
Recogida de información y validación.			4 meses	
Análisis y explotación de resultados.			3 meses	
Difusión a través de los canales más adecuados.			2 meses	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, Departamento de Empleo y AASS, EUSTAT.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Disponibilidad de información metodológica	Documento	5 meses	Metodología validada	
Resultados	Publicación; soportes documentales	12 meses	Información publicada	
Acciones de difusión	Jornadas, eventos, publicaciones, etc.	15 meses		
<b>Acciones relacionadas</b>				
Acciones de <b>O.11.-</b> Todas las iniciativas en materia de sistemas de información deben coordinarse para garantizar el objetivo de integración de la información, además de rentabilizar los sistemas y evitar redundancias e inconsistencias.				
<b>Seguimiento</b>				
Decisión sobre el momento idóneo de realizar la Encuesta para evaluar impacto de la Estrategia.				



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 11	SISTEMAS DE INFORMACIÓN	
<b>META</b>		<b>O.11.3</b>	<b>Proporcionar información sobre la naturaleza y magnitud de los problemas de salud relacionados con el trabajo y sus factores determinantes en la población de la CAPV.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.11.3.1</b>	Mejorar la calidad del sistema de notificación de accidentes de trabajo en la CAPV (sistema telemático) IGATT e incorporar procesos de automatización para la explotación y divulgación de la información sobre accidentes de trabajo.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
El objeto de esta actuación es mejorar el sistema vigente de notificación de partes de accidente de trabajo (AT), que en la CAPV se hace obligatoriamente por vía telemática al sistema IGATT, en lo referente a la calidad y exhaustividad de la información, a la producción y generación de salidas de información mediante procesos automatizados, a las operaciones estadísticas y a la explotación de resultados para la vigilancia.				
<b>Alcance</b>				
Población trabajadora de la CAPV protegida frente a contingencia de accidente de trabajo.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Mejorar la calidad y la exhaustividad de la información de entrada en IGATT (datos de entrada de los partes de AT y datos de población a riesgo): <ul style="list-style-type: none"> <li>o Procesos de validación</li> <li>o Mejorar la no respuesta o falta de datos</li> <li>o Mejorar datos de población afiliada a la Seguridad Social</li> </ul>			4 meses	
Gestionar con la Seguridad Social la cesión de los datos de Incapacidad por AT, correspondientes a los PAT de empresas de la CAPV (AC.11.1.1).			4 meses	
Integrar la fuente de datos de PAT en los procesos de consulta y tratamiento de los datos de OSALAN. Interoperabilidad plena entre sistemas de registro de PAT Departamento de Empleo y Asuntos Sociales y sistema de OSALAN (AC.11.1.2).			3 meses	
Revisar las actuales salidas de información del sistema y definir nuevas salidas para alimentar las necesidades de información de los diferentes agentes.			2 meses	
Tratamiento de datos y productos de información (AC.11.1.3.): <ul style="list-style-type: none"> <li>o Automatizar la generación de salidas periódicas y sistemáticas de información sobre AT: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de informes periódicos</li> <li>- Elaboración de indicadores estructurales de AT</li> <li>- Difusión web OSALAN</li> </ul> </li> <li>o Estudios e informes a demanda, mediante acceso a una estructura abierta de datos.</li> </ul>			6 meses	
Coordinación de operaciones estadísticas oficiales a nivel de la CAPV.			Según agenda operaciones estadísticas oficiales	
Participar en el grupo de trabajo a nivel estatal de estadísticas de AT (AC.3.2.3.1.).			En función de convocatorias	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, Dirección de Trabajo y Dirección de Servicios del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, EUSTAT; MATEPS; Tesorería General de la Seguridad Social, Secretaría de Estado de la Seguridad Social; Empresarios.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>		<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Calidad de los PAT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % PAT cumplimentan variables esenciales</li> <li>- % PAT con Baja y Alta cumplimentada</li> <li>- % PAT gravedad mal clasificada: %Falsos negativos</li> </ul>		Semestral	
Utilidad del sistema de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº intervenciones basadas en datos AT</li> <li>- Nº intervenciones efectivas</li> <li>- Nº de salidas de información sobre AT automatizadas</li> </ul>		Semestral	



Estado de salud	- Tasas de Incidencia (Índices de Incidencia y Frecuencia); Índice de gravedad; Duración media; Incapacidad precoz, Mortalidad precoz; Calidad de vida; Razones de tasas	Semestral	
Factores causales AT	- Proporciones; Tasas incidencia específicas; razones de tasas	Semestral	
<b>Acciones relacionadas</b>			
<p><b>AC.3.2.3.1.-</b> Identificar los foros y los mecanismos de colaboración que existen en el ámbito de la Seguridad y Salud Laborales y analizar su funcionamiento, con el fin de priorizar y proponer mejoras, nuevas iniciativas de colaboración, creación de nuevos grupos de trabajo para temas específicos.</p> <p>Acciones de <b>O.11.-</b> Todas las iniciativas en materia de sistemas de información deben coordinarse para garantizar el objetivo de integración de la información, además de rentabilizar los sistemas y evitar redundancias e inconsistencias.</p>			
<b>Seguimiento</b>			
Semestral.			





LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 11	SISTEMAS DE INFORMACIÓN	
<b>META</b>		<b>O.11.3</b>	<b>Proporcionar información sobre la naturaleza y magnitud de los problemas de salud relacionados con el trabajo y sus factores determinantes en la población de la CAPV.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.11.3.2</b>	Mejora del sistema de notificación de las Enfermedades Profesionales mediante el acceso y uso de la totalidad de los datos de los partes de Enfermedad Profesional (EP).		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Mejorar la disponibilidad de datos sobre Enfermedades Profesionales como una fuente de datos clave para monitorizar los problemas de salud relacionados con el trabajo. El objeto de esta actuación es el sistema vigente obligatorio de notificación de partes de enfermedades profesionales (PEP). Desde el año 2007, con la entrada en vigor del RD 1299/ 2006 y la Orden TAS 1-2007, los PEP se notifican al sistema CEPROS, ubicado en la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, lo que ha llevado al cese del registro de PEP en la CAPV. La fuente de datos de EP se ha restringido a un fichero estadístico, que anualmente remite la Seguridad Social a OSALAN para su explotación. Esto ha reducido la capacidad y potencialidad del sistema de notificación de PEP para otras funciones que no sean la operación estadística, como son la vigilancia y prevención de las EEPP.				
<b>Alcance</b>				
Población trabajadora de la CAPV protegida frente a contingencia de Enfermedad Profesional.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Gestionar con la Seguridad Social la cesión de la totalidad de los datos de los PEP correspondientes a empresas de la CAPV y de Incapacidad por EP (AC.11.1.1).			3 meses	
Integrar la fuente de datos de PEP en el sistema de información de OSALAN: gestión de flujos, procesamiento y tratamiento de los datos (AC.11.1.2).			4 meses	
Tratamiento de datos y productos de información (AC.11.1.3): <ul style="list-style-type: none"> <li>o Automatizar generación de salidas periódicas y sistemáticas de información sobre Enfermedades Profesionales: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de informes periódicos</li> <li>- Elaboración de indicadores estructurales de EP</li> <li>- Difusión web OSALAN</li> </ul> </li> <li>o Estudios e informes a demanda, mediante acceso a una estructura abierta de datos.</li> </ul>			Sistemática y periódica	
Coordinación de operaciones estadísticas oficiales a nivel de la CAPV.			Según agenda EUSTAT	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN, Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, EUSTAT; Secretaría de Estado de la Seguridad Social – CEPROS; Tesorería de la Seguridad Social; MATEPS; Empresarios.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>		<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Calidad de los Partes de EP	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % PEP cumplimentan variables esenciales</li> <li>- % PEP con baja y Alta cumplimentada</li> <li>- % PEP gravedad mal clasificada: %Falsos negativos</li> </ul>		Semestral	
Utilidad del sistema de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº intervenciones basadas en datos EP</li> <li>- Nº intervenciones efectivas</li> <li>- Nº de salidas de información sobre EP automatizadas</li> </ul>		Semestral	
Estado de salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tasas de Incidencia, Tasas de Frecuencia; Índice de gravedad; Duración media; Incapacidad; Incapacidad precoz; Calidad vida Razones de tasas.</li> </ul>		Semestral	
Factores causales AT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proporciones; Tasas incidencia específicas; razones de tasas</li> </ul>		Semestral	



Acciones relacionadas
<p><b>AC.8.4.2.-</b> Estudiar las enfermedades profesionales, su frecuencia, sus causas y su prevención.</p> <p>Acciones de <b>O.11.-</b> Todas las iniciativas en materia de sistemas de información deben coordinarse para garantizar el objetivo de integración de la información, además de rentabilizar los sistemas y evitar redundancias e inconsistencias.</p>
Seguimiento
Semestral.



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 11	SISTEMAS DE INFORMACIÓN	
<b>META</b>		<b>0.11.3</b>	<b>Proporcionar información sobre la naturaleza y magnitud de los problemas de salud relacionados con el trabajo y sus factores determinantes en la población de la CAPV.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.11.3.3</b>	Desplegar y consolidar el sistema de comunicación de enfermedades de posible origen laboral por parte de los servicios sanitarios y de los servicios de prevención de la CAPV (Sistema de sospecha de enfermedad profesional).		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
<p>El objeto de esta actuación es el sistema de comunicación por parte de todos I@s médic@s de Osakidetza y de los Servicios de Prevención de enfermedades cuyo origen laboral se sospecha, al amparo de lo establecido en el artículo 5 del RD 1299/2006.</p> <p>Este sistema es complementario y convergente con el sistema de notificación de Enfermedades Profesionales, regulado por el RD 1299 / 2006 y la Orden TAS 1-2007. Su objetivo es mejorar y aumentar la identificación de enfermedades profesionales por parte de los profesionales sanitarios y el reconocimiento como tales por la Seguridad Social.</p>				
<b>Alcance</b>				
Población trabajadora de la CAPV protegida frente a contingencia de Enfermedad Profesional.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Crear un equipo de trabajo estable, formado por profesionales de salud laboral de Osakidetza, OSALAN, INSS, Mutuas y Servicios de Prevención, junto con los agentes sociales, para desarrollo, evaluación y mejora del sistema comunicación de sospecha de EEPP.			2011	
Implantar la rutina de identificación de casos en las plataformas informáticas de Atención Primaria y Especializada de Osakidetza y de los Servicios de Prevención de la CAPV.			2011- 2012	
Implantar la aplicación informática soporte para usuarios de OSALAN y del Departamento de Sanidad.			2011	
Difusión y adiestramiento en los procesos del sistema de I@s médic@s notificador@s (Plan de difusión e implantación).			2011	
Crear una unidad piloto de patología laboral como unidad de referencia en enfermedades profesionales, participada entre Osakidetza y la Unidad de Salud Laboral de Osalan.			2012	
Coordinar las actuaciones y flujo de información con los órganos destinatarios: MATEPS y Seguridad Social.			2011- 2012	
Integración de la fuente de datos en el sistema de tratamiento de datos de OSALAN (AC.11.1.1 y AC.11.1.2.).			2011- 2012	
Tratamiento de datos y productos de información (AC.11.1.3.):			Sistemática y periódica	
<ul style="list-style-type: none"> <li>o Automatizar generación de salidas periódicas y sistemáticas de información sobre EP: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de informes periódicos</li> <li>- Difusión web OSALAN</li> </ul> </li> <li>o Estudios e informes a demanda, mediante acceso a una estructura abierta de datos.</li> </ul>				
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN; OSAKIDETZA-Servicio Vasco de Salud; Departamento de Sanidad – Inspección de Servicios Sanitarios; Secretaría de Estado de la Seguridad Social; Servicios de Prevención; MATEPS; Agentes Sociales.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>		<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>
Representatividad	Nº y proporción de comunicaciones por Ámbito del médico (AP, AE, SP) y por TH		Semestral	
Sencillez	Nº y proporción de comunicaciones tramitadas y rechazadas en primer nivel		Semestral	
Calidad de datos	Nº y proporción comunicaciones defectuosas o incompletas		Semestral	
Sensibilidad	Nº y proporción de comunicaciones tramitadas aceptadas/rechazadas como EP por Órgano (MATEP e INSS)		Semestral	
Utilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº y proporción de EP reconocidas mediante el sistema de comunicación de sospecha</li> <li>- Nº y proporción de EP reconocidas</li> </ul>		Semestral	



	mediante el sistema de comunicación de sospecha, por grupos de diagnóstico		
<b>Acciones relacionadas</b>			
<p><b>AC.3.2.1.2.-</b> Lograr el compromiso expreso del Departamento de Sanidad en la investigación, búsqueda y afloramiento de las enfermedades profesionales y de una Vigilancia de la Salud de los trabajadores de calidad, que se traduzca en la coordinación de las actuaciones en el ámbito sanitario entre el Departamento de Sanidad y la USL de OSALAN para la integración de la Salud Laboral en la Salud Pública.</p> <p><b>AC.7.1.3.2.-</b> Formación del personal sanitario en relación al reconocimiento y comunicación de la sospecha de enfermedad profesional.</p> <p>Acciones de <b>O.11.-</b> Todas las iniciativas en materia de sistemas de información deben coordinarse para garantizar el objetivo de integración de la información, además de rentabilizar los sistemas y evitar redundancias e inconsistencias.</p> <p>En especial:</p> <p><b>AC.11.4.2.-</b> Impulsar la creación del subsistema de vigilancia de enfermedades laborales dentro del sistema de vigilancia de salud pública de la CAPV en el marco de la futura Ley de Salud Pública de Euskadi y su inclusión en la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica.</p>			
<b>Seguimiento</b>			
Semestral.			



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 11	SISTEMAS DE INFORMACIÓN	
<b>META</b>		<b>O.11.4</b>	<b>Vigilar y monitorizar el estado de salud de la población trabajadora de la CAPV, de las condiciones de trabajo de riesgo, de los cambios y tendencia temporal y la aparición de nuevos riesgos para la salud.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.11.4.1</b>	Desarrollar la batería de Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la CAPV, con criterios de validez y comparabilidad y establecer el sistema de gestión de los mismos.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
<p>Un indicador de salud laboral es una medida específica que informa acerca de los efectos en la salud derivados del trabajo (lesiones por accidente, enfermedades) o acerca de los factores asociados con la salud en el trabajo como pueden ser los riesgos del medio de trabajo, los recursos preventivos, los grupos de riesgo, los costes preventivos o las actividades de carácter legal inspección y control. (CSTE 2004). Un indicador, por lo tanto, debe de informar sobre la situación y los cambios en una situación y ser una herramienta de alerta (Rantanen et al 2001).</p> <p>Otro término muy utilizado como sinónimo de indicadores de salud laboral es el de perfiles de salud laboral. Un perfil de salud laboral es una descripción del estado y tendencia de la seguridad y la salud en el trabajo en un país, área o sector productivo, construido mediante una combinación de indicadores cuantitativos y cualitativos. Un perfil de salud laboral es más que un puro conjunto de indicadores (Rantanen et al 2001)</p> <p>Los perfiles y los indicadores de salud laboral sirven para hacer un diagnóstico de los problemas de salud laboral, detectar precozmente problemas en los lugares de trabajo, supervisar tendencias, evaluar la efectividad de los programas e intervenciones y disponer de un nivel base de partida de cara a medir el progreso en salud laboral (Kendall 2005).</p>				
<b>Alcance</b>				
Población de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Procedimiento participativo para identificar y proponer el conjunto de indicadores <i>* De todos los actores implicados o con conocimiento relevante</i>			4 meses	
Construcción y adopción de los Indicadores: - Enfoque, alcance y atributos de los indicadores - Revisión de las fuentes de datos - Elaboración de las fichas de cada indicador			3 meses	
Diseño e implantación del sistema de gestión de los Indicadores: - Estructura y organización - Procedimientos - Herramientas - Formación			3 meses	
Elaboración y difusión periódica de los indicadores adoptados (AC.11.1.3.).			Sistemática y periódica	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN; Departamentos y Organismos del GV propietarios de los datos; EJIE; Secretaría de Estado de la Seguridad Social; Servicios de Prevención; MATEPS; Otros.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Representabilidad	Nº Indicadores diseñados	7 meses		
Validez	Grado de concordancia entre lo que mide el indicador y lo que se desea medir.	Tras la medición y publicación de los indicadores		
Objetividad	Grado de estabilidad del indicador en el tiempo y ámbito geográfico.			
Utilidad	- Grado de relación del indicador con las condiciones de trabajo prevenibles. - Mejora conocimiento nivel SSL y medida del progreso.			
Sensibilidad	Grado en que el indicador refleja los cambios en el fenómeno a medir.			
Especificidad	Grado en que el indicador refleja los cambios sólo en el fenómeno a medir y no en otros.			



Aceptabilidad	Grado de conformidad con el indicador de los actores implicados.	
<b>Acciones relacionadas</b>		
<b>AC.9.4.1.-</b> Evaluar la calidad de la Vigilancia de la Salud en la CAPV sobre la base de indicadores. Acciones de <b>O.11.-</b> Todas las iniciativas en materia de sistemas de información deben coordinarse para garantizar el objetivo de integración de la información, además de rentabilizar los sistemas y evitar redundancias e inconsistencias.		
<b>Seguimiento</b>		
Semestral.		



LÍNEA DE ACTUACIÓN		LA. 11	SISTEMAS DE INFORMACIÓN	
<b>META</b>		<b>O.11.4</b>	<b>Vigilar y monitorizar el estado de salud de la población trabajadora de la CAPV, de las condiciones de trabajo de riesgo, de los cambios y tendencia temporal y la aparición de nuevos riesgos para la salud.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.11.4.2</b>	Impulsar la creación del subsistema de vigilancia de enfermedades laborales dentro del sistema de vigilancia de salud pública de la CAPV en el marco de la futura Ley de Salud Pública de Euskadi y su inclusión en la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
<p>Dentro de la vigilancia de los efectos del trabajo en la salud, la vigilancia de las enfermedades de origen laboral ocupa un lugar prioritario. En la actualidad esta vigilancia se basa en el sistema de notificación obligatoria de los partes de enfermedad profesional a la Seguridad Social en base a un listado tasado de enfermedades profesionales. Además, se ha iniciado la puesta en marcha del sistema de comunicación de enfermedades de posible origen profesional desde el nivel sanitario, lo que implica una competencia de las administraciones sanitarias en la identificación y comunicación de las potenciales enfermedades de origen laboral.</p> <p>Junto a lo anterior, se están elaborando la nuevas Leyes de Salud Pública, tanto a nivel de la CAPV como del Ministerio de Sanidad. Estas leyes parten de un concepto amplio y moderno de Salud Pública, que implica la acción sobre los factores determinantes de la salud de la población. Uno de estos factores es el Trabajo, por lo que se incluyen los problemas de salud del trabajo y los factores que los determinan dentro del Sistema de Información de Salud Pública.</p> <p>Por lo tanto, el sistema de comunicación de enfermedades de posible origen laboral de la Administración Sanitaria debe de converger y tener cabida en el Sistema de Información de Salud Pública de la CAPV, desarrollando un Subsistema de vigilancia de enfermedades laborales, de orientación exclusivamente preventiva, al margen de la orientación de protección y aseguramiento por contingencia profesional que tiene el sistema de la Seguridad Social.</p>				
<b>Alcance</b>				
Población de la CAPV.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Incorporar en la nueva Ley de Salud Pública de la CAPV las competencias en materia de Salud Laboral y en el alcance del Sistema de Información de Salud Pública los problemas de salud relacionados con el trabajo			2011	
Desarrollar el subsistema de vigilancia de las enfermedades de origen laboral dentro del sistema de vigilancia epidemiológica de Salud Pública.			2011- 2012	
Desarrollar un listado de enfermedades de origen laboral a incluir en el subsistema de vigilancia de enfermedades laborales a partir del actual listado de enfermedades de posible origen laboral.			2011- 2012	
Establecer el marco de coordinación y encuentro de este sistema con el sistema de notificación y reconocimiento de enfermedades profesionales de la Seguridad Social.			2011- 2012	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Departamento de Sanidad; OSALAN; Ministerio de Sanidad; Seguridad Social.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Integración de la Salud Laboral en la Salud Pública	Texto de la Ley de Salud Pública de la CAPV	Publicación de la Ley en el BOPV		
Nuevo listado de EEPP	Documento	Diciembre 2012		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<p><b>AC.3.2.1.2.-</b> Lograr el compromiso expreso del Departamento de Sanidad en la investigación, búsqueda y afloramiento de las enfermedades profesionales y de una Vigilancia de la Salud de los trabajadores de calidad, que se traduzca en la coordinación de las actuaciones en el ámbito sanitario entre el Departamento de Sanidad y la USL de OSALAN para la integración de la Salud Laboral en la Salud Pública.</p> <p>Acciones de <b>O.11.-</b> Todas las iniciativas en materia de sistemas de información deben coordinarse para garantizar el objetivo de integración de la información, además de rentabilizar los sistemas y evitar redundancias e inconsistencias.</p> <p>En especial:</p>				



**AC.11.3.3.-** Desplegar y consolidar el sistema de comunicación de enfermedades de posible origen laboral por parte de los servicios sanitarios y de los Servicios de Prevención de la CAPV (Sistema de sospecha de enfermedad profesional).

**Seguimiento**

Semestral.





<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 11</b>	<b>SISTEMAS DE INFORMACIÓN</b>	
<b>META</b>		<b>O.11.5</b>	<b>Evaluar el resultado de los planes y actuaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.11.5.1</b>	Evaluar en base a los indicadores desplegados los planes de acción desarrollados en la CAPV en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.		OSALAN: Subdirección de Planificación	
<b>Objeto</b>				
Evaluar y conocer el progreso de los planes de actuación para reducir los accidentes de trabajo en la CAPV mediante la información y los datos proporcionados por el sistema de información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.				
<b>Alcance</b>				
Población trabajadora de la CAPV. Profesionales de la Prevención de Riesgos Laborales, Mutuas, Servicios y Sociedades de Prevención, Administraciones públicas.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Incluir en el diseño de los planes de actuación los indicadores para la recogida de información válida para la evaluación.			3 meses previo al inicio de cada plan de acción	
Integrar los indicadores, en su caso, en el sistema de información.			1 mes previo al inicio de cada plan de acción	
Recogida / compilación de datos para la evaluación.			Durante la vigencia del plan	
Análisis y tratamiento de datos.			2 meses	
Informe de evaluación.			2 meses y en función del calendario de cada plan de acción	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
OSALAN (Subdirección Técnica; Subdirección Planificación; Estadística; Epidemiología, Informática).				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Calidad de datos	Nº y proporción de empresas diana con datos válidos.	Tras la medición y publicación de los primeros indicadores		
Representatividad	Comparación de la relación de a con el universo de empresas.			
Utilidad	- Grado de relación del indicador con las condiciones de trabajo prevenibles. - Mejora conocimiento nivel SSL y medida del progreso.			
Sensibilidad	Grado en que el indicador refleja los cambios en el fenómeno a medir.			
Especificidad	Grado en que el indicador refleja los cambios sólo en el fenómeno a medir y no en otros.			
Aceptabilidad	Grado de conformidad con el indicador de los actores implicados.			
<b>Acciones relacionadas</b>				
Acciones de <b>O.11.-</b> Todas las iniciativas en materia de sistemas de información deben coordinarse para garantizar el objetivo de integración de la información, además de rentabilizar los sistemas y evitar redundancias e inconsistencias.  En especial: <b>AC.11.4.1.-</b> Desarrollar la batería de Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la CAPV, con criterios de validez y comparabilidad y establecer el sistema de gestión de los mismos.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral. Hitos: Adopción de batería indicadores tras proceso participativo.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>	<b>LA. 12</b>	<b>DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE LAS PERSONAS</b>	
<b>Visión / Misión</b>			
Línea de Actuación transversal, imprescindible para el desarrollo del resto de las Líneas de Actuación Estratégicas.			
<b>Objetivos</b>			
<b>O.12.-</b> Conseguir que las personas encargadas de llevar adelante la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011- 2014 SE IMPLIQUEN en las actuaciones y trabajen con profesionalidad, motivación y calidad, dotándoles de los RECURSOS necesarios, facilitándoles INFORMACIÓN y FORMACIÓN, fomentando su PARTICIPACIÓN en las decisiones, dándoles AUTONOMÍA y promoviendo su DESARROLLO PERSONAL.			
<b>ACCIONES</b>			
AC.12.1.1.	AC.12.2.1.	AC.12.3.1. AC.12.3.2.	AC.12.4.1.



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 12</b>	<b>DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE LAS PERSONAS</b>	
<b>META</b>		<b>O.12.1</b>	<b>Conseguir el acceso del personal a la información necesaria para su trabajo de forma ágil y sencilla.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.12.1.1</b>	Establecer procedimientos de comunicación y de gestión documental e implantar sistemas para garantizar la difusión de la información y el acceso a los documentos necesarios para realizar el trabajo.		OSALAN: Subdirección de Administración, Organización y RRHH y Dirección de Servicios del Departamento de Empleo y AASS	
<b>Objeto</b>				
Mejorar la difusión interna de información y facilitar el acceso a la documentación necesaria para el desarrollo del trabajo.				
<b>Alcance</b>				
Trabajadores y Trabajadoras de la Administración General de la CAPV y sus Organismos Autónomos.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Analizar los flujos de información y la gestión documental, identificando problemas y proponiendo mejoras, especialmente en los siguientes ámbitos: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Archivos y bibliotecas, promoviendo la digitalización progresiva de la documentación técnica y administrativa manejada y facilitando el acceso a los documentos y expedientes.</li> <li>o Procedimientos de comunicación y de difusión interna de documentos, ofreciendo vías para la participación en la elaboración y revisión de borradores normativos y técnicos, procedimientos internos, etc.</li> <li>o Gestión documental, estableciendo los flujos de los documentos y las condiciones para su conservación y recuperación.</li> </ul>			Enero – Octubre 2011	
Elaboración de informe con la situación a nivel de información y documentación y propuesta de un Plan de acciones de mejora.			Noviembre 2011	
Presentación del informe y del Plan de acción para su aprobación.			Diciembre 2011	
Desarrollo del Plan de acciones de mejora.			Enero 2012 en adelante, según calendario del Plan	
Seguimiento y evaluación del Plan de acciones de mejora.				
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Departamentos y OOAA del Gobierno Vasco: Direcciones de Servicios o equivalentes.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Informe de situación y Plan de acciones de mejora	Informe presentado	Diciembre 2011		
Indicadores de seguimiento del Plan de acciones de mejora	Según Plan de acciones de mejora	Según Plan de acciones de mejora		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.12.2.1.-</b> Integrar las consultas externas e implantar un sistema para su respuesta.				
<b>AC.12.3.2.-</b> Participar en comisiones y foros sobre preparación de normativa legal o técnica.				
<b>Seguimiento</b>				
Diciembre 2011. Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 12</b>	<b>DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE LAS PERSONAS</b>	
<b>META</b>		<b>O.12.2</b>	<b>Ofrecer respuestas a las dudas, preguntas y problemas de los ciudadanos en materia de Prevención de Riesgos Laborales de forma amigable, rápida y eficaz.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.12.2.1</b>	Integrar las consultas externas e implantar un sistema para su respuesta: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Primer nivel, en Zuzenean.</li> <li>- Segundo nivel, en un punto único y propio de consulta multicanal</li> </ul>		OSALAN: Subdirección de Administración, Organización y RRHH	
<b>Objeto</b>				
Atender y resolver las consultas de los ciudadanos en materia de Seguridad y Salud Laborales con rapidez y eficacia, con el menos coste de tiempo y esfuerzo para las personas encargadas de realizar la tarea.				
<b>Alcance</b>				
Trabajado				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Analizar la situación actual en la recepción y respuesta de las consultas externas en materia de Seguridad y salud Laborales por los diferentes canales, identificando problemas y proponiendo mejoras, especialmente en los siguientes ámbitos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consulta telefónicas.</li> <li>- Consultas vía electrónica: e-mail, web (gestión de buzones)</li> <li>- Consultas vía documental.</li> <li>- Preguntas más frecuentes</li> <li>- Sistemas de información</li> <li>- Protocolos de comunicación</li> </ul>			Enero – Junio 2011	
Elaboración de informe con los resultados del análisis y propuesta de un Modelo de atención de consultas integrado y un Plan de acciones para su implantación.			Julio-Noviembre 2011	
Presentación del informe y del Modelo para su aprobación.			Diciembre 2011	
Desarrollo del Plan de acciones para la implantación del Modelo.			Enero 2012 en adelante, según calendario del Plan	
Seguimiento y evaluación del Plan de acciones.				
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Subdirección de Planificación de OSALAN; Departamento de Empleo y Asuntos Sociales; Departamento de Sanidad y Consumo; Viceconsejería de Administración Pública (Dirección de Informática y Telecomunicaciones, Dirección de Innovación y Administración Electrónica, y Dirección de Atención Ciudadana); EJIE.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Informe de situación y propuesta de Modelo y Plan de acciones	Informe presentado	Diciembre 2011		
Indicadores de seguimiento del Plan de acciones	Según Plan de acciones	Según Plan de acciones		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.12.1.1.-</b> Establecer procedimientos de comunicación y de gestión documental e implantar sistemas para garantizar la difusión de la información y el acceso a los documentos necesarios para realizar el trabajo.				
<b>Seguimiento</b>				
Diciembre 2011. Anual.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 12</b>	<b>DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE LAS PERSONAS</b>	
<b>META</b>		<b>O.12.3</b>	<b>Proporcionar formación continuada a las personas encargadas de llevar adelante la Estrategia vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.12.3.1</b>	Identificar las necesidades formativas, gestionar la recepción de la formación y conservar los datos sobre la formación recibida.		Direcciones de Servicios y Órganos de gestión de personal	
<b>Objeto</b>				
Lograr que las personas encargadas de desarrollar la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014 reciban la formación adecuada a sus necesidades, que les permita realizar sus tareas con calidad, además de contribuir a su desarrollo profesional.				
<b>Alcance</b>				
Trabajadores y Trabajadoras de la Administración General de la CAPV y sus OAAA encargadas de desarrollar la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Identificar las necesidades formativas asociadas a las distintas acciones y tareas a realizar en el marco de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014, en función del alcance de las actuaciones y del perfil profesional de las personas encargadas de su ejecución.			Enero – Marzo 2011	
Elaborar un Plan de acciones formativas para responder a las necesidades identificadas, estableciendo las características de la formación, los destinatarios y el calendario.			Marzo – Junio 2011	
Diseño de los mecanismos de gestión y seguimiento del Plan de acciones formativas.			Marzo – Junio 2011	
Difusión del borrador del Plan de acciones formativas entre el personal destinatario para recoger aportaciones y comentarios.			Julio - Septiembre 2011	
Presentación del Plan de acciones formativas para su aprobación por los Órganos competentes.			Octubre 2011	
Desarrollo del Plan de acciones formativas y recepción de la formación.			Octubre 2011 en adelante, según calendario del Plan	
Seguimiento del Plan y modificaciones derivadas de cambios en las acciones de la Estrategia.				
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Departamentos y OAAA del Gobierno Vasco: Direcciones de Servicios o equivalentes.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Identificación de necesidades	Informe	Marzo 2011		
Plan de acciones formativas	Documento	Octubre 2011	Plan aprobado	
Ejecución del Plan de acciones formativas	Según sistema de seguimiento del Plan de acciones formativas	Según sistema de seguimiento del Plan de acciones formativas	Realización del 100% acciones formativas previstas	
Colectivo formado	Nº personas receptoras de formación	Anual		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<p><b>AC.3.2.1.1.-</b> Crear un grupo de trabajo con representación de los Departamentos y Organismos del GV implicados en el desarrollo de la Estrategia vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo para compartir información, coordinar iniciativas sectoriales en materia de SSL, colaborar en proyectos y, especialmente, para hacer el seguimiento de la ejecución de la Estrategia 2011-2014.</p> <p><b>AC.5.1.7.1.-</b> Promover la implantación en las empresas vascas del Reglamento europeo sobre sustancias químicas REACH.</p> <p><b>AC.9.3.4.-</b> Incorporar en la Metodología de investigación de accidentes laborales en las empresas la valoración de los aspectos organizativos y de la integración de la PRL en la gestión como factores de influencia.</p>				



<b>Seguimiento</b>
Semestral. Hito: Realización del Plan de acciones formativas (Octubre 2011).



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 12</b>	<b>DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE LAS PERSONAS</b>	
<b>META</b>		<b>O.12.3</b>	<b>Proporcionar formación continuada a las personas encargadas de llevar adelante la Estrategia vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.12.3.2</b>	Participar en comisiones y foros sobre preparación de normativa legal o técnica.		Secretaría Técnica de la Estrategia	
<b>Objeto</b>				
Mantener a las personas encargadas de desarrollar la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014 informadas de las iniciativas en la materia promovidas en otros lugares y por otras Administraciones, Instituciones y Entidades fuera de la CAPV, propiciar su participación y el intercambio de ideas y experiencias en los foros y grupos de trabajo relativos a la Prevención de Riesgos Laborales.				
<b>Alcance</b>				
Trabajadores y Trabajadoras de la Administración General de la CAPV y sus OAAA encargadas de desarrollar la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Identificar los foros, comisiones o grupos de trabajo existentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo de interés, ampliando la información recogida en la AC.3.2.3.1. a ámbitos ajenos a las Administraciones e Instituciones públicas.			Continuo, durante la vigencia de la Estrategia	
Establecer e implantar un mecanismo de comunicación para informar de la existencia de foros, grupos, eventos o comisiones, de forma que la noticia llegue a los interesados en razón de la materia (AC.12.1.1).			Enero – Abril 2011	
Diseñar e implantar un sistema de difusión de resultados de la participación en los foros, eventos, comisiones, etc. para compartir la información (AC.12.1.1).			Enero – Abril 2011	
Informar sobre los mecanismos de comunicación de eventos y difusión de resultados a los implicados en el desarrollo de la Estrategia.			Mayo - Junio 2011	
Asistir o participar en los foros, eventos, comisiones, etc.			Continuo, durante la vigencia de la Estrategia	
Seguimiento de la participación y de la difusión de resultados.			Anual	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Secretaría Técnica de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014; Departamentos y OAAA del Gobierno Vasco implicados en el desarrollo de la Estrategia.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Sistema de comunicación de eventos	Documento publicitado	Abril 2011		
Sistema de difusión de resultados	Documento publicitado	Abril 2011		
Participación en eventos	Nº eventos con intervención	Anual		
	Nº participantes	Anual		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<p><b>AC.3.2.3.1.-</b> Identificar los foros y los mecanismos de colaboración que existen en el ámbito de la Seguridad y Salud Laborales y analizar su funcionamiento, con el fin de priorizar y proponer mejoras, nuevas iniciativas de colaboración, creación de nuevos grupos de trabajo para temas específicos.</p> <p><b>AC.12.1.1.-</b> Establecer procedimientos de comunicación y de gestión documental e implantar sistemas para garantizar la difusión de la información y el acceso a los documentos necesarios para realizar el trabajo.</p>				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral.				



<b>LÍNEA DE ACTUACIÓN</b>		<b>LA. 12</b>	<b>DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE LAS PERSONAS</b>	
<b>META</b>		<b>O.12.4</b>	<b>Realizar el dimensionamiento adecuado para contar con los recursos suficientes para llevar a cabo las acciones de la Estrategia vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014.</b>	
<b>ACCIÓN</b>			<b>Responsable</b>	
<b>AC.12.4.1</b>	Adecuar la estructura de los Órganos del Gobierno implicados en el desarrollo de la Estrategia, especialmente de la estructura de OSALAN.		OSALAN: Dirección General	
<b>Objeto</b>				
Disponer de los recursos humanos suficientes para llevar adelante con éxito y con calidad las acciones previstas en la Estrategia vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo.				
<b>Alcance</b>				
Departamentos y Organismos Autónomos de la Administración General de la CAPV encargadas de desarrollar la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014, especialmente OSALAN como máximo responsable y referente en la materia.				
<b>Principales tareas a desarrollar</b>			<b>Calendario</b>	
Identificar los recursos humanos necesarios para la ejecución las distintas acciones y tareas a realizar en el marco de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014, teniendo en cuenta perfiles profesionales y dedicación requerida.			Enero – Febrero 2011	
Cotejar las necesidades con los recursos existentes y la disponibilidad de los mismos, identificando carencias o situaciones problemáticas.			Marzo – Abril 2011	
Elaborar un informe de situación y una propuesta de estructura y recursos para cubrir las necesidades.			Mayo 2011	
Presentar el informe a los Órganos competentes para su aprobación.			Junio 2011	
Seguimiento de las actuaciones realizadas en la materia en el grupo de trabajo para el Seguimiento y Evaluación de la Estrategia.			Semestral.	
<b>Agentes implicados en el desarrollo del ámbito de actuación</b>				
Departamentos y Organismos Autónomos del Gobierno Vasco: Direcciones de Servicios o equivalentes.				
<b>Indicadores</b>	<b>Sistema de medición</b>	<b>Fecha medición</b>	<b>Objetivo</b>	
Identificación de necesidades y propuesta	Informe	Junio 2011		
<b>Acciones relacionadas</b>				
<b>AC.3.2.1.1.-</b> Crear un grupo de trabajo con representación de los Departamentos y Organismos del GV implicados en el desarrollo de la Estrategia vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo para compartir información, coordinar iniciativas sectoriales en materia de SSL, colaborar en proyectos y, especialmente, para hacer el seguimiento de la ejecución de la Estrategia 2011-2014.				
<b>Seguimiento</b>				
Semestral. Hito: Informe de necesidades y propuestas (Junio 2011).				