



2011

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

2014

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAREN
LANEKO SEGURTASUN
ETA OSASUN ESTRATEGIA



OSALAN
Laneko Segurtasun eta
Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y
Salud Laborales



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES



OSALAN SERVICIOS CENTRALES | OSALAN ZERBITZU ZENTRALAK

Camino de la dinamita s/n - Cruces

48903, Barakaldo - Bizkaia

T: **94 403 21 76**

www.osalan.euskadi.net



ÍNDICE AURKIBIDEA

PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL	1	ERAKUNDEAREN AURKEZPENA
INTRODUCCIÓN	2	SARRERA
ANTECEDENTES	3	AURREKARIAK
METODOLOGÍA	4	METODOLOGIA
SITUACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA CAPV	5	LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNAREN EGOERA EAE-N
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	6	IKUSPEGIA, EGITEKOA ETA BALIOAK
LÍNEAS DE ACTUACIÓN ESTRATÉGICAS	7	JARDUKETA ILDO ESTRATEGIKOAK
OBJETIVOS GENERALES, METAS Y ACCIONES	8	HELBURU OROKORRAK, XEDEAK ETA EKINTZAK
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA	9	ESTRATEGIAREN JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

CARTA CONSEJERA

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

ERAKUNDEAREN AURKEZPENA

SAILBURUAREN GUTUNA

Espainiako antolamendu juridikoa arautzen duten araurik garrantzitsuenek, Espainiako Konstituzioak eta Langileen Estatuak esaterako, pertsonak bizitzarako eta osotasun fisiko eta moralerako duten eskubidea -lehenengoak- eta eskubide hori lan-ingurunean gauzatu behar dela -bigarrenak- onartzen dute, eta baita langileak segurtasun- eta higiene-arloan babes eraginkorra izateko duen eskubidea ere.

Aginte publikoen ardura da eskubide horiek hiritar guztiei bermatzea, eta bereziki laneko segurtasuna eta higiena zaindu behar dituzte. Baina ez dira bakarrik arau horiek eta beroriek garatzen dituen legeria bereziak bultzatzen dutenak Eusko Jaurlaritzaren laneko arriskuen prebentzioaren alorreko jarduna, bereziki langileez eta horien familiez osatutako gizarte baten aldarriak baizik, horiek ez baitute zertan lan-istripu baten tragedia pairatu edo lanaren ondoriozko gaixotasuna jasan behar.

PSE alderdiak 2009ko Autonomia Hauteskundeetarako aurkeztu zuen hauteskunde-programan bertan erakutsi zen, jada, Gobernu honek laneko segurtasunari eta osasunari ematen dien garrantzia. Hartan, laneko ezbehar-tasa bukaraztearen arazoa lehenetsunezko neurritzat jotzen da aurrerapena, ongizatea eta bizi-kalitatea bermatzeko, eta horrela, Euskadi moderno baten gizarte-erakuntzarantz aurrera eginez.

Aurrerako bide horrek, Euskadiren garapen ekonomikoan inplikaturako enpresa, sindikatu, erakunde eta politikaren alorreko eragile guztien ahalegina bateratzea eskatzen du, etorkizuneko erronkei aurre egiteko akordioa bilatuz. Laneko ezbehar-tasaren kasuan bereziki garrantzitsua da gizarte- eta ekonomia-eragileen arteko hitzarmena eta elkarrizketa, laneko arriskuen prebentzioaren alorrean politika publiko eraginkorrak diseinatu eta garatzeko gai den Administrazio baten babesarekin.

Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailak, laneko segurtasun eta osasunaren eta kalitatezko enplegua sustatzearen alorrari dagozkien arazoaren arduradun den heinean, politika horiek garatzeko ardura du, eta politika horiek, krisialdi ekonomiko indartsuak markatu duen legealdi honetarako proposatu diren bi helburu handiak bateratu behar dituzte: enplegua defendatzea eta pertsonak babestea, azken batean, hiritarren eskubide subjektibo guztiak areagotu eta bermatzeko. Jakina, eskubide horietako bat lan-inguruneko segurtasuna eta osasuna da.

Laneko arriskuen prebentziokoa esparru zaila izanik, horretan faktore askok esku hartu eta izaera ezberdineko eragile ugari parte hartzen dutela, jardunak antolatua eta ardaztua izan behar du eta, beraz, helburu zehatzak ezarriko dituen, ekintzak lehenetsi dituen eta horiek diseinatzea,

ekonomikoki zuzkitzea, gauzatzea eta ebaluatzea, eta horrela, baliabideak optimizatzea ahalbidetuko duen Estrategia bati erantzun. Gainera, ekimen garrantzitsuak gauzatu ahal izateko moduko iraupena izan behar du Estrategiak.

Horrela, Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal Estrategia 2011-2014 sortu da, aurreko Planetaz bereizten dituzten premisetatik abiatuz, emaitza hobekia lortzen, kudeaketa errazten eta lorpenak ebaluatzea ahalbidetzen saiatuz.

Horrenbestez, laneko segurtasun eta osasunean egiteko garrantzitsua duten eragile ezberdinek eta, nola ez, gizarte-eragileek, diseinuaren fasetik inplikatzeko eta esku hartzea bilatu da, jarduera-eremu desberdinetatik datozen pertsonen ikuspegi ezberdinak bateratzearen.

ESTRATEGIAREN PRESTAKUNTZA PRINTZPIO GIDARIA IZAN DA, HALABER, EKINTZAK EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNAREN ERREALITATEKO ARAZO ZEHATZEI ERANTZUNGO DIETEN EKINTZAK IZATEA. LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAN JAKITUN ETA PROFESIONALAK DIREN ADITUEK IDENTIFIKATU DITUZTE ARAZO HORIEK, IRIZPIDE TEKNIKOEN ARABERA ETA DIZIPLINA GUZTIETAN OINARRITUTA.

Zentzu horretan, OSALAN - Laneko Segurtasun eta Osasuneko Euskal Erakundea izan da, alorreko organo espezialista gisa, Estrategiaren diseinua bere gain hartu duena eta bertan lan egiten duen langile gaituekin egin du, Administrazioaren baliabideak ahalik eta gehien, eraginkortasunez eta efikaziaz aprobetxatzeko printzipioak zorrotz betez, eta lanaren kalitatea kaltetu gabe.

Azken batean, lau urteko Estrategia bat ezin da eta ez du estatikoa izan behar, kanpoko faktoreen edo horien ekintzen inpaktuaren ondorioz sor daitezkeen eszenatoki-aldaketen aurrean erreakzionatzeko bezain malgu izan behar du. Beraz, beharrezkoa da eragin hori ezagutu eta zenbatzea eta egindakoak proposatutako helburuak lortzen dituela egiaztatzea. Hori dela-eta, etengabe ebaluatua izateko eta kudeaketa publikoan gardentasuna eskatzen duen Gizarte bati lorpenen inguruan kontuak emateko jarraipen-sistema bat barne hartzen du Estrategiak.

Ezaugarri horiek arrakastarako bermeak ematen dizkio 2011-2014 epealdirako Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal Estrategiari, eta berme horiek gure Autonomia Erkidegoko langileen segurtasuna eta osasuna hobetzearen helburua lortuko dela sinestarazten digute.

GEMMA ZABALETA

Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila

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 CONSECUCCIÓN 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

SARRERA

Aginte publikoek, Espainiako Konstituzioak agintzen dietenaren arabera, Laneko Segurtasuna eta Osasuna zaintzeko betebeharra dute, eta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen esparruan egin behar dute. Administrazio bakoitzak, gainera, dagokion eskumen-esparru barruan egin behar du.

Laneko Segurtasunak eta Osasunak gizartea kezkatzen dute, bere gestio txarraren ondorioak hautematen baititu: ikusgarri eta hautemangarrienak, pertsonei eragindako kalteak -batzuetan, oso garrantzitsuak-, tragediak familia eta lan-kolektiboetan, enpresen itxiera, eta gutxien nabaritzen direnak, kostu altuak, lehiakortasuna galtzea eta lan-gatazka.

Azken urteotan erruz garatu den arren, Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloko lege-esparrua ez da laneko ezbehar-tasa geldiarazteko nahikoa. Arau juridikoak, ezarri eta aplikatzea ahalbidetuko duten tresnen beharra du beti.

Gainera, esparru zaila da araudiaren, zuzenbidearen, kulturaren eta teknikaren ikuspegietatik, horretan elkarren aurkako interesak dituzten askotariko agenteek esku hartu, eta Administrazio eta Erakunde ezberdinek parte hartzen du, eskumenen banaketa korapilatsu batean.

BERAZ, BEHARREZKO DA LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNAREN ALORREKO ESTRATEGIA BAT, AGENTE GUZTIENTZAT ZEHATZAK, EZAGUNAK ETA PARTEKATUAK IZANGO DIREN HELBURUAK LORTZEAREN ALDE EGINGO DUTEN LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOKO POLITIKAK ETA JARDUKETAK MODU ANTOLATU, KOHERENTE ETA KOORDINATUAN GARATUKO DITUEN ESTRATEGIA, ALEGIA. ESTRATEGIA HORREK, GAINERA, EGINDAKOIA EBALUATU ETA HIRITARREI JARDUKETEN ARRAKASTARI ETA LORTUTAKOEN INGURUAN KONTUAK EMATEA AHALBIDETU BEHAR DU.

Azkenik, Estrategiak ekarpen gehigarri eta berritzailea egin nahi du. Laneko Arriskuen Prebentzioa hobetzea, enpresak eta beren kudeaketa hobetzeko modu bat ere bada, enpresa-ehun lehiakorragoa indartzearen alde egiten duelako. Estrategiak, horrela, Arriskuen Prebentzioa bultzatzearen alde egin nahi du, euskal enpresen bikaintasuna sustatzeko modu gisa.

Premisa horietatik abiatuta diseinatu da agiri honetan jasotako 2011-2014 epealdirako Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal Estrategia.

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

AURREKARIAK

2 011-2014ko Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal Estrategiak 2003-2006ko Laneko Segurtasun eta Osasunaren Plan Zuzendariak abiarazi eta EAEko Laneko Segurtasun eta Osasunaren 2007-2010eko Plan Estrategikoak finkatutako bideari jarraitzen dio, Plan biak Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila zuzendu dituela.

2003ko Plan Zuzendariak ezarritako jomuga bereiztu du ibilbide honek, hots, "EAEko hiritarren lanaren kalitatea Laneko Segurtasun eta Osasunaren bitartez hobetzea", azken helburu handia, laneko istripuen eta gaixotasun profesionalen eragin-indizeak, orokorrak zein sektoreka, murriztea izanda.

Beraz, ez gara hutsetik abiatzen. Aurreko planetan jorratutako jarduketa-eremu ezberdinetan lortutako aurrerapenak aztertu behar ditugu eta, azterketa horietatik abiatuta, mantendu eta/edo indartu beharreko jarduketa-ildoak ezarri, eta gainera, egindako akatsak zuzendu.

EUSKAL ESTRATEGIA, GAINERA, EZIN DA 2007-2012 EPEALDIRAKO EUROPA ETA ESTATUKO ESTRATEGIETATIK AT GELDITU. IZAN ERE, ESTRATEGIA BIEN ORIENTABIDE DEN FILOSOFIAN OINARRITU ETA HORIETAN PLANTEATUTAKO EKIMENAK GEHITU BEHAR DITU, EUROPAR BIZTANLEEN LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA HOBETZEKO BATERAKO PROIEKTUAN ESKU HARTU BEHAR DUEN HEINEAN.

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 CONSECUCCIÓN 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.

METODOLOGIA

2011-2014ko Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal Estrategia diseinatzeko Metodologia bi frontetan oinarrituta dago, aldi berean: alde batetik, abiaburu dugun testuingurua, Laneko Segurtasun eta Osasunaren egoera enpresen baitan eta euskal gizarteak horietaz duen iritzia sailkatu behar ditugu, indarguneak eta ahuleziak eta etorkizuneko aukerak eta mehatxuak identifikatuz.

Aldi berean, 2014. urtean gure Autonomia Erkidegoan Laneko Segurtasun eta Osasun arloan izan nahi dugun egoera definitu behar da, gure jarduketan oinarri izango diren helburuak lortu eta balioak zehazteko.

Bi eszenatoki horiek, hasierakoak eta lortu nahi denak, gure Estrategiaren helburu nagusiak eta oinarritzko jarduketa-ildoak definitzea ahalbidetuko digute, ondoren, xede zehatzak izango dituzten proiektu eta ekimenak zabaltzeko, gauzatzeko beharrezko baliabideak neurtuz eta betetzeko adierazleak ezarriz.

Azkenik, Estrategiaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistematika barne hartu da, burutu ahal izateko beharrezkoak diren egitura eta tresnekin batera.

LANTALDEEN DINAMIKA BIDEZ APLIKATU DA METODOLOGIA, ETA LANTALDE HORIETAN DIZIPLINA ETA ESPARRU EZBERDINETAKO PERTSONAK ESKU HARTZEA DA HELBURUA, LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNAREN ARLOKO AHALIK ETA IKUSPEGIRIK OSOENA IZATEKO. OSALANEN BAITAN LAU LANTALDE ERATU DIRA, BERORI BAITA EAEREN INGURUNEAN ARLOKO ERREFERENTE DEN ERAKUNDEA ETA, BERAZ, ESTRATEGIA DISEINATZEAZ ARDURATUKO DENA. LANTALDE HORIEZ GAIN, AHOLKULARI IZAERA IZANGO DUTEN ETA LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOKO ADITU ETA PROFESIONALEZ OSATUTA DAUDEN BI TALDE ERATU DIRA; HALABER, ESTRATEGIAREN GARAPENEAN INPLIKATUTAKO EUSKO JAURLARITZAKO SAIL ETA ERAKUNDE EZBERDINETAKO ORDEZKARIEZ OSATUTAKO TALDE BAT ERATU DA.

Osalanen Zuzendaritzak lanaren garapena gainbegiratu eta taldeek egindako proposamenak egin ahala onartu ditu, lanak zuzendu eta koordinatu dituen Idazkaritza Tekniko baten laguntzarekin.

Lanaren metodologia-garapenak ondorengo etapak izan ditu:

I. LANAREN IRISMENA MUGATZEA, ALDERDI NAGUSIAK ZEHATUZ, HALA NOLA: HELBURUA, ESPARRUA, PARTE-HARTZAILEAK, EGUTEGIA, UNE GARRANTZITSUAK ETA ENTREGATZEKOAK.

II. ABIABURUKO ESZENATOKIAREN EZAUGARRIAK BEREIZTEA:

1. EAEko Laneko Segurtasun eta Osasunaren egungo egoeraren diagnostikoa eta aurreko Estrategiaren esparruan egindako jarduketaren balantzea.
2. Indargune, ahulegia, aukera eta mehatxuen (AMIA) deskribapena.

III. JARDUKETA-ILDO ESTRATEGIAKOAK IDENTIFIKATZEA:

1. Estrategiari eman beharreko Ikuspegia eta balioak proposatzea, EAEn, Laneko Segurtasun eta Osasunaren alorrean lortu nahi den eszenatoki gisa.
2. Eusko Jaurlaritzari Ikuspegi hori lortzeko dagokion Egitekoa deskribatzea, EAEko Administrazio Orokorrari dagozkion zereginak zehaztuz.
3. Lortu nahi den Ikuspegiaren eta Eusko Jaurlaritzari esleitutako Egitekoaren arabera, zein eremu estrategikori ekin behar zaien identifikatzea.

IV. JARDUKETA-ILDO ESTRATEGIAKOEN GARAPENA:

1. Jarduketa-ildo bakoitzaren Helburu orokorrak definitu eta horiek jomuga zehatzen arabera zabaltzea.
2. Helburu horiek lortzeko egin beharreko ekintzak identifikatzea.
3. Ekintzak zehaztea, bakoitzerako helburua, irismena, zereginak, parte-hartzaileak, egutegia, jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak, beharrezko abiabideak eta gauzatzearen arduraduna ezarri.

V. HELBURU ETA JOMUGEN LORPEN-MAILA BALORATZEA AHALBIDETUKO DUEN ESTRATEGIAREN JARRAIPEN- ETA EBALUAZIO-SISTEMA DISEINATZEA, ETA EKINTZAK EMAITZEN ARABERA BIRDEFINITZEA.

Egindako lanaren emaitza 2011-2014ko Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal Estrategiaren agiri honetan bildu da.

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.

5

LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNAREN EGOERA EAE-N

Laneko arriskuen prebentzioa Euskal Autonomia Erkidegoko lantokietan garatzea zailtzen dituzten oztopoen irtenbidea, ahal den heinean, aurkitzea da datozen urteetarako Eusko Jaurlaritzaren Estrategiaren helburua Laneko Segurtasun eta Osasunaren alorrean, horrela, euskal enpresen bikaintasun eta lehiakortasunaren alde egingo baita. Enpresaburuek, langileek, prebentzioko langileek eta, oro har, euskal gizarte osoak alor horretan dituzten beharrei erantzun nahi die.

Helburu hori lortzeko, ezinbestekoa da ezagutzea zein egoeratan dauden gaur egun Laneko Segurtasuna eta Osasuna Euskadin.

Egungo eszenatokia modu errealistan bereizteak, ebatzi beharreko arazoan eta hobetu beharreko alderdien gainean burutu beharreko jarduketak mugatzea eta horretarako ekintza zehatzak diseinatzea ahalbidetuko digu, sektorearen arazoei okerreko ikuspegitik ekitea galaraziz.

FUNTSEZKOA DA, AHULEZIAK EZAGUTZEAZ GAIN, INDARGUNEAK IDENTIFIKATZEA ETA PALANKA GISA ERABILTZEA, NAHIZ ETORKIZUNEAN EPE ERTAIN ETA LUZERA EGON DAITEZKEEN AUKERAK ETA MEHATXUAK EZAGUTZEA, OINARRIZKO ELEMENTUAK BAITIRA ERABAKIAK HARTU ETA JARDUKETA-ILDOAK EZARTZERAKOAN.

Laneko Segurtasun eta Osasunari eragiten dieten faktore guztiak sakon aztertzea, luzeegi eta konplexuegia litzateke. Beraz, gure helbururako garrantzitsuentzat jo diren alderdiak aukeratu dira.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA SOCIEDAD

5.1.1. 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.

5.1

LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA GIZARTEAN

5.1.1. GIZARTEA SENTIKORTZEA

Euskobarometroak 2008ko azaroan “euskal hiritarrek laneko segurtasun eta osasunaz duten iritziari” buruz egindako inkestak, segurtasunari eta osasunari arlo ezberdinetan garrantzi handia ematen dion eta horiek oso argi bereizten ez dituen gizartea jartzen du agerian. Hala, hiritarrentzat etxe, garraio edo laneko segurtasunaren garrantzi-maila berdina da, baina errepideko segurtasuna edo elikagaien segurtasuna baino txikiagoa, garrantzitsuagozat jotzen baitira. Laneko Segurtasuna eta Osasuna oso edo nahiko garrantzitsua da inkesta egin duten hiritarren %98arentzat.

Emaitza hori, hiritarrak Laneko Segurtasun eta Osasunaren inguruan sentikortuta dagoela adierazten omen duena, zehaztu egin behar da inkestako beste item batzuetan lortutako erantzuna ikusita. Horietatik ondorioztatzen da EAEko biztanleentzat osasuna eta segurtasuna bezalako hitzak, arauak edo segurtasun-arautzeak direla, baina ez diote “lanlekuari” lotzen. Deigarria da euskal hiritar gehienek (%88) uste izatea, batetik, lanak eragindako istripu larriak edo osasun-narriadurak izateko aukera hobeto prebenitu behar dela, baina beste alde batetik, %7ak (50.000 langile inguru) pentsatzea saihestezina dela eta ezin zaiola aurrea hartu.

Euskal gizarteak Laneko Segurtasun eta Osasunaren alorrean dagoen araudiaz duen ezagutzari dagokionez, nabarmena da informazio-falta, herritarren %43ra heltzen baita. %33ak dio oso ondo edo zati batez ezagutzen dituela Segurtasun eta Osasunari buruzko araudia eta langileei eskatzen zaizkion betekizunak, eta %20ak, berriz, ez ditu gehiegi ezagutzen (nola ez, soldatapeko lana dutenek informazio handiago dute).

ONDORIO GISA ESAN DAITEKE SEINALE ONA DELA GIZARTEAREN GEHIENGO IKUSGARRI BATEK PENTSATZEA LANAK OSASUNEAN IZAN DITZAKEEN ONDORIO NEGATIBOAK PREBENITU AHAL DIRELA. FALTA DENA DA, HIRITAR HORIEI KONTZIENTZIAZTEA PREBENTZIO HORI EZ DATZALA BAKARRIK ADMINISTRAZIOAK ZAINDU BEHAR DITUEN ARAU EDO LEGEAK BETETZEAN, BAIZIK ETA HELBURUA DELA LANGILEAREN OSASUNA EZ GALTZEA ETA, HORRETARAKO, LAN-BALDINTZAK HOBETU BEHAR DIRELA, OSASUNA ENPRESABURUEN ETA LANGILEEN BATERAKO HELBURUA ETA EZ GATAZKAREN ARRAZIOA IZATEA LORTU BEHAR DELA, ETA PREBENTZIOAK BADITUELA BERE ONDORIOAK LAN-INGURUNEAN PRAKTIKA EGOKIAK INTEGRATU ETA GARATZEAREN ALDE EGITEN BADA.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA SOCIEDAD

5.1.2. 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.

5.1

LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA GIZARTEAN

5.1.2. PREBENTZIOAREN KULTURA

Euskal gizartean, oro har, eta lan-arloan, bereziki, prebentzio-kultura handiagoren ezarpena poliki-poliki ari da aurrera egiten. Gizarte-eragileek eta Eusko Jaurlaritzak elkarren segidan gauzatutako Plan Estrategikoetan garatutako kontzientziatze- eta sentikortze-lana bere ondorioak izaten ari da, baina bide luzea dago aurretik oraindik.

Hainbat dira prebentzioaren kultura euskal hiritarren artean ez ezartzeko arrazoiak, eta gehienak, EAEko Administrazioak eta hedabideak elkarrekin planifikatutako dibulgaziozko kanpaina bizi eta iraunkorrik ezaren ondoriozkoak dira. Izan ere, hedabideetako arduradun eta profesionalak prestakuntza berezirik ez dutenez, ezin da topikoez gain ezer helarazi.

Lan-arriskuak hezkuntza-eremuan ere ez da Laneko Segurtasun eta Osasunaren alorrean sentikortasuna sortzen joateko moduko sakontasunez jorratzen, lan-munduratzearen aurreko faseetan.

Azkenik, Administrazioaren inplikazioa oso gutxi ikusten da eta, lan-istripu larriak gertatzen direnean, gizartearen aurrean behin eta berriz errepikatutako derrigorrezko deklarazio publikoak egitera mugatzen da. Ez da Laneko Arriskuen Prebentzioaren aldeko laguntza irmo eta iraunkorra ikusten.

Gizarteari mezu labur eta errazak helaraztea da kontua, lan-istripuei eta gaixotasun profesionalak, salbuespenak salbuespen, saihestezinezkoak ez direla azpimarratuz, akats eta huts-egiteen ondorio baizik, eta beraz, ez dela amore eman behar, jardun baizik: Gerta daitekeena aurreikustea eta aurrez jardutea da galarazteko modurik onena.

Enpresaburu eta langileei arreta berezi-berezia eskaini behar zaie, Laneko Arriskuen Prebentzioa karga bat ez dela, eta Laneko Segurtasun eta Osasuna banakako eskubide bat, eta aldi berean, ekoizpen-ingurune moderno eta lehiakorretako balio propio eta bereizgarria dela, eta enpresaburuek horien gainean legez ezarritako erantzukizuna eta langileek ezinbestean betetzeko eginkizuna dutela sinestiarazteko.

Adierazitakoaren ildotik, interesgarria izan daiteke, negoziazio kolektiboan bere akordioen artean Laneko Arriskuen Prebentzioa txertatzeko aukerak aztertzea.

AZKEN BATEAN, SENTIKORTZEA GOBERNUAREN ERABAKI ESTRATEGIKOAREN BITARTEZ BAINO EZIN DA EGIN. GAINERA, DENBORAN IRAUNARAZI BEHAR DU, MEZU HAU HEDABIDEEN ETA INFORMAZIOAREN GIZARTEAK ESKAINTZEN DITUEN KANAL GUZTIEN BITARTEZ EUSKAL GIZARTEA OSATZEN DUTEN KOLEKTIBO GUZTIETARA HEL DADIN.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LOS CENTROS DE TRABAJO

5.2.1. 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 de realizar 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.

LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA LANTOKIETAN

5.2.1. LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA ENPRESA-KUDEAKETAN TXERTATZEA

Prebentzioa enpresen kudeaketan txertatzea hertsiki lotuta dago enpresaburu eta langileen sentikortzeari eta horren ondorio naturala da.

Hainbat frogen arabera, Laneko Arriskuen Prebentzioa enpresa-kudeaketan txertatzeak hobekuntza-marjinak dakartza berarekin, ondorengo puntuetan erakusten den legez:

- OSALANek azken urteotan enpresetara egindako bisitetan egiaztatu da nolabaiteko integrazio “formala” dagoela, baina horrek ez duela aplikazio praktiko edo “materiala” esan nahi. Enpresen portzentaje handi batek du Laneko Arriskuen Prebentzioko Plana, baina horrek, orokorrean, ez dakar berarekin horren kudeaketa eraginkor eta integratua. Hala ere, onartu ere onartu eta kontuan izan behar da prebentzioari buruzko araudiaren exigentzia-maila oso-oso altua dela.
- EAEko enpresa txiki eta ertainetan kanporatu egin da hein handi batean prebentzioa, eta Kanpoko Prebentzio Zerbitzuetara jotzen dute prebentzioaren antolaketa-modu gisa. Oraindik ez da lortu prebentzioaren kudeaketa enpresatik bertatik zuzenduko duen langile prestatuak hartzearen alde egiten duen araudia.
- Enpresek beren Prebentzio Zerbitzuetatik jasotzen duten dokumentazioa nahiko orokorra izaten da eta ezer gutxi esaten du enpresa bakoitzaren errealitate zehatzari buruz. Bestalde, ez da egokituta egoten enpresaren ezaugarri eta beharretara, eta horrek egiazki aplikatzeko ahalmena kentzen dio.

Duela gutxi aldatu egin da Prebentzio Zerbitzuen Erregelamendua onartu zuen 39/1997 Errege Dekretua martxoaren 19ko 337/2010 Errege Dekretuaren bitartez, laneko arriskuen prebentzioaren kudeaketa arrazionalizatu eta errazteko helburuarekin. Horretarako, berariazko baliabideen bitartez prebentzio-ekintzak egitea sustatzen da, enpresaburuak berak prebentzio-ekintzaz arduratu ahal izateko enpresaren langile-kopurua seitik hamarrera igoz.

Orobat, Prebentzio Zerbitzuen Erregelamenduko I. eranskinean barne hartutako jarduerak garatzen dituzten 50 langile arteko enpresei Laneko Arriskuen Prebentzioko Plana, Arriskuen Ebaluazioa eta Prebentzio Ekintzaren Plangintza modu sinplifikatuan egiteko aukera ematen zaie, baldin eta horrek langileen segurtasun eta osasunaren babes-maila gutxiarazten ez badu. Gainera, sistemaren Auditoria egiteko betekizunaz salbuetsi daitezke, prebentzio-ekintzaz berariazko bitartekoez arduratu arren.

PREBENTZIOAREN INTEGRAZIOA NABARMEN HOBETZEKO MODUA IZAN DAITEKE ENPRESEI BIDE HONETAN LAGUNTZEA, ERREMINTAK ETA TRESNAK HELARAZIZ. ZENTZU HORRETAN, NABARMEN HOBETU BEHAR DIRA OSALAN EKIN DITUEN MATERIAL EZBERDINAK, ORAIN ARTE ERAKUTSI DUTEN ZORROZTASUN TEKNIKOA APLIKAZIO ERRAZ ETA ERAGINKOR BATEZ BATERAGARRI IZAN DADIN, ETA BEREZIKI, ETEEN ALDETIK.

5.2.2. 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.

5.2

5.2.2. LAN-BALDINTZEN EGOERA

A | LEHEN SEKTOREA

Agerikoak dira lehen sektoreak, Laneko Segurtasun eta Osasunaren ikuspegitik, dituen zailtasunak, lana garatzen den baldintzen eta beste ekoizpen-adar batzuetan garatzen den lan-jardueretik dauden alde garrantzitsuen ondorioz.

Lanaren exigentzia fisikoak, lana garatzeko baldintzen gogortasunak, isolamenduak, lanaldi luzeek, instalaziorik ez izateak -edo izatekotan, eskasak izateak-, gaixotze-tasek eta sektoreko langileen ezbehar-tasak, lan-sistemek, ordutegi-disfuntzioek, lanak sortzen duen tentsio psikikoak eta lan-erritmoak, prebentzioaren arloan garrantzi handiko jarduketa eskatu ohi duten gizarte- eta lan-ezaugarriak osatzen dute. Baina, jarduketa hori oso gutxitan eman da familia-enpresak edo autonomoak nagusi diren esparruan, horretan, gainera, jarduerari lotutako arriskueta espezialistak diren teknikariak falta izaten dira eta laneko segurtasun eta osasunaren aurrean oso gutxi sentikortutako eta praktika eta erabilera tradizionaltan ainguratu samar dagoen sektore baten aitzakien arazoa du.

Sektorearen ezaugarri horiek, eta ezbehar-tasa handiak, istripuen ondorio horiek, segurtasunaren (erabilitako lan-ekipoak, lanlekua,...), higienaren (zarataren eraginpean egotea, arrisku biologikoak,...) eta ergonomia eta psikosozioziologiaren (jarrera-arazoak, kargen manipulazioa, gizarte-gatazkak, nahaste psikologikoak,...) inguruko alderdien bitartez identifikatzen diren arrisku garrantzitsuek zera ekarri dute, Laneko Segurtasuna eta Osasuna sustatzeko Eusko Jaurlaritzaren bi Plan Estrategiko: bata arrantza-sektorean (Itsaspreben) eta bestea nekazaritza- eta basogintza-sektorean (Nekapreben), eta horiek osatzeko, sektore biei lotutako elikagaien industrietara zuzendutako estrategia (Elikapreben).

Plan horien baitan egindako jarduketek, bereziki, sektorea osatzen duten kolektiboen sentikortzea sustatzeari eta prebentzio-jarduera garatzeko tresnak bideratzeari ekin diote. Erronka berriei ekinez eta lortutakoak indartuz lan horrekin jarraitzea, datozen urteetarako Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal Estrategiak barne hartu behar duen jarduketa-ildoetako bat da.

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.

5.2

B | INDUSTRIA SEKTOREA

Euskal Autonomia Erkidegoko industria-ehunak bereizgarri asko ditu enpresen tamainari (normalean oso txikiak) eta antolaketari dagokienez, eta kontuan izan behar dira sektore honen prebentzio-politikak sustatzeko orduan.

Euskal industrian ahalegin izugarria egin da sektorea teknologiaren aldetik modernizatzeko. Hala eta guztiz ere, konplexutasun tekniko txikiko baina ordezkatzeko kostu handia eskatzen duten lanekipoak daude oraindik ere, eta horietan dira gabezia gehien dituztenak segurtasunari dagokionez. Azken urteetan, Enplegu (OSALANen bitartez) eta Industria (SPRIren bitartez) Sailen arteko lankidetzaren arrakastatsuari ekin zaio, makina-parkea berritzeko diruz laguntze aldera. Prebentzioaren ikuspegitik egindako lankidetzaren jarduerak da, zalantzarik gabe, eta poliki-poliki areagotu eta zabaldu egin beharko litzateke.

Makinak berritzeko kanpainetan lortutako ondorioei dagokienez, nabarmendu behar da, segurtasunean sartutako hobekuntza nabarieraz gain, akats formal zein materialak hautematen direla oraindik ere merkatuan jarri berri diren hainbat makinatan. Beharrezkoa da esparru horretan prebentzio-lana areagotzea, gaur egun honako gabezia hauek baititu:

- Enpresek eta beren prebentzioko antolaketa ez dute beti arriskuen ezinbesteko ebaluazioa egiten, adibidez, makina berria sartzeko dutenean, eta ebaluazio horrek ekoizpen-prozesua egokitzeko balio beharko du, eta gainera, fabrikatzaileari erreklamatzeko akats formal eta materialik nabarmenenak hautematea ahalbidetuko luke.
- Administrazioak ez du behar beste zaintzen makinak merkatua, eta horrek, legeriak eskatutako baldintzak betetzen ez dituzten makinak merkaturatu eta jartzea ahalbidetzen du.

Ez da ahaztu behar, batetik, beharrezko segurtasun-elementu guztiak dituen ekipo batek ez duela, berez, arriskurik eza bermatzen. Lanaren antolaketari lotutako eta prebentzioaren ikuspegitik aztertu beharreko hainbat faktore daude dagozkion neurriak hartzeko, eta hobekuntza-marjina handia duen jarduketaren eremua da delako hori.

Segurtasun industrialeko arautegiaren menpeko instalazioei dagokienez, komenigarria litzateke horiek kontrolatzeko eskumena duten Administrazioako organoen eta Laneko Segurtasuna eta Osasuna zaintzeaz arduratutako arteko jarduketak hobeto koordinatuta egotea, esparru honi zuzenean eragiten dion gaia delako.

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.

5.2

C | ERAIKUNTZA SEKTOREA

Azken urteotan, eraikuntza-sektorean oparoaldia bizi izan da eta obrak ugaritzeak lan-erritmo azkarregien eta eskulan kualifikaturik ezaren alde egin du. Etorकिन portzentaje handi bat sektore honetatik lan-muduratzen zen. Horrek guztiak, askotan, lan-baldintza eskasak ondorioztatzen zituen, Laneko Segurtasun eta Osasunaren ikuspegitik.

Hala ere, egoera modu positiboan bilakatu dela egiaztatzen ari da: Egiaztatu da enpresa handietan Laneko Arriskuen Prebentzioa integratuta dagoela jardueran eta ETEetan ere azpi-kontratazioaren baldintzak hobetzen ari da, poliki-poliki hobetu arren. Hala ere, gabezia garrantzitsuak azaltzen dira, oraindik ere, Prebentzioa obra txikietan integratzeari dagokionez.

Zentzu horretan bertan, Laneko Segurtasun eta Osasuneko Batzorde Paritarioek Araba eta Bizkaiko erakuntzaren hitzarmenetan esku hartu izanak, eragin nabarmena izan du istripu-kopuruaren jaitsieran.

Hori horrela, kudeaketaren hobekuntzez gain, eraikuntzako Laneko Arriskuen Prebentzioan teknologia berriak txertatu direla adierazi behar da. Adibide bezala honako hauek aipa genitzake: homologatutako ertz-babesak, talde-babesen normalizazioa, sareak, eskora-oholtza bereziak, etab. Faktore horiek guztiek, sektoreko ezbehar-tasa bilakaera nabarmen positiboa izatearen alde egin dute. Adierazgarria da eragin-indizea 2000-2009 epealdian %43,4 txikiagotu izana, 2005etik 2009ra bitarteko jaitsiera oraindik handiagoa delarik.

Eraikuntza-jardueran azken bi urteotan izandako jarduera-moteltze handiak, ondokoak egiteko bide ematen du:

- Sektorea profesionalizatzea
- Prebentzioa sektoreko ETEetan txertatzea
- Enpresako maila guztiei Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko prestakuntza ematea.

Bestalde, eraikuntza-sektorean makinak erabiltzeari dagokionez, lortutako segurtasun-maila indarrean dagoen legeriak eskatutako baldintza zorrotzagoak betez hobe daitekeela adierazten duten gabeziak antzeman dira.

Gainera, esan behar da tunel eta meategietako Laneko Arriskuen Prebentzioaren alorrean eskumena duten Gobernuoko Organoen arteko lankidetzak indartu behar dela, esparru hori oso garrantzitsua izango baita gutxi barru, EAEn egiten ari diren herri-lan handiengatik.

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.

5.2

D | ZERBITZUEN SEKTOREA

Zerbitzuen sektoreko jarduera-adarrek gero eta garrantzi handiagoa izan arren, hori aztertzeraz bideratutako baliabideak (ez bakarrik giza baliabideak) beste sektoreetara zuzendutakoak baino urriagoak izan dira.

Gaur egun, garatutako ekonomia gehienen balio erantsiaren eta enpleguaren bi heren inguru hartzen du zerbitzuen sektoreak. Hala ere, tradizionalki laneko ezbehar-tasari eta gaixotasun profesionalei oso gutxi lotutako sektorea da, eta horregatik landu duten gutxien Prebentzioaren alorreko agenteek, hala publikoek, nola pribatuek. Oro har, egia da ez dutela, beste sektoreetan bezala, makina arriskutsuak erabiltzearen ondoriozko arriskuak edo altueretatik erortzeko aukera, bai arnabarne hartzen duen askotariko jardueren zailtasuna du, horiei dagozkien arazo ezberdinekin.

Horrenbestez, Zerbitzuen sektorean osasun-, hezkuntza- eta merkataritza-jarduerak barne hartzen dira, beren arrisku eta arazo guztiekin, eta bereziki, arazo ergonomiko eta psikosozialekin. Bertan, halaber, aparteko trataera eskatzen duten garraioa bezalako sektoreak daude. Errepideko istripuek gertatutako lan-arrisku guztien portzentaje handia hartzen dute, eta horietako asko garraio-sektorean eta "jardunekoak" ["in itinere" istripuez bereizteko] deritzonak barne hartzen dituzte. Gainera, ABLEen esparru osoaren aurrean gaude, eta horretan, Laneko Arriskuen Prebentzioaren ikuspegitik enpresa-jardueren Koordinazioaren alorreko araudiaren aplikatze-maila eskasa da arazorik handiena, jarduketa-ildo horri 2011-2014ko Estrategian ekin behar zaiolarik.

Azkenik, ez da ahaztu behar Zerbitzuen sektorean maila guztietako Administrazio publikoak barne hartzen direla, eta horrek oso jarduera-eremu zabala irekitzen duela. Administrazioek, dagozkien eremuen zaintza eta kudeaketa-lana garatzeaz gain, lan publikoen sustatzailearena eta askotariko lanetarako kontraten enpresaburu nagusiarena egiten dute, askotariko lanak garatuz. Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak behartuta egonik, Administrazio eta Erakunde publikoek dagozkien prebentzio-antolamenduak izan behar dituzte eta dagozkien prebentzio-jarduerak garatu behar dute, Laneko arriskuen prebentzioa bere kudeaketan txertatuz eta helburu hori lortu den ebaluatuz.

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.

5.2

E | LAN BALDINTZEI ERAGITEN DIETEN BESTE ALDERDI BATZUK

- *LANAREN ANTOLAKETA*

Orain arte garrantzirik gabekoak edo garrantzi gutxikoak jo diren arrisku berriak dakartzaten aldaketa garrantzitsuak ematen ari dira lan-munduan. Horien artean, lanaren antolamenduaren eta harreman soziolaboral eta psikosozialen ondoriozko arriskuak daude.

Zailak dira ebaluatzen egungo krisi ekonomikoak kontratu-motetan, ekoizpen-agenteen arteko harremanetan, ordainsarrietan, laneko zein familiako bizitza bateragarri egitean eta abarretan izango dituen ondorioak, baina badirudi, epe laburrean, lanari lotutako faktore psikosozialak okerragora egitea.

Sortzen ari diren arriskuen artean, estresa, jazarpen-egoerak, etab. aipatu behar dira halabeharrez, eta horiek, errearen sindromearekin eta emoziozko nekearekin batera, depresio eta/edo antsietate egoerak faboratzen dituzte. Arrisku horien intzidentzia gero eta handiagoa da, jasaten duen pertsonaren osasunean eta antolamenduan eragin handia daukala. Azterlan eta inkesta ezberdinak diotenaren arabera, Espainian jardunean dauden langileen %15 inguru jazarpen psikologikoko biktimak dira.

Halaber, ezin da ahaztu aurrerapen teknologikoek gutxi ezagututako materialei (nanoteknologiak) eta lan-mota berriei (telelana) lotutako arrisku berrien agerpenean duten eragina, eta horietarako arriskuak identifikatu, ebaluatu eta prebenitzeko ezagutza ematen duten ikerketa-ildoak ireki behar dira.

Europako Batzordearen “Nola egokitu aldatetara gizartean eta lan-munduan: osasun eta segurtasuneko estrategia komunitario berria (2002-2006)”, (COM (2002) 118 final), izeneko Komunikazioak, lan-munduak dituen erronka berriei erantzungo dieten lan-arriskuen prebentzioaren arloko estrategia berriak ezartzeko beharra planteatzen zuen.

Dei honi erantzunez, Eusko Jaurlaritzaren Laneko Segurtasun eta Osasunaren Estrategiak aipatutako alderdi ekin behar die, sortzen ari diren arrisku horietarako eta horien eraginpean gehien dauden kolektiboetarako ekintza zehatzak sustatuz.

E | OTROS ASPECTOS QUE INCIDEN EN LAS CONDICIONES DEL TRABAJO

• *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 tenidos en cuenta a la hora de planificar políticas y acciones de Prevención de Riesgos Laborales.

5.2

E | LAN BALDINTZEI ERAGITEN DIETEN BESTE ALDERDI BATZUK

- *GENERO IKUSPEGIA*

Gizonen eta emakumeen artean berdintasuna handiagoa den gizarte eta lan-merkatu bateranzko joera positiboa egiaztatu arren, oraindik ere genero arloko ezberdintasunak egon badaude, eta normalean, emakumearen kaltetan.

Laneko Segurtasun eta Osasunaren esparruan, ohikoa da «generoko gaiekin ikuspegi neutroa» izatea, eta horrek ez du ez ezagutzaren hutsuneak murriztearen alde, ezta prebentzioaren eraginkortasuna hobetzearen alde egite, guztiz kontrakoa baizik.

Ikuspegi horrek, adibidez, honako hauek bultzatzen ditu:

- genero-ezberdintasunak ezkutatu edo baztertzea;
- emakumeekin erlazio handiagoa duten hainbat ikerketa-esparruri arreta txikiagoa eskaintzea;
- emakumeei eragiten dieten arriskuen garrantzia gutxiestea;
- emakumeen esku-hartzea LSO arloko erabakiak hartzeko prozesuetan murriztea, beren integrazioa bermatzeko neurri positiborik hartzen ez delako;
- prebentzioko irtenbiderik egokienak saihestea.

Datu estatistikoetatik ondorioztatzen da, gizonaek lan-istripua izateko aukera gehiago dutela, hilgarriak izan daitezkeena barne, baina baita lana gaixotasun eta absentismo iturri garrantzitsua ere emakumeen artean. Beraz, gero eta handiagoa da emakumeek eta gizonaek arrisku ezberdinen eraginpean daudelako eta osasunaren gaineko ondorioak ere ezberdinak direlako ustea. Hala ere, emakumeek lanpostuetan dituzten arriskuak ahaztu egiten dira oraindik ere.

Hortaz, ezinbestekoa da gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren dimentsioa arriskuaren ebaluazioan, prebentzio-neurrietan eta kalte-ordainen mekanismoetan sartzea, emakumeek Laneko Osasun eta Segurtasunari dagokionez duten berezitasunak aintzat izan daitezen.

Generoaren alderdia Laneko Arriskuen Prebentzioaren kudeaketan txertatuz gero, emakumeen haurdunaldi eta edoskitzaro egoera bereziak izan behar dira kontuan, baina haratago joan behar da. Emakumezkoek beren bizi-kalitateari eta, beraz, osasunari, eragiten dieten beste arazo batzuk dituzte lan-ingurunean eta horiek aintzat izan behar dira Laneko Arriskuen Prebentzioko politika eta ekintzen plangintza egiterakoan.

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.

5.2

Horrela, emakumeek lan-merkatuan desabantailan egoteko aukera gehiago dituzte, adibidez, behin-behineko kontratu gehiago, lanaldi partzialeko lana nahi gabe eta soldata-ezberdintasun iraunkorrak dituztelako.

Gainera, tradizionalki emakumezkoenak izan diren eta sarritan soldata txikiagoetako sektoreetan (osasuna eta laguntza-zerbitzuak, hezkuntza, etab.) pilatzen dira, oraindik ere, emakumeak eta gizarte-esparru guztietan erantzukizun txikiagoko lanpostuak betetzen dituzte.

Lana eta bizitza pribatua bateragarri egiteko neurri egokirik eta menpeko pertsonentzako (haurrak, minusbaliatuak eta adineko pertsonak) laguntza-zerbitzurik ez izateak, emakumeek lan-merkatuan egotea edo lanaldi osoan lan egitea galarazten du.

Beraz, Laneko Arriskuen Prebentzioan aintzat izan beharreko askotariko genero-faktore daude, eta horiek, Laneko Segurtasun eta Osasunaren alorrean inplikaturako agenteek administrazioaren laguntzarekin eta haren gainbegiratuaren menpe, 2011-2014ko Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal Estrategiaren baitan garatu beharreko lan-ildo ezberdinak eskatzen dituzte.

E | OTROS ASPECTOS QUE INCIDEN EN LAS CONDICIONES DEL TRABAJO

- *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.

5.2

E | LAN BALDINTZEI ERAGITEN DIETEN BESTE ALDERDI BATZUK

- *ALDERDI SOZIALAK*

Bestalde, oso gizarte-aldaketa garrantzitsuen aurrean gaude, horiek langileen Segurtasun eta Osasunari nabarmen eragiten dietela. Aintzat izan beharreko alderdi bat demografiaren bilakaera eta bere ondorioak dira, Euskadiko lan-merkatuan etorkin ugari sartu direlako eta litekeena delako erretiroko adina atzeratzea eta biztanleria aktiboa zahartzea, talde biak -etorkizunean eta langile adinduen- prebentzioaren ikuspegitik bereziki ahulak direlarik.

Funtsezkoa da, baldintza bereziengatik edo diren bezalakoak izateagatik, Laneko Arriskuen Prebentzioari begira ahulagoak diren langileak identifikatu behar dira, haien beharretara egokitutako ekintzak diseinatzeko.

Adibide bat langile minusbaliatuen kolektiboan aurkitzen dugu. Kasu horretan, prebentzio-arloko edukiak ez ezagutzea lanpostura egokitzea zailtzen du eta edozein sektore edo enpresatan, hau da, bereziki beraientzako lan-zentroetatik kanpo, kontratatzeko edo jarduteko eragozpena da.

Era berean, tradizionalki Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloan gabeziak jasan dituzten eta jasaten jarraitzen duten kolektiboak artatu behar dira Laneko Arriskuen Prebentzioa bere egin dezaten, eta bereziki, langile Autonomoak nabarmendu behar dira horien artean.

- *REACH ETA CLP ERREGELAMENDUAK*

Datozen urteetan, produktuen erregistroak izapidetzearen, eraginpean dauden eszenatokien ebaluazioaren, eta abarren inguruan produktu kimikoen etiketa eta merkaturatzeari (REACH eta CLP), fabrikatzaile, merkaturatzaile eta erabiltzaileei dagozkien betekizunei buruzko Europar Erregelamenduak indarrean sartzea eta garatzea aurreikusten da, eta horiek zorrotasunez landu behar dituzte enpresetako Prebentzio Zerbitzuek.

5.2.3. 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 2010¹:

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.

¹ 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.

5.2

5.2.3. LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNEAN ESKU HARTZEN DUTEN AGENTE PROFESIONALAK

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legea eta horren ondorengo garapenak onartzean, Laneko Segurtasun eta Osasunaren alorrean esku hartzen duten agenteen jarduketa eta horien arteko harreman berriak sortu ziren. Eta baita Administrazioarentzat berarentzat ere. Izan ere, Administrazioa bera, erakunde gisa eta lan eta zerbitzuen sustatzailearena egiten duen kasuetan, prebentzioari buruzko araudia betetzeko betebeharra du, beste edozein agentek legez. Hala ere, kasu horietatik kanpo beharrezkoa da gizarte-eragileen eta hedabideen artean eta Administrazioaren beraren baitan ondorengo printzipioa hedatzea: Administrazioak ez duela prebentzioa egiten, prebentzioa enpresek egiten dutela prebentzioko erakundeen laguntzarekin.

Printzipio hori ezarri eta barneratu ondoren, Administrazioaren enpresen gaineko esku-hartze zuzenak, horretaz arduratzen diren agenteen aholkularitza, laguntza eta kontroleko eginkizunak barne hartu behar ditu, horien gaineko erantzukizuna lantokietan prebentzio-lanaz arduratzen direnena izaki: enpresetako prebentzioko erakundeena, legeak ezarritako modalitate ezberdinetan.

Enpresak txikiak izateak eta krisialdi ekonomiko sakonak, Prebentzio Zerbitzuen Erregelamenduaren aldaketa berria aprobeztatzea ondoriozta dezakete eta, hainbat baldintza betetzen badira, enpresaburuak berak (dagokion prestakuntzarekin) prebentzio-ekintzaren ardura bereganatzea, kanporatutako prebentzio-ekintzak murriztuz.

Zentzu horretan, Gizarte Segurantzaren Estatu Idazkaritzak, ondorengoa ezartzen du 2010. urtean zehar Mutualitateek garatu beharreko prebentzio-ekintzen plangintzarako lehentasunezko ekintzatat¹:

10 LANGILE ARTEKO ENPRESETAN, ENPRESABURUA PREBENTZIO-EKINTZAZ ARDURATZEN DENETAN, LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOKO POLITIKAK SUSTATZEA, POLITIKA HORIEK, ARRISKUEN PREBENTZIOA ENPRESAN ERAGINKORTASUN HANDIAGOZ SUSTATZEA ETA HAREN KUDEAKETA BAZKIDE DIREN ENPRESEI INFORMAZIOA, SENTIKORTZEA ETA AHOALKULARITZA EMANEZ HOBETZEA AHALBIDE DEZATEN.

Eusko Jaurlearitzaren Segurtasun eta Osasunaren Estrategiak enpresaburuak prebentzio-ekintza horretaz arduratzea bultzatu behar du, zalantzarik gabe.

Baina agente horiek guztiek (enpresaburuak, izendatutako langileak, Prebentzio Zerbitzuak, etab.), eguneroko jardunean, Administrazioak eman diezazkiekeen tresnak, gidaliburuak, jarraibideak, praktika egokiak, prebentzioari buruzko prestakuntza tekniko jarraitua, etab. behar dituzte, zentzuzko irizpideekin egungo legeriak zehazten dituen muga lausoak osatu eta zedarriztuz.

¹ Ebazpena, 2010eko ekainaren 9koa, Gizarte Segurantzaren Estatu Idazkaritzarena, Gizarte Segurantzaren esparruko prebentzio-jarduerak eta Laneko Arriskuen Prebentziorako Fundazioaren finantzazioa arautzen dituen azaroaren 28ko TAS/3623/2006 Aginduan xedatutakoa garatuz, Gizarte Segurantzako lan-istripu eta gaixotasun profesionalen Mutualitateek 2010. urteko prebentzio-ekintzen plangintza aplikatu behar dituzten irizpideak eta lehentasunak ezartzeko.

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 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 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.

5.2

Adibide gisa, Administrazioeko teknikari eskudunek enpresetara egindako bisitetan lortutako datuek adierazten dute arrisku higieniko, ergonomiko eta psikosozialak ez direla behar bezala ebaluatzen: Gehiegi erabiltzen da "irizpide tekniko" -subjektiboa- deritzona eta ez dira arrisku-maila objektibotasunez ezagutzea ahalbidetuko duten ebaluazio-metodo estandarizatuak aplikatzen. Arretarik handiena bereganatzen duten segurtasun-arriskuak ere ez dira ondo baloratuta egoten eta sarritan oso modu orokorrean.

Prebentzio Zerbitzuen osasun-erloto jardunari dagokionez, ondorengo bi gertakari nagusi egiazta daitezke:

- Ez dago argi enpresaren munduan zerk daukan lehentasuna, osasun-erloto ekintzak ala laguntzazkoak. Izan ere, sarritan nahastu egiten dira, hala Hitzarmen Kolektiboetan, nola eguneroko jardunean, eta baliabideak orokorrean "osasunera" zuzentzen dira, nahitaezko prebentzio- eta osasun-jarduerari lehentasuna eman gabe.
- Askotan, Langileen Osasun Zaintza (LOZ) dagozkien arriskueterako berezia ez dela egiaztatu da. Osasun-azterketa orokorrak egiten dira, arriskuei lotutako prebentzio-behar bereziei erantzun gabe. Hori gertatzen da oso gutxi jakiten delako lanpostu zehatzei eta dagozkien laneko arriskuei buruz -azken horiek, oraindik, ez baitira behar bezala edo behar bezalako zehaztasunez identifikatzen-, eta horrek ez dio horien prebentziozko tratamendu tekniko eta mediko bereziari laguntzen.

Gainera, Langileen Osasun Zaintzak nahi bezalako kalitatea ez izateri eragiten dioten hainbat faktore:

- Osasunaren Zaintzaren inguruan Enpresen eta Kanpoko Prebentzio Zerbitzuen artean sinatutako hitzarmenak asmoen dokumentu eta araudiak ezartzen dituen baldintzen zerrrenda hutsak baino ez dira, eta isunak ekiditeko agiria baizik izaten ez dela.
- Prebentzio Zerbitzuen diziplinartekotasuna ez da behar bezala eta erabat garatu.
- Prestakuntza espezializatua duen osasun-langile gutxi dagoenez, oraindik zailago gertatzen da prebentzio-ekintza.
- LOZaren protokoloetako tresnak gero eta zaharkituago daude eta berraztertu egin behar dira.
- Prebentzio Zerbitzuek ez dute LOZ kolektiboa egiten.

Prebentzio Zerbitzuen Erregelamendua aldatzean, Zerbitzu horiek egiaztatzeko eta baldintzei euste-kotetikizunak ere berritu dira. Era berean, Kanpoko Prebentzio Zerbitzuekiko jarduera-hitzarmenetan azaldu beharreko edukia zehaztu da. Aldaketa biek, esparru honetan administrazio-ekintzak berrikusi eta egokitzea behartuko dute EAEko Lan Agintaritzak.

Deskribatuta egoera kontuan hartuta, Administrazioaren eta Laneko Arriskuen Prebentzioaren alorrean espezializatutako erakundeek (Prebentzio Zerbitzuak eta Erakunde Auditoria-egileak) arteko harreman zuzen eta iraunkorra izateko foroa sortzearen alde lan egin daiteke, informazio zentzu bietan arintasun eta azkartasunez helarazteko (alertak edo Prebentzio Zerbitzuek beren jardunetan hautemandako gabeziak hobetzeko hedatzea, arrisku bereziak eta praktika egokiak jakinaraztea, etab.) eta Administrazioak sustatutako kanpainak eta proiektuak aurrera eramateko elkarrekin aritze aldera.

5.2.4. 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)

AÑO	ACTUACIONES	INFRACCIÓN	PARALIZACIÓN	REQUERIMIENTO
2005	22.308	1.460	54	6.360
2006	24.448	1.242	75	4.145
2007	22.579	1.241	67	6.523
2008	19.877	1.017	42	5.513
2009	19.432	838	15	4.093

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.

5.2

5.2.4. ARAUDIAREN ZAINZA ETA KONTROLA

Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzari dagokio lan-arloko araudia zaindu eta kontrolatzea. Erakunde honen eta Osalanen arteko lankidetzan estuan oinarritzen dira aholkularitza teknikoko alderdiak, Laneko Arriskuen Prebentzioko araudiaren zaintza eta kontrola ahalik eta modu egokienean egiteko. Hala ere, prebentzio-zerbitzuen osasun-alderdiei dagokienez, beherago ikusiko dugunez, Osalanen Laneko Osasunaren Unitatea da araudia betetzeko aholkularitza, zaintza eta kontrola eramaten duen Osasun-arloko Agintea.

Halaber, esan behar dugu EAEko Laneko Segurtasun eta Osasun Ikuskaritza sortu berri dela, eta horrek Euskal Administrazio Publikoan dituela eskumena, esparru honetan eginkizuna duen beste organo bat bezala.

Gorago adierazitakoaren ildotik, Eusko Jaurlaritzaren asmoa da 2011-2014ko Estrategi hau irauten duen bitartean Lan Ikuskaritzak araututako gaiak Exekutibo Autonomoaren kudeaketa-eskumenen barruan egotea, eta horretako, antolaketa-eredu egokiagoa ezarriko da, eta baita mendekotasun organiko eta funtzionalak ere.

A | LAN IKUSKARITZAREN JARDUNA

1. zk.ko laukian Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzaren azken urteotako jarduna azaltzen da.

*1. laukia: Lan Ikuskaritzaren jarduketak EAEn 2005-2009 bitartean
(Iturria: Lan eta Inmigrazio Ministerioa)*

URTEA	JARDUKETAK	ARAU-HAUSTEA	ETETEA	ERREKERIMENDUA
2005	22.308	1.460	54	6.360
2006	24.448	1.242	75	4.145
2007	22.579	1.241	67	6.523
2008	19.877	1.017	42	5.513
2009	19.432	838	15	4.093

Azken 2 urteetan arau-hauste eta eteteen aktak murriztu izana baloratzeko parametro garrantzitsu bat krisialdiaren eragina eta jardueraren ondorengo moteltzea da, eta bereziki Eraikuntza-sektorean. Horrenbestez, Lan Ikuskaritzak 2009. urtean Enplegua Erregulatzeko 3.148 Espedienteri buruzko txostenak egin ditu, 2008. urtean 614 egin zituela aintzat hartuta.

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.

5.2

Arau-hausteen izaerari dagokionez, horietako gehienak lantokiko segurtasun-baldintzetan, norbera babesteko neurrietan, makina eta lan-ekipoen egoeran, langileek beren lanpostuetako prebentzioari eta arriskuei buruzko prestakuntzan eta informazioan, arriskuen ebaluazioa eta prebentzio-ekintzaren plangintza egiterakoan, osasunaren zaintzan, azpikontratatzearen eta enpresa ezberdinen jarduerak koordinatzearen inguruko betebeharretan eta eraikuntza-sektoreko segurtasun- eta osasun-planen inguruan egon dira gehienak azken urteetan.

Horrek bi eremutan jarduteko beharra jartzen du agerian, lan-baldintza materialen ohiko kontrolak (jarduketa erreaktiboa) eta prebentzioaren kudeaketaren gaineko kontrola bateratuz, gabeziak alde aurretik hauteman eta zuzentzeko (jarduketa proaktiboa).

Eusko Jaurlaritzak, araudia betetzen dela zaintzean, Lan Ikuskaritzako eskumenez arduratzeaz gain, jarduteko politikak diseinatzeko jarraituko du, lehenetsuta duten arriskuetan eta arriskurik handienean dauden kolektiboetan oinarrituta, Laneko Arriskuen Prebentzioko profesionalen (Prebentzio Zerbitzuak eta Erakunde Auditoria-egileak) jarduna kontrolatzeaz ahaztu gabe.

B | OSASUN ESPARRUA

Eusko Jaurlaritzak Laneko Osasunaren arloan legeak egin eta ikuskaritza eramateko ahalmena du, eta azken hori OSALANen barne hartuta dago. Hemen ere koordinazio-zailtasunak hauteman dira, eskumen horiek gauzatzeaz arduratutako Organoa OSALANen (Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila) menpe baitago organikoki, eta Osasuna Sailarenean funtzioei dagokienez. Horren ondorioz, jorratu beharreko hainbat gabezia hauteman dira:

- Laneko Osasuna ez dago Osasun Publikoan behar beste txertatuta eta oso gaintik barne hartuta dago Osasun Sailaren politika eta estrategietan. Dena den, EAEko Osasun Publikoari buruzko Lege berriarekin, egun idazten ari denarekin, egoera hobetuko dela espero da.
- Osasun-ikuskaritza ezberdinak Osasun Sailaren menpekoak dira batzuk eta Osalanen menpekoak besteak, eta ez dituzte politika eta irizpide berdinak erabiltzen. Hori dela-eta, batzuetan kontrako erabakiak hartzen dira enpresetan egiten diren osasun-jardueren inguruan, horiek Sailaren hainbat baimen behar dituztenean eta horien ikuskaritza ezberdinak eta, batzuetan, aurkakoak egiten dira.

- 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 esperemos empiece a 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.

5.2

- Gaixotasun Profesionala oso gutxi deklaritzen da, eta lotuago egoten konpentsazio ekonomikoko arazoei, prebentziozkoei baino. Nolanahi ere, EAE Estatu osoan gaixotasun gehien deklaritzen duten erkidegoetako bat dela esan behar da, eta lurralde historikoen artean, Gipuzkoa dela, proportzioan, gehien deklaritzen duena. Gaixotasun Profesionalen Susmoa Jakinarazteko sistema abian jarri da duela gutxi, eta bi irudi komunikatzaile berri gehitu dira: prebentio-zerbitzuak eta Osakidetzako medikuak. Horien bitartez, ondorioak izatea eta estalita dauden Gaixotasun Profesionalak azaleratzea espero dugu.
- Lan egin ondoko Osasunaren Zaintzak, langileek hainbat arriskuren menpe egon izana baloratzea ahalbidetuko duten tresnak behar ditu, horretan aplikatzeko irizpidetzat erabili ahal diren datu objektiborik ezaren ondorioz.

EAEEn indarrean dagoen araudiari dagokionez, Euskal Autonomia Erkidegoko prebentzio-zerbitzuen osasun-jarduketak arautzen dituen uztailaren 27ko 306/1999 Dekretuaren aplikazioa etapa ezberdinetatik pasatu da, eta poliki-poliki aurrera egin behar du erabat bete arte. Irizpideak aldatu egin dira denboran zehar, eta gehienetan Prebentzio Zerbitzuen eguneroko errealitateak bultzatuta.

Azken batean, prebentzio-zerbitzuei buruzko araudiak aurkitu duen arazo nagusia, espezializazio-titulua duen osasun-langilerik eza izan da. 306/1999 Dekretuarekin, egoera hau bereziki larria izan da EAEEn, gauzatu ahal izateko profesional medikoen kopuruarekin bateragarria ez den zorrotasuna gehitzen duelako.

Une honetan, Estatu osoan araudia aldatzear dagoen une batean gaude eta aldaketa horrek Prebentzio Zerbitzuen osasun-jarduketan ikuskaritza eta kontrolari eragingo dio zuzenean. Estatu mailan argitaratuko den legeria berri hori autonomia-maila garatu beharko da, aldeztatik ezarri beharreko Osasun Zaintzaren kalitatea bermatuz, betiere.

5.2.5. 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.

5.2

5.2.5. EZBEHAR-KOPURUA: LAN-ISTRIPUAK ETA GAIKOTASUN PROFESIONALAK

A | LAN-ISTRIPUAK

Laneko ezbehar-kopuruaren egoera eta bilakaera aztertzen hasi aurretik, azterketa hori zailtzen duten eta datozen urteetan konpondu behar diren hainbat egoera aipatu behar dira.

Horietan lehenak lan-istripuekin du zerikusia, eta mota askotako kasuak hartzen ditu barne. Hain zuzen ere, batetik, lantokian gertatutako istripu traumatikoak hartzen ditu barne, eta bestetik, berriz, traumarik gabeko istripuak, gertakari kardiobaskularrak, esaterako, edo enpresatik kanpo izandako istripuak (trafiko-istripuak...), in itinere edo jardunean gertatutakoak. Oso kasuistika ezberdina duenez, oso identifikazio bereizia eskatzen du; lehenik eta behin, istripu-arriskuaren maila egokia izateko eta, bigarrenik, istripu-tipologia bakoitzerako neurri egokiak eta zehatzak eratzeko.

Ezbehar-kopuruaren azterketa zailtzen duen bigarren ezaugarria lan-istripua aitortzeko sistemarekin dago lotuta.

LAN-ISTRIPUAK AITORTZEKO SISTEMA

- Estatistika-datuak enpresek eta Mutualitateek egiten dituzten lan-istripuen aitortzen (istripuaren jakinarazpen ofiziala) araberakoak dira. Aitortzen hori istripua izan duena besteren kontura ari den langilea eta babes horri heldu dion langile autonomoa denean egiten da. Beraz, estatistiketatik kanpo geratzen dira gainerako langile autonomoak eta bazkide kooperatibistak. Azken talde horrek jende ugari biltzen du EAEn.
- Lan-istripua aitortzeko sistemak datuen jakinarazpen bikoitza dakar berekin; batetik, estatu mailan aplikatzen den DELTA sistema eta, bestetik, IGATT sistema autonomikoa. Ez dago desadostasun handirik bien artean, baina % 100ean ere ez datoz bat. Kontuan harturik DELTA sistema epe motz edo ertainean beste sistema batek ordeztuko duela estatu mailan, egoeraz balia gaitzke gure Autonomia Erkidegoko aitortzen-prozesua birbalioztatzeko, berrantolatze eta bizkortzeko.
- Istripuaren larritasuna neurtzeko irizpide desberdinen arazoak bere horretan jarraitzen du. Sailkapen hori faktore erabakigarria da ekintza eta esku-hartze kanpainetarako. Arazo horrek Eusko Jaurlaritzaren eskumen esparrua gaitzen du, baina ez da oztopo izango irizpide propioen garapenean lanean jarraitzeko eta gai honen inguruan aritzen diren foroetan horren alde egiteko.
- Datuen ustiapena: Oraindik ere kalitatezko informazioa falta da Laneko Segurtasun eta Osasun arloan, eta arazo handia eragiten du horrek, aurreragoko atal batean aipatuko duguna.

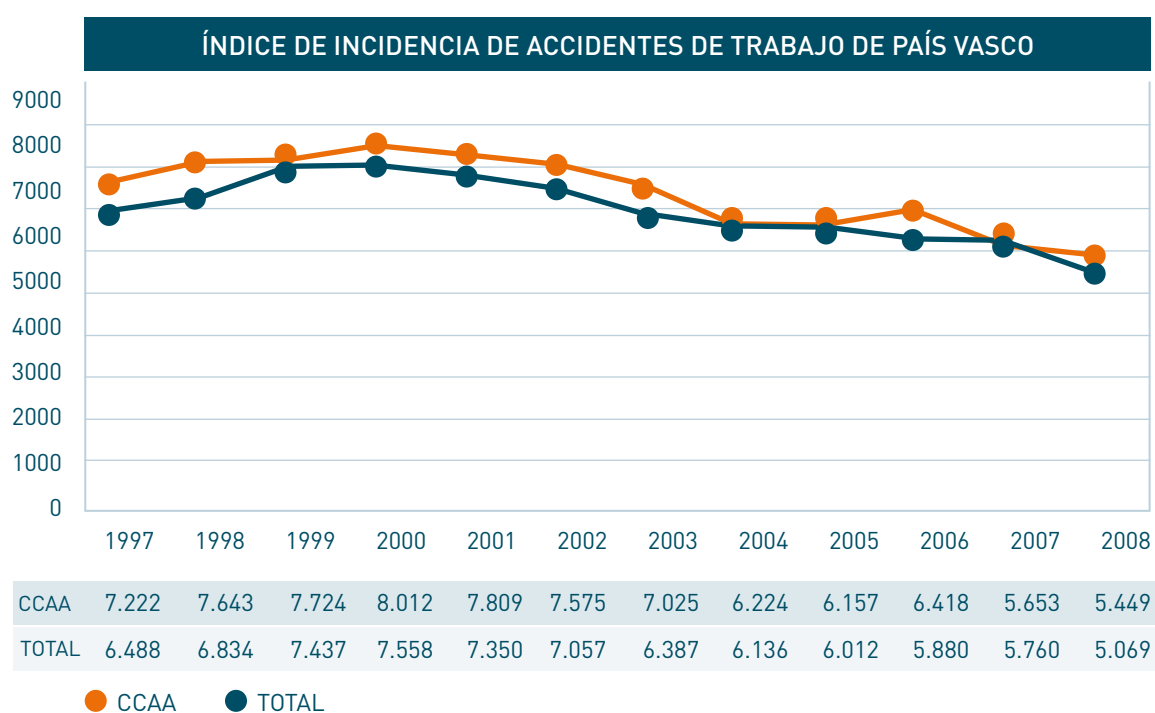
- En el momento actual se comparten escasamente los sistemas de información pertenecientes a otras Administraciones y se producen redundancias. Debemos por tanto caminar en el sentido de compartir bases de datos para obtener la información más fiable y poder realizar los informes de siniestralidad, de 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)



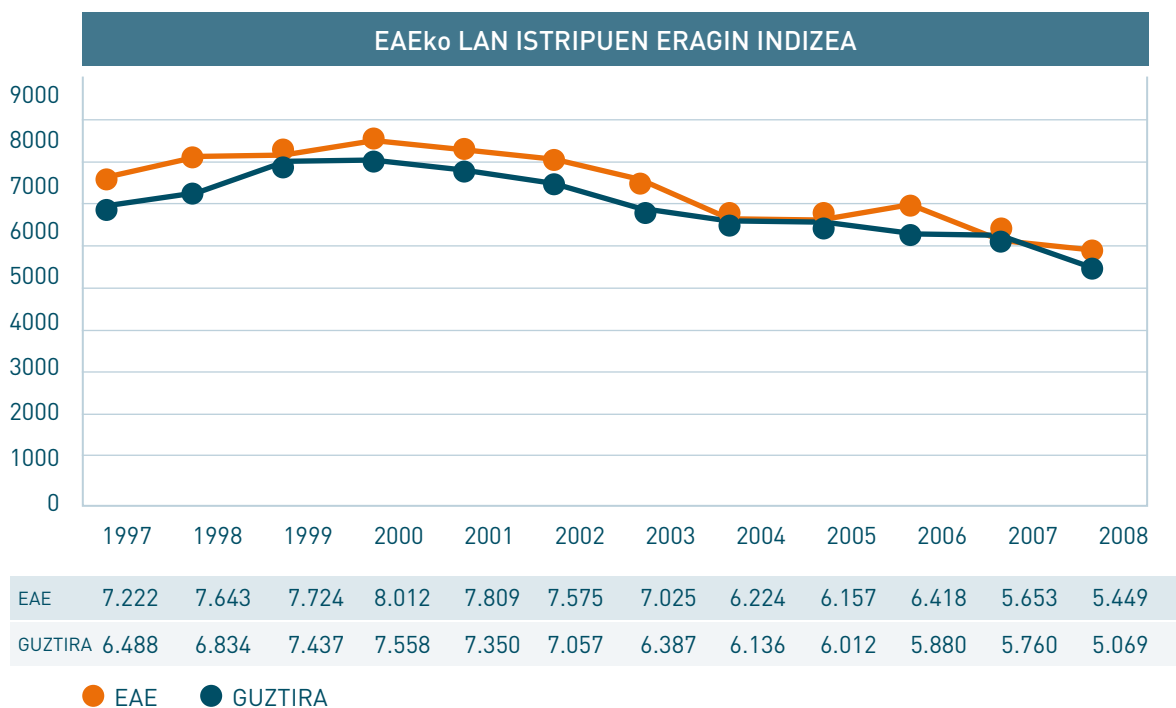
5.2

- Une hauetan, oso gutxi partekatzen dira beste Administrazioetako informazio-sistemak eta erredundantziak sortzen dira. Hori dela eta, datu-baseak partekatzeko lan egin behar dugu, informazio fidagarriagoa eskuratzeko eta ezbehar-kopuruaren eta gaixotasun profesionalen txostenak eta ikerketa-proiektuak kalitate handienarekin egiteko, eta prebentzio-kanpaina ezberdinen esparrurako erabakiak hartzea faboratzeko.

LAN-ISTRIPUEI BURUZKO DATUEN AZTERKETA

- Zenbait komunikabidek eta gizarte-eragile jakin batzuek kontrakoa dioten arren, EAEko lan-istripuen kopuruak beheranzko joera izan duela ikusi da 2000. urteaz geroztik; lan-istripuen ezbehar-tasak astiro, jarraian eta etenik gabe egin du behera, 2006. urtean ez ezik, finkatuta zegoela uste zen joera hautsi baitzen (ikusi 2. grafikoa).

2. grafikoa: EAEko lan-istripuen ezbehar-tasa.
(Iturria: Lan Baldintzen Estatuko Behatokia)

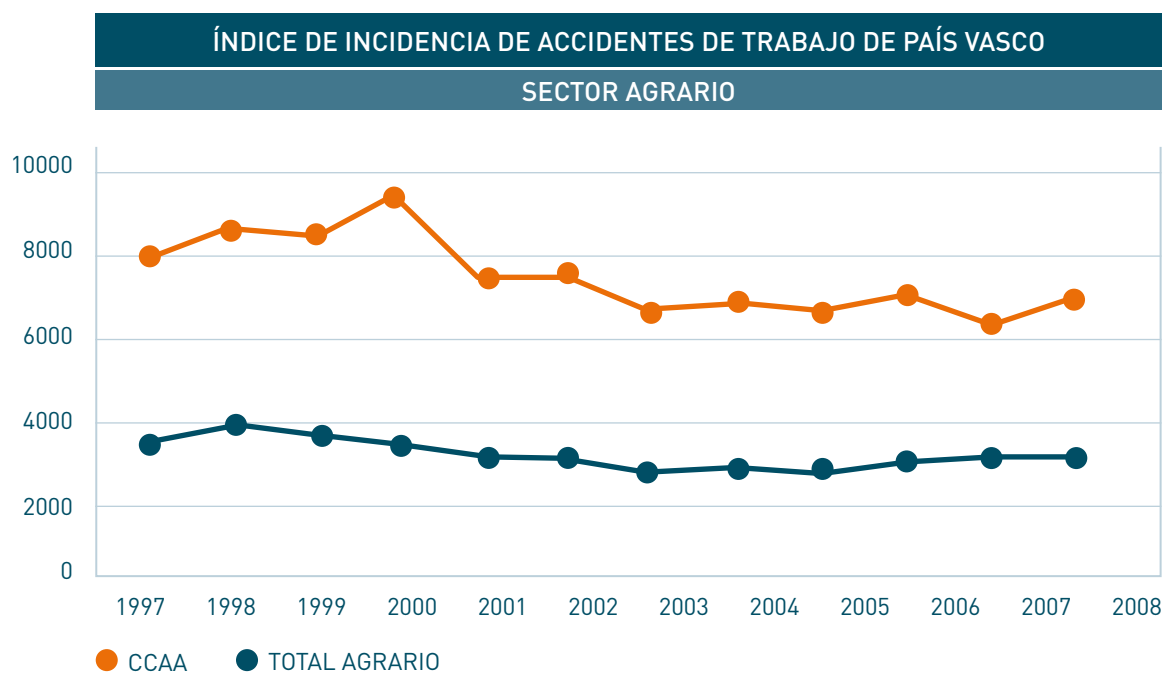


En el año 2009, según los datos que maneja OSALAN - Instituto vasco de Seguridad y Salud Laborales, los accidentes de trabajo en jornada laboral en la Comunidad Autónoma de Euskadi se redujeron un 20% respecto al año anterior y el Índice de Incidencia disminuyó un 17%.

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)



5.2

2009an, OSALAN – Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundearen datuen arabera, eta Euskal Autonomia Erkidegoari dagokionez, lanaldian izaten diren lan-istripuek % 20 egin zuten behera eta ezbehar-tasa % 17 gutxitu zen.

Zifren arabera, ukaezina da EAEk azken 10 urteetan bizi izan duen lan-istripuen beherakada, eta bereziki aipagarria da 2007-2009 aldia. Beherakada hori langileek, enpresariak eta Administrazioak batera egindako ahaleginaren emaitza da. Administrazioaren ekarpenari dagokionez, beharrezkoa da, baita ere, lanaren munduko Arriskuen Prebentzioari eskainitako neurri eta baliabideen eraginkortasun-maila aztertzea.

Jarduera-sektorearen araberako laneko ezbehar-tasaren banakapenak beherakada argiagoa erakusten du eraikuntza eta zerbitzu sektorean industria sektorearen baino. Nekazaritza sektoreak izandako joera nahiko deigarria da, ez baita lan-istripuen ezbehar-tasaren beheranzko joera nabarmentzen (ikusi 3, 4, 5 eta 6. grafikoak). OSALAN – Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeak egindako ikerketek agerian uzten dute Euskadin, 2009. urtean, lehen sektorea izan dela laneko ezbehar-tasarik handiena izan duen sektorea, non traumarik gabeko istripuek eragin handiagoa izan duten.

3. grafikoa: EAEko nekazaritza sektoreko lan-istripuen ezbehar-tasa.
(Iturria: Lan Baldintzen Estatuko Behatokia)

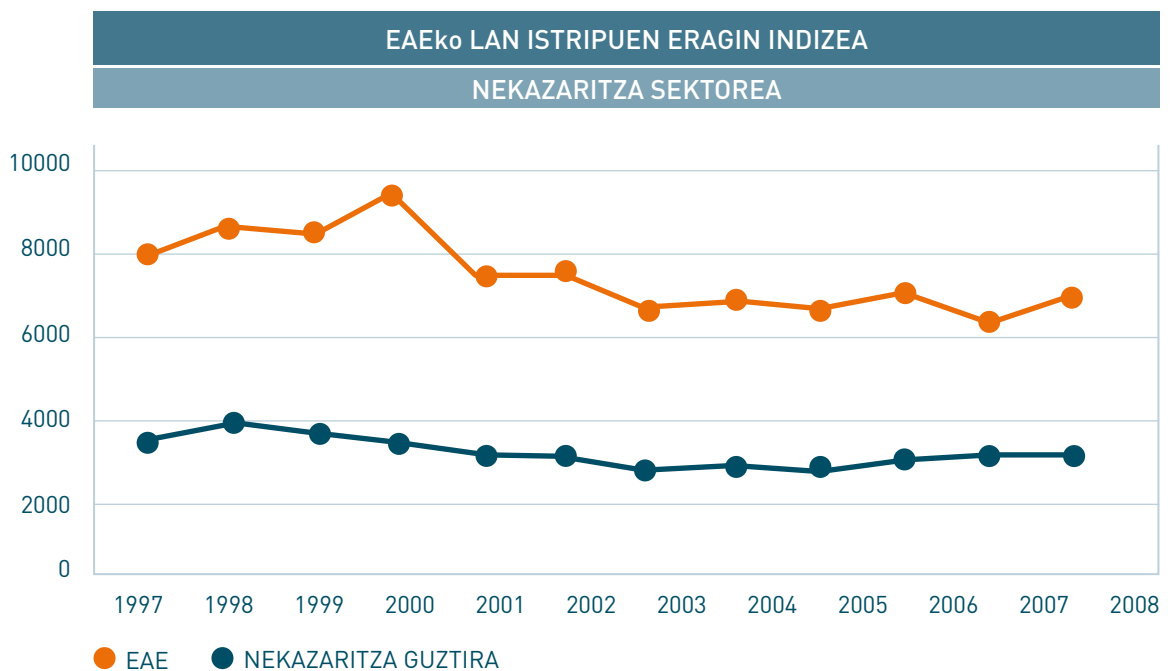
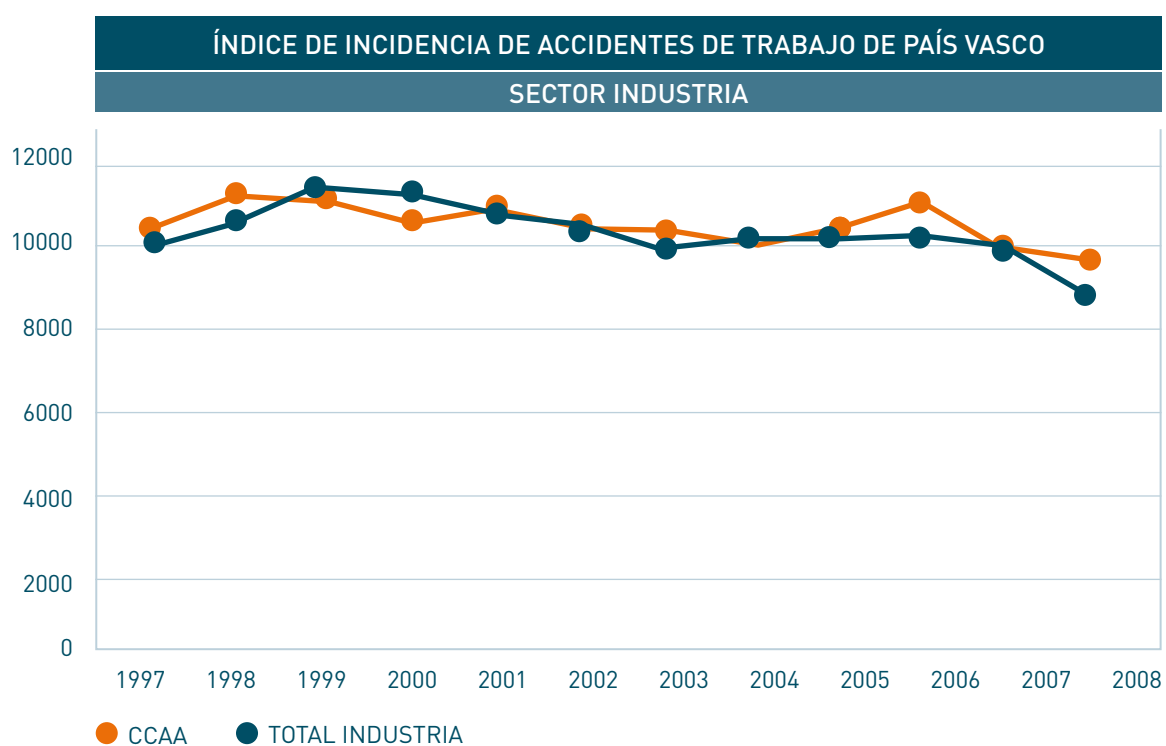


Gráfico 4: Índice de incidencia de los accidentes de trabajo en el sector industria de la CAPV
(Fuente: Observatorio estatal de Condiciones de Trabajo)



5.2

4. grafikoa: EAEko industria sektoreko lan-istripuen ezbehar-tasa.
(Iturria: Lan Baldintzen Estatuko Behatokia)

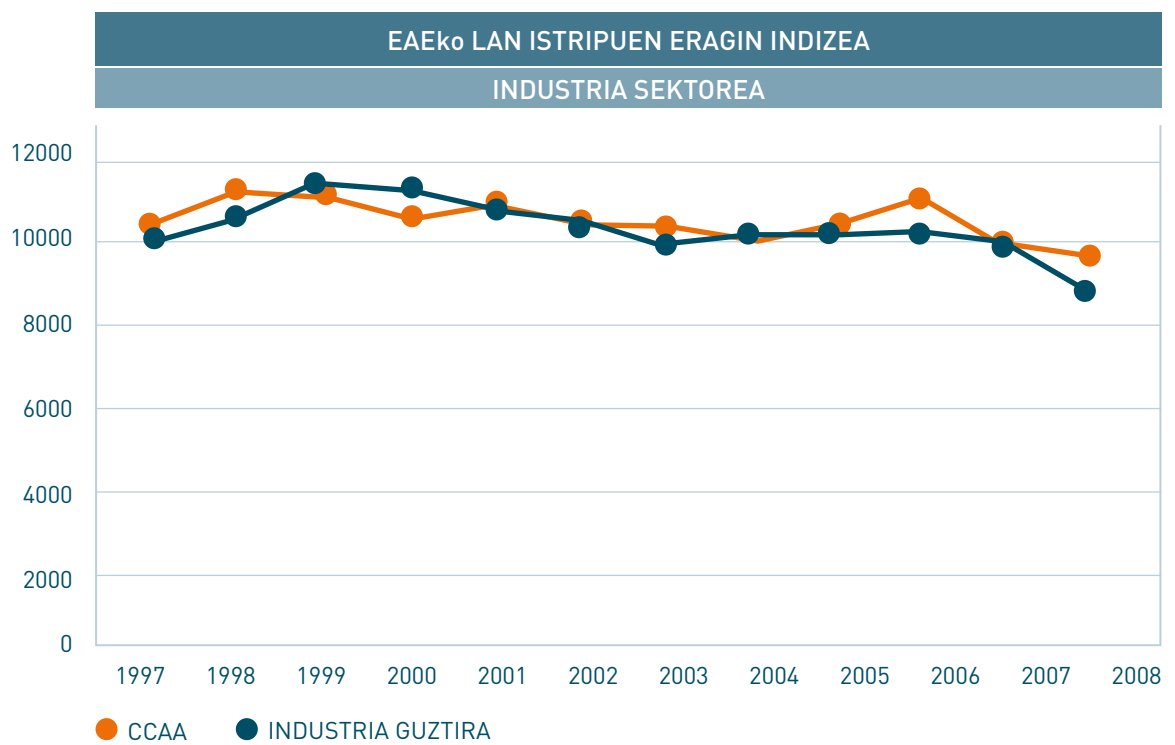
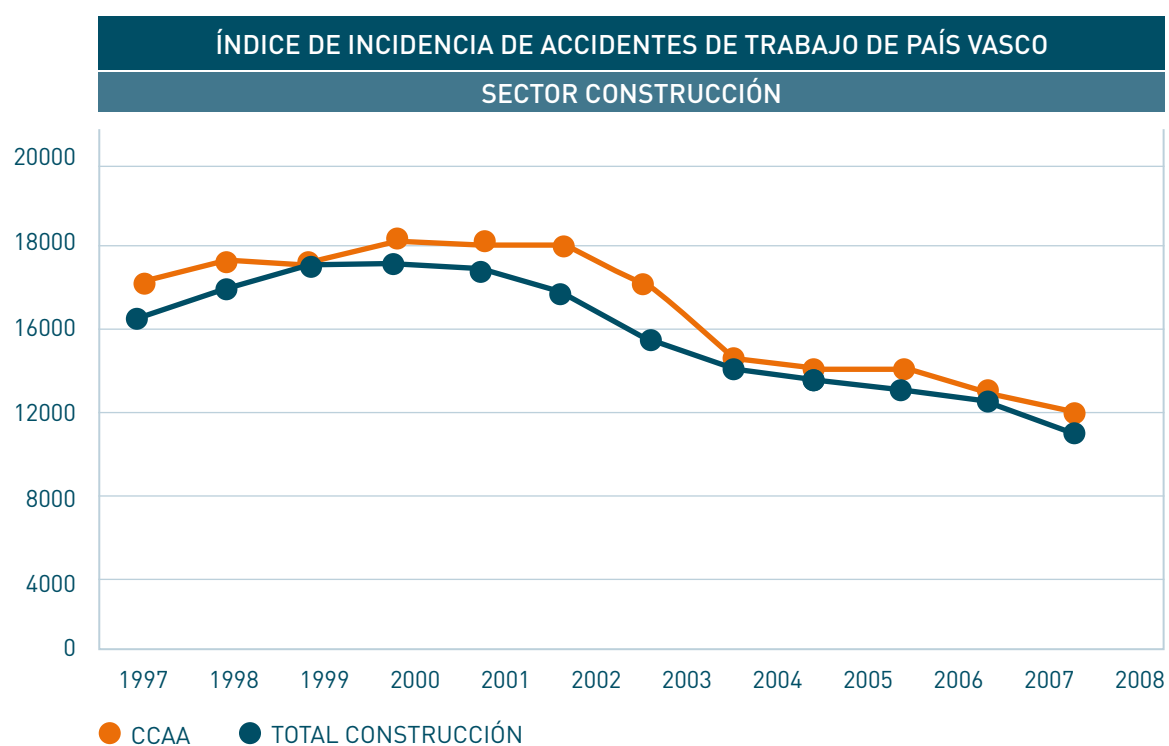


Gráfico 5: Índice de incidencia de los accidentes de trabajo en el sector construcción de la CAPV.
(Fuente: Observatorio estatal de Condiciones de Trabajo)



5.2

5. grafikoa: EAEko eraikuntza sektoreko lan-istripuen ezbehar-tasa.
(Iturria: Lan Baldintzen Estatuko Behatokia)

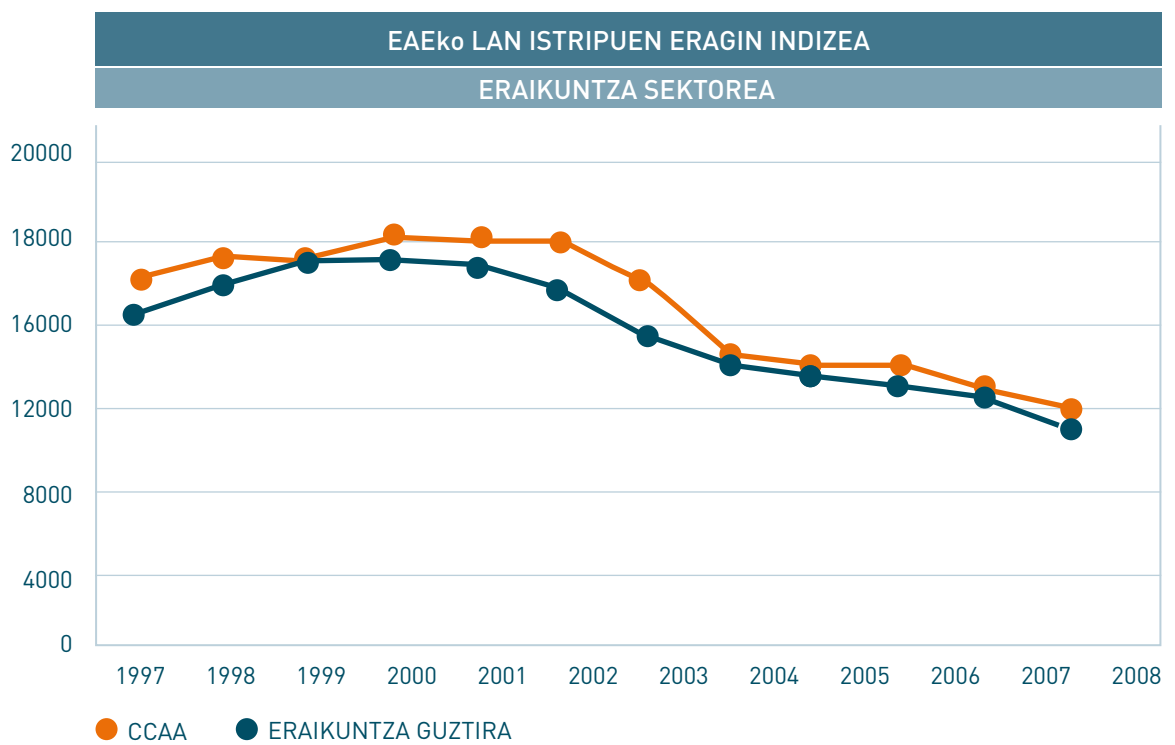
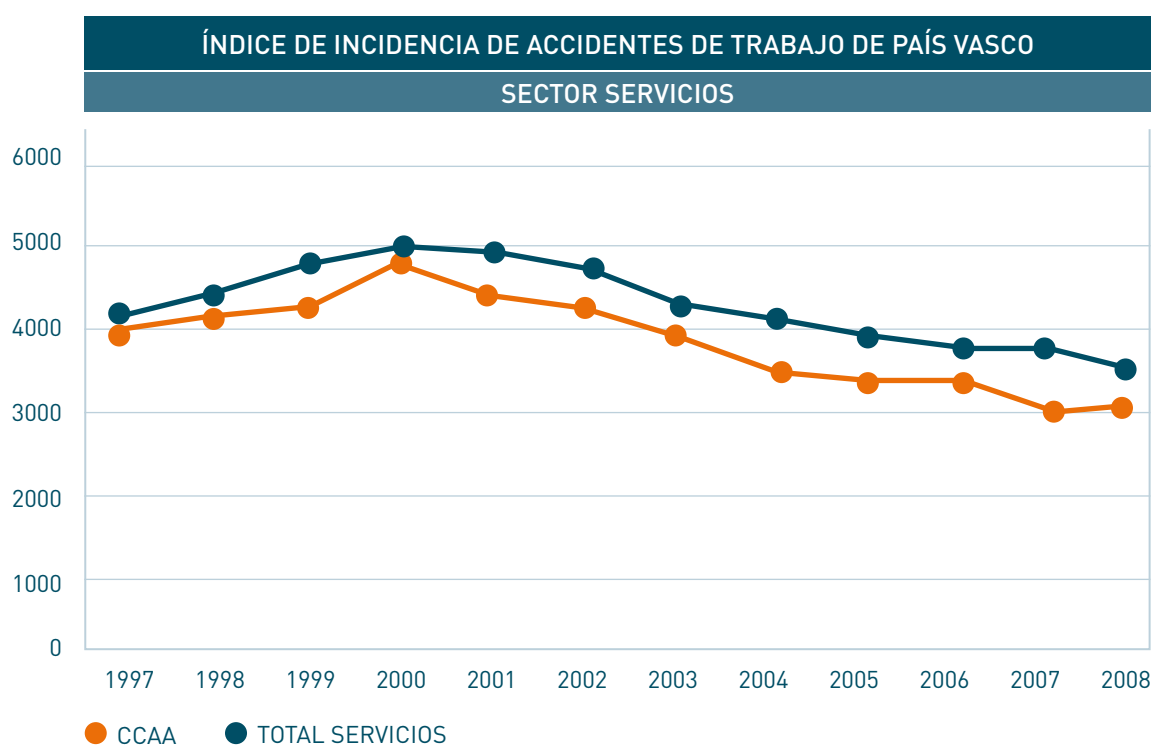
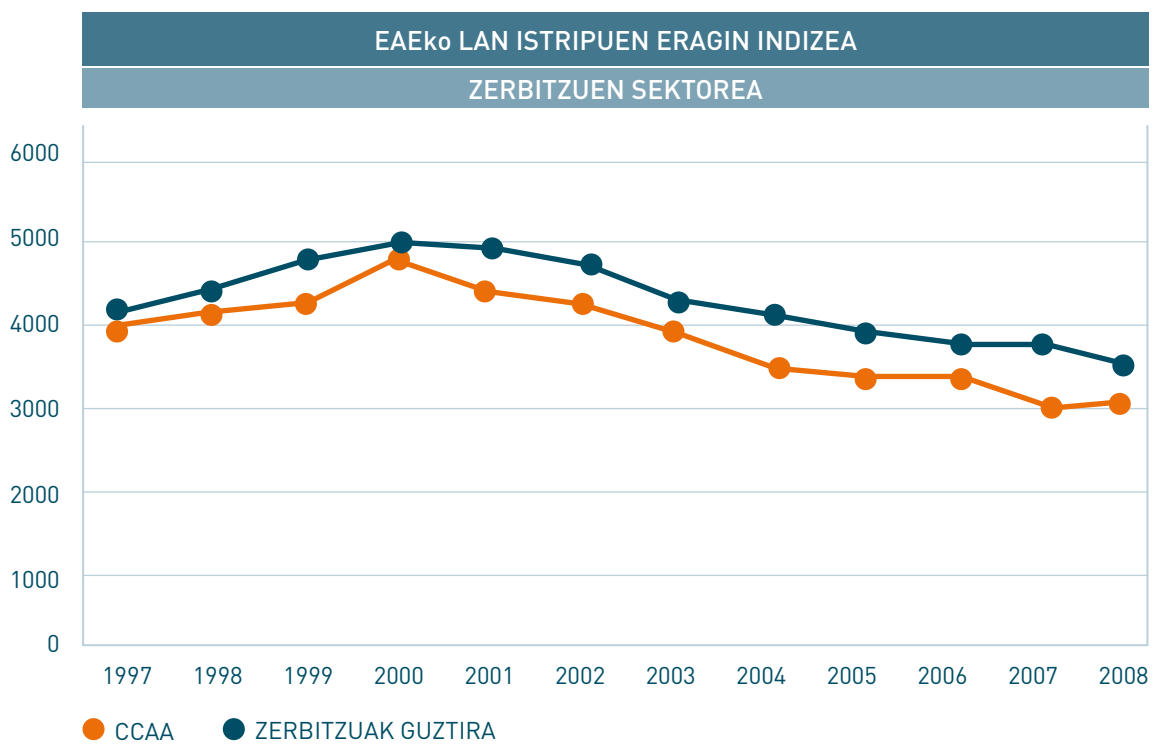


Gráfico 6: Índice de incidencia de los accidentes de trabajo en el sector servicios de la CAPV.
(Fuente: Observatorio estatal de Condiciones de Trabajo)



5.2

6. grafikoa: EAEko eraikuntza sektoreko lan-istripuen ezbehar-tasa.
(Iturria: Lan Baldintzen Estatuko Behatokia)



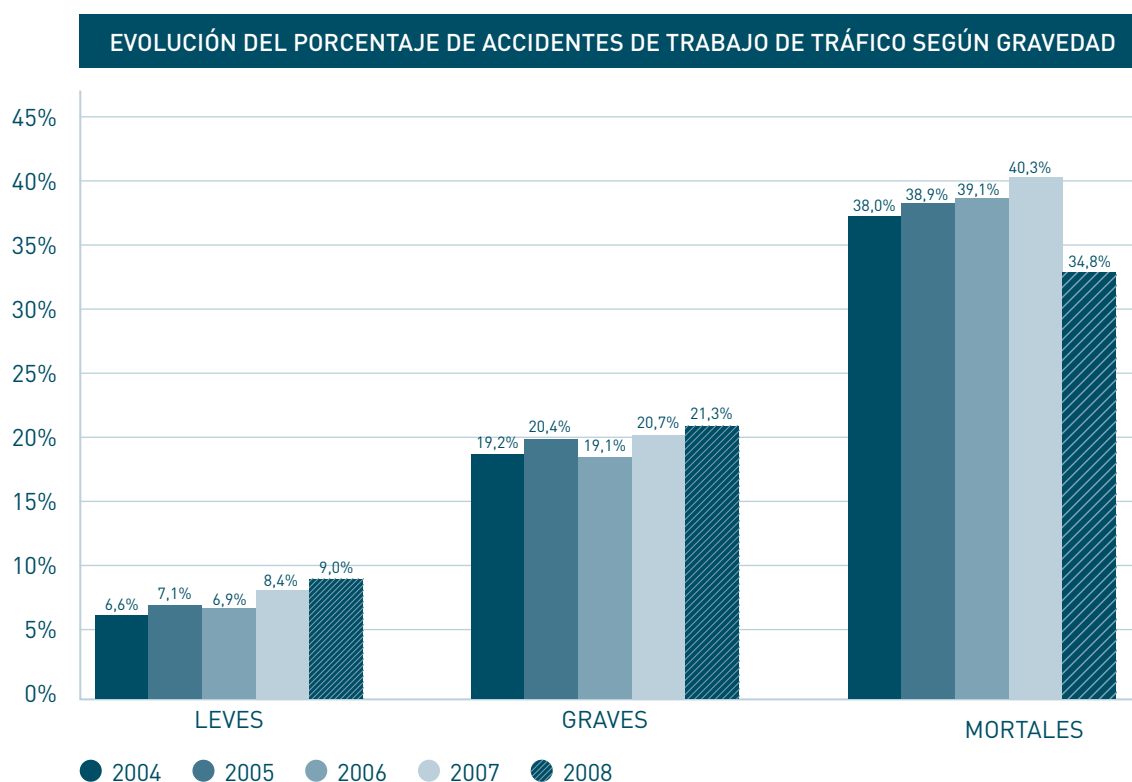
Capítulo aparte merecen los accidentes de tráfico, cuyo peso en el conjunto de la siniestralidad laboral es muy importante por las siguientes razones:

- 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)



5.2

Bestelako kapitulu bat merezi dute trafiko-istripuek, izan ere, pisu handia dute lan-ezbeharrei dagokienez, hurrengo arrazoi hauek medio:

- Kopurua: Lantokiko ezbehar-kopurua, astiro bada ere, beherantz doa; lantokitik kanpoko istripuekin, ordea, ez da gauza bera gertatzen, guztizkoaren pisu erlatiboa hazten ari baita.

Lan Baldintzen Estatuko Behatokiaren datuen arabera [2008], lan-istripu guztien ia % 10 trafikoan gertatzen dira; horietatik % 78 "in itinere" gertatzen diren istripuak dira eta % 22, berriz, jardunean gertatzen direnak".

- Larritasuna: Trafiko-istripurik gehienek hildakoak eragiten dituzte edo larriak izaten dira. Lantokian eta laneko ordutegian hildakoak izan dituen ezbehar-kopurua askoz ere txikiagoa da.
- Prebenitzeko zailtasuna: Trafiko-istripuetan bideko faktore propioek eragiten dute, eta horien aldaketa edo kontrola oso modu mugatuan daude enpresen eskumenean, nahiz eta prebentzioko erakundeek haien ikerketak egiten dituzten.

7. grafikoa: Trafikoko lan-istripuen ehunekoaren bilakaera, larritasunaren arabera.
(Iturria: Lan Baldintzen Estatuko Behatokia)

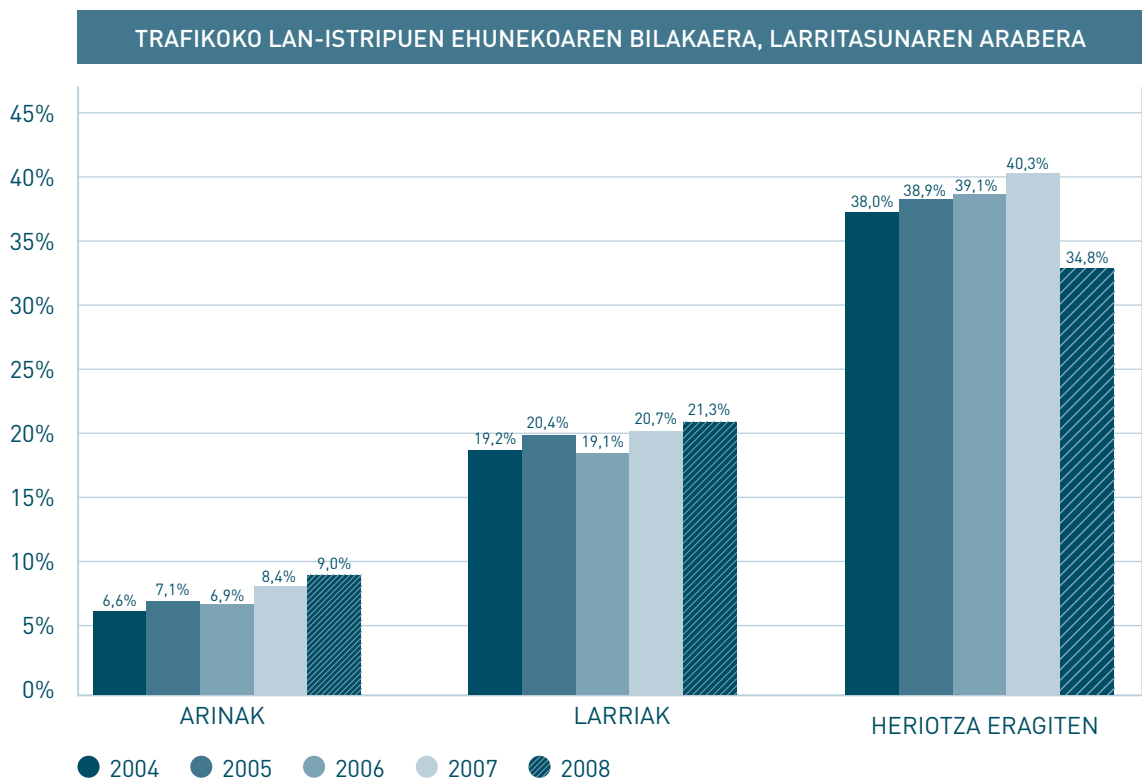
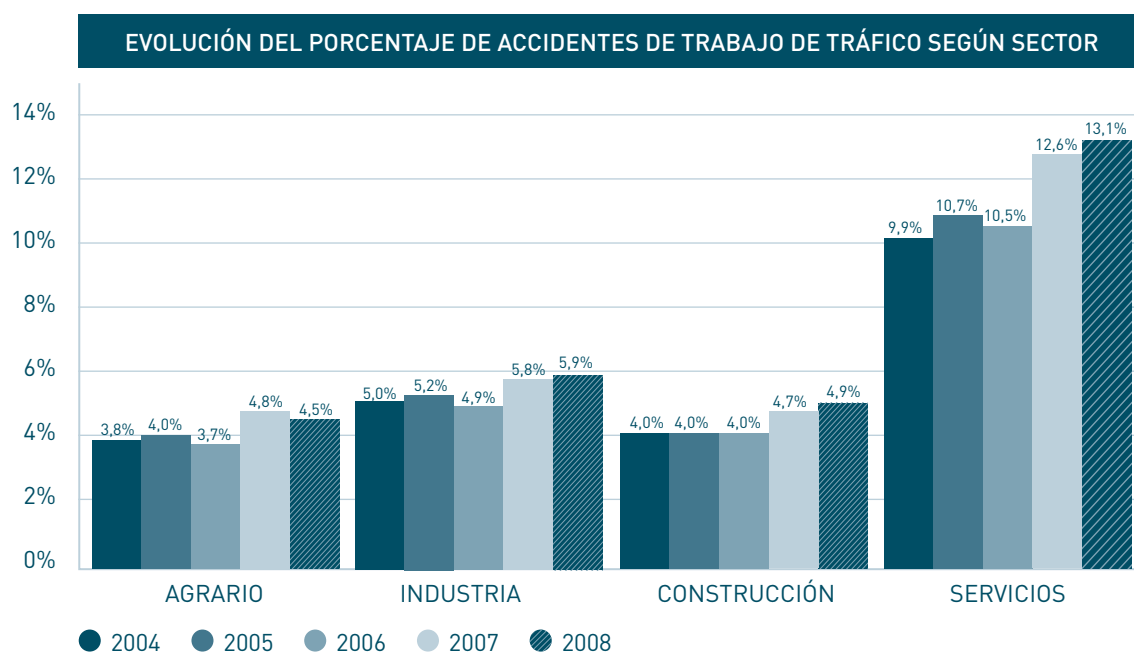


Gráfico 8: Evolución del porcentaje de accidentes de trabajo de tráfico por sectores.
 (Fuente: Observatorio estatal de Condiciones de Trabajo)



B | ENFERMEDADES PROFESIONALES (EPP)

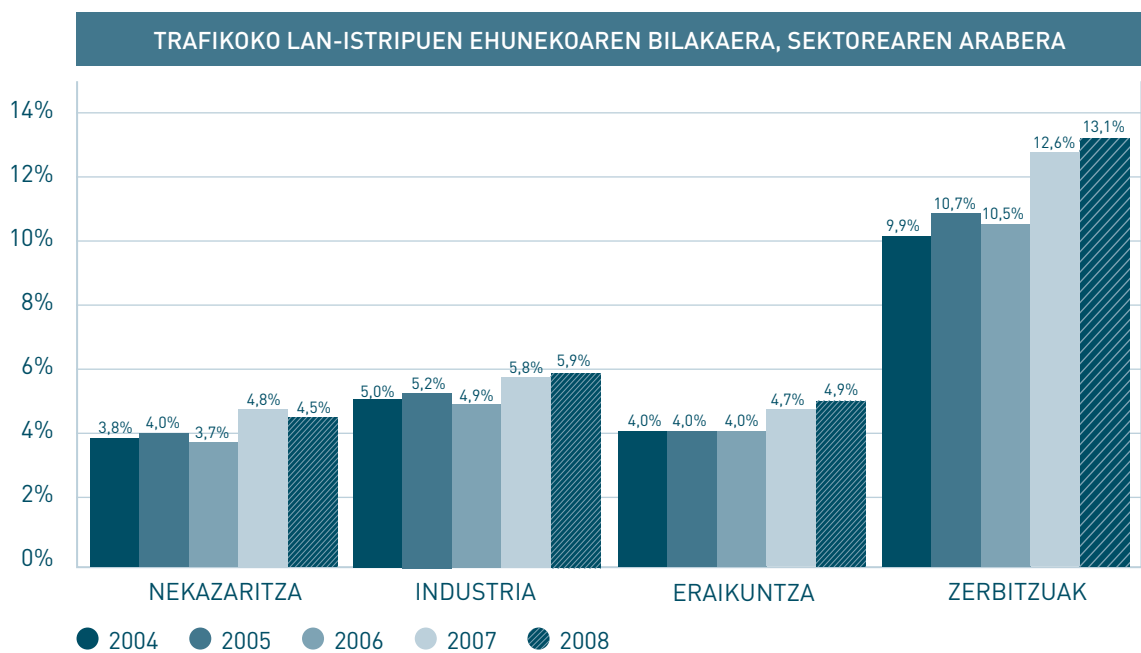
- Sistema de declaración de enfermedades profesionales

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.

5.2

8. grafikoa: Trafikoko lan-istripuen ehunekoaren bilakaera, sektorearen arabera.
(Iturria: Lan Baldintzen Estatuko Behatokia)



B | GAIXOTASUN PROFESIONALAK

- Gaixotasun profesionalak aitortzeko sistema

Euskal Autonomia Erkidegoan, 1998tik 2005era bitartean, etengabeko hazkuntza izan dute gaixotasun profesionalen aitortpenek, nahiz eta 2004. urteak beherakada bat izan zuen, hain zuzen ere gaixotasun profesionalak aitortzeko sistemaren prozedura berri bat (IGATT) sartu zenean Autonomia Erkidegoan (9. grafikoa).

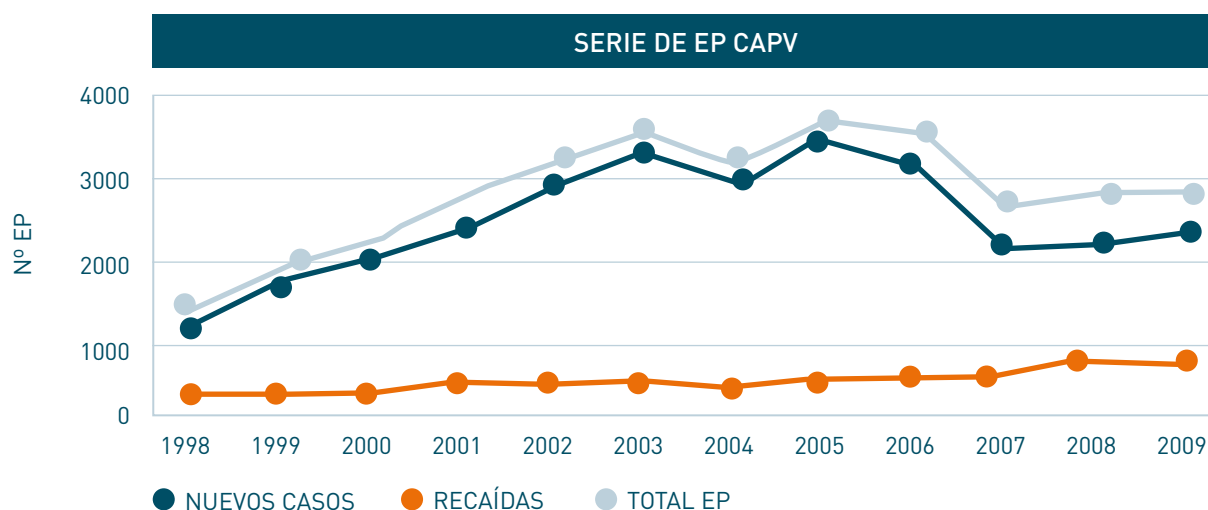
Lan Arriskuen Prebentzio Legeari eta lege horrek berak izan duen gaixotasun profesionalen aitortpenaren gaineko eragin mesedegarriari esker, sentsibilizazio handiagoa antzeman da, eta horixe izan da, aditu gehienen hipotesien arabera, hazkuntzaren arrazoia.

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 CEPROSS por las Mutuas y empresas colaboradoras de la Seguridad Social.

Gráfico 9: Evolución de las EEPP declaradas en la CAPV.

(Fuente: OSALAN - Instituto vasco de Seguridad y Salud Laborales)



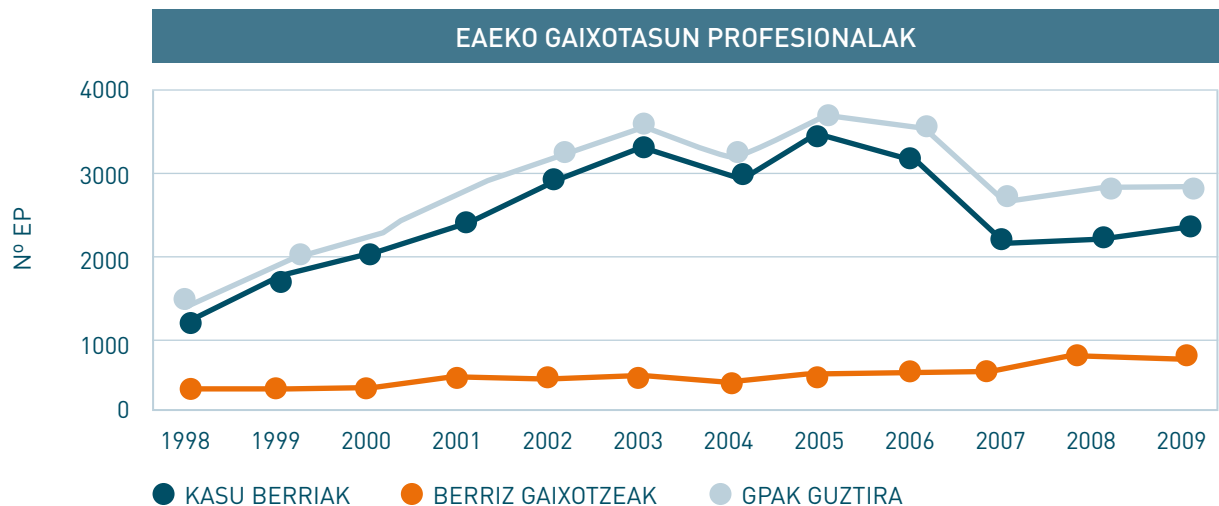
5.2

Hazkuntza hori, hala ere, latentzia-aldi laburrak edo denbora bitarte laburrean aldi baterako ezintasuna eragiten duten gaixotasunik arruntenen edo diagnostikatzeko errazenak direnen aitortzetan eman da. Arazo muskulotendinosoak eta osteoartikularrak izan daitezke gaixotasun horiek, edo soinuarengatiko hipoakusia; latentzia-aldi luzeak badira ere, lan-bizitzaren amaieran aitortzen dira, aldi baterako ezintasuna bideratu gabe, eta baliaezintasun gabeko arazo iraunkorregatiko diru-kompentsazioa ematen da. Horrek agerian uzten du Gizarte Segurantzaren sistemak arruntenak eta baxerik gabekoak edo ezintasun-aldi laburrekoak diren patologia aitortzeko eta konpentsatzeko joera duela, baina konplexuagoak diren edo latentzia-aldi luzeagoko patologia aitortzea gehiago kostatzen zaiola, arnasketa-aparatuko gaixotasunekin, minbiziek in eta gaixotasun kronikoekin gertatu ohi den bezala. Azken hori, askotan, hain argi ez dauden gaixotasun horiek lan-arlokoak direla identifikatzea zaila delako izaten da.

2007an, Gizarte Segurantzak aitortutako gaixotasun profesionalen beherakada nabarmena eman zen. Gaixotasun profesionalen zerrenda berria eta Mutualitateen eta Gizarte Segurantzako enpresa laguntzaileen CEPROSS aitortzenarako sistema telematiko berria urte hartan indarrean jarri zelako izan daiteke.

9. grafikoa: EAE n aitortutako gaixotasun profesionalen bilakaera.

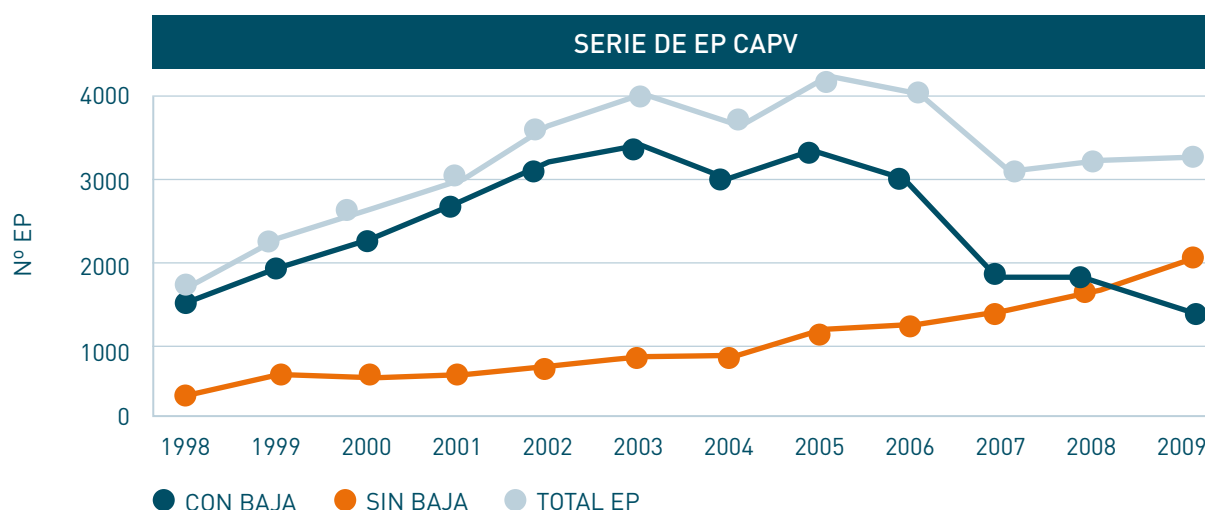
(Iturria: OSALAN – Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea)



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 EEPP en la CAPV, según si causan o no baja laboral.

(Fuente: 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 1299/2006² y Orden TAS 1/2007³) o de capitalización de costes de las pensiones derivadas de enfermedad profesional (Ley 51/2007⁴). 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.

² 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.

³ 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.

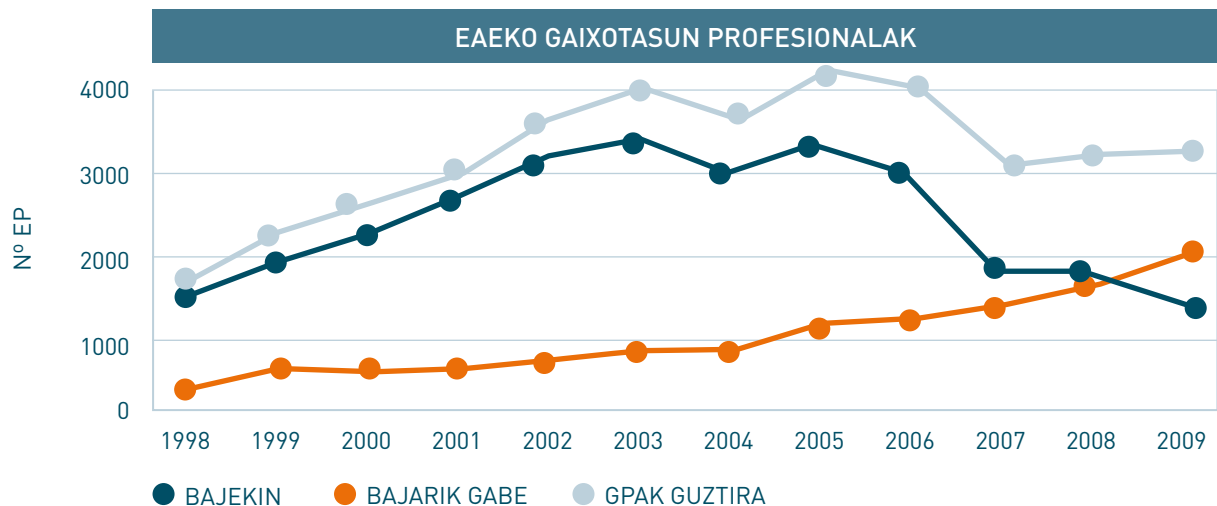
⁴ LEY 51/2007 de 26 de Diciembre. Presupuestos Generales del Estado año 2008.

5.2

Deigarri gertatzen da, gaixotasun profesionalak guztira izan duten beherakada ikusita, prestazioari dagokionez ematen ari den aldaketa ikustea, izan ere, azken hiru urte hauetan, lan egiteko aldi baterako ezintasuna eskatzen duten gaixotasun-kopuruak behera egin du eta baxarik gabeko gaixotasun-kopuruak, berriz, gora (10. grafikoa).

10. grafikoa: EAEko gaixotasun profesionalen bilakaera, baja eragiten dutenen edo ez dutenen arabera.

(Iturria: OSALAN – Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea)



Estatuko beste Autonomia Erkidegoekin alderatuz gero, EAE azken 15 urteetan gaixotasun profesionalik gehien aitortu eta deklaratu dituen bosgarren Erkidegoa izan da, Nafarroa, Asturias, Aragoi eta Errioxaren ondoren.

2009an eta 2010eko lehen bederatzi hilabeteetan, hain zuzen ere, EAE izan zen, Nafarroaren ondoren, deklarataile gehien izan zituen bigarren Erkidegoa.

- Gaixotasun profesionalak buruzko datuen azterketa

Bistakoa da gaixotasun profesionalen aitortpenari dagokienez Gizarte Segurantzak atera dituen xedapenek izan duten eragina: gaixotasun profesionalak buruzko (1299/2006² ED eta TAS 1/2007³ Agindua) edo gaixotasun profesionalagatiko kapitalizazioari buruzko (51/2007⁴ Legea) arautegi berriak. Aitortutako gaixotasun profesionalen azterketari esker, aitortpenaren beherakaden eta xedapen horiek abiaraztearen arteko harremana ikus daiteke.

² Azaroaren 10eko 1299/2006 ERREGE DEKRETUA, Gizarte Segurantzako sistemaren gaixotasun profesionalen zerrenda eta haiek jakinarazteko eta erregistratzeko irizpideak onartzen dituena.

³ Urtarrilaren 2ko TAS/1/2007 AGINDUA, gaixotasun profesionalaren partearen eredia ezartzen duena, hura egiteko eta jakinarazteko arauak ematen dituena eta dagokion datu pertsonalen fitxategia sortzen duena.

⁴ Abenduaren 26ko 51/2007 LEGEA. 2008ko Estatu Aurrekontu Orokorrak.

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 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 que 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 CEPROSS 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 CEPROSS 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.

5.2

Gaixotasun profesionalen estatistikek ez dute laneko kalteengatiko (eragile bakarra edo garrantzitsuena lana dutenak) ekonomia- eta osasun-prestazioak kudeatzeko sortutako sistema izateagatiko muga handiek eragiten dituzten kalte laboralak babesteko informazio-sistema osatzen. Hala ere, langileen osasunari buruzko datuen berri ematen duen informazio-sistema espezifikoa da.

Gaixotasun profesionalen prebentzioa hobetzeko lan egitea zen gaixotasun profesionali buruzko 1299/2006 Errege Dekretuari esker espero zen helburuetako bat. Hala ere, datuei begiratzuz gero, ez dirudi bide horretatik doanik.

Izan ere, 2006. urtea baino lehen, enpresako titularrek zuten gaixotasun profesionalen parteei buruz jakinarazteko betebeharra. Egoera hori kaltegarria izan zen gaixotasun profesionalen jakinarazpen- eta erregistro-sistemarentzat, gaixotasun horien azpi-deklarazio bat eragiten zuela uste baitzen. Informazio erabilgarriaren arabera, arriskua sailkatzeko gaitasuna duen mediku adituarekin edo susmo-diagnostikoa bidal dezakeenarekin lotura nahikorik ez zuen prozedura batengatik gertatzen ziren, batez ere, jakinarazpen-hutsuneak.

Gaixotasun horien ez aitortzeko aukera saihesteko eta gaixotasun profesionalak jakinarazteko eta erregistratzeko prozedura eraginkorra konfiguratzeko asmoz, azaroaren 10eko 1299/2006 Errege Dekretua garatu zuen Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioak. Errege Dekretu horren bidez, Gizarte Segurantzako sistemaren gaixotasun profesionalen zerrenda onartu zen eta gaixotasun profesional haiek jakinarazteko eta erregistratzeko irizpideak ezarri ziren, eta Mutualitateei eskatu zitzairen horien jakinarazpenez ardura zitezen. Horixe izan zen sistemako lehen aldaketa garrantzitsua, eta, urtarrilaren 2ko TAS/1/2007 Aginduaren bidez, bestelako aldaketa bat eman zen. Agindu horren arabera, gaixotasun profesionalak telematikoki jakinaraziko zaizkio Gizarte Segurantzari, estatu mailako CEPROSS sistemaren bidez.

Xedapen horiek eragin negatiboa izan dute EAEn, izan ere, CEPROSS sistemaren bidezko jakinarazpenak EAeko Lan Agintaritzari IGATT sistemaren bidez bidaltzen zitzaion jakinarazpena ordezkatu du, eta, ondorioz, gaixotasun profesionalak jakinarazteko eta erregistratzeko sistema kudeatzeko kontrola galdu du Eusko Jaurlaritzak eta CEPROSS sistemak Autonomia Erkidegoei igortzen dien aldizkako informazioa -estatistiketarako bakarrik erabiltzen dena- jasotzearen beharra izan du.

Gaixotasun profesionalak eta haien babesa hobeto antzematea helburu duen proiektu bat garatu da 1299/2006 Errege Dekretuaren 5. artikulua bidez (profesional gisa sailka daitezkeen gaixotasunen jakinarazpenari buruzkoa). EAEn, 2008an abiarazi zen profesionalak izan daitezkeen gaixotasunak jakinarazteko sistema, Osakidetzako medikuei eta Erkidegoko Prebentzio Zerbitzuen osasun-unitateei lehentasuna emanez; hori dela eta, haiengan antzematen diren patologiak Gaixotasun Profesional gisa sailka daitezke.

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 eliminen 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.

5.2

Emaitzen arabera, sistemak ahultasun handiak ditu oraindik, gutxi ezarri direlako eta informazio-fluxuetan arazoak egon direlako. Laneko Segurtasun eta Osasuneko Euskal Estrategiaren esparruan garatu beharreko lan-ildoak, beraz, sistema sendotzea eta esku-hartzaile guztiak (Mutualitateek eta GSINek bereziki) izan dezaten eta beren datuekin berrela dezaten lortzea da.

Amaitzeko, EAEko gaixotasun profesionalen egoera ziurtasunez ez dela ezagutzen eta gaiari buruzko politikak diseinatzeko moduko xehetasun-maila nahikoa ez dagoela azpimarratu behar da. Ezjakintasun hori, batetik, datu guztietarako sarbiderik ez dagoelako gertatzen da, Administrazio, Erakunde eta beste hainbat tokitan sakabanatuta baitaude, eta, bestetik, konpondu beharreko aitorpen eta jakinarazpen sistemetan hutsuneak daudelako.

Lan-istripuei buruz jardun dugunean ere adierazi den jardun-eremu baten helburua, beraz, EAEko laneko ezbehar-kopuruaren egoera (istripuak eta gaixotasun profesionalak) deskribatzen duen informazio fidagarria izatea da, politika eta ekintza egokiak ezartzeko.

C | GARAPENAREN AURREIKUSPENAK:

- Lanean ari diren biztanleen zahartzea aurreikusten da epe labur edo ertainean, baita aurretiko erretiroak kenduko direla eta erretiroko adina luzatuko dela ere. Horrek guztiak, gehiegizko esfortzuagatik, gihar eta hezurretarako arazoengatik, eta bestelako zenbait arrazoiengatik laneko baja gehiago eragin ditzake. Egoera horri pixkana hobetzen ari diren laneko makinak eta ekipoen segurtasuna gehitzen badiogu, segurtasunari egotz dakizkiokeen laneko bajaren kausak ergonomian propio direnetarantz progresiboki lekualdatzea aurreikusten da.
- Era berean, eta denborak aurrera egin ahala, denbora luze jardutearekin lotutako gaixotasunengatik eta lehen erabiltzen ziren amiantoa, silizea, zur gogorren hautsa edo beste zenbait produktu kimikok eragindako gaixotasunengatik baja-kopuruak gora egingo duela uste da. Beharrezkoa da prozedura bat diseinatzea, datu oso gutxi edo daturik ez dagoenean, halako kasuak tratatzeko eta esposizioa baloratzeko balia bideak prestatzeko.

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.

5.3

LAN-ARRISKUEN PREBENTZIOA ADMINISTRAZIO PUBLIKOAN

Euskal Administrazio Publikoan dagoen Laneko Segurtasuna eta Osasuna hiru ikuspuntutatik aztertu behar da:

- EAEko Administrazio Orokorra Lan Arriskuen Prebentzioaren arloko araudia betetzeko zaintzaz arduratzen dela kontuan hartuz, ikuskapen- eta kontrol-jarduerak burutu behar ditu.
- Administrazio publikoak langileak eta azpi-kontratazioak dituzten “enpresak” direla kontuan hartuz, bere antolaketa eta jarduera prebentiboa garatu behar du, ezarritako Prebentzio Planen eran.
- Administrazioek politikak garatzen dituztela gogoan hartuz gero, Lan Arriskuen Prebentzioa sartu beharko lukete bai “zeharkako” politiketan (kontratazioa, erosketak, etab.) eta baita dagozkien eskumen arloetako beren sektorialetan ere (laguntza-programak, etab.).

Hiru eremu horietako egoeraren azterketak jardute-eremu zabala erakusten du, hobetzeko erronka eta aukera handiak dituena, eta instituzioen konpromisoaren arabera onartu behar dira maila gorenean. Antzematen diren arazorik nagusienak hurrengo hauek dira:

- Edozein eremutako araudiaren garapena “prebentzio-ikuspegi” batekin sendotu beharko da. Legegileak ez luke enpresetan antzina jarduten zen bezala jardun beharko: “Segurtasun arduraduna” arduratzen zen Laneko Segurtasun eta Osasun kontuekin lotutako gaiez, eta gainerakoek ez zuten alor horretan esku hartzen. “Egin behar denarekin” lotutako legeak ez ezik, “nork eta zein baldintzetan egin behar direnarekin” lotutako legeak ere egin behar dira. Edozein Administrazioaren araudira zabaltzen da jarrera hori, Espainiakoetara zein Autonomikoetara, Foral edo Lokalekoetara.
- Euskal Administrazioaren jarrerak eredugarria izan behar du Lan Arriskuen Prebentzian duen kudeaketa-jarduerari dagokionez. Eusko Jaurlaritzak, enpresa gisa, SPP bat du, eta hierarkia-maila guztietan eta jarduera guztietan prebentzioa integratzeko bidea egin behar du.
- Beharrezkoa da Laneko Segurtasun eta Osasun arloan eskudun diren Administrazioen arteko koordinazioa piztea eta faboratzea, eta Administrazio berean arlo horretaz arduratzen diren eta sarritan partekatzen dituzten Erakundeen arteko elkarlana sustatzea.
- Eta lehen aipatu dugun moduan, Osasun Publikoak, bere unibertsaltasun ideiarri dagokionez, ez luke lesio eta gaixotasun mota guztien (lan arloko patologia asko barne, horietako batzuk oso larriak) asistentzia sanitarioa irizpiderik gabe onartu beharko; izan ere, Estatuko Osasun Sistemaren gainkarga eta prestazioez arduratzen diren erakundeen deskarga eragingo luke, Mutualitateena, alegia.

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 realizadas 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 CEPROSS. 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.

5.4

INFORMAZIO SISTEMAK

Beharrezkoa da laneko ezbehar-kopuruaren atalean aipatu dugun eta, bere garrantzia dela eta, azterketa sakona eta tratamendu espezifikoa eskatzen duten informazio-sistemen arloan geldiune bat egitea.

Lehen puntu gisa, Laneko Segurtasun eta Osasun arloko informazioaren sakabanaketa handia dela eta, arazoak konpontzeko eta jarduerak diseinatzeko beharrezko informazioa jasotzeko zailtasunak azpimarratu behar dira. Helburu ezberdinak dituzten hainbat bide erabiliz biltzen dira datuak eta zenbait euskarri eta sistematan gauzatzen dira; hori dela eta, datuen interpretazioa eta haien erlazioen ikerketa zailagoa izaten da. Informazio-iturri eta eduki ugari daude, eta behar bezala kudeatu behar dira Lan Arriskuen Prebentzioaren eta horretan eragiten duten parametro ezberdinen errealitatearen ikuspegi zuzena izateko.

EAEko Laneko Osasunaren eta Lan Baldintzen inguruko bi inkesta egin dira (azkenekoa 2007an), langileek beren lanpostuetako eta enpresetako Segurtasunari eta Osasunari dagokionez duten ikuspegia biltzeko eta enpresetako prebentzio-jardueraren egoera deskribatzeko.

LSHINK egindako Lan Baldintzen inguruko inkestak ere badaude (azkena 2007an egina), baita Europar egindako inkestak (azkena 2005ekoa, 5 urtean behin egiten baitira eta 2010ekoa oraindik egiten ari baitira) eta inkesta horietan eta erakunde adituek arlo horretan egindako beste lanetan oinarritutako txostenak, monografiak eta ikerketak ere. Dokumentu horiek ez dira Euskal Autonomia Erkidegoari buruzkoak, orokorrakoak baizik, eta, oro har, eguneraketa eskasekoak dira, edo eguneraketarik gabekoak.

Euskadiko istripuei buruzko datuak daude, Eusko Jaurlaritzako sistema informatikoen egindakoak, baita EAEko gaixotasun profesionalen jakinarazpenari buruzkoak ere, CEPROSS sistemaren bidez Gizarte Segurantzatik jaso direnak. Espainiak zein Europar Batasunak laneko ezbehar-kopuruari eta gaixotasun profesionalari buruzko datu konparatiboak eta estatistikak eskaintzen ditu.

Batzuk fidagarriagoak eta beste batzuk zalantzarriagoak diren informazio-iturriak ugaritu dira azken urte hauetan Laneko Segurtasun eta Osasun arloan. Hainbat behatoki daude: Arriskuen Europako Behatokia, Lan Baldintzen Estatuko Behatokia, Gaixotasun Profesionalen Behatokia eta zenbait Autonomia Erkidegotako beste behatoki batzuk, gaiari buruz sortutako beste atari eta foroek gain. Euskadin ere sortu dira Lan Arriskuen Prebentzioaren problematikarekin zuzeneko edo zeharkako lotura duten beste "behatoki" batzuk.

Administrazioek eta Erakundeek partekatzea komeniko litzatekeen eskumenak garatzeko informazio-sistemak dituzte. Informazioaren Sozietatea den honetan, non Administrazio, Instituzio eta Erakunde publiko nahiz pribatuen arteko elkarreragingarritasuna errealitate bihurtu den, teknologiarik datuak eta informazioa trukatzeko probetxua atera behar zaio, baliabideak optimizatu nahian eta dagoeneko garatutako sistemak ez pilatze aldera.

Labur esanda, alor honetan garatuko den jarduera-ildo bat antzeman da, dauden informazio-iturriak ezagutzeko eta aukeratzeko, informazio-sarrera ordenatzeko, prozesatzeko eta lantzeko eta jasotako ezagutza kudeatzeko eta interesgarria eta erabilgarria izateko moduan zabaltzeko.

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 comunitaria⁵, 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 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.

⁵ 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.

5.5

LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA EUROAPAN ETA ESPAINIAN

Adierazi bezala, 2011-2014rako Laneko Segurtasun eta Osasun Estrategia ezin da garatu 2007-2012rako Laneko Segurtasun eta Osasun Estrategia Komunitariotik eta Espainiako Estrategiatik kanpo. Beraz, bien errepasoa egitea eta Euskal Estrategiarekin dituzten balizko elkarreraginak aztertzea komeni da.

Europari dagokionez, 2007ko otsailaren 21ean bere estrategiaren berri eman zuen Europako Batzordeak, "Laneko Osasun eta Segurtasunerako 2007-2012 aldirako Estrategia Komunitarioa: Lanaren kalitatearen eta produktibitatearen hobekuntza".

Estrategia berri horren helburu zehatza zen laneko ezbeharrak %25 gutxitzea, strategiaren indarraldian, eta zortzi tresna zehaztu zituen helburu hori betetzeko:

- Legedia komunitarioaren aplikazio egokia ziurtatzea.
- ETEei laguntza ematea, legeria aplikatzeko.
- Lege-esparrua laneko aldatetara egokitzea eta sinplifikatzea, bate zere ETEei dagokienez.
- Estrategia nazionalen garapena eta aplikazioa sustatzea.
- Aldaketak sustatzea langileen jokaeran, eta enpresaria klangileen osasuna kontuan edukitzera bultzatzea, erabakiak hartzeko orduan.
- Arrisku berriak identifikatzeko eta ebaluatzeko metodoak sortzea.
- Aurrerapenen jarraipena hobetzea.
- Osasuna eta segurtasuna sustatzea nazioartean.

Estrategia komunitarioan aurreikusitakoa betetzeko, Espainiako Estatuak "2007-2012rako Laneko Segurtasun eta Osasun Estrategia" onartu zuen 2007ko ekainaren 29ko Ministro Kontseiluan, inplikaturako alde guztien adostasuna oinarri hartuta, Espainiako Gobernuak, autonomia erkidegoetakoek eta gizarte solaskideek etorkizunean garatu beharreko laneko arriskuen inguruko esparru komuna eta partekatua diseinatuko zuena, aurreikusitako helburuak lortzeko -laneko istripuak nabarmen eta etengabe gutxitzea batetik, Europako Batasuneko batez besteko balioetara iristeko, eta, bestetik, laneko segurtasuna eta osasuna nabarmen eta etengabe hobetzea- guztien ahalegina batuta.

⁵ Ebazpenaren 8. atala, estatu kideak laneko segurtasunaren eta osasunaren inguruko estrategia nazional koherenteak sortzera eta aplikatzera behartzen dituen, baldintza nazionalak egokitutakoak, gizarte solaskideen lankidetzarekin.

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.

5.5

Espainiaren Estrategiak zortzi helburu operatibo ditu, bi jarduera-ildo nagusitan egituratuta:

1. Enpresen prebentzio-sistemen hobekuntzarekin lotutakoa, zuzenean enpresari, langile eta horien prebentzio erakunde nahiz prebentzio entitateentzat dena (prebentzio zerbitzuak, auditoria-erakundeak eta prestakuntza erakundeak).

1. HELBURUA: Legea hobeto betetzea, batez ere eteetan.

2. HELBURUA: Prebentzio-sistemaren eraginkortasuna eta kalitatea hobetzea, batez ere prebentzio-erakunde espezializatueta arreta berezia jarrita.

3. HELBURUA: Gizarte-agenteen funtzioa, eta langileen nahiz enpresarien inplikazioa indartzea, laneko segurtasunari eta osasunari dagokienez.

2. Botere publikoen jarduera, laneko arriskuen prebentzioan eragiten duten helburuekin, gai horretan eskumena duten herri administrazioak koordinatuta, eta laneko arriskuak prebenitzeko erakunde publikoak indartuta.

4. HELBURUA: Gizartean prebentzioaren aldeko kultura garatzea eta finkatzea.

5. HELBURUA: Mejorar los sistemas de información e investigación en materia de Seguridad y salud en el Trabajo.

6. HELBURUA: Laneko Arriskuen Prebentzioaren inguruko prestakuntza sustatzea.

7. HELBURUA: Laneko Arriskuen Prebentziorako erakundeak indartzea.

8. HELBURUA: Erakundeek laneko arriskuak prebenitzeko politiketan duten parte-hartzea eta herri administrazioen koordinazioa hobetzea.

Estrategia hori ondorengo hainbat ekintza-planetan gauzatu da. Lehenak 2007ko uztailetik 2008ko apirilera arteko aldia biltzen du, eta bigarrenak, berriz, 2008ko urritik 2010eko ekainera artekoa, Estrategiaren zortzi helburuen garapen harmoniko eta simetrikoa bilatuz, betiere.

Helburu horiek lortzeko, autonomia erkidegoak inplikatzeko Espainiaren Estrategiak, eta proiektu, lan-talde eta ekimen askotarikoetan parte hartzeko eskatzen die; beraz, Laneko Segurtasun eta Osasunerako 2011-2014 Euskal Estrategiak aurreikusitako jarduerekin egituratu eta bateratu beharko dira.

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

FORTALEZAS	DEBILIDADES
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,...).	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. Se detecta una necesidad de especialistas en determinadas disciplinas del ámbito de la Prevención, especialmente en Medicina y Enfermería del Trabajo.
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,...	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. 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.
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.	Sigue habiendo dificultades a la hora de analizar los datos de siniestralidad laboral, principalmente, porque se requiere mejorar: <ul style="list-style-type: none"> • La calidad de los sistemas de información. • El contenido de la información. (Por ejemplo concepto de accidentalidad, criterios de calificación). • El intercambio de bases de información entre las Administraciones competentes.

5.6

LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA LANTOKIETAN

Laneko Segurtasunaren eta Osasunaren EAEko agertokia AMIA matrize moduan irudika daiteke, 2011-2014 aldirako Eusko Jaurlaritzaren Estrategiak nahitaez bildu behar dituen alderdiak azpimarratzeko.

AHULEZIAK, MEHATXUAK, INDARGUNEAK ETA AUKERAK (AMIA) EAEKO LANEKO SEGURTASUNAREN ETA OSASUNAREN ESPARRUAN	
INDARGUNEAK	AHULEZIAK
Oso lege-esparru garatua.	Prebentzio-legediaren dokumentu-exijentzia oso handiaren denez, prebentzio-obligazioen betetzea formala da materiala baino gehiago. Zehaztasuna falta zaio, eta zaila da aplikatzeko, batez ere ETEentzat.
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europaren eta Espainiaren estrategiek zehaztutako testuingurua.	Laneko Arriskuen Prebentzioan eskumena duten administrazio eta erakundeen arteko koordinazioa eskasa da.
Prebentzio arlokoa ditu ugari (Prebentzio zerbitzuak, auditoriak,...).	Ez dago ez baliabiderik ez kalitate-sistematik prebentzio arloko arduradun nagusien jardueren jarraipena eta ebaluazioa egiteko. Especialistak behar dira Prebentzioaren arloko hainbat diziplinetan, batez ere Laneko Medikuntza eta Erizaintza arloetan.
Azken urteotan, lan handia egin da prebentzio arloan, eta, horri esker, dokumentazio eta informazio handia sortu da LAParen inguruan: plan orokorrak eta sektorialak, azterketak, jardunbide egokiak, laguntza-programak.	Ez dago prebentzio arloan eskumena duten administrazioek koordinatutako sarerik, dokumentazio, informazio eta ezagutza-trukea bideratzeko, horrela ahaleginak eta baliabideak bikoiztu behar ez izateko. Osalanek egindako materiala hobetu behar da, orain arte erakutsitako zehaztasun teknikoak bateragarri izan dadin aplikazio erraz eta operatibo batekin; batez ere, ETEen aldetik.
Informazio-sistemak garatzeak laneko istripuen egoera eta bilakaeraren inguruko datuak biltzeko aukera ematen du.	Arazoak daude, oraindik, laneko istripuen datuak aztertzeko orduan; batez ere, honako hauek hobetu behar direlako: <ul style="list-style-type: none"> • Informazio-sistemen kalitatea. • Informazioaren edukia. (Adibidez, "istripu" kontzeptua, kalifikazio-irizpideak). • Informazio-oinarrien trukea administrazio eskumenduen artean.

**DEBILIDADES, AMENAZAS, FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES (DAFO)
EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA CAPV**

FORTALEZAS	DEBILIDADES
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.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
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 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.

5.6

AHULEZIAK, MEHATXUAK, INDARGUNEAK ETA AUKERAK (AMIA) EAEKO LANEKO SEGURTASUNAREN ETA OSASUNAREN ESPARRUAN	
INDARGUNEAK	AHULEZIAK
Lan Ikuskaritzak ondo daki zeintzuk diren bere funtzioak, eta babes juridiko handia du.	Zailtasunak daude arlo honetan ardura duten botere publikoen koordinazioan, eta enpresen operatibotasunari eragin diezaioke.
Fiskaltza espezializatua dago laneko osasunaren eta segurtasunaren esparruan jarduteko.	Koordinazio eskasa epaileen, Fiskaltzaren, Lan Agintaritzaren, Ikuskaritzaren eta arlo horretan funtzioak dituzten gainerako organoen artean. Ez dago irizpide komunik.
AUKERAK	MEHATXUAK
Agenteen koordinazioa eta lankidetzak, estrategia partekatu baten inguruan.	Krisi ekonomikoak moteldu egin ditzake prebentzio arloko jarduera eta inbertsioak. Sistemaren burokratizatzek moteldu egin dezake Estrategiak zehaztutako helburu zehatz eta partekatuen egikaritzea.
Administrazioen arteko lankidetzak askoz ere errazagoa Administrazio elektronikoaren bitartez.	“Administrazioen arteko” lankidetzak arautzeko esparrua eskasa izateak oztopatu egin dezake administrazioen arteko lankidetzak; batzuetan, boluntarismoen mende dago, eta ez itunen bitartez sistematizatu eta egituratua.
Informazioaren gizartea: Informazio eta interakzio bide ugari, herritarrengana hurbiltzeko: Administrazioa Laneko Arriskuen Prebentziorako langile, enpresari nahiz profesionalengana eta abar hurbiltzea, izapideak erraztea, aholkularitza, informazioa eta tresnak, euskarri digital indartsuen bidez.	Ez dago Euskal Administrazioaren aldetik ongi diseinatu eta planifikatutako Laneko Arriskuen Prebentzioa hedatzeko eta ezagutarazteko estrategiarik. Eraginkortasuna sakabanatuta geratzeko eta galtzeko arriskua, gehiegizko informazio-eskaintzaren eta laguntza nahiz interakzio-euskarri publiko zein pribatuen ondorioz.
Lan Ikuskaritza EAera transferitzeak agente publikoen arteko koordinazioa erraztuko du.	Ikuskaritzaren transferentzia atzeratzeak moteldu egin ditzake organo horren jarduerak; izan ere, ahalegin handia egin behar da abian jartzeko, eta horrek eraginkortasuna ken diezaioke behin-behinean.
Estatu mailako arauak aldatzeko eragin zuzena edukiko du Prebentzio Zerbitzuen osasun jardueren ikuskatze eta kontrolean.	Araudi autonomikoa (306/1999 Dekretua) zorrotzegia da, eta osasun arloko profesional kopuruarekin bateraezina.

VISIÓN, MISIÓN Y VALORES

6.1. 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.

6

IKUSPEGIA, EGITEKOA ETA BALIOAK

6.1. IKUSPEGIA

2014ra begira EAEko Laneko Segurtasunaren eta Osasunaren arlorako nahiko genukeen agertokiak honako ezaugarri hauek ditu:

1. Euskal gizartearentzat eta bereziki enpresari eta langileentzat, gizarte ondarea da Laneko Segurtasuna eta Osasuna, erantzukizun kontua, ezin utzizko eskubidea eta obligazio partekatua.
2. Enpresarien, langileen eta gizartearen ustez, lehiakortasun eta kalitate faktore da laneko Arriskuen Prebentzioa, eta euskal enpresen bikaintasunari eta iraunkortasunari eragiten dio.
3. Laneko Arriskuen Prebentzioaren arloan diharduten agenteen arteko lankidetzak sistematikoa finkatuz doa, parte-hartze eta koordinazio mekanismo egituratuak indartuta, Laneko Segurtasuna eta Osasuna hobetzeko helburu partekatuari esker.
4. Euskal Administrazioak eta erakundeek Laneko Segurtasunaren eta Osasunaren aldeko apustu garbia egin dute, eta Laneko Arriskuak Prebentzeko politikak euren egitura propioan txertatzeko konpromisoak indartu egin du euren buruzagitzak eta gidari-efektua, enpresa publikoena zein pribatuena.
5. Etengabe ari dira hobetzen enpresak eta lan-baldintzak, eta beherantz doa laneko istripu eta gaixotasunen kopurua; langileek osasun-baldintzen hobekuntza moduan hartzen dute hori.

6.2. 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 la 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.

6

6.2. EGITEKOA

Hauxe da Eusko Jaurlaritzak Laneko Segurtasunaren eta Osasunaren arloan duen betebeharra:

- Laneko Segurtasunari eta Osasunari eragiten dioten Laneko Arriskuen Prebentzioaren arloko ekimenak sustatu eta jarduerak koordinatzea, horietan eragina duten faktoreetan esku hartuz.
- Laneko Segurtasunaren eta Osasunaren inguruko politikak garatzeko bere betearazte-ekimenak erabiltzea, EAEko langileen segurtasuna eta osasuna zainduta eta lege-betetzea gainbegiratuta.

Eusko Jaurlaritzak honako funtzio hauek ditu, Laneko Arriskuak Prebenitzeko politikak integratzeko konpromisoa hartuta eta Administrazio Instituzionala osatzen duten sail, organismo eta erakunde guztien inplikazioarekin kontatuta:

1. Enpresa eta elkarten bikaintasuna bultzatzea, prebentzioaren aldeko kultura sustatuta eta Laneko Arriskuen Prebentzioa kudeaketan sartuta.
2. Enpresen eta lan-baldintzen hobekuntza bultzatzea.
3. Legezko baldintzen betetzea gainbegiratzea.
4. Estrategiaren ekimenetan inplikaturako agenteen arteko lankidetzeta eta elkarlana bultzatzea.
5. Administrazioen edo Sailen jardueraren koordinazioa hobetzea.
6. Laneko Segurtasunaren eta Osasunaren inguruko ezagutza sortzea eta zabaltzea.
7. Laneko arriskuek osasunean duten eragina sistematikoki eta etengabe zaintzea.

6.3. 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

6.3. BALIOAK

Honako hauek dira Laneko Segurtasun eta Osasunerako 2011-2014 Euskal Estrategiaren balioak:

- Unibertsaltasuna, talde guztiak -enpresariak, langileak, prebentzio arloko profesionalak, gizarte agenteak eta abar- eta gizarte osoa hartzen dituen, tradizionalki iristen zailago diren taldeak barne (langile autonomoak, etxeko langileak eta abar).
- Kanpora zabaltzea, sinergiak bilatuta eta prebentzioa eta osasuna bilatzen duten bestelako agente, profesional, organismo eta erakundeekin elkarlanean arituta.
- Sinesgarritasuna, errealismoan, gardentasunean eta jardueren koherentzia oinarrituta, ildo argiekin, betearazte-irizpide objektiboekin, ekintzen dimentsionamenduetarekin eta horiek betetzeko aukera emango duten baliabideen horniketarekin.
- Gizarte agenteen, eta horien nahiz herri administrazioen arteko lankidetzak.
- Kalitatea, aurrera eramateko ardura duten pertsonen profesionaltasunean eta motibazioan oinarrituta, prestakuntzatik, espezializazio maila altutik eta berrikuntzatik eratorritakoan.
- Emaitei, eraginkortasunari eta baliabideen erabilera arrazionalari begirako orientazioa, jardueren jarraipenaren eta ebaluazioaren bidez alderatuta.
- Hurbiltasuna eta irisgarritasuna, Informazioaren Gizartearen aurrerapenak ezagutza zabaltzeko eta kudeaketa administratiboa (Administrazio elektronikoa) errazteko baliatuta.

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									
VISIÓN	MISIÓN	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						
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			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.2 La PRL considerada por empresarios y trabajadores como factor de competitividad y calidad que redunde en la EXCELENCIA	LA.1.- CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN			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		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 LA.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		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 LA.8.- VIGILANCIA DE LA SALUD
LA.11.- SISTEMAS DE INFORMACIÓN									
LA.12.- DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE LAS PERSONAS									

JARDUKETA ILDO ESTRATEGIKOAK

EAEko Laneko Segurtasun eta Osasunerako etorkizunean izan nahi den egoeraren deskribatu eta Eusko Jaurlaritzak lortzeko bereganatu behar dituen erantzukizunak identifikatu ondoren, Jarduketa Ildo estrategikoak bereiziriko eszenatokien eta gauzatu beharreko egitekoak bateratetik sortzen dira, ondoren aurkezten den matrizeari jarraiki.

Horretan ikus daitekeenez, ondorengoak dira Eusko Jaurlaritzaren 2011-2014 epealdirako Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloko Jarduketa Ildo estrategikoak:

- JI.1.- KONTZIENTZIAZIOA ETA SENTSIBILIZAZIOA
- JI.2.- LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNEAN INPLIKATUTAKO AGENTEEN PARTE-HARTZEA ETA HORIEN ARTEKO LANKIDETZA
- JI.3.- ERAKUNDEEN KONPROMISOA ETA LANKIDETZA
- JI.4.- IKUSKAPENA, KONTROLA ETA AHOLKULARITZA
- JI.5.- LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA, ENPRESAK ETA LAN-BALDINTZAK HOBETZEKO
- JI.6.- LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA KUDEAKETAN TXERTATZEA ENPRESAREN BIKAINASUNA SUSTATZEKO
- JI.7.- BERARIAZKO PRESTAKUNTZA
- JI.8.- OSASUNAREN ZAINZA
- JI.9.- LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOKO EKINTZEN KALITATEA
- JI.10.- JAKINTZA SORTZEA

Horiez gain, zeharkako beste bi Ildo ere badira, gainerakoak garatzeko ezinbestekoak:

- JI.11.- INFORMAZIO SISTEMAK
- JI.12.- PERTSONEN GARAPEN PERTSONAL ETA PROFESIONALA

2011-2014KO JARDUKETA ILDO ESTRATEGIKOAK									
EGITEKOA	E.1		E.2	E.3	E.4	E.5	E.6	E.7	
	Prebentzioaren kultura sustatzea	Laneko Arriskuen Prebentzioa kudeaketa integratzearen alde egitea							
IKUSPEGIA									
I.1 Gizarteak, enpresaburuek eta langileek Laneko Segurtasun eta Osasunaz duten iritzia GIZARTE BALIO gisa.	J1.1- KONTZIENTZIATZEA ETA SENTSIBILIZAZIOA					J1.3.- ERAKUNDEEN KONPRMISOA ETA LANKIDETZA			
I.2 LAP, enpresaburuen eta langileen aldetik, BIKANTASUNEAN eragiten duen lehia-kortasun eta kalitateko faktore gisa ulertuta.	J1.1- KONTZIENTZIATZEA ETA SENTSIBILIZAZIOA		J1.5.- LAP ENPRESAK ETA LAN-BALDINTZAK HOBETZEKO			J1.3.- ERAKUNDEEN KONPRMISOA ETA LANKIDETZA	J1.10.- JAKINTZA SORTZEA		
I.3 LAP inguruan lan egiten duten agenteen arteko lankidetzaren sistematikoa, parte-hartze eta koordinazio-egitura-mekanismoen bitartez	J1.1- KONTZIENTZIATZEA ETA SENTSIBILIZAZIOA	J1.9.- LAPEKO EKINTZEN KALITATEA	J1.9.- LAPEKO EKINTZEN KALITATEA		J1.2.- AGENTEEN PARTE HARTZEA ETA LANKIDETZA	J1.3.- ERAKUNDEEN KONPRMISOA ETA LANKIDETZA			
I.4 Euskal Administrazioen eta Erakunde Laneko Segurtasun eta Osasunaren aldeko apustu irmoa eta LAP beren egituretan txeratzeko konpromisoa.	J1.1- KONTZIENTZIATZEA ETA SENTSIBILIZAZIOA J1.7- BERARIAZKO PRESTAKUNTZA	J1.6.- LAP KUDEAKETAN INTEGRATZEA	J1.5.- LAP ENPRESAK ETA LAN-BALDINTZAK HOBETZEKO		J1.9.- LAPEKO EKINTZEN KALITATEA	J1.3.- ERAKUNDEEN KONPRMISOA ETA LANKIDETZA	J1.7- BERARIAZKO PRESTAKUNTZA J1.10.- JAKINTZA SORTZEA	J1.4.- IKUSKAPENA, KONTROLA ETA AHOLKULARITZA J1.8.- OSASUNAREN ZAINTZA	
I.5 Enpresak eta lan-baldintzak hobetu eta langileek lan-baldintzen hobekuntza osasunean nabaritzen dute.	J1.1- KONTZIENTZIATZEA ETA SENTSIBILIZAZIOA J1.7- BERARIAZKO PRESTAKUNTZA	J1.6.- LAP KUDEAKETAN INTEGRATZEA	J1.5.- LAP ENPRESAK ETA LAN-BALDINTZAK HOBETZEKO		J1.9.- LAPEKO EKINTZEN KALITATEA	J1.3.- ERAKUNDEEN KONPRMISOA ETA LANKIDETZA	J1.7- BERARIAZKO PRESTAKUNTZA J1.10.- JAKINTZA SORTZEA	J1.4.- IKUSKAPENA, KONTROLA ETA AHOLKULARITZA J1.8.- OSASUNAREN ZAINTZA	
J1.11.- INFORMAZIO SISTEMAK									
J1.12.- PERTSONEN GARAPEN PERTSONAL ETA PROFESIONALA									

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:

8

HELBURU OROKORRAK, XEDEAK ETA EKINTZAK

Identifikatutako Jarduketa Ildo estrategiko bakoitza, lortu nahi diren Helburu orokorrak ezarriz garatu behar dira, eta horiek, diagnostikoan atzemandako beharrak eta arazoak asebate behar dituzte.

Helburu orokorrak xede berezien bitartez garatu behar dira, eta azken horiek Ekintza zehatzen bitartez eskuratuko dira. Bestalde, ekintzen behar besteko ezaugarri zehatzak adierazi beharko dira, horien gauzatzea, jarraipena eta balorazioa ahalbidetzeko. Ekintzen deskribapen zehatza, agiri honi 1. Eranskin gisa atxikitako fitxen bitartez dokumentatu da.

Ondorengo laukian Jarduteka Ildoen xehekapena azaltzen da, deskribatutako jarraibidearen arabera:

LA.1 CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	METAS	ACCIONES	ACCIONES RELACIONADAS	
LA.1 CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	O.1.- 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).	<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.	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.	Las acciones divulgativas de la Estrategia [O.1] AC.3.1.1.1	
			AC.1.1.1.2.- 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. <ul style="list-style-type: none"> 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) Disponer periódicamente de un espacio destinado a la Seguridad y Salud Laborales en la prensa escrita (tradicional y digital) Incluir artículos de Prevención de Riesgos Laborales en las revistas especializadas/sectoriales. 	AC.1.1.1.1 AC.1.1.3.1	
		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.	AC.1.1.2.1.- Organizar encuentros dedicados a diferentes temas que resulten prioritarios para el desarrollo de la Estrategia, haciendo confluír a los colectivos ciudadanos interesados con los expertos en Prevención de Riesgos Laborales y con la Administración.	AC.1.1.1.1 AC.1.1.2.3	
			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): <ul style="list-style-type: none"> Utilización de la web 2.0, Redes sociales, etc. Difusión de alertas puntuales vía e-mail, web, SMS, ... Portal Irekia del Gobierno Vasco 	AC.1.1.1.1 AC.2.1.2	
			AC.1.1.2.3.- 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.	AC.1.1.1.1 AC.1.1.2.1	
		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.	AC.1.1.3.1.- Organizar jornadas informativas destinadas al personal de los medios de comunicación social.	AC.1.1.1.1 AC.1.1.1.2	
			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.1.1.1.1 AC.6.3.1	
			AC.1.1.3.3.- Organizar jornadas informativas para fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos y útiles de trabajo, a fin de concienciarlos 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.	AC.1.1.1.1 AC.1.1.3.4	
			AC.1.1.3.4.- 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.	AC.1.1.1.1 AC.1.1.3.3	

J1.1 KONTZIENTZIATZEA ETA SENTSIBILIZAZIOA

JARDUKETA ILDOA	HELURU OROKORRAK	XEDEAK	EKINTZAK	LOTUTAKO EKINTZAK	
J1.1 KONTZIENTZIATZEA ETA SENTSIBILIZAZIOA	H.1.- Euskarri giza- eta osasun-aren kultura sortu eta indartzea biztanleriaren segmentu bakoitzarentzat bereziki diseinatutako ekimen bitartez, kolektibo ezberdinetako mezuek egokiaz eta inplikaturik handieneko kanalen bidez, zuzeneko (sektoreko enpresak eta profesionalak osatze dirluztenak) eta zeharkako (gizarte kolektibo batzuk) hartzailerekin.	Gizartea			
		H.1.1.1.- Gizarte-ari Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko informazioa ematea, hedabideetan dibulgaziozko kanpainak eginez.	EK.1.1.1.1.- Dibulgaziozko estrategia iraunkor, planifikatu eta OSALANek Administrazioaren izenean zuzendutako diseinatzea, Eusko Jaurlaritzaren aldetik Laneko Arriskuen Prebentzioari laguntza irmo eta jarraitua eta Laneko Segurtasun eta Osasunarekiko konpromisoa erakutsiko duena, alegia. EK.1.1.1.2.- Hedabideei -sistematikoki- edukiak helaraztea, Laneko Arriskuen Prebentzioaz bakarrik istripuak daudenean edo amiantoaren eraginez hildakoak daudenean ez hitz egiteko, baizik eta Laneko Segurtasun eta Osasunaren inguruko bestelako kezak, interesak eta egoerak ere ezagutzeko. <ul style="list-style-type: none"> Ikus-entzunezko hedabideetan (TB eta Irratia) Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko programak sustatzea edo programa berezietan (Sustraiak) edo orokorretan (brikolajeari buruzkoak) Laneko Segurtasun eta Osasunari buruzko edukiak sartzea. Aldizka, idatzizko prentsan (ohikoa nahi digitala) Laneko Segurtasun eta Osasunari zuzendutako eremua izatea. Aldizkari espezializatueta/sectorialetan Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko artikulak sartzea. 	Estrategiaren dibulgaziozko ekintzak (H.1) EK.3.1.1.1	
		H.1.1.2.- Gizarteak Administrazioaren Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloko ekimenetan esku-hartzearen alde egitea.	EK.1.1.2.1.- Estrategia garatzeko lehentasunezkoak diren gai ezberdinei buruzko topaketak antolatzea, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruz interesa duten hiritarren kolektiboak eta adituak eta Administrazioa elkartzea ahalbidetuz. EK.1.1.2.2.- Hiritarrekin komunikatzeko eta horiek esku hartzeko bide berriak bilatzea, Internetek eta informazioaren eta komunikazioaren teknologia berriek (IKTak) eskaintzen dituzten aukerak baliatuz. <ul style="list-style-type: none"> 2.0 web orria, Gizarte Sareak, etab. erabiliz. Alerta puntualak e-posta, web, SMS... bidez hedatzea. Eusko Jaurlaritzaren Irakia ataria. 	EK.1.1.1.1 EK.1.1.2.3 EK.1.1.1.1 EK.2.1.2	
			EK.1.1.2.3.- Erretiratuta edo jardunean dauden Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko informazioa eman diezazkieten, eta Administrazioak Laneko Segurtasun eta Osasunaren alorrean sustatutako dibulgaziozko ekimenetan esku hartzeko.	EK.1.1.1.1 EK.1.1.2.1	
			EK.1.1.3.1.- Gizarte-hedabideetako langileei zuzendutako informazio-jardunaldiak antolatzea.	EK.1.1.1.1 EK.1.1.1.2	
		H.1.1.3.- Ahalik eta pertsona-kopuru handienarengana heltzea, gizartearen adar ugari dituzten kolektibo zehatzen gainean ekiteak ematen duen kapitalitateaz baliatuz.	EK.1.1.3.2.- Enpresaburuei eta Langile Autonomoei beren enpresen kudeaketan laguntzen edo euskarri ematen dieten kolektiboentzat informazio-jardunaldiak antolatzea: gestoria, aholkularitza-enpresa, Elkargo profesional, Finken Administrazio enpresa eta abarrentzat. EK.1.1.3.3.- Makina, ekipa eta laneko tresnen fabrikatzaile, inportatzaile eta hornitzaileentzat informazio-kanpainak antolatzea, langileentzat legeriak eta aplikagarriak diren arauak exijitutako segurtasun- eta osasun-maila eskaintzen dutenak bakarrik merkataturak direla ziurtatu behar dutela kontzientziarazteko.	EK.1.1.1.1 EK.6.3.1 EK.1.1.1.1 EK.1.1.3.4	
			EK.1.1.3.4.- Makinak, tresnak eta lan- eta babes-ekipoak saltzen dituzten lekuetan Laneko Arriskuen Prebentzioa sustatzea, esaterako, azalera handietan edo saltoki espezializatuagoetan: salmenta-puntuetan Laneko Segurtasun eta Osasunari buruzko informazio ikusgarria eta erraz ulertzeko modukoa (kartelak, triptikoak, etab.) jartzea eta saltzaileak hedapen-kanpainan inplikatzeko.	EK.1.1.1.1 EK.1.1.3.3	

LA.1 CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	METAS	ACCIONES	ACCIONES RELACIONADAS
LA.1 CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	0.1.1- ACCIONES DIVULGATIVAS	<i>Empresarios, Directivos, Mandos y Trabajadores</i>		
		0.1.1.4- Difundir la cultura preventiva para informar y concienciar a empresarios, directivos mandos y trabajadores.	AC.1.1.4.1.- 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.	AC.1.1.1.1 AC.5.2.1.1 AC.6.1.1 AC.6.3.1
			AC.1.1.4.2.- 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.	AC.1.1.1.1
			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.1.1.1.1 AC.1.1.4.5 AC.7.1.2.2 AC.7.1.2.5
			AC.1.1.4.4.- Conceder subvenciones para formación y divulgación en Prevención de Riesgos Laborales entre directivos, mandos y trabajadores.	AC.1.1.1.1 AC.1.2.5.1 AC.7.1.2.4
			AC.1.1.4.5.- 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.	AC.1.1.1.1 AC.1.1.4.3
			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, 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.	AC.1.1.1.1
	0.1.1.5- Promover la cultura preventiva de los Trabajadores Autónomos.	AC.1.1.5.1.- 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.	AC.1.1.1.1 AC.7.1.2.1	
	0.1.2.- ACCIONES FORMATIVAS	<i>Sociedad</i>		
		0.1.2.1.- Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales para la Infancia.	AC.1.2.1.1.- Incluir la formación divulgativa en Prevención de Riesgos Laborales todos los niveles de la educación: <ul style="list-style-type: none"> Educación primaria: Continuar con las acciones emprendidas en la Estrategia anterior, extendiendo el "piloto" realizado a todos los Centros Educativos de la CAPV. Educación secundaria: Continuar con las acciones emprendidas en la Estrategia anterior, alcanzando a todos los centros educativos de la CAPV. Bachiller: iniciar la línea de actuación. 	AC.3.2.1.1
		0.1.2.2.- Integración de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en la Formación universitaria.	AC.1.2.2.1.- 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.	AC.3.2.1.1
		0.1.2.3.- Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales en la Formación Profesional.	AC.1.2.3.1.- Garantizar que los alumnos de Formación Profesional reciben la formación básica en Prevención de Riesgos Laborales antes de iniciar sus prácticas en las empresas.	AC.1.2.3.2 AC.3.2.1.1
			AC.1.2.3.2.- 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.	AC.1.2.3.1 AC.3.2.1.1
		<i>Empresarios, Directivos, Mandos y Trabajadores</i>		
		0.1.2.4.- Promover la formación en gestión de Prevención de Riesgos Laborales de empresarios y directivos.	AC.1.2.4.1.- Incluir la Prevención de Riesgos Laborales 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 a todos los sectores.	AC.6.6.1 AC.7.1.1.1
		0.1.2.5.- Concienciación sobre los riesgos que derivan de la organización del trabajo.	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 Prevención de Riesgos Laborales.	AC.1.1.4.4 AC.7.1.2.4

JI.1 KONTZIENTZIATZEA ETA SENTSIBILIZAZIOA

JARDUKETA ILDOA	HELBURU OROKORRAK	XEDEAK	EKINTZAK	LOTUTAKO EKINTZAK
JI.1 KONTZIENTZIATZEA ETA SENTSIBILIZAZIOA	H.1.1- DIBULGAZIOZKO EKINTZAK	<i>Enpresaburuak, Zuzendariak, Agintariak eta Langileak</i>		
		H.1.1.4- Prebentzioaren kultura hedatzea, enpresaburu, zuzendari, agintari eta langileei informazioa eman eta kontzientziarazteko.	EK.1.1.4.1.- Enpresaburuak elkartzeko dauden eztabaida-guneak erabiltzea, horien bitartez, jarraitutasunez eta Eusko Jaurilaritzaren inplikazioaz, Laneko Segurtasun eta Osasunari buruzko mezuak zabaldu, esperientziak elkartrukatu eta ezagutzak partekatzeko.	EK.1.1.1.1 EK.5.2.1.1 EK.6.1.1 EK.6.3.1
			EK.1.1.4.2.- Prebentzio Zerbitzuetako teknikariek eta medikuek informazio-kanpainak egitearen alde egitea, lantokietan egon ohi direla aprobetxatuz eta bereziki medikuen indarra erabiliz.	EK.1.1.1.1
			EK.1.1.4.3.- Prebentzioko Ordezkararen irudia dinamizatzeko kanpainak egitea eta bere jarduna sustatzea, Administrazioarekin harremanetan egotea erraztuz.	EK.1.1.1.1 EK.1.1.4.5 EK.7.1.2.2 EK.7.1.2.5
			EK.1.1.4.4.- Zuzendari, agintari eta langileei Laneko Arriskuen Prebentziolari buruzko prestakuntza eta dibulgazioak dirulaguntzak ematea.	EK.1.1.1.1 EK.1.2.5.1 EK.7.1.2.4
			EK.1.1.4.5.- Laneko Arriskuen Prebentziolari buruzko Ikasgela Ibiltaria egokitzea, Laneko Segurtasun eta Osasunaren alorreko edukiei buruzko informazioa eman eta zabaltzeko. Ikasgela EAE osoan zehar ibili, eta lantokietatik gertu kokatuko da.	EK.1.1.1.1 EK.1.1.4.3
			EK.1.1.4.6.- Lan-eremuetan sortzen diren gizarteratze-prozesuen (esanahi sozialekoak) bitartez jarrera eta aztura osasungarriak sustatzea, lanean erantzukizuna duten erakunde ezberdinei laguntza emanez, hala nola, lantokiei, elkarte sindikalei, elkarte profesionalei, enpresaburuaren elkarteei, segurtasuneko batzordeei, mutualitateei..., langileak sentikortu eta horiei informazioa, prestakuntza eta aholkularitza emateko jarduketak areagotu eta hobetzeko, eta egin behar duten egitekoetan behar bezala jardun daitezen.	EK.1.1.1.1
	H.1.1.5- Langile Autonomoen prebentzioaren kultura sustatzea.	EK.1.1.5.1.- Langile Autonomoak Laneko Arriskuen Prebentzioaren inguruan kontzientziarazi eta sentikortzera zuzendutako kanpainak egitea, Langile Autonomo gehien hartzen dituzten sektoreei zuzenduak, alegia.	EK.1.1.1.1 EK.7.1.2.1	
	H.1.2.- PRESTAKUNTZA EKINTZAK	<i>Gizartea</i>		
		H.1.2.1.- Haurrei Laneko Arriskuen Prebentzioko prestakuntza ematea.	EK.1.2.1.1.- Laneko Arriskuen Prebentzioko prestakuntza hezkuntza-maila guztietan txertatzea: • Lehen hezkuntza: Aurreko Estrategian abiarazitako ekimenekin jarraitzea, gauzatutako "eredua" EAEko Ikastetxe guztietara zabalduz. • Bigarren hezkuntza: Aurreko Estrategian abiarazitako ekimenekin jarraitzea, EAEko Ikastetxe guztietara helduz. • Batxilergoa: jarduketa-ildoak hastea.	EK.3.2.1.1
		H.1.2.2.- Laneko Segurtasuna eta Osasuna Unibertsitateko prestakuntza txertatzea.	EK.1.2.2.1.- Laneko Arriskuen Prebentzioa, unibertsitateko hainbat karrera tekniko, juridiko nahiz psikosozialetan eta lanbide batzuk garatzeko gaitzen dituztenetan zeharkako prestakuntza gisa edo modulu bezala barne hartzea, arriskuak identifikatu eta prebentzioko jarraibideak erakutsiz.	EK.3.2.1.1
		H.1.2.3.- Lanbide Heziketarako Laneko Arriskuen Prebentzioko prestakuntza ematea.	EK.1.2.3.1.- Lanbide Heziketa ikasleek Laneko Arriskuen Prebentziolari buruzko oinarriko prestakuntza enpresetan praktikak egiten hasi baino lehen jasotzen dutela bermatzea.	EK.1.2.3.2 EK.3.2.1.1
			EK.1.2.3.2.- Lan-arloko prestakuntzan erantzukizuna duten hezkuntza-erakundeek laguntza ematea, irakasleak sentikortu eta horiei informazioa, prestakuntza eta aholkularitza emateko jarduketak areagotu eta hobetzeko, horrela, laneko arriskuen prebentzioaren barruan drogen erabilerearen prebentzioan behar bezala esku har dezaten.	EK.1.2.3.1 EK.3.2.1.1
		<i>Enpresaburuak, Zuzendariak, Agintariak eta Langileak</i>		
		H.1.2.4.- Enpresaburu eta zuzendarientzat Laneko Arriskuen Prebentzioaren kudeaketari buruzko prestakuntza sustatzea.	EK.1.2.4.1.- Laneko Arriskuen Prebentzioa Negozio Eskoletan ematen diren MBA programetan barne hartzea.	
			EK.1.2.4.2.- Azpi-kontratazioaren legeak gerente eta zuzendarientzat ezarritako prestakuntza sektore guztietan sustatu eta garatzea.	EK.6.6.1 EK.7.1.1.1
	H.1.2.5.- Lanaren antolaketaren ondoriozko arriskuen inguruan kontzientziaraztea.		EK.1.2.5.1.- Enpresetan arrisku psikosozialei buruzko prestakuntza sustatzeko dirulaguntzak ematea, OSALANen Laneko Arriskuen Prebentziolari buruzko prestakuntza eta hedapenerako dirulaguntzez baliatuz.	EK.1.1.4.4 EK.7.1.2.4

LA.2 PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN ENTRE LOS AGENTES IMPLICADOS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	METAS	ACCIONES	ACCIONES RELACIONADAS
LA.2 PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN ENTRE LOS AGENTES IMPLICADOS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	0.2.- 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.	0.2.1.- 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.	AC.2.1.1.- 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.	Todas las acciones de la Estrategia
			AC.2.1.2.- 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.	AC.1.1.2.2
			AC.2.2.1.- 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.	AC.2.2.2
		0.2.2.- 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.	AC.2.2.2.- 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.	AC.2.2.1 AC.2.2.3
			AC.2.2.3.- 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.	AC.2.2.1 AC.2.2.2
			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 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 [E]. Programa LOTU).	AC.2.2.1
		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.	Todas las acciones que requieran participación y colaboración de agentes	

J1.2 LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNEAN INPLIKATUTAKO AGENTEEN PARTE-HARTZEA ETA HORIEN ARTEKO LANKIDETZA

JARDUKETA ILDOA	HELBURU OROKORRAK	XEDEAK	EKINTZAK	LOTUTAKO EKINTZAK
LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNEAN INPLIKATUTAKO AGENTEEN PARTE-HARTZEA ETA HORIEN ARTEKO LANKIDETZA	H.2.- Laneko Arriskuen Prebentzioan inplikaturako eta egoitza EAEn edo erkidegotik kanpo duten agente publiko zein pribatuaren arteko lankidetzarako mekanismo egonkorrak ezarri eta finkatzea. Mekanismo horiek partekatutako informazioan oinarrituta egongo dira eta horiek guztiak Laneko Segurtasun eta Osasunaren alorrean abiarazitako ekimen eta ekintzetan parte hartzea izango dute xede.	H.2.1.- Gizarte-agenteen, Laneko Arriskuen Prebentzioan espezializatutako erakundearen (Prebentzio Zerbitzuak eta Erakunde Auditoria-egileak) eta Administrazioaren artean eduki tekniko eztabaida sustatzea.	EK.2.1.1.- OSALANeko Lurralde Batzordeak eta Kontseilu Nagusiko Batzorde Delegatuak sustatzea, Laneko Arriskuen Prebentzioan jarduketak, proiektuak, kanpainak, etab. eztabaidatu eta sustatzeko organoen eztabaida-gune izan daitezten eta 2011-2014ko Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal Estrategiaren jarraipena egin dezaten.	Estrategiaren ekintza guztiak
			EK.2.1.2.- Prebentzioaren alorrean eskumena duen Administrazioak koordinatutako informazio-sare telematikoa sortzea, komunikazioa, dokumentazioa, informazioa eta ezagutzak elkartrukatzea eta kontsultak egitea ahalbide dezan eta espezialisten eztabaida-gune bilaka dadin.	EK.1.1.2.2
			EK.2.2.1.- Abiaturuko egoeraren diagnostikoa egitea, Laneko Arriskuen Prebentzioa negoziatio kolektiboan nola tratatzen den aztertuz eta garatutako lankidetzak-ekimenetatik abiatuz agenteen arteko adostasuneko formatuak ikertuz (Araba eta Bizkaiko eraikuntzako hitzarmenetako Laneko Segurtasun eta Osasuneko Batzorde paritarioak, LOTU Programa), ahal izanez gero beste kasu edo jardura-adar batzuetan aplikatzeko.	EK.2.2.2
			EK.2.2.2.- Hiru Lurralde Historikoetan dibulgaziozko jardunaldiak egitea, prebentzioaren arloko kultura eta lankidetzak sustatzeko eta Laneko Arriskuen Prebentzioko hainbat elementu txertatzearen inguruko litezkeen akordioen berri emateko -bereziki, Prebentzioko Ordezkariei eta prebentzioko jardueraz arduratutako enpresaburuei-.	EK.2.2.1 EK.2.2.3
			EK.2.2.3.- Laneko Arriskuen Prebentzioa PRECOn (Lan-gatazkak ebazteko borondatezko prozedurak) barne hartzea: Laneko segurtasun eta osasunaren inguruko gatazketan, adiskidetzak, bitartekaritza eta arbitrajak sustatzea.	EK.2.2.1 EK.2.2.2
			EK.2.2.4.- Gizarte-eragileen eta Administrazioaren artean elkarrekin parte hartzeko jarduketa eta ekimen zehatzak -sektore, arrisku edo kolektibo bereziei zuzendutakoak- garatzea, langileak eta enpresaburuak Laneko Arriskuen Prebentzioan kontzientiarazi eta sentikortzeko. Horien helburua laneko ezbehar-tasarik okerrenak dituzten sektoreetan tasa hori murriztea izango da (Adibidez, LOTU Programa).	EK.2.2.1
	EK.2.2.5.- Gizarte Elkarriketaren Mahaia indartzea, eragileek parte hartu eta lankidetzan aritzeko ekimenak proposatu eta jarraitzeko eztabaida-gune izan dadin.	Eragileen parte-hartzea eta lankidetzak eskatzen duten ekintza guztiak.		

LA.3 COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL

LÍNEAS 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: <ul style="list-style-type: none"> 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.- 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.	AC.3.1.2.2 AC.3.2.2.1
			AC.3.1.2.2.- 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.	AC.3.1.2.1 AC.3.2.2.1
		O.3.1.3.- Incluir aspectos de Prevención de Riesgos Laborales en la legislación vasca y en las normas reguladoras de los procedimientos.	AC.3.1.3.1.- Desarrollar la legislación Estatal en los ámbitos competenciales de la CAPV: identificar proyectos normativos y desarrollarlos.	AC.7.1.1.1 AC.8.3.1
			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 Prevención de Riesgos Laborales como requisito en las Autorizaciones Administrativas para prestación de servicios de la competencia de las Administraciones y Entidades Locales.			

JI.3 ERAKUNDEEN KONPROMISOA ETA LANKIDETZA

JARDUKETA ILDOA	HELBURU OROKORRAK	XEDEAK	EKINTZAK	LOTUTAKO EKINTZAK
JI.3 ERAKUNDEEN KONPROMISOA ETA LANKIDETZA	H.3.1.- Euskadiko Administrazio eta erakunde publikoen Laneko Seguritasun eta Osasunarekiko konpromisoa sustatzea.	H.3.1.1.- Erakunde Administrazioak prebentzioaren inguruko antolaketa eta jarduera erabat gara ditzan sustatzea, Laneko Arriskuen Prebentzio bere kudeaketan txertatuz, adibide emanez eta Laneko Seguritasun eta Osasunari ematen zaien garrantzia erakutsiz, tartean, Sail, Erakunde eta Entitate Publiko guztiak izanda.	EK.3.1.1.1.- Euskadiko Erakunde Administrazioen mailarik goreneko "agendetan" Laneko Arriskuen Prebentzioa konpromiso, kontrol eta jarraipeneko faktore gisa barne hartzea, gaiari buruzko jazoeretara bertaratuz, Laneko Seguritasun eta Osasunari ematen zaion garrantzia nabarmenduta.	EK.1.1.1.1
			EK.3.1.1.2.- Administrazio Orokorraren eta bere Erakunde Autonomiadunen Prebentzio Plana garatzea: <ul style="list-style-type: none"> Lehendakariak eta Euskadiko Erakunde Administrazioi langileen arduradun nagusiek Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko politika prestatu beharko dute. Prebentzio Plana eraginkortasunez ezartzeko, prebentzioaren antolaketa garatzea eta Seguritasun eta Osasun Unitateak sustatzea. Laneko Arriskuen Prebentzioa Gobernuaren kudeaketa txertatzea, erosketa- eta kontratazio-prozedurak, enpresa-jardueren koordinazioa, etab. garatuz eta ezarritik. Laneko Arriskuen Prebentzioko Plana eta bere prebentzio-politika ezagutaraztea. Geutzen programan, egiteko nabarmenagoa izango duen eta informazio eta dibulgazioko dokumentuak nahiz laneko dokumentuak barne hartuko dituen Laneko Seguritasun eta Osasunari buruzko atal berria sortzea. Eusko Jaurlaritzako Seguritasun eta Osasun Batzordearen jarduketa dinamizatzea. 	EK.3.1.1.4
			EK.3.1.1.3.- Administrazio Orokorreko Organoekin Laneko Arriskuen Prebentzioko egiturak eta ekintzak finkatzea, Lan Harremanetako Zuzendaritzaren menpeko Prebentzio Zerbitzuarenak ez diren berariazko prebentzioko erakundeekin: Hezkuntzako PZ, Justiziako PZ, Ertzaintzako PZ.	EK.3.1.1.4
			EK.3.1.1.4.- EAEko Administrazio Orokorrean eta bere Erakunde Autonomiadunetan Laneko Arriskuen Prebentzioa kudeaketan zenbateraino integratuta dagoen ebaluatzea, proposatzen diren neurriak bereganatu eta gauzatu.	EK.3.1.1.2 EK.3.1.1.3 EK.9.2.1
			EK.3.1.1.5.- Euskal Administrazio Publikoetan Laneko Arriskuen Prebentzioko sistema kontrolatzea (Erakunde Auditoria-egilea).	
		H.3.1.2.- Euskadiko Administrazio eta Enpresa Publikoetan Laneko Arriskuen Prebentzioaren (antolaketa eta prebentzio-ekintza) garapena sustatzea eta Laneko Arriskuen Prebentzioa kudeaketan integratzea.	EK.3.1.2.1.- Berariazko bitartekoez prebentzio-jarduera bere egiten laguntzen duten neurrien bitartez (internalizazioa), esaterako, Elkarren arteko Prebentzioa Zerbitzuak sortuz, Laneko Arriskuen Prebentzio Udal txikien eta horien menpeko Erakunde Publikoen kudeaketa txertatzearen alde egitea.	EK.3.1.2.2 EK.3.2.2.1
			EK.3.1.2.2.- Berariazko bitartekoez prebentzio-jarduera bere egiten laguntzen duten neurrien bitartez (internalizazioa) eta maila goreneko Administrazioen tutoretzapean, Laneko Arriskuen Prebentzioa Euskadiko Enpresa eta Erakunde Publikoetan kudeaketa txertatzearen alde egitea.	EK.3.1.2.1 EK.3.2.2.1
		H.3.1.3.- Laneko Arriskuen Prebentzioko alderdiak euskal legerian eta prozedurak arautzen dituzten arautzen txertatzea.	EK.3.1.3.1.- Estatuko legeria EAEren eskumeneko esparruetan garatzea: araudi-proiektuak identifikatu eta garatzea.	EK.7.1.1.1 EK.8.3.1
			EK.3.1.3.2.- Laneko Seguritasun eta Osasunaren inguruko baldintzak Administrazioaren dirulaguntzak eta laguntzak jaso ahal izateko exijentzia eta balio gisa jasotzea.	
			EK.3.1.3.3.- Laneko Seguritasun eta Osasunaz arduratutako letraduek Legesarean (Eusko Jaurlaritzako zuzenbidearen arloko langileak lankidetzan aritzeko esparrua) sistematikoki esku hartzea bideratzea.	
			EK.3.1.3.4.- Laneko Arriskuen Prebentzioa, Administrazioen eta Toki Erakundeen eskumeneko zerbitzuak emateko Administrazio Baimenen baldintza gisa jasotzea.	

LA.3 COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	METAS	ACCIONES	ACCIONES RELACIONADAS
LA.3 COMPROMISO Y COOPERACIÓN INSTITUCIONAL	0.3.2.- 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 Laborales.	0.3.2.1.- Consolidar y sistematizar la colaboración interdepartamental en el seno de la Administración Institucional de la CAPV.	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 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.	Todas las acciones de la Estrategia
			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, 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.	AC.3.2.1.3 AC.8.3.1 AC.8.3.2 AC.11.3.3 AC.11.4.2
			AC.3.2.1.3.- 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.	AC.3.2.1.2
		0.3.2.2.- Promover la colaboración en materia de Seguridad y Salud Laborales entre el Gobierno Vasco y las Administraciones Forales y Locales.	AC.3.2.2.1.- 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. En particular, reforzar la integración de la prevención en la obra pública, en colaboración con las Diputaciones Forales y Entidades Locales.	AC.3.1.2.1 AC.5.1.6.2
		0.3.2.3.- 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.	AC.3.2.3.1.- 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, ...)	AC.11.3.1 AC.12.3.2
			AC.3.2.3.2.- 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.	
			AC.3.2.3.3.- Sistematizar la colaboración de los agentes implicados en los accidentes laborales, estableciendo cauces de información y un procedimiento de actuación.	AC.3.2.1.1.
			AC.3.2.3.4.- Estrechar relaciones con las Instituciones Europeas para conocer y participar en programas de investigación, campañas de subvenciones, y otras iniciativas.	

JI.3 ERAKUNDEEN KONPROMISOA ETA LANKIDETZA

JARDUKETA ILDOA	HELBURU OROKORRAK	XEDEAK	EKINTZAK	LOTUTAKO EKINTZAK
JI.3 ERAKUNDEEN KONPROMISOA ETA LANKIDETZA	H.3.2.- EAEko nahiz Europa, Estatu eta autonomia mailako Administrazio eta Erakunde publikoen arteko lankidetzarako mekanismo egonkorrak ezarri eta finkatzea. Mekanismo horiek partekatutako informazioa oinarrituta egongo dira eta horiek guztiek Laneko Segurtasun eta Osasunaren alorrean abiarazitako ekimen eta ekintzetan parte hartzea izango dute xede.	H.3.2.1.- EAEko Erakunde Administrazioen baitan sailen arteko lankidetzaren finkatzea eta sistematizatzea.	EK.3.2.1.1.- Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal Estrategiaren garapenean inplikaturako EJKo Sail eta Erakundeen ordezkariekin lantaldea eratzea, informazioa elkartrukatzeko, Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloko ekimenak koordinatzea, proiektuetan elkarlanean aritzea eta, bereziki, 2011-2014ko Estrategiaren gauzatzearen jarraipena egiteko.	Estrategiaren ekintza guztiak
			EK.3.2.1.2.- Gaixotasun profesionalak eta langileen kalitateko Osasunaren Zaintza ikertu, bilatu eta azaleratzeko Osasun Sailaren konpromisoa lortzea; horren adierazgarri zera izango da, Osasun Sailaren eta OSALANeko LOUen artean Osasun Publikoan Osasuna txertatzeko jarduketak koordinatzea.	EK.3.2.1.3 EK.8.3.1 EK.8.3.2 EK.11.3.3 EK.11.4.2
			EK.3.2.1.3.- Osasun Sailaren eta OSALANen artean koordinatutako jarduketa bat garatzea, Gaixotasun Profesionalen kostuek osasun publikoan onorio izatea ekiditeko.	EK.3.2.1.2
		H.3.2.2.- Eusko Jaurlaritzaren eta Foru eta Toki Administrazioen artean Laneko Segurtasun eta Osasunaren alorreko lankidetzaren sustatzea.	EK.3.2.2.1.- Gai kritikoak identifikatzea eta Aldundi, EUDEL, Mankomunitate eta Udal handienekin Hitzarmenak sinatzearen alde egitea, Toki Administrazioen gainerako erakundeekin traktorearena egin dezaten. Eta bereziki, prebentzioa obra publikoan txertatzearen jarduna indartzea eta LAP Udal txikietan txertatzeko neurriak aztertzea.	EK.3.1.2.1 EK.5.1.6.2
		H.3.2.3.- Euskal Administrazioaren eta Estatu zein Europako Administrazio eta Erakundeen arteko lankidetzaren printzipioez finkatzea, Laneko Segurtasun eta Osasunari buruzko informazioa elkartrukatzeko eta jarduketaren ildoen norabidea ezartzeko.	EK.3.2.3.1.- Laneko Segurtasun eta Osasunaren esparruan dauden lankidetzaren guneak eta -mekanismoak identifikatzea eta horien funtzionamendua aztertzea, hobekuntzak, lankidetzaren ekimen berriak eta berriazko gainetarako lantalde berrien sorrera lehenetsi eta proposatzeko (Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europar Agentzia, GASIN, LSHIN, LSOBN, ...)	EK.11.3.1 EK.12.3.2
			EK.3.2.3.2.- Estatu Administrazioaren Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloan eskumena duten Organoen, espezializatutako Fiskaltzaren, Epaitzaren, AAEEetako Lan-arloko Aginteen eta Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren arteko koordinazio-mekanismoak indartzea, jurisdikzio- eta administrazio-esparruetako jarduketak eraginkortasunez eta modu antolatuan garatzen direla bermatzeko.	
			EK.3.2.3.3.- Lan-istripuetan inplikaturako eragileen lankidetzaren sistematizatzea, informazio-bideak eta jarduketaren prozedurak hobetuz.	AC.3.2.1.1.
			EK.3.2.3.4.- Europako Erakundeekin harremanak estutzea, ikerketa-programetan, dirulaguntza-kanpainetan eta bestelako ekimenean esku hartzeko eta horiek ezagutzeko.	

LA.4 INSPECCIÓN, CONTROL Y ASESORAMIENTO

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	METAS	ACCIONES	ACCIONES RELACIONADAS
LA.4 INSPECCIÓN, CONTROL Y ASESORAMIENTO	0.4.1.- 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.	0.4.1.1.- 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).	0.4.1.1 0.4.1.5
			AC.4.1.1.2.- Realizar labores de inspección y control de la Subcontratación y de la Coordinación actividades empresariales.	0.4.1.1 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.	0.4.1.1
			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.	0.4.1.1
			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 periodo de lactancia.	0.4.1.1
		0.4.1.2- 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.	0.4.1.2
			AC.4.1.2.2.- Vigilar el alcance de los Conciertos 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.	0.4.1.2
			AC.4.1.2.3.- Controlar el nivel de calidad de las actuaciones técnicas de los Servicios de Prevención.	0.4.1.2 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.	0.4.1.2 0.4.1.3 AC.8.3.1 AC.9.4.1
		0.4.1.3- 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
		0.4.1.4.- Supervisar la implantación de las políticas de Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones Públicas de la CAPV.	AC.4.1.4.1.- Vigilar y controlar el grado de implantación de las políticas de Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones Públicas de la CAPV (Administraciones Locales, Forales, Gobierno Vasco, y Organismos Públicos dependientes de alguna de las citadas Administraciones).	
		0.4.1.5.- Controlar que las máquinas y los equipos de trabajo cumplen la normativa de aplicación.	AC.4.1.5.1.- 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 0.4.1.1 AC.9.3.2
	0.4.2.- Proporcionar a las empresas y a sus organizaciones preventivas asesoramiento y ayuda para aplicar la normativa de Prevención de los Riesgos Laborales y mejorar la actividad preventiva.	0.4.2.1.- 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.	AC.4.2.1.1.- 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.	0.4.1.1 0.4.1.5 AC.5.1.1.2 AC.6.1.1 AC.6.2.1 AC.9.2.1 AC.9.3.5
AC.4.2.1.2.- 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	

JI.4 IKUSKAPENA, KONTROLA ETA AHOLKULARITZA

JARDUKETA ILDOA	HELBURU OROKORRAK	XEDEAK	EKINTZAK	LOTUTAKO EKINTZAK	
JI.4 IKUSKAPENA, KONTROLA ETA AHOLKULARITZA	H.4.1.- Laneko Arriskuen Prebentzioan esku hartzen duten eragile guztiak Laneko Seguritasun eta Osasunaren alorreko legeria betetzen dutela zainatea.	H.4.1.1.- Prebentzioko helburu zehatz eta definituekin, hainbat arrisku, eta bereziki ahulak diren enpresa-, sektore- eta kolektibomota zehatzei zuzendutako gaikako ikuskapen- eta kontrol-kanpainak diseinatu eta gauzatzea.	EK.4.1.1.1.- ETEetan arriskua duten elementuen aldizkako kontrola egitea (istripu-tasarik handietan duteneta jardutea, eta bereziki, denboran zehar ezbehar-tasa handiei eusten zaienean).	H.4.1.1 H.4.1.5	
			EK.4.1.1.2.- Azpi-kontratazioa eta enpresa-jardueren Koordinazioa ikuskatu eta kontrolatzeko lanak egitea.	H.4.1.1 EK.6.6.1	
			EK.4.1.1.3.- Antolaketa-arriskuak edo arrisku psikosozialak ikuskatzeko programak garatzea, arrisku gehien duten sektore eta jarduerak identifikatuz.	H.4.1.1	
			EK.4.1.1.4.- Laneko Arriskuen Prebentzioa kudeaketan zenbateraino txertatuta dagoen kontrolatzeko ikuskapen-kanpaina garatzea.	H.4.1.1	
			EK.4.1.1.5.- Enpresetan, Arriskuen Ebaluazioetan langile bereziki ahulen eta haurdunaldian edo edoskitzaroan dauden emakumeen egoera aintzat hartzeko derrigortasuna zenbateraino betetzen den kontrolatzeko kanpaina garatzea.	H.4.1.1	
		H.4.1.2.- Laneko Arriskuen Prebentzioko erakunde profesionalen jardunak legeria eta ezarritako kalitate-irizpideak betetzen dituela bermatzea.	EK.4.1.2.1.- Prebentzio Zerbitzuen Erregelamendua aldatzearen ondorioz LAP arloan jardunean diharduten erakundeek (Prebentzio Zerbitzuak eta Auditoreak) egiaztapen-baldintzak eguneratuta dituztela kontrolatzea eta baldintza horiek denboran zehar bere horretan mantentzen direla zainatea.	H.4.1.2	
			EK.4.1.2.2.- Enpresen eta Kanpoko Prebentzio Zerbitzuen eta Prebentzio Elkarleen artean sinatutako Itunen zenbaterainokoa zainatea, horiek Prebentzio Zerbitzuen aldatetara egokituta dauden egiaztatzea eta hitzartutako jarduketak betetzen direla ziurtatzea.	H.4.1.2	
			EK.4.1.2.3.- Prebentzio Zerbitzuen jarduketa teknikoaren kalitate-maila kontrolatzea.	H.4.1.2 EK.9.1.1 EK.9.3.3	
			EK.4.1.2.4.- Prebentzio Zerbitzuen osasun-jarduera ebaluatu eta kontrolatzea, ezarritako ereduaren eta arautze berriaren arabera dela egiaztatuz eta arreta berezia bereziki ahulak diren kolektiboen osasunaren zaintzari eskainiz.	H.4.1.2 H.4.1.3 EK.8.3.1 EK.9.4.1	
		H.4.1.3.- Osasunaren zaintza betibeti laneko arriskueta zuzenduta dagoela bermatzea.	EK.4.1.3.1.- Langileen Osasun Zaintza eragiten dieten arriskueta berezia eta ekoizpen-sektoreen eta jardura-adarren arabera dela kontrolatzea.	EK.4.1.3.2 EK.8.1.2 EK.8.4.1 EK.9.4.1	
			EK.4.1.3.2.- Prebentzio Zerbitzuek Langileen Osasun Zaintzan aplikatzen dituzten protokolo medikoak egokiak diren kontrolatzea.	EK.4.1.3.1 EK.8.1.2 EK.8.4.1 EK.9.4.1	
		H.4.1.4.- Laneko Arriskuen Prebentzioko politikak EAEko Administrazio Publikoetan ezarrita dauden gainbegiratzea.	EK.4.1.4.1.- Laneko Arriskuen Prebentzioko politikak EAEko Administrazio Publikoetan (Toki eta Foru Administrazioak, Eusko Jaurtaritza eta aipatu Administrazioen menpeko Erakunde Publikoak) zenbateraino ezarrita dauden kontrolatzea.		
			H.4.1.5.- Makinek eta lan-ekipoek araudi aplikagarria betetzen dutela kontrolatzea.	EK.4.1.5.1.- Makinek eta lan-ekipoek eta horien fabrikatzaileek, inportatzaileek eta zuzkitzaileek araudia betetzen dutela zaindu eta kontrolatzea.	EK.3.2.1.1 H.4.1.1 EK.9.3.2
H.4.2.- Enpresei eta beren prebentzio-erakundeetara Laneko Arriskuen Prebentzioko araudia aplikatu eta prebentzio-ekintza hobetzeko aholkularitza eta laguntza ematea.	H.4.2.1.- Enpresek laneko Arriskuen Prebentzioko legeria betetzeko dituzten zailtasunak ezagutzea eta horiei irtenbide ematen laguntzea.	EK.4.2.1.1.- Lan-baldintzak eta Laneko Arriskuen Prebentzioaren kudeaketa aztertzen dituzten enpresetara aholkularitza emateko bisitak egitea, gabeziak eta hobekuntza-aukerak identifikatu eta neurri zuzentzaileei buruzko gomendioak eskaintzeko.	H.4.1.1 H.4.1.5 EK.5.1.1.2 EK.6.1.1 EK.6.2.1 EK.9.2.1 EK.9.3.5		
		EK.4.2.1.2.- Ikuskaritza-lanean eta aholkularitza emateko bisitetan ateratako ondorioetatik, enpresek Laneko Arriskuen Prebentzioko legeria betetzeko zailtasunik ohikoenak zeintzuk diren eta Prebentzio Zerbitzuek Laneko Seguritasun eta Osasunari buruzko araudia aplikatzeko izaten dituzten arazoak zeintzuk diren ezartzea, zergatiak aztertzea eta laguntza-jarduerak diseinatzea.	EK.11.2.4		

LA.5 LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	METAS	ACCIONES	ACCIONES RELACIONADAS
LA.5 LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	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	0.5.1.1.- Fomentar la renovación de los equipos de trabajo, potenciando la sustitución de equipos antiguos por otros más modernos que cumplan la normativa.	AC.5.1.1.1.- 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]. AC.5.1.1.2.- Establecer y difundir criterios de compra de equipos de trabajo para las empresas.	AC.4.2.1.1 AC.7.1.2.1
		0.5.1.2.- Incidir de forma directa en los factores y en las operaciones que causan mayor accidentalidad en las empresas.	AC.5.1.2.1.- 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. AC.5.1.2.2.- 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
		0.5.1.3.- Fomentar la mejora de las condiciones de trabajo en el Sector primario e industrias relacionadas.	AC.5.1.3.1.- Estudio y mejora de condiciones de Trabajo en el sector pesquero: Bajura, Media altura y Altura (Proyecto ITSASPREBEN). AC.5.1.3.2.- Estudio y mejora de condiciones de Trabajo en el sector agroganadero (Proyecto NEKAPREBEN). AC.5.1.3.3.- Estudio y mejora de condiciones de Trabajo en el sector forestal (Proyecto NEKAPREBEN). AC.5.1.3.4.- Estudio y mejora de condiciones de Trabajo en las industrias alimentarias (Proyecto ELIKAPREBEN).	AC.3.2.1.1
		0.5.1.4.- Fomentar la adecuación del puesto de trabajo a la situación de las personas especialmente sensibles.	AC.5.1.4.1.- 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. AC.5.1.4.2.- 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. AC.5.1.4.3.- Promover la mejor adaptación al puesto de trabajo de los trabajadores discapacitados físicos y psíquicos. AC.5.1.4.4.- Procurar la mejor adaptación al puesto de trabajo de los trabajadores jóvenes (Programas de acogida). AC.5.1.4.5.- Promover la mejor adaptación al puesto de trabajo de las personas de edad avanzada.	AC.9.3.3
		0.5.1.5.- 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.	AC.5.1.5.1.- Apoyar económicamente -mediante subvenciones- que la innovación tecnológica en los sectores económicos incorpore criterios de Prevención de Riesgos Laborales. AC.5.1.5.2.- 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	AC.1.1.1.1
		0.5.1.6.- Promover medidas para la reducción de los accidentes laborales ocurridos en la carretera.	AC.5.1.6.1.- 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. AC.5.1.6.2.- 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
		0.5.1.7.- Fomentar la implantación del Reglamento europeo sobre sustancias químicas REACH.	AC.5.1.7.1.- Promover la implantación en las empresas vascas del Reglamento europeo sobre sustancias químicas REACH, mediante: <ul style="list-style-type: none"> • Actividades de divulgación y formación básica para empresas y agentes de la Prevención de Riesgos Laborales. • Formación interna a los empleados públicos. 	AC.12.3.1

JI.5 LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA, ENPRESAK ETA LAN-BALDINTZAK HOBETZEKO

JARDUKETA ILDOA	HELBURU OROKORRAK	XEDEAK	EKINTZAK	LOTUTAKO EKINTZAK
JI.5 LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA, ENPRESAK ETA LAN-BALDINTZAK HOBETZEKO	H.5.1.- Lan-baldintzak hobetzearen alde egitea, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak horiek osatzen duten alderdiei garrantzi berezia emanez: Lokalak, instalazioak, ekipoa, lanabesak, ... Agente fisiko, kimiko eta biologikoak. Agente fisiko, kimiko eta biologikoak erabiltzeko prozedurak. Lanaren antolamendua eta ordenazioa.	H.5.1.1.- Lan-ekipoen berritze sustatzea, ekipo zaharren ordez araudia betetzen duten beste modernoago batzuk ezartzea bultzatuz.	EK.5.1.1.1.- Lan-ekipoak modernizatzeko dirulaguntzak ematea, 1215/1997 EDra egokitzea ia ezinezkoak diren ekipoak ordezkatzeari lehentasuna emanez (Makinatarako dauden dirulaguntzak beste lan-ekipo batzuetara zabaltzea). EK.5.1.1.2.- Enpresentzako lan-ekipoak erosteko irizpideak ezarri eta ezagutaraztea.	EK.7.1.2.1
		H.5.1.2.- Enpresetan istripu gehien sortzen dituzten faktore eta eragiketegi zuzenean ekitea.	EK.5.1.2.1.- Lan-ekipoak jarri, mantendu eta konpontzeko eragiketak behar bezala, prozesuak hobetuz, eta lan-prozeduren bitartez, lan-ekipoen jarraibideen eskuliburuen arabera eta langileak prestatuz sustatzea. EK.5.1.2.2.- Lanaren antolamenduari buruzko alderdiak hobetzea, kudeaketa-teknikak eta garbitasun- eta txukuntasun-printzipioetan oinarritutako lan-metodoak identifikatu eta sustatuz, hau da, bereziki ETEei aplikatzekoak diren 5S edo antzekoak.	EK.7.1.2.1 EK.7.1.2.1
		H.5.1.3.- Lehen sektorean eta horri lotutako enpresetan lan-baldintzen hobekuntza sustatzea.	EK.5.1.3.1.- Arrantza-sektoreko lan-baldintzak aztertu eta hobetzea: Baxura, Erdi Baxura eta Altura (ITSASPREBEN proiektua). EK.5.1.3.2.- Nekazaritza- eta abeltzaintza-sektoreko lan-baldintzak aztertu eta hobetzea: (NEKAPREBEN proiektua). EK.5.1.3.3.- Basogintza-sektoreko lan-baldintzak aztertu eta hobetzea: (NEKAPREBEN proiektua). EK.5.1.3.4.- Elikagaien industrietako lan-baldintzak aztertu eta hobetzea: (ELIKAPREBEN proiektua).	EK.3.2.1.1
		H.5.1.4.- Lanpostua bereziki sentiberak diren pertsonentzat egoki izatearen alde egitea.	EK.5.1.4.1.- Etorकिनak lanpostura hobeto egokitzen saiatzea, legeria, segurtasun-arauak, jarraibideen eskuliburuak eta gidaliburu teknikoak ulertzeko aukerak hobetuz. EK.5.1.4.2.- Generoaren alderdia txertatzeko arauak eskaintzea, eta bereziki emakume ugari lan egiten duten sektoreetan, haurdunaldi eta edoskitzaroko arrisku profesionalen aurka jarduteko irizpideak ezarri. EK.5.1.4.3.- Minusbaliatu fisiko eta psikikoak lanpostura hobeto egokitzearen alde egitea. EK.5.1.4.4.- Gazteak lanpostura hobeto egokitzen saiatzea (Harrerako programak). EK.5.1.4.5.- Adinduek lanpostura hobeto egokitzearen alde egitea.	EK.9.3.3
		H.5.1.5.- Laneko Arriskuen Prebentzioa berrikuntza teknologikoan txertatzearen alde egitea, instalazio, eraikin, lan-ekipo, ibilgailu, azpiegitura, ekoizpen-prozesu eta abarren diseinuan Laneko Segurtasun eta Osasuneko alderdiak txertatuz.	EK.5.1.5.1.- Ekonomia-sektoreetako berrikuntza teknologikoa Laneko Arriskuen Prebentzioa txertatzeko laguntza ekonomikoak -dirulaguntzak- ematea. EK.5.1.5.2.- Diseinuaren profesionalen prebentzio-kultura sustatzea, hala industriaren esparruan, nola eraikuntza eta obra zibilarenean, Laneko Segurtasun eta Osasunari buruzko prestakuntzaren bitartez.	EK.1.1.1.1
		H.5.1.6.- Errepedean gertatutako lan-istripuak gutxiagotzeko neurriak sustatzea.	EK.5.1.6.1.- Errepedeko lekualdaketetan gertatzen diren istripuen arazoak aztertzea, "jarduneko" eta "in itinere" istripuak bereiziz. Prebentzio-neurriak aztertzea, esaterako, Mugikortasun Planen garapena. EK.5.1.6.2.- Jarduera nagusitatzat errepedeen mantentzea duten enpresen arazoak aztertzea.	EK.3.2.1.1 EK.3.2.2.1 EK.7.1.2.1
		H.5.1.7.- Substantzia kimikoen REACH europar Erregelamendua ezarpena sustatzea.	EK.5.1.7.1.- Euskal enpresetan substantzia kimikoen REACH europar Erregelamendua ezartzearen alde honako hauen bitartez egitea: <ul style="list-style-type: none"> Laneko Arriskuen Prebentzioko enpresa eta agenteentzako dibulgazio- eta prestakuntza-jarduerak. Langile publikoentzako barne-prestakuntza. 	EK.12.3.1

LA.5 LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	METAS	ACCIONES	ACCIONES RELACIONADAS
LA.5 LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	0.5.2.- Promover fórmulas eficientes de Prevención de Riesgos Laborales que favorezcan la productividad y la competitividad de las empresas.	0.5.2.1.- Demostrar que la Seguridad y Salud en el Trabajo es un factor de competitividad para las empresas.	AC.5.2.1.1.- 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
		0.5.2.2.- Promover la implantación de metodologías de trabajo que favorezcan la productividad y la competitividad de las empresas.	AC.5.2.2.1.- 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
			AC.5.2.2.2.- 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

8

J1.5 LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA, ENPRESAK ETA LAN-BALDINTZAK HOBETZEKO

JARDUKETA ILDOA	HELBURU OROKORRAK	XEDEAK	EKINTZAK	LOTUTAKO EKINTZAK
<p>J1.5 LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA, ENPRESAK ETA LAN-BALDINTZAK HOBETZEKO</p>	<p>H.5.2.- Enpresen produktibitate eta lehiakortasunaren alde egiten duten Laneko Arriskuen Prebentzioko formula eraginkorrak sustatzea.</p>	<p>H.5.2.1.- Laneko Segurtasun eta Osasuna enpresentzako lehiakortasun-faktorea dela egiaztatzea.</p>	<p>EK.5.2.1.1.- Laneko Arriskuen Prebentzioaren onurei eta "prebentziorik ezaren" kostuari buruzko azterlan zabal, orokor eta sinesgarria egitea eta emaitzak "tailerretan" edo enpresaburuentzako dibulgaziozko jardueretan hedatzea.</p>	<p>EK.1.1.4.1</p>
		<p>H.5.2.2.- Enpresetan produktibitatea eta lehiakortasuna bultzatuko dituzten lan-metodologiaren ezarpena sustatzea.</p>	<p>EK.5.2.2.1.- Internet bidezko (blogak, web,...) sistema bat ezartzea, Laneko Arriskuen Prebentzioko praktika egokiak biltzeko eta enpresaburu, langile eta prebentzioko profesionalen artean hedatzeko, ezagutza eta hobetzeko iradokizunak elkartrukatzea bideratuz.</p>	<p>EK.7.1.2.1</p>
		<p>H.5.2.2.- Enpresetan produktibitatea eta lehiakortasuna bultzatuko dituzten lan-metodologiaren ezarpena sustatzea.</p>	<p>EK.5.2.2.2.- Lan-antolamenduaren eta -metodoaren alorrean izandako esperientziak eta identifikatutako praktika egokiak aztertzea, eta ateratako ondorioetatik, gomendioak eskaintzea eta bereziki ETEei zuzendutako lan-metodologia erraza definitzea, horren hedapena eta ezarpena zuzenduz.</p>	<p>EK.5.2.2.1 EK.7.1.2.1</p>

LA.6 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA GESTIÓN COMO PROMOCIÓN DE LA EXCELENCIA EMPRESARIAL

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	METAS	ACCIONES	ACCIONES RELACIONADAS
LA.6 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA GESTIÓN COMO PROMOCIÓN DE LA EXCELENCIA EMPRESARIAL	0.6.- 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.	0.6.1.- 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.	AC.6.1.1.- 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
		0.6.2.- Simplificar y facilitar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión de las empresas pequeñas y medianas (PYMEs y microPYMEs).	AC.6.2.1.- 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. <ul style="list-style-type: none"> 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
		0.6.3.- 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).	AC.6.3.1.- 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.	AC.1.1.3.2 AC.1.1.4.1 AC.7.1.2.1
			AC.6.3.2.- 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.6.3.1
		0.6.4.- Premiar y dar reconocimiento a las empresas que se esfuerzan de manera especial por integrar la Prevención de Riesgos Laborales en su gestión.	AC.6.4.1.- 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.	
			AC.6.4.2.- 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.	
		0.6.5.- Fomentar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector primario e industrias relacionadas.	AC.6.5.1.- 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.	AC.5.1.3.1
			Proyectos Itsaspreben, Nekapreben y Elikapreben.	AC.5.1.3.1 AC.5.1.3.2 AC.5.1.3.3 AC.5.1.3.4
		0.6.6.- Conseguir la aplicación "efectiva" de la coordinación de actividades empresariales.	AC.6.6.1.- 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
0.6.7.- Fomentar la innovación en la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.	AC.6.7.1.- 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.			

JI.6 LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA KUDEAKETAN TXERTATZEA ENPRESAREN BIKAINTRASUNA SUSTATZEKO

JARDUKETA ILDOA	HELBURU OROKORRAK	XEDEAK	EKINTZAK	LOTUTAKO EKINTZAK
JI.6 LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA KUDEAKETAN TXERTATZEA ENPRESAREN BIKAINTRASUNA SUSTATZEKO	H.6.- Laneko Arriskuaren Prebentzioaren kudeaketan txertatzearen alde egitea, prebentzioaren alderdia jardura guztietan txertatuz, eta hierarkia-maila guztien eta bereziki, maila goreneko arduradunekin (enpresaburuak eta gerenteak) inplikazioarekin, prebentzio-ekintzen eragileko aplikazioa eta aplikazio eraginkorra finkatze aldera.	H.6.1.- Enpresaburuak eta langileak Laneko Arriskuaren Prebentzioa kudeaketan integratzeko dituzten zailtasunak ezagutzea eta gaiaren inguruan duten ikuspegia jakitea, arazo zehaztetan eragilerik egon dadin.	EK.6.1.1.- Enpresaburuak eta langileak Laneko Arriskuaren Prebentzioa enpresaren kudeaketan txertatzeari buruz duten iritzia eta txertatze hori gauzatzeko dituzten arazoak jaso eta aztertze tresnak abian jartzea, ondoren, enpresaburuaren eztabaida-guneetan emaitzak helarazteko, horietan Laneko Arriskuaren Prebentzioaren alorrean "erreferente" diren pertsonak izango direla, beren arazoak eta horiek nola ebatzi dituzten azaltzeko.	EK.1.1.4.1 EK.4.2.1.1
		H.6.2.- Laneko Arriskuaren Prebentzioa enpresa txiki eta ertainetako (ETEak eta mikroETEak) kudeaketan integratzea erraztu eta bideratzea.	EK.6.2.1.- Enpresei (ETEak), Laneko Arriskuaren Prebentzioa kudeaketan txertatzea erraztu eta soiltzeko laguntza tekniko, tresnak eta erremintak ematea. <ul style="list-style-type: none"> • Eraginpeko sektoreen artean Estatu- eta autonomia-mailan mikroETEetan prebentzioaren kudeaketa errazteko dauden erremintak ezagutaraztea. • Prebentzioaren kudeaketa errazteko erremintak aurreikusita ez dituzten sektoreak identifikatzea eta Laneko Arriskuaren Prebentzioa kudeaketan txertatze tresnak bideratzea. 	EK.4.1.4 EK.7.1.2.1
		H.6.3.- Laneko Arriskuaren Prebentzioaren integrazioa sustatzea, prebentzio-jardura berariazko bitartekoen bidez (enpresaburu bera, etxeko edo elkarren arteko PPZZ, izendatutako langileak) sustatuz.	EK.6.3.1.- Eredua definitzea: Laneko Arriskuaren Prebentzioa kudeaketan txertatzea lortzeko funtsezko elementuak ezartzea eta horien inguruan lan egitea, Lan Ikuskaritzarekin enpresa batek berariazko bitartekoekin zertaz arduratu beharko duen adostuz.	EK.1.1.3.2 EK.1.1.4.1 EK.7.1.2.1
		H.6.4.- Bere kudeaketan Laneko Arriskuaren Prebentzioa integratzeko ahalegin berezia egiten duten enpresak saritzea eta aitortzea.	EK.6.3.2.- Laneko Arriskuaren Prebentzioa berariazko bitartekoekin kudeatzearen alde egingo duten neurriak aztertzea: izendatutako langileen kontratazioa eta prestakuntza, etxeko prebentzio-zerbitzuak eta enpresen arteko prebentzio-zerbitzuak sortzea.	EK.6.3.1
		H.6.4.1.- Laneko Arriskuaren Prebentzioko Praktika Egokien saria ematea eta arloko kudeaketa egokia aitortzeko beste modu batzuk sustatzea.	EK.6.4.1.- Laneko Arriskuaren Prebentzioko Praktika Egokien saria ematea eta arloko kudeaketa egokia aitortzeko beste modu batzuk sustatzea.	
		H.6.4.2.- OHSAS 18001 sistemaren arabeko ziurtagiriaren bitartez egiaztatutako eraginkortasuna erakutsi duten Laneko Arriskuaren Prebentzioko kudeaketa-sistemak ezartzeko dirulaguntzak ematea.	EK.6.4.2.- OHSAS 18001 sistemaren arabeko ziurtagiriaren bitartez egiaztatutako eraginkortasuna erakutsi duten Laneko Arriskuaren Prebentzioko kudeaketa-sistemak ezartzeko dirulaguntzak ematea.	
		H.6.5.- Lehen sektorean eta horri lotutako enpresetan Laneko Arriskuaren Prebentzioa txertatzea sustatzea.	EK.6.5.1.- Kantauriko lau erkidegoetako Laneko Segurtasun eta Osasunerako Erakundearen artean lankidetzaren proiektua garatzea, arrantza-sektoreari zuzendutako Laneko Arriskuaren Prebentzioko baterako proiektuak egiteko.	EK.5.1.3.1
		H.6.6.- Enpresa-jardueren koordinazioa "benetan" aplikatzen dela lortzea.	Itsaspreben, Nekapreben eta Elikapreben proiektuak.	EK.5.1.3.1 EK.5.1.3.2 EK.5.1.3.3 EK.5.1.3.4
H.6.7.- Laneko Arriskuaren Prebentzioaren kudeaketan berrikuntza sustatzea.	EK.6.6.1.- Koordinazio-ekintzak erraztu eta soiltzeko tresnak garatu eta hedatzea, baterako eta adostutako irizpideak aplikatuz.	EK.1.2.4.2 EK.4.1.1.2		
	EK.6.7.1.- INNOBASQUerekin (Berrikuntzaren Euskal Agentzia) batera, Laneko Arriskuaren Prebentzioaren kudeaketan berrikuntzak dituen aukerak aztertze ikerketa-ildoak bideratzea.			

LA.7 FORMACIÓN ESPECÍFICA

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	METAS	ACCIONES	ACCIONES RELACIONADAS	
LA.7 FORMACIÓN ESPECÍFICA	0.7.- Potenciar la formación necesaria para hacer Prevención de Riesgos Laborales en las empresas: 0.7.1.- 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.).	0.7.1.1.- 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.	AC.7.1.1.1.- 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	
		0.7.1.2.- Promover la formación de los principales actores de la Seguridad y Salud Laborales en las empresas.	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 Prevención de Riesgos Laborales, contemplando específicamente la formación de los distintos colectivos: <ul style="list-style-type: none"> • Empresarios y Directivos • Mandos Intermedios • Recursos preventivos • Trabajadores Autónomos 	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.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.1.1.4.3 AC.7.1.2.1 AC.7.1.2.5	
			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.7.1.2.1	
			AC.7.1.2.4.- 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.	AC.1.1.4.4 AC.1.2.5.1 0.5.1.4 0.9.3	
			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.1.1.4.3 AC.7.1.2.1 AC.7.1.2.2	
		0.7.1.3.- Fomentar la formación de los principales agentes de la Seguridad y Salud Laborales en el ámbito sanitario	AC.7.1.3.1.- Desarrollar planes de formación para el personal sanitario relacionado con la salud laboral (en atención primaria, especializada y hospitalaria), en especial sobre riesgos psicosociales.	AC.7.1.3.2	
			AC.7.1.3.2.- Formación del personal sanitario en relación al reconocimiento y comunicación de la sospecha de enfermedad profesional.	AC.7.1.3.1 AC.11.3.3	
		0.7.1.4.- Velar por una formación de calidad de los Técnicos Superiores de Prevención de Riesgos Laborales.	AC.7.1.4.1.- Promover la implantación de Programas Master en Prevención de Riesgos Laborales en las Universidades vascas (UPV, Deusto, Mondragón).	AC.3.2.1.1	
		0.7.2.- Propiciando la formación frente a determinados riesgos.	0.7.2.1.- Impulsar programas de formación básica específica que habiliten para la ejecución de ciertas tareas.	AC.7.2.1.1.- 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
			0.7.2.2.- Garantizar la utilización adecuada y responsable de los desfibriladores, como medida preventiva frente a las consecuencias de los accidentes laborales no traumáticos.	AC.7.2.2.1.- Promover la formación de responsables y mandos en el uso de desfibriladores y Rehabilitación Cardiopulmonar (RCP).	
			0.7.2.3.- Promover la formación de las trabajadoras y los trabajadores frente a determinados riesgos.	AC.7.2.3.1.- 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

J1.7 BERARIAZKO PRESTAKUNTZA

JARDUKETA ILDOA	HELBURU OROKORRAK	XEDEAK	EKINTZAK	LOTUTAKO EKINTZAK
J1.7 BERARIAZKO PRESTAKUNTZA	H.7.- Enpresetan Laneko Arriskuen Prebentzioa egiteko beharrezko prestakuntza sustatzea: H.7.1.- Laneko Segurtasun eta Osasunaren zuzeneko eragileak (Prebentzioko Ordezkaririk Enpresaburuak, Zuzendariak eta Bitarteko agintariak, lizendatutako langileak, Prebentzio Baliabideak, Osasunaren profesionalak, etab.), gaituz	H.7.1.1.- Laneko Arriskuen Prebentzioaren arloko legeriak eskatutako prestakuntzaren edukia zehaztea, haren irismena mugatuta ez dagoen kasuetan.	EK.7.1.1.1.- Laneko Segurtasun eta Osasuneko arau ezberdinetan aipatzen diren prestakuntza-programen gutxieneko edukiak definitzea, edukia zehaztu gabe edo behar ez bezala deskribatzen denean.	EK.1.2.4.2 EK.3.1.3.1
			EK.7.1.2.1.- Enpresaburu, langile eta Laneko Arriskuen Prebentzioko agenteei prestakuntza-edukiak, kudeaketa-tresnak eta kalitateari buruzko autoebaluazioa eta aholkularitza emango dizkien lkasgela birtuala abian jartzea, bereziki honako kolektibo hauen prestakuntza barne hartuz: <ul style="list-style-type: none"> • Enpresaburu eta Zuzendariena. • Bitarteko Agintariena • Prebentzio-baliabideena • Langile Autonomoena 	EK.5.1.1.2 EK.5.1.2.1 EK.5.1.2.2 EK.5.1.6.2 EK.5.2.2.1 EK.5.2.2.2 EK.6.2.1 EK.6.3.1 EK.7.1.2.2 EK.7.1.2.3 EK.7.1.2.5 EK.9.2.1 EK.9.3.5
		H.7.1.2.- Enpresetan Laneko Segurtasun eta Osasuneko eragile garrantzitsuenen prestakuntza sustatzea.	EK.7.1.2.2.- Prebentzioko Ordezkarien Prestakuntza berrikustea: 2007-2010eko Planean abiarazitako lan-ildoarekin jarraitzea, Eskuliburuak eta web bidez hedatzeko edukiak prestatuz.	EK.1.1.4.3 EK.7.1.2.1 EK.7.1.2.5
			EK.7.1.2.3.- Laneko Arriskuen Prebentzioaren aurrean langileen jokabide-aldaketa kudeatzeko moduari buruzko bitarteko agintarientzako prestakuntza bultzatzea: Prestakuntzarako dirulaguntzak, prestakuntza-tresnak prestatzea, hedapeneko jardunaldiak.	EK.7.1.2.1
			EK.7.1.2.4.- Prebentzio Zerbitzuetaiko teknikari eta langile guztien prebentzioko diziplina guztien inguruko prestakuntza sustatzea, LAPeko profesionalen oso ezagunak ez diren gaiei buruzko prestakuntza bultzatuz, eta tartean, kolektibo ahulak lanpostuetara egokitzea.	EK.1.1.4.4 EK.1.2.5.1 H.5.1.4 H.9.3
			EK.7.1.2.5.- Prebentzioko Ordezkarien birziklatzea bideratzea, araudi-aldaketei, praktika egokiei eta abarrei buruzko prestakuntza eskainiz eta bereganatutako ezagutzak dagokion aldizkakotasunez gogora ekarriz.	EK.1.1.4.3 EK.7.1.2.1 EK.7.1.2.2
	H.7.1.3.- Osasun-arloko Laneko Segurtasun eta Osasuneko eragile nagusien prestakuntza sustatzea.	EK.7.1.3.1.- Osasun-langileei zuzendutako laneko osasunari, eta bereziki, arrisku psikosozialei buruzko prestakuntza-planak garatzea (lehen mailako arretan, arreta espezializatuan eta ospitaleko arretan).	EK.7.1.3.2	
		EK.7.1.3.2.- Gaixotasun profesionalaren susmoa hauteman eta jakinarazteko osasun-langileentzako prestakuntza.	EK.7.1.3.1 EK.11.3.3	
	H.7.1.4.- Laneko Arriskuen Prebentzioko goi-mailako Teknikariena kalitatezko prestakuntza dela zaintzea.	EK.7.1.4.1.- Euskadiko Unibertsitateetan (EHU, Deustu, Mondragon) Laneko Arriskuen Prebentzioko Master Programak ezartzearen alde egitea.	EK.3.2.1.1	
	H.7.2.- Hainbat arriskuren aurreko prestakuntza bideratuz.	H.7.2.1.- Hainbat eginkizun gauzatzeko gaituko duen oinarritzko prestakuntza bereziko programak bultzatzea.	EK.7.2.1.1.- Arrisku handiko lanak egiteko prestakuntza-programak garatzea, istripu-arriskuaren irizpideen arabera lehenetsiz, hala nola: orga-gidaria, galdarako langilea/gidaria, aldamio-muntatzailea, garabi-gidariak, obrako makina-gidariak, etab.	EK.7.1.1.1 EK.7.1.2.1
		H.7.2.2.- Desfibriladoreen erabilera egokia eta arduratua bermatzea, lan-istripu ez-traumatikoen ondorioen aurkako prebentzio-neurri gisa.	EK.7.2.2.1.- Desfibriladoreen eta Bihotz-biriketako Bizkortzearen (BBB) erabilerari buruzko prestakuntza arduradun eta agintarien artean sustatzea.	
		H.7.2.3.- Langileek hainbat arriskuren aurreko prestakuntza jasotzearen alde egitea.	EK.7.2.3.1.- Langile publikoei hainbat arriskuren aurreko prebentziolari buruzko prestakuntza ematea.	EK.3.1.1.2 EK.3.1.1.3

LA.8 VIGILANCIA DE LA SALUD

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	METAS	ACCIONES	ACCIONES RELACIONADAS
LA.8 VIGILANCIA DE LA SALUD	0.8.- 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.	0.8.1.- Lograr que la vigilancia de la salud esté siempre dirigida a los riesgos laborales.	AC.8.1.1.- 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. AC.8.1.2.- 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.	0.5.1.4 AC.4.1.3.1 AC.4.1.3.2 AC.8.4.1 AC.9.4.1
		0.8.2.- Integración de la historia médico-laboral en la historia clínica personal del ciudadano.	AC.8.2.1.- Diseño y desarrollo del Modelo de historia médico-laboral, que acompañe al trabajador a lo largo y después de su vida laboral. AC.8.2.2.- Desarrollar la normativa que regule la historia médico-laboral, su uso, acceso y seguimiento y su futura integración en la historia clínica del ciudadano. AC.8.2.3.- 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....).	AC.8.2.2 AC.8.2.1 AC.8.2.1 AC.8.2.2
		0.8.3.- Desarrollar los aspectos normativos derivados de la legislación de rango Autonómico, Estatal y Europeo.	AC.8.3.1.- 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. AC.8.3.2.- 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.	AC.3.1.3.1 AC.3.2.1.2 AC.4.1.2.4 AC.3.2.1.2
		0.8.4.- Propiciar el desarrollo de la Vigilancia de la Salud con criterios de calidad.	AC.8.4.1.- 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. Cáncer de origen laboral AC.8.4.2.- Estudiar las enfermedades profesionales, su frecuencia, sus causas y su prevención. Asma laboral Neumoconiosis Lesiones músculo-esqueléticas AC.8.4.3.- Establecer unos criterios formativos en la especialidad de Medicina del Trabajo, en base a la multidisciplinariedad de la Prevención de Riesgos Laborales.	AC.8.5.1 AC.8.6.2 AC.9.4.1 0.10.1 AC.11.3.2
		0.8.5.- Promover la Vigilancia de la Salud colectiva, integrada en la actividad preventiva de la empresa.	AC.8.5.1.- Elaborar y aplicar instrumentos metodológicos sencillos para realizar la vigilancia de la salud colectiva, integrada en la actividad preventiva de la empresa. AC.8.5.2.- 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.	AC.8.4.1 AC.8.5.2 AC.8.5.1.
		0.8.6.- Desarrollar la vigilancia de la salud postocupacional.	AC.8.6.1.- Desarrollar normativamente el acceso al derecho de la vigilancia de la salud postocupacional. AC.8.6.2.- Introducir en protocolos y guías de vigilancia de la salud un capítulo relativo a la vigilancia postocupacional. AC.8.6.3.- Mejorar el programa de vigilancia postocupacional en el problema del amianto. AC.8.6.4.- Desarrollar herramientas para evaluación retrospectiva a determinados riesgos y actuales problemas de salud (amianto, neumoconiosis, cancerígenos).	0.8.6 AC.8.4.1 0.8.6 0.8.6 0.8.6

JI.8 OSASUNAREN ZAINTZA

JARDUKETA ILDOA	HELBURU OROKORRAK	XEDEAK	EKINTZAK	LOTUTAKO EKINTZAK	LOTUTAKO EKINTZAK
JI.8 OSASUNAREN ZAINTZA	H.8.- Langileen Osasunaren Zaintza arriskuei zuzenduta eta prebentzio-ekintzan sartuta dagoela eta hiritarren osasun-historian proiektatzen dela zaintzea, gizaba-nakoei nahiz elkarteetara zuzendutako jarduerak barne hartuta, horien osasunean eragin dezaketen arrisku- eta hondamen-faktoreak modu goiztiarrean hautemateko.	H.8.1.- Osasunaren zaintza beti-beti laneko arriskueta- ruzuzenduta egotea lortzea.	EK.8.1.1.- Hitzarmen Kolektiboetan Langileen Osasunaren Zaintzaren inguruan gutxienez barne hartu beharrek oinarritzko printzipioak prestatu eta hedatzea, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 22. artikulua betetzeko.		H.5.1.4 EK.4.1.3.1 EK.4.1.3.2 EK.8.4.1 EK.9.4.1
			EK.8.1.2.- Langileen ahultasun bereziaren edo gaikuntzaren aurrean jarduketa garatzea, bereziki ABE luze baten edo patologia larri samar batek eragindako baten ondoren laneratzea barne hartuta.		
		H.8.2.- Hiritarraren laneko historia medikoa historia kliniko pertsonalean sartzea.	EK.8.2.1.- Langileak jardunean dagoen bitartean eta ondoren izango duen laneko historia medikoaren Eredua diseinatu eta garatzea.		EK.8.2.2
			EK.8.2.2.- Osasun- eta lan-historia, horren erabilera, ezagutza eta jarraipena eta etorkizunean hiritarraren historia klinikoan sartzeko aukera arautuko duen araudia garatzea.		EK.8.2.1
			EK.8.2.3.- Hiritarraren historia klinikoa ezartzean inplikaturako eragile guztien (OZN, Eusko Jaurlaritzako Osasun Saila, Osakidetza, Osalan, Prebentzio Zerbitzuak, Mutualitateak, GSIN....) baterako lana sustatzea .		EK.8.2.1 EK.8.2.2
		H.8.3.- Autonomia, Estatu eta Europa mailako legeriaren ondoriozko alderdi arau- maileak garatzea.	EK.8.3.1.- EAeko Prebentzio Zerbitzuen osasun-jarduketak arautzen dituen 306/99 Dekretua, Prebentzio Zerbitzuen osasun-jarduera garatzeko baliabideen antolaketari buruzko oinarritzko irizpideak ezartzen dituen Errege Dekretu berriaren aldatzeko araudi- proposamena prestatzea.		EK.3.1.3.1 EK.3.2.1.2 EK.4.1.2.4
			EK.8.3.2.- Prebentzio Zerbitzuak egindako osasun-azterketaren emaitzarekin (egokia ala desegokia) ados ez dagoenean langileak erreklamazioa edo salaketa nola egin dezakeen arautuko duen jarduketa-prozedura tekniko eta medikoa ezartzea.		EK.3.2.1.2
		H.8.4.- Osasun Zaintza kalita- tezko irizpideen arabera ga- ratzearen alde egitea.	EK.8.4.1.- Osasunaren Zaintzarako protokoloak eta gidaliburuak egitean zientziaren aldetik zorrotzasunez jarduten dela bermatzea, gomendioak bilduko dituen metodologia- gidaliburua landuz eta diseinatu eta ezarritako protokoloetan aplikatuz.		EK.8.5.1 EK.8.6.2 EK.9.4.1
			Lanean jatorria duen minbizia.		
			EK.8.4.2.- Gaixotasun profesionalak eta, horien maiztasuna, arrazoiak eta prebentzioa aztertzea.	Laneko asma Pneumokoniozia Muskulu eta hezurretako lesioak.	H.10.1 EK.11.3.2
			EK.8.4.3.- Laneko Medikuntzaren espezialitatean, Laneko Arriskuen Prebentzioaren diziplina aniztasunean oinarritutako prestakuntza-irizpideak ezartzea.		
		H.8.5.- Taldearen Osasun Zaintza sustatzea, enpre- saren prebentzio-ekintzan txertatuta.	EK.8.5.1.- Osasunaren zaintza kolektiboa egiteko enpresaren prebentzio-ekintzan integratutako metodologia-tresna errazak prestatu eta aplikatzea.		EK.8.4.1 EK.8.5.2
	EK.8.5.2.- Urteko Memoriaren prebentzio-ekintzaren barruan Osasun Zaintza kolektiboaren emaitzak aztertzea eta, lortutako emaitzen arabera, hobetzeko litezkeen neurriak eta jarduketak diseinatzea.		EK.8.5.1.		
H.8.6.- Lan egin a osasunaren zaintza garatzea. .	EK.8.6.1.- Lan egin ondoko osasunaren zaintzarako eskubidea araudiaren arabera garatzea.		H.8.6		
	EK.8.6.2.- Lan egin ondoko Osasun Zaintzari buruzko protokoloak eta gidaliburuak txertatzea.		EK.8.4.1 H.8.6		
	EK.8.6.3.- Amiantoaren arazoaren inguruan lan egin ondoko zaintza-programa hobetzea.		H.8.6		
	EK.8.6.4.- Hainbat arriskuren atzera begirako ebaluazioa egiteko egungo osasun-arazoak aztertze-ko tresnak garatzea (amianto, pneumokoniozia, kantzerigenoak).		H.8.6		

LA.9 CALIDAD DE LAS ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	METAS	ACCIONES	ACCIONES RELACIONADAS	
LA.9 CALIDAD DE LAS ACTUACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	0.9.- 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.	0.9.1.- Establecer los niveles de calidad de las actuaciones de los Servicios de Prevención y el sistema de evaluación de las mismas.	AC.9.1.1.- 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	
		0.9.2.- Generar y difundir herramientas de ayuda para la labor de los Servicios de Prevención y de los responsables de prevención en las empresas.	AC.9.2.1.- 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	
		0.9.3.- 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.	AC.9.3.1.- 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
				AC.9.3.2.- 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
				AC.9.3.3.- 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
				AC.9.3.4.- 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
				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.	AC.4.2.1.1 AC.7.1.2.1
		0.9.4.- Fomentar la calidad de las actuaciones de Vigilancia de la Salud de los trabajadores.	AC.9.4.1.- Evaluar la calidad de la Vigilancia de la Salud en la CAPV sobre la base de indicadores.	AC.4.1.2.4 AC.8.3.1 AC.11.4.1	
			AC.9.4.2.- 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.4.2.1.1	

J1.9 LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOKO EKINTZEN KALITATEA

JARDUKETA ILDOA	HELBURU OROKORRAK	XEDEAK	EKINTZAK	LOTUTAKO EKINTZAK	
J1.9 LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOKO EKINTZEN KALITATEA	H.9.- Enpresa eta erakundeetan lan egiten duten Laneko Arriskuen Prebentzioko profesionalen jardunen kalitatea sustatzea, etxeko bitartekoak zain Kanpoko Prebentzio Zerbitzuak eta Erakunde Auditoria-egileak barne hartuz.	H.9.1.- Prebentzio Zerbitzuen jarduketan kalitate-mailak eta horiek ebaluatzeko sistema ezartzea.	EK.9.1.1.- Prebentzio jarduketan kalitatearen inguruko enpresa eta Prebentzio Zerbitzuentzako oinarrizko irizpideak nahi neurtzeko sistema prestatu, adostu eta ezagutaraztea: kalitate-adierazleak, jarraipen- eta ebaluazio-prozedurak, etab.	EK.4.1.2.3	
		H.9.2.- Enpresetan Prebentzio Zerbitzuen eta prebentzio arduradunen lanari laguntzeko tresnak sortu eta hedatzea.	EK.9.2.1.- Laneko Arriskuen Prebentzioa enpresaren kudeaketan txeratzeko ebaluazio-tresna garatu eta hedatzea, enpresak berak berari buruzko eta Prebentzio Zerbitzuek enpresen ebaluazioa egin dezaten (halaber, Administrazioarentzat baliagarri zian daiteke integrazioa ebaluatzeko).	EK.4.2.1.1 EK.7.1.2.1	
		H.9.3.- Arriskuen eragina murriztea, horiek hobetu identifikatu eta tratatuz.	Metodologia-tresna soilak eta erraz aplikatzeko modukoak (gidaliburu teknikoak, protokoloak, etab.) landu eta hedatzea. Horiek arriskuen ebaluazio hobeak egitea ahalbidetuko dute, arriskuen eta prebentzio-neurrien ezagutza bideratuz, prebentzio erakundeek erabil ditzaten.	EK.9.3.1.- Arrisku higieniko, ergonomiko eta psikosozialen ebaluazio-metodo zorrotz eta estandarizatuak sustatzea, hots, "irizpide teknikoaren" gehiegikeriaren aurka arrisku-maila objektibotasunez ezagutzea ahalbidetu ditzutenak: EK.9.3.2.- Industria Segurtasuneko lan-ekipoei eta instalazioei lotutako arriskuak identifikatu eta tratatzeko tresnak garatzea. EK.9.3.3.- Arriskuen ebaluazioek bereziki ahulak diren edo egoera bereziki zailetan dauden langileak (Haurdun edo edoskitzaroan dauden emakumeak, minusbaliatu fisiko eta psikikoak, ulertzeko arazoak dituzten etorkinak, esperientziarik gabeko gazteak) aintzat hartzen dituztela ziurtatzea.	EK.9.3.2 EK.9.3.3 EK.4.1.5.1 EK.9.3.1 EK.9.3.3 EK.4.1.2.3 EK.9.3.1 EK.9.3.2
		EK.9.3.4.- Enpresetan, laneko arriskuak ikertzeko Metodologian, antolaketa-alderdiei eta Laneko Arriskuen Prebentzioa kudeaketan integratzeari buruzko balorazioa, eragiten duten alderdi gisa barne hartzea.	EK.12.3.1		
		EK.9.3.5.- Prebentzio baliabideak izateko beharra ezartzeko eta jarduketa-motak, kasu ezberdinetan eskatutako gutxienekoak, prebentzio baliabidearen eginkizuna, etab. definitzeko irizpideak ezartzea.	EK.4.2.1.1 EK.7.1.2.1		
		H.9.4.- Langileen Osasun Zaintzako jarduketan kalitatea sustatzea.	EK.9.4.1.- EAEko Osasunaren Zaintzaren kalitatea adierazleen arabera ebaluatzea. EK.9.4.2.- Prebentzio-zerbitzuen diziplina aniztasuna sustatzea, prebentzioaren diziplina ezberdinetako pertsonen eta baliabideen esku hartzearen aldeko gomendioak eskainiz.	EK.4.1.2.4 EK.8.3.1 EK.11.4.1 EK.4.1.2.4 EK.4.2.1.1	

LA.10 GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	METAS	ACCIONES	ACCIONES RELACIONADAS
LA.10 GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> 0.10.- Generar y compartir conocimiento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo: Impulsando 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 Prevención de Riesgos Laborales y cuantos agentes puedan aportar saber y experiencia. Difundir ese conocimiento en los soportes más idóneos según su naturaleza y destinatarios. 	0.10.1.- 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.	AC.10.1.1.- Subvencionar la investigación dirigida a ámbitos de interés en materia de Prevención de Riesgos Laborales.	0.10.1
			AC.10.1.2.- 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.	0.10.1
			AC.10.1.3.- Estudio del impacto de los sistemas organizativos del trabajo de las empresas en la Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la CAPV.	0.10.1
			AC.10.1.4.- Proyecto de investigación y estudio ergonómico en los trabajos de pesca de bajura y de marinos portuarios.	0.10.1
			AC.10.1.5.- 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.	0.10.1
			AC.10.1.6.- Realización de un proyecto de investigación sobre la realidad y el impacto del cáncer de origen laboral en la CAPV.	0.10.1
			AC.10.1.7.- Realización de estudios y proyectos de investigación ergonómica relacionados con los Trastornos Músculo Esqueléticos (TME) de sectores y/o subsectores olvidados.	0.10.1
			AC.10.1.8.- Realización un proyecto de investigación sobre la realidad y el impacto de la neumoconiosis en la CAPV.	0.10.1

JI.10 JAKINTZA SORTZEA

JARDUKETA ILDOA	HELBURU OROKORRAK	XEDEAK	EKINTZAK	LOTUTAKO EKINTZAK
JI.10 JAKINTZA SORTZEA	<p>H.10.- Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloko jakintza sortzea eta partekatzea:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ikertlanak eta ikerketa-proiektuak bultzatuz, Laneko Arriskuen Prebentzioaren diziplina orotako adituek, Euskadiko teknologia-sarea, Unibertsitateak, Institutu eta Erakunde espezializatuak, Laneko Arriskuen Prebentzioko profesionalak eta jakintza eta esperientzia ekar dezaketen agente guztiak parte hartuz. Jakintza hori hartzaileen eta dagokien izaeraren araberako euskarririk egokienetan zabalzea. 	<p>H.10.1.- Hainbat arriskuren egoera, kolektibo jakin batzuen lan-baldintzak, gaixotasun profesionala eta horien horren eraginpean egotea ezagutzea ahalbidetuko duten ikerketa eta azterlanak sustatzea, politikak, kanpainak eta prebentzio-neurriak diseinatzeke.</p>	EK.10.1.1.- Laneko Arriskuen Prebentzioaren alorreko esparru interesgarrietara zuzendutako ikerketa diruz laguntzea.	H.10.1
			EK.10.1.2.- EAEn Laneko Arriskuen Prebentzioko politikak ezarri eta planifikatzeko ondorioak ateratzeko erkidegoan bertan edo kanpoan ikerketa-proiektuak eta azterlanak egitea.	H.10.1
			EK.10.1.3.- EAeko Laneko Arriskuen Prebentzioaren enpresen laneko antolaketa-sistemen inpaktuaren azterlana garatzea.	H.10.1
			EK.10.1.4.- Baxurako arrantzako edo portuko itsas lanen inguruko ergonomiari buruzko ikerketa- eta azterketa-proiektua.	H.10.1
			EK.10.1.5.- EAeko fakultatiboan eta/edo irakasleen artean "burnout" delakoaren sorreran, osasun- eta/edo hezkuntza-erloto lan-baldintzek eragina duten aztertzeke landa-lana egitea.	H.10.1
			EK.10.1.6.- EAEn lanean jatorria duen minbiziari buruzko errealitate eta inpaktuaren inguruko ikerketa-proiektua egitea.	H.10.1
			EK.10.1.7.- Ahaztutako sektore eta/edo azpi-sektoreetako Muskulu eta Eskeletoko Arazoei (MEA) lotutako ikerketa ergonomikoko azterlanak eta proiektuak egitea.	H.10.1
			EK.10.1.8.- Pneumokosiaren EAeko errealitate eta eraginari buruzko ikerketa-proiektua egitea.	H.10.1

LA.11 SISTEMAS DE INFORMACIÓN

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	METAS	ACCIONES	ACCIONES RELACIONADAS
LA.11 SISTEMAS DE INFORMACIÓN	0.11.- 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.	0.11.1.- 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.	0.11 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"> Modelo, estructura de la información, procesos. Fuentes de datos disponibles y necesarias (ver AC.11.1.1.) Integración de datos e interoperabilidad de sistemas. Utilidades y salidas del sistema (ver AC.11.1.3.) Aspectos normativos. Estructura, recursos y procedimientos de gestión. 	0.11 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"> 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. Desarrollar un canal de comunicación de acceso telemático con los Servicios de Prevención. 	0.11 AC.11.1.1 AC.11.1.2
		0.11.2.- 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.	0.11
			AC.11.2.2.- Implantar el sistema de información de salud laboral basado en el Conjunto Mínimo de Datos de los Servicios de Prevención.	0.11
			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"> Bases de datos de exposición Matrices de empleo y exposición Perfiles de riesgo de empresas 	0.11
			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 0.11 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).	0.11
			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.	0.11
		0.11.3.- 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.	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.3.2.3.1 0.11
			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.8.4.2 0.11
			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). <ul style="list-style-type: none"> 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). Implantar una aplicación informática compartida con el Departamento de Sanidad y Osakidetza para Comunicaciones de EPPP. 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. 	AC.3.2.1.2 AC.7.1.3.2 0.11 AC.11.4.2
		0.11.4.- 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.	AC.11.4.1.- 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.	AC.9.4.1 0.11
			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.3.2.1.2 0.11 AC.11.3.3
		0.11.5.- Evaluar el resultado de los planes y actuaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	AC.11.5.1.- Evaluar en base a los indicadores desplegados los planes de acción desarrollados en la CAPV en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	0.11 AC.11.4.1

JI.11 INFORMAZIO SISTEMAK

JARDUKETA ILDOA	HELBURU OROKORRAK	XEDEAK	EKINTZAK	LOTUTAKO EKINTZAK
JI.11 INFORMAZIO SISTEMAK	H.11.- Laneko Segurtasun eta Osasun arloko Informazio Sistema integratua diseinatu, garatu eta ezartzea, EAeko langileen osasun-egoerari eta lan-baldintzei buruzko kalitatezko informazio eguneratu eta eskuragarria bildu, prozesatu, aztertu eta helarazteko.	H.11.1.- Datu-iturrien integrazioan eta sistemen arteko eragiketa-erraztasunean oinarritutako laneko Segurtasun eta Osasunari buruzko informazio-sistema garatzea. Sistema horrek EAEn, Laneko Segurtasun eta Osasunaren alorreko informazioa lortu, kudeatu eta hedatzeko prozesuen kalitatea eta eraginkortasuna hobetu beharko du.	EK.11.1.1.- EAEn Laneko Segurtasun eta Osasunari buruz dagoen informazio-egitura aztertu eta arazoak eta irtenbide-proposamenak identifikatzea.	H.11 EK.11.1.2 EK.11.1.3
			EK.11.1.2.- Laneko Segurtasun eta Osasun arloko Informazio Sistema diseinatu eta garatzea, honako hauek osatuz: <ul style="list-style-type: none"> • Informazio, prozesuen erredua, egitura. • Datu-iturri eskuragarri eta beharrezkoak (ikusi EK.11.1.1.) • Datuen integrazioa eta sistemen arteko eragiketak. • Sistemen baliagarritasunak eta irteerak (ikusi EK.11.1.3.) • Araudi-arloko alderdiak. • Egitura, baliabideak eta kudeaketa-prozedurak. 	H.11 EK.11.1.1 EK.11.1.3
			EK.11.1.3.- Informazio Administrazio elektronikoa aukeraz eta komunikazio-kanal ezberdinez baliatuz hedatzea: <ul style="list-style-type: none"> • EAEn Laneko Segurtasun eta Osasunaren Ataria, Behatokia edo "leihatila bakarra" egokitzea, prebentzioari buruzko kalitatezko informazio fidagarria bildu dezan, eta bertan enpresek, eragileek eta, oro har, gizarte osoak nahi ez diren egoerak kontsultatu eta ohartaraz ditzaten. • Prebentzio Zerbitzuekin sarbide telematikoko komunikazio-kanala garatzea. 	H.11 EK.11.1.1 EK.11.1.2
		H.11.2.- EAeko Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloko egoerari buruzko informazioa izatea, politikak eta jarduketak diseinatu eta egin-dako esku-hartzeak ebaluatu ahal izateko.	EK.11.2.1.- EAeko Laneko Osasunari eta Lan Baldintzei buruzko III. Inkesta prestatu eta gauzatzea.	H.11
			EK.11.2.2.- Prebentzioko Zerbitzuen Gutxieneko Datu Multzoan oinarritutako lan-osasunari buruzko informazio-sistema ezartzea.	H.11
			EK.11.2.3.- Informazio Sistemaren, langilea lan-baldintza arriskutsuen eraginpean dagoen zaintzeko tresnak barne hartzea, hala nola: <ul style="list-style-type: none"> • Eraginpean egoteari buruzko datu-baseak. • Erabilera eta eraginari buruzko matizeak. • Enpresen arrisku-profilak. 	H.11
			EK.11.2.4.- Administrazio publikoetako Organo ezberdinek egindako ikuskapen- eta kontrol-kanpinetatik ateratako informazioa Sistemaren sartzeari.	EK.4.2.1.2 H.11 EK.11.1.1 EK.11.1.2
			EK.11.2.5.- EAeko biztanleek Laneko Segurtasun eta Osasunari buruz duten iritzia ezagutzeko aldizkako azterlanak egitea (Euskobarometroa).	H.11
			EK.11.2.6.- Arduradunei zuzendutako Enpresetako Segurtasun eta Osasunaren Kudeaketari buruzko Inkesta Nazionalan (ENGE) lortutako datuak EAerako bereiztea eta datu horiek elkarren segidako inkestetan biltzea.	H.11
		H.11.3.- Lanari lotutako osasun-arazoaren izaera eta garrantziari eta EAeko biztanleengan erabakigarriak diren faktoreei buruzko informazioa ematea.	EK.11.3.1.- EAeko lan-istripuak jakinarazteko sistemaren kalitatea (IGATT sistema) hobetzea eta lan-istripuei buruzko informazioa sortu eta hedatzeko automatizazio-prozesuak gehitzea.	EK.3.2.3.1 H.11
			EK.11.3.2.- OSALANen gaixotasun profesionalak jakinarazteko sistema hobetzea, GPen parteen datu guztiak eskuragarri izanik eta erabiliz.	EK.8.4.2 H.11
			EK.11.3.3.- EAeko osasun-zerbitzuek eta Prebentzio Zerbitzuek lanak eragindako gaixotasunak jakinarazteko sistema (Gaixotasun Profesionalaren Susmoaren sistema) hedatu eta finkatzea. <ul style="list-style-type: none"> • Osakidetza, OSALAN, GSIN, Mutualitate eta Prebentzio Zerbitzuetako lan-osasuneko profesionalen eta gizarte eragileez osatutako lantalde egonkorra sortzea, Gaixotasun Profesionalen (GP) susmoa jakinarazteko sistema garatu, ebaluatu eta hobetzeko. • Osasun Sailarekin eta Osakidetzarekin GPak jakinarazteko baterako aplikazio informatikoa ezartzea. • Osakidetza eta Prebentzio Zerbitzuetako (etxeok nahi kanpokoak) medikuei GPak eta GPen susmoa jakinarazteak duen garrantziari buruzko informazioa ematea eta horren inguruan sentikortzea. 	EK.3.2.1.2 EK.7.1.3.2 H.11 EK.11.4.2
		H.11.4.- EAeko langileen osasun-egoera, arriskuko lan baldintzak, aldi baterako aldaketak eta joerak eta osasunerako arrisku berririk sortzen den zaindu eta monitorizatzea.	EK.11.4.1.- Balioztatu eta alderatzeko moduko irizpideen bitartez EAeko laneko Segurtasun eta Osasun Adierazleak garatzea eta horien kudeaketa-sistema ezartzea.	EK.9.4.1 H.11
			EK.11.4.2.- Euskadiko Osasun Publikoaren etorkizuneko Legearen barruan, EAeko osasun publikoaren zaintza-sisteman, laneko gaixotasunen zaintzarako azpi-sistema sortzearen eta azpi-sistema hori Zaintza Epidemiologikoko Sare Nazionalan txertatzearen alde egitea.	EK.3.2.1.2 H.11 EK.11.3.3
		H.11.5.- Laneko Segurtasun eta Osasun arloko plan eta jarduketaren emaitza ebaluatzea.	EK.11.5.1.- Lortutako adierazleen arabera, EAEn Laneko Segurtasun eta Osasunaren alorrean garatutako ekintza-planak ebaluatzea.	H.11 EK.11.4.1

LA.12 DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE LAS PERSONAS

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	METAS	ACCIONES	ACCIONES RELACIONADAS
LA.12 DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE LAS PERSONAS	0.12.- 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.	0.12.1.- Conseguir el acceso del personal a la información necesaria para su trabajo de forma ágil y sencilla.	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 AC.12.3.2
		0.12.2.- Ofrecer respuestas a las dudas, preguntas y problemas de los ciudadanos en materia de Prevención de Riesgos Laborales de forma amigable, rápida y eficaz.	AC.12.2.1.- Integrar las consultas externas e implantar un sistema para su respuesta: <ul style="list-style-type: none"> • Primer nivel, en Zuzenean. • Segundo nivel, en un punto único y propio de consulta multicanal. 	AC.12.1.1
		0.12.3.- Proporcionar formación continuada a las personas encargadas de llevar adelante la Estrategia vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2011-2014.	AC.12.3.1.- 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
			AC.12.3.2.- Participar en comisiones y foros sobre preparación de normativa legal o técnica.	AC.3.2.3.1 AC.12.1.1
		0.12.4.- 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.	AC.12.4.1.- 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

J1.12 PERTSONEN GARAPEN PERTSONAL ETA PROFESIONALA

JARDUKETA ILDOA	HELBURU OROKORRAK	XEDEAK	EKINTZAK	LOTUTAKO EKINTZAK
J1.12 PERTSONEN GARAPEN PERTSONAL ETA PROFESIONALA	H.12.- 2011-2014ko Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal Estrategia aurrera eramateaz arduratutako pertsonak jarduketan inplikatzeko eta profesionaltasun, motibazio eta kalitatez lan egitea lortzea, horretarako beharrezko baliabideak eman, informazioa eta prestakuntza helarazi, erabakietan parte hartzea sustatu, autonomia eman eta beren garapen pertsonala sustatuko delarik.	H.12.1.- Langileek lana erraztasun eta arintasunez egin ahal izateko informazioa lortzea.	EK.12.1.1.- Dokumentuen komunikazio- eta kudeaketa-prozedurak ezartzea eta informazioa helarazten dela bermatzeko sistemak eta lana egiteko beharrezkoak diren dokumentuetarako sarbidea (artxiboak, liburutegiak, dokumentuen digitalizazioa,...) ezartzea.	EK.12.2.1 EK.12.3.2
		H.12.2.- Hiritarrek Laneko Arriskuen Prebentzioaren inguruan dituzten zalantza, galdera eta arazoei arretaz, azkar eta eraginkortasunez erantzutea.	EK.12.2.1.- Kanpo-kontsultak txeratzeko eta horiei erantzuteko sistema ezartzea: <ul style="list-style-type: none"> Lehen maila: Zuzenean. Bigarren maila: kanal anitzeko kontsulta-puntu bakar eta berariazkoan. 	EK.12.1.1
		H.12.3.- 2011-2014ko Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal Estrategia aurrera eramateaz arduratutako pertsonen etengabeko prestakuntza ematea.	EK.12.3.1.- Prestakuntza-beharrak identifikatu, prestakuntza hartzea kudeatu eta jasotako prestakuntzari buruzko datuak gordetzea.	EK.3.2.1.1 EK.5.9.1 EK.9.3.4
			EK.12.3.2.- Lege-araudia edo araudi teknikoa prestatzeko batzorde eta eztabaida-guneetan esku hartzea.	EK.3.2.3.1 EK.12.1.1
		H.12.4.- Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal Estrategiaren ekintzak gauzatu ahal izateko nahikoa baliabide edukitzeko irismen egokia kalkulatzeko.	EK.12.4.1.- Estrategiaren garapenean inplikaturako Gobernu Organoen egitura, bereziki OSALANen egiturara egokitzea.	EK.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.	

2011-2014KO LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNAREN EUSKAL ESTRATEGIAREN EKINTZEN LABURPEN LAUKIA

JI	EKINTZAK
JI.1 KONTZIENTZIAZIOA ETA SENTSIBILIZAZIOA	EK.1.1.1.1.- OSALANek mantendu, planifikatu eta zuzendutako dibulgazio-estrategia diseinatzea, Eusko Jaurlaritzaren LAP aldeko laguntza irmo eta iraunkorra erakutsita.
	EK.1.1.1.2.- Hedabideei sistematikoki edukiak helaraztea, LSOaren inguruko kezak, interesak eta egoerak ezagutarazteko.
	EK.1.1.2.1.- Estrategia garatzeko lehenetsunezkoak diren gai ezberdinei buruzko topaketak antolatzea, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruz interesa duten hiritarren kolektiboak eta adituak eta Administrazioa elkartzea ahalbidetuz.
	EK.1.1.2.2.- Hiritarrekin komunikatzeko eta horiek esku hartzeko bide berriak bilatzea, Internetek eta informazioaren eta komunikazioaren teknologia berriek (IKTak) eskaintzen dituzten aukerez baliatuz.
	EK.1.1.2.3.- LAPeko adituez osatutako "gizarte-boluntarioen" taldea sortzea, ikasle eta langileei LAPari buruzko informazioa eta prestakuntza emateko eta dibulgaziozko ekimenetan esku hartzeko.
	EK.1.1.3.1.- Gizarte-hedabideetako langileei zuzendutako informazio-jardunaldiak antolatzea.
	EK.1.1.3.2.- Enpresaburuei eta Langile Autonomoei beren enpresen kudeaketan laguntzen edo euskarri ematen dieten kolektiboentzat informazio-jardunaldiak antolatzea: gestoria, aholkularitza-enpresa, Elkargo profesional, Finken Administrazio enpresa eta abarrentzat.
	EK.1.1.3.3.- Makina, ekipo eta laneko tresnen fabrikatzaile, inportatzaile eta hornitzaileentzat informazio-kanpainak antolatzea, langileentzat legeriak eta aplikagarriak diren arauak exijitutako segurtasun- eta osasun-maila eskaintzen dutenak bakarrik merkaturatzen direla ziurtatu behar dutela kontzientziarazteko.
	EK.1.1.3.4.- Makinak, tresnak eta lan- eta babes-ekipoak saltzen dituzten lekuetan Laneko Arriskuen Prebentzioa sustatzea, esaterako, azalera handietan edo saltoki espezializatuagoetan:
	EK.1.1.4.1.- Enpresaburuak elkartzeko dauden eztabaida-guneak erabiltzea, horien bitartez, jarraitutasunez eta Eusko Jaurlaritzaren inplikazioaz, Laneko Segurtasun eta Osasunari buruzko mezuak zabaldu, esperientziak elkartrukatu eta ezagutzak partekatzeko.
	EK.1.1.4.2.- Prebentzio Zerbitzuetako teknikariek eta medikuek informazio-kanpainak egitearen alde egitea, lantokietan egon ohi direla aprobetxatuz eta bereziki medikuen indarra erabiliz.
	EK.1.1.4.3.- Prebentzio Ordezkariekin irudia dinamizatze kanpainak egitea eta bere jarduna sustatzea, Administrazioarekin harremanetan egotea erraztuz.
	EK.1.1.4.4.- Zuzendari, agintari eta langileei Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko prestakuntza eta dibulgaziozko dirulaguntzak ematea.
	EK.1.1.4.5.- Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Ikasgela Ibiltaria egokitzea, Laneko Segurtasun eta Osasunaren alorreko edukiei buruzko informazioa eman eta zabaltzeko. Ikasgela EAE osoan zehar ibili, eta lantokietatik gertu kokatuko da.
	EK.1.1.4.6.- Lan-eremuetan sortzen diren gizarteratze-prozesuen (gizarte-mailakoak) bitartez jarrera eta aztura osasungarriak sustatzea.
	EK.1.1.5.1.- Langile Autonomoak Laneko Arriskuen Prebentzioaren inguruan kontzientziarazi eta sentikortzera zuzendutako kanpainak egitea, Langile Autonomo gehien hartzen dituzten sektoreei zuzendutako, alegia.
	EK.1.2.1.1.- LAParen inguruko dibulgaziozko prestakuntza hezkuntza-maila guzietan (Lehen hezkuntza, Bigarren hezkuntza eta Batxilergoa) txertatzea.
	EK.1.2.2.1.- Laneko Arriskuen Prebentzioa, unibertsitateko hainbat karrera tekniko, juridiko nahiz psikosozialetan eta lanbide batzuk garatzeko gaitzen dituztenetan zeharkako prestakuntza gisa edo modulu bezala barne hartzea.
	EK.1.2.3.1.- Lanbide Heziketa ikasleek Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko oinarriko prestakuntza enpresetan praktikak egiten hasi baino lehen jasotzen dutela bermatzea.
	EK.1.2.3.2.- Irakasleei zuzendutako sentikortze, informazio, prestakuntza eta aholkularitzako esku-hartzeak hobetu eta areagotzea, irakasleak LAP barruko drogen erabilerari aurrea hartzeko lanetan behar bezala inplika daitezten.
EK.1.2.4.1.- Laneko Arriskuen Prebentzioa Negozio Eskoletan ematen diren MBA programetan barne hartzea.	
EK.1.2.4.2.- Azpi-kontratazioaren legeak gerente eta zuzendarientzat ezarritako prestakuntza sektore guztietan sustatu eta garatzea.	
EK.1.2.5.1.- Enpresetan arrisku psikosozialei buruzko prestakuntza sustatzeko dirulaguntzak ematea, OSALANen Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko prestakuntza eta hedapenerako dirulaguntzez baliatuz.	

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

LA	ACCIONES
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.
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 Órganos 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 OAAA.
	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.
	AC.3.2.1.3.- 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.
	AC.3.2.2.1.- 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.
	AC.3.2.3.1.- 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.
	AC.3.2.3.2.- 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.
	AC.3.2.3.3.- Sistematizar la colaboración de los agentes implicados en los accidentes laborales, estableciendo cauces de información y un procedimiento de actuación.
	AC.3.2.3.4.- Estrechar relaciones con las Instituciones Europeas para conocer y participar en programas de investigación, campañas de subvenciones, y otras iniciativas.

2011-2014KO LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNAREN EUSKAL ESTRATEGIAREN EKINTZEN LABURPEN LAUKIA

JI	EKINTZAK
JI.2 AGENTEAK	EK.2.1.1.- OSALANeko Lurralde Batzordeak eta Kontseilu Nagusiko Batzorde Delegatuak sustatzea.
	EK.2.1.2.- Prebentzioaren alorrean eskumena duen Administrazioak koordinatutako informazio-sare telematikoa sortzea, komunikazioa elkartrukatzea eta espezialisten eztabaida-gune izan dadin.
	EK.2.2.1.- Abiaturuko egoeraren diagnostikoa egitea, Laneko Arriskuen Prebentzioa negoziazio kolektiboan nola tratatzen den aztertuz eta garatutako lankidetzak-ekimenetatik abiatuz agenteen arteko adostasuneko formatuak ikertuz.
	EK.2.2.2.- Hiru Lurralde Historikoetan dibulgaziozko jardunaldiak egitea, prebentzioaren arloko kultura eta lankidetzak sustatzeko eta Laneko Arriskuen Prebentzioko hainbat elementu txertatzearen inguruko litezkeen akordioen berri emateko.
	EK.2.2.3.- Laneko Arriskuen Prebentzioa PRECOñ (Lan-gatazkak ebazteko borondatezko prozedurak) barne hartzea: Laneko segurtasun eta osasunaren inguruko gatazketan, adiskidetzak, bitartekaritza eta arbitrajea sustatzea.
	EK.2.2.4.- Gizarte-eragileen eta Administrazioaren artean elkarrekin parte hartzeko jarduketak eta ekimen zehatzak -sektore, arrisku edo kolektibo berezietan zuzendutakoak- garatzea.
JI.3 ERAKUNDEEN KONPROMISOA ETA LANKIDETZA	EK.3.1.1.1.- Euskadiko Erakunde Administrazioen mailarik goreneko "agendetan" Laneko Arriskuen Prebentzioa konpromiso, kontrol eta jarraipeneko faktore gisa barne hartzea.
	EK.3.1.1.2.- Administrazio Orokorraren eta bere Erakunde Autonomiadunen Prebentzio Plana garatzea.
	EK.3.1.1.3.- Administrazio Orokorreko Organoekin Laneko Arriskuen Prebentzioko egiturak eta ekintzak finkatzea, berariazko prebentzioko erakundeekin.
	EK.3.1.1.4.- EAEko Administrazio Orokorrean eta bere Erakunde Autonomiadunetan Laneko Arriskuen Prebentzioa kudeaketan zenbateraino integratuta dagoen ebaluatzea.
	EK.3.1.1.5.- Euskal Administrazio Publikoetan Laneko Arriskuen Prebentzioko sistema kontrolatzea (Erakunde Auditoria-egilea).
	EK.3.1.2.1.- Berariazko bitartekoez prebentzio-jarduera bere egiten laguntzen duten neurrien bitartez (internalizazioa), esaterako, Elkarren arteko Prebentzio Zerbitzuak sortuz, Laneko Arriskuen Prebentzio Udal txikien eta horien menpeko Erakunde Publikoen kudeaketa txertatzearen alde egitea.
	EK.3.1.2.2.- Berariazko bitartekoez prebentzio-jarduera bere egiten laguntzen duten neurrien bitartez (internalizazioa) eta maila goreneko Administrazioen tutoretzapean, Laneko Arriskuen Prebentzioa Euskadiko Enpresa eta Erakunde Publikoetan kudeaketa txertatzearen alde egitea.
	EK.3.1.3.1.- Estatuko legeria EAEren eskumeneko esparruetan garatzea: araudi-proiektuak identifikatu eta garatzea.
	EK.3.1.3.2.- Laneko Segurtasun eta Osasunaren inguruko baldintzak Administrazioaren dirulaguntzak eta laguntzak jaso ahal izateko exigentzia eta balio gisa jasotzea.
	EK.3.1.3.3.- Laneko Segurtasun eta Osasunaz arduratutako letraduek Legesaren (Eusko Jaurilaritzako zuzenbidearen arloko langileak lankidetzan aritzeko esparrua) sistematikoki esku hartzea bideratzea.
	EK.3.1.3.4.- Laneko Arriskuen Prebentzioa, Administrazioen eta Toki Erakundeen eskumeneko zerbitzuak emateko Administrazio Baimenen baldintza gisa jasotzea.
	EK.3.2.1.1.- LSOaren Euskal Estrategiaren garapenean inplikaturako EJko Sail eta Erakundeen ordezkariekin lantaldea eratzea, informazioa elkartrukatzeko, ekimenak koordinatzeko eta proiektuetan elkarlanean aritzeko.
	EK.3.2.1.2.- Gaixotasun profesionalak eta langileen kalitatezko Osasunaren Zaintza ikertu, bilatu eta azaleratzeko Osasun Sailaren konpromisoa lortzea.
	EK.3.2.1.3.- Osasun Sailaren eta OSALANen artean koordinatutako jarduketak bat garatzea, Gaixotasun Profesionalen kostuek osasun publikoan ondorio izatea ekiditeko.
	EK.3.2.2.1.- Gai kritikoak identifikatzea eta Aldundi, EUDEL, Mankomunitate eta Udal handienekin Hitzarmenak sinatzearen alde egitea, Toki Administrazio gainerako erakundeen traktorearena egin dezaten.
	EK.3.2.3.1.- Laneko Segurtasun eta Osasunaren esparruan dauden lankidetzak-guneak eta -mekanismoak identifikatzea eta horien funtzionamendua aztertzea, hobekuntzak, lankidetzak-ekimen berriak eta berariazko gainetarako lantalde berrien sorrera lehenetsi eta proposatzeko.
	EK.3.2.3.2.- Estatuko Administrazioan Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloan eskumena duten Organoen, espezializatutako Fiskaltzaren, Epailatzaren, AAEetako Lan-arloko Aginteen eta Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren arteko koordinazio-mekanismoak indartzea.
	EK.3.2.3.3.- Lan-istripuetan inplikaturako eragileen lankidetzak sistematizatzea, informazio-bideak eta jarduketak-prozedurak hobetuz.
	EK.3.2.3.4.- Europako Erakundeekin harremanak estutzea, ikerketa-programetan, dirulaguntza-kanpainetan eta bestelako ekimenetan esku hartzeko eta horiek ezagutzeko.

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

LA	ACCIONES	
LA.4 INSECCIÓN, CONTROL Y ASESORAMIENTO	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).	
	AC.4.1.1.2.- Realizar labores de inspección y control de la Subcontratación y de la Coordinación actividades empresariales.	
	AC.4.1.1.3.- Desarrollar programas de inspección de riesgos organizativos o psicosociales, identificando sectores y actividades con mayor exposición.	
	AC.4.1.1.4.- Desarrollar una campaña de inspección para controlar el nivel de integración de la PRL en la gestión.	
	AC.4.1.2.1.- 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.	
	AC.4.1.2.2.- 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.	
	AC.4.1.2.3.- Controlar el nivel de calidad de las actuaciones técnicas de los SSPP.	
	AC.4.1.2.4.- 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.	
	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.- Controlar la adecuación de los protocolos médicos que los SSPP aplican en la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores.	
	AC.4.1.4.1.- Vigilar y controlar el grado de implantación de las políticas de PRL en las Administraciones Publicas de la CAPV (Administraciones Locales, Forales, Gobierno Vasco, y Organismos Públicos dependientes de alguna de las citadas Administraciones).	
	AC.4.1.5.1.- Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa por las máquinas y los equipos de trabajo, sus fabricantes, importadores y suministradores.	
	AC.4.2.1.1.- 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.	
	AC.4.2.1.2.- 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.	
	LA.5 LA PRL COMO MEJORA DE LAS EMPRESAS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	AC.5.1.1.1.- 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).
		AC.5.1.1.2.- Establecer y difundir criterios de compra de equipos de trabajo para las empresas.
AC.5.1.2.1.- 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.		
AC.5.1.2.2.- 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.5.1.3.1.- Estudio y mejora de condiciones de Trabajo en el sector pesquero: Bajura, Media altura y Altura (Proyecto ITSASPREEN).		
AC.5.1.3.2.- Estudio y mejora de condiciones de Trabajo en el sector agroganadero (Proyecto NEKAPREEN).		
AC.5.1.3.3.- Estudio y mejora de condiciones de Trabajo en el sector forestal (Proyecto NEKAPREEN).		
AC.5.1.3.4.- Estudio y mejora de condiciones de Trabajo en las industrias alimentarias (Proyecto ELIKAPREEN).		
AC.5.1.4.1.- 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.		
AC.5.1.4.2.- 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.		
AC.5.1.4.3.- Promover la mejor adaptación al puesto de trabajo de los trabajadores discapacitados físicos y psíquicos.		
AC.5.1.4.4.- Procurar la mejor adaptación al puesto de trabajo de los trabajadores jóvenes (Programas de acogida).		
AC.5.1.4.5.- Promover la mejor adaptación al puesto de trabajo de las personas de edad avanzada.		
AC.5.1.5.1.- Apoyar económicamente -mediante subvenciones- que la innovación tecnológica en los sectores económicos incorpore criterios de PRL.		
AC.5.1.5.2.- 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.5.1.6.1.- 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.		
AC.5.1.6.2.- Abordar la problemática de las empresas cuya actividad principal es el mantenimiento de carreteras.		
AC.5.1.7.1.- Promover la implantación en las empresas vascas del Reglamento europeo sobre sustancias químicas REACH.		
AC.5.2.1.1.- 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.		
AC.5.2.2.1.- 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.		
AC.5.2.2.2.- 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.		

2011-2014KO LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNAREN EUSKAL ESTRATEGIAREN EKINTZEN LABURPEN LAUKIA

JI	EKINTZAK	
JI.4. KUSKAPENA, KONTROLA ETA AHOLKULARITZ	EK.4.1.1.1.- ETEetan arriskua duten elementuen aldizkako kontrola egitea (istripu-tasarik handietan dutenetan jardutea, eta bereziki, denboran zehar ezbehar-tasa handiei eusten zaienean).	
	EK.4.1.1.2.- Azpi-kontratazioa eta enpresa-jardueren Koordinazioa ikuskatu eta kontrolatzeko lanak egitea.	
	EK.4.1.1.3.- Antolaketa-arriskuak edo arrisku psikosozialak ikuskatzeko programak garatzea, arrisku gehien duten sektore eta jarduerak identifikatuz.	
	EK.4.1.1.4.- Laneko Arriskuen Prebentzioa kudeaketan zebateraino txertatuta dagoen kontrolatzeko ikuskapen-kanpaina garatzea.	
	EK.4.1.2.1.- Prebentzio Zerbitzuen Erregelamendua aldatzearen ondorioz LAP arloan jardunean diharduten erakundeek (Prebentzio Zerbitzuak eta Auditoreak) egiaztapen-baldintzak eguneratuta dituztela kontrolatzea eta baldintza horiek denboran zehar bere horretan mantentzen direla zaintzea.	
	EK.4.1.2.2.- Enpresen eta Kanpoko Prebentzio Zerbitzuen eta Prebentzio Elkarleen artean sinatutako Itunen zebaterainokoa zaintzea, horiek Prebentzio Zerbitzuen aldatetara egokituta dauden egiaztatzea eta hitzartutako jarduketak betetzen direla ziurtatzea.	
	EK.4.1.2.3.- Prebentzio Zerbitzuen jarduketa teknikoaren kalitate-maila kontrolatzea.	
	EK.4.1.2.4.- Prebentzio Zerbitzuen osasun-jarduera ebaluatu eta kontrolatzea, ezarritako ereduaren eta arautze berriaren arabera dela egiaztatuz eta arreta berezia bereziki ahulak diren kolektiboen osasunaren zaintzari eskainiz.	
	EK.4.1.3.1.- Langileen Osasun Zaintza eragiten dieten arriskuatarako berezia eta ekoizpen-sektoreen eta jarduera-adarren arabera dela kontrolatzea.	
	EK.4.1.3.2.- Prebentzio Zerbitzuek Langileen Osasun Zaintzan aplikatzen dituzten protokolo medikoak egokiak diren kontrolatzea.	
	EK.4.1.4.1.- LAP politikak EAEKO Administrazio Publikoetan (Toki eta Foru Administrazioak, Eusko Jaurlaritza eta aipatu Administrazioen menpeko Erakunde Publikoak) zebateraino ezarrita dauden kontrolatzea.	
	EK.4.1.5.1.- Makinek eta lan-ekipoek eta horien fabrikatzaileek, inportatzaileek eta zuzkitzaileek araudia betetzen dutela zaindu eta kontrolatzea.	
	EK.4.2.1.1.- Lan-baldintzak eta Laneko Arriskuen Prebentzioaren kudeaketa aztertzen dituzten enpresetara aholkularitza emateko bisitak egitea, ga-beziak eta hobekuntza-aukerak identifikatu eta neurri zuzentzaileei buruzko gomendioak eskaintzeko.	
	EK.4.2.1.2.- Ikuskaritza-lanean ateratako ondorioetatik, enpresek Laneko Arriskuen Prebentzioko legeria betetzeko zailtasunak ohikoak zeintzuk diren eta Prebentzio Zerbitzuek Laneko Segurtasun eta Osasunari buruzko araudia aplikatzeko izaten dituzten arazoak zeintzuk diren ezartzea, zergatiak aztertzea eta laguntza-jarduerak diseinatzea.	
	JI.5. LAP ENPRESAK ETA LAN-BALDINTZAK HOBETZEKO	EK.5.1.1.1.- Lan-ekipoak modernizatzeko dirulaguntzak ematea, 1215/1997 EDra egokitzea ia ezinezkoak diren ekipoak ordezkatzeari lehentasuna emanez (Makinatarako dauden dirulaguntzak beste lan-ekipo batzuetara zabaltzea).
		EK.5.1.1.2.- Enpresentako lan-ekipoak erosteko irizpideak ezarri eta ezagutaraztea.
EK.5.1.2.1.- Lan-ekipoak jarri, mantendu eta konpontzeko eragiketak behar bezala, prozesuak hobetuz, eta lan-prozeduren bitartez, lan-ekipoen jarraibideen eskuliburuaren arabera eta langileak prestatuz sustatzea.		
EK.5.1.2.2.- Lanaren antolamenduari buruzko alderdiak hobetzea, kudeaketa-teknikak eta garbitasun- eta txukuntasun-printzipioetan oinarritutako lan-metodoak identifikatu eta sustatuz, hau da, bereziki ETEei aplikatzekoak diren 5S edo antzekoak.		
EK.5.1.3.1.- Arrantza-sektoreko lan-baldintzak aztertu eta hobetzea: Baxura, Erdi Baxura eta Altura (ITSASPREEN proiektua).		
EK.5.1.3.2.- Nekazaritza- eta abeltzaintza-sektoreko lan-baldintzak aztertu eta hobetzea: (NEKAPREEN proiektua).		
EK.5.1.3.3.- Basogintza-sektoreko lan-baldintzak aztertu eta hobetzea: (NEKAPREEN proiektua).		
EK.5.1.3.4.- Elikagaien industrietako lan-baldintzak aztertu eta hobetzea: (ELIKAPREEN proiektua).		
EK.5.1.4.1.- Etorकिन lanpostura hobeto egokitzen saiatzea, legeria, segurtasun-arauak, jarraibideen eskuliburuak eta gidaliburu teknikoak ulertzeko aukerak hobetuz.		
EK.5.1.4.2.- Generoaren alderdia txertatzeko arauak eskaintzea, eta bereziki emakume ugari lan egiten duten sektoreetan, haundunaldi eta edoskitzaro arisku profesionalen aurka jarduteko irizpideak ezarri.		
EK.5.1.4.3.- Minusbaliatu fisiko eta psikikoak lanpostura hobeto egokitzearen alde egitea.		
EK.5.1.4.4.- Gazteak lanpostura hobeto egokitzen saiatzea (Harrerako programak).		
EK.5.1.4.5.- Adinduak lanpostura hobeto egokitzearen alde egitea.		
EK.5.1.5.1.- Ekonomia-sektoreetako berrikuntza teknologikoa Laneko Arriskuen Prebentzioa txertatzeko laguntza ekonomikoak -dirulaguntzak- ematea.		
EK.5.1.5.2.- Diseinuaren profesionalen prebentzio-kultura sustatzea, hala industriaren esparruan, nola eraikuntza eta obra zibilarenean, Laneko Segurtasun eta Osasunari buruzko prestakuntzaren bitartez.		
EK.5.1.6.1.- Errepideko lekualdaketetan gertatzen diren istripuen arazoak aztertzea, "jarduneko" eta "in itinere" istripuak bereiziz. Prebentzio-neurriak aztertzea, esaterako, Mugikortasun Planen garapena.		
EK.5.1.6.2.- Jarduera nagusitatzat errepideen mantentzea duten enpresen arazoak aztertzea.		
EK.5.1.7.1.- Euskal enpresetan substantzia kimikoen REACH europar Erregelamendua ezartzearen alde egitea.		
EK.5.2.1.1.- Laneko Arriskuen Prebentzioaren onurei eta "prebentziarik ezaren" kostuari buruzko azterlan zabal, orokor eta sinesgarria egitea eta emailtzak "tailerretan" edo enpresaburuentzako dibulgaziozko jardueretan hedatzea.		
EK.5.2.2.1.- Internet bidezko (blogak, web,...) sistema bat ezartzea, Laneko Arriskuen Prebentzioko praktika egokiak biltzeko eta enpresaburu, langile eta prebentzioko profesionalen artean hedatzeko, ezagutza eta hobetzeko iradokizunak elkartrukatzeko bideratuz.		
EK.5.2.2.2.- Lan-antolamenduen eta -metodoaren alorrean izandako esperientziak eta identifikatutako praktika egokiak aztertzea, eta ateratako ondorioetatik, gomendioak eskaintzea eta bereziki ETEei zuzendutako lan-metodologia erraza definitzea, horren hedapena eta ezarpena zuzenduz.		

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

LA	ACCIONES
LA.6 INTEGRACIÓN DE LA PRL EN LA GESTIÓN	AC.6.1.1.- 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.
	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.- 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.
	AC.6.3.2.- 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.
	AC.6.4.1.- Otorgar el Premio a las Buenas Prácticas de PRL y promover otras formas de reconocimiento a la buena gestión en la materia.
	AC.6.4.2.- 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.
	AC.6.5.1.- 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.
	AC.6.6.1.- Desarrollar y difundir herramientas para simplificar y facilitar las acciones de coordinación, aplicando criterios comunes y consensuados.
LA.7 FORMACIÓN ESPECÍFICA	AC.7.1.1.1.- 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.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.
	AC.7.1.2.3.- 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.
	AC.7.1.2.4.- 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.
	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.7.1.3.1.- Desarrollar planes de formación para el personal sanitario relacionado con la salud laboral (en atención primaria, especializada y hospitalaria), en especial sobre riesgos psicosociales.
	AC.7.1.3.2.- Formación del personal sanitario en relación al reconocimiento y comunicación de la sospecha de enfermedad profesional.
	AC.7.1.4.1.- Promover la implantación de Programas Master en PRL en las Universidades vascas (UPV, Deusto, Mondragon).
	AC.7.2.1.1.- 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.7.2.2.1.- Promover la formación de responsables y mandos en el uso de desfibriladores y Rehabilitación Cardiopulmonar (RCP).
	AC.7.2.3.1.- Formación de las empleadas y los empleados públicos en la prevención frente a determinados riesgos laborales.

2011-2014KO LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNAREN EUSKAL ESTRATEGIAREN EKINTZEN LABURPEN LAUKIA

JI	EKINTZAK
JI.6 LAP KUDEAKETAN INTEGRATzea	EK.6.1.1.- Enpresaburuek eta langileek LAP enpresaren kudeaketan integratzearen inguruan duten iritzia eta integrazio hori gauzatzeko dituzten zailtasunak jaso eta aztertzea.
	EK.6.2.1.- Enpresei (ETEak), Laneko Arriskuen Prebentzioa kudeaketan txertatzea erraztu eta soiltzeko laguntza teknikoa, tresnak eta erremintak ematea.
	EK.6.3.1.- Eredua definitzea: Laneko Arriskuen Prebentzioa kudeaketan txertatzea lortzeko funtsezko elementuak ezartzea eta horien inguruan lan egitea, Lan Ikuskaritzarekin enpresa batek berariazko bitartekoekin zertaz arduratu beharko duen adostuz.
	EK.6.3.2.- Laneko Arriskuen Prebentzioa berariazko bitartekoekin kudeatzearen alde egingo duten neurriak aztertzea: izendatutako langileak kontratatu eta prestakuntza ematea, etxeko eta enpresen arteko Prebentzio Zerbitzuak sortzea.
	EK.6.4.1.- Laneko Arriskuen Prebentzioko Praktika Egokien saria ematea eta arloko kudeaketa egokia aitortzeko beste modu batzuk sustatzea.
	EK.6.4.2.- OHSAS 18001 sistemaren arabeko ziurtapenaren bitartez egiaztatutako eraginkortasuna erakutsi duten Laneko Arriskuen Prebentzioko kudeaketa-sistemak ezartzeko dirulaguntzak ematea.
	EK.6.5.1.- Kantauriko lau erkidegoetako Laneko Segurtasun eta Osasunerako Erakundearen artean lankidetzaren proiektua garatzea, arrantza-sektoreari zuzendutako Laneko Arriskuen Prebentzioko baterako proiektuak egiteko.
	EK.6.6.1.- Koordinazio-ekintzak erraztu eta soiltzeko tresnak garatu eta hedatzea, baterako eta adostutako irizpideak aplikatuz.
JI.7 BERARIAZKO PRESTAKUNTZA	EK.7.1.1.1.- Laneko Segurtasun eta Osasuneko arau ezberdinetan aipatzen diren prestakuntza-programen gutxienezko edukia definitzea, edukia zehaztu gabe edo behar ez bezala deskribatzen denean.
	EK.7.1.2.1.- Enpresaburu, langile eta Laneko Arriskuen Prebentzioko agentei prestakuntza-edukiak, kudeaketa-tresnak eta kalitateari buruzko autoebaluazioa eta aholkularitza emango dizkien Ikasgela birtuala abian jartzea, kolektibo ezberdinen prestakuntza barne hartuz.
	EK.7.1.2.2.- Prebentzioko Ordezkarien Prestakuntza berrikustea: 2007-2010eko Planean abiarazitako lan-ildoarekin jarraitzea, Eskuliburuak eta web bidez hedatzeko edukia prestatuz.
	EK.7.1.2.3.- Laneko Arriskuen Prebentzioaren aurrean langileen jokabide-aldaketa kudeatzeko moduari buruzko bitarteko agintarientzako prestakuntza bultzatzea: Prestakuntzarako dirulaguntzak, prestakuntza-tresnak prestatzea, hedapeneko jardunaldiak.
	EK.7.1.2.4.- Prebentzio Zerbitzuetako teknikari eta langile guztien prebentzioko diziplina guztien inguruko prestakuntza sustatzea, LAPeko profesionalen prestakuntza bultzatuz.
	EK.7.1.2.5.- Prebentzioko Ordezkarien birziklatzea bideratzea, araudi-aldaketei, praktika egokiei eta abarrei buruzko prestakuntza eskainiz eta bereganatutako ezagutzak dagokion aldiakotasunez gogora ekarriz.
	EK.7.1.3.1.- Osasun-langileei zuzendutako laneko osasunari, eta bereziki, arrisku psikosozialei buruzko prestakuntza-planak garatzea (lehen mailako arretan, arreta espezializatuan eta ospitaleko arretan).
	EK.7.1.3.2.- Gaixotasun profesionalaren susmoa hauteman eta jakinarazteko osasun-langileentzako prestakuntza.
	EK.7.1.4.1.- Euskadiko Unibertsitateetan (EHU, Deustu, Mondragon) Laneko Arriskuen Prebentzioko Master Programak ezartzearen alde egitea.
	EK.7.2.1.1.- Arrisku handiko lanak egiteko prestakuntza-programak garatzea, istripu-arriskuaren irizpideen arabera lehenetsiz, hala nola: orga-gidaria, galدارako langilea/gidaria, aldamio-muntatzailea, garabi-gidariak, obrako makina-gidariak, etab.
	EK.7.2.2.1.- Desfibriladoreen eta Bihotz-biriketako Bizkortzearen (BBB) erabilerari buruzko prestakuntza arduradun eta agintarien artean sustatzea.
	EK.7.2.3.1.- Langile publikoei hainbat arriskuren aurreko prebentziolari buruzko prestakuntza ematea.

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

LA	ACCIONES
LA.8 VIGILANCIA DE LA SALUD	AC.8.1.1.- 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.
	AC.8.1.2.- 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.
	AC.8.2.1.- Diseño y desarrollo del Modelo de historia médico-laboral, que acompañe al trabajador a lo largo y después de su vida laboral.
	AC.8.2.2.- Desarrollar la normativa que regule la historia médico-laboral, su uso, acceso, seguimiento e integración en la historia clínica del ciudadano.
	AC.8.2.3.- 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....).
	AC.8.3.1.- 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.
	AC.8.3.2.- 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.
	AC.8.4.1.- 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.
	AC.8.4.2.- Estudiar las enfermedades profesionales, su frecuencia, sus causas y su prevención.
	AC.8.4.3.- Establecer unos criterios formativos en la especialidad de Medicina del Trabajo, en base a la multidisciplinariedad de la PRL.
	AC.8.5.1.- Elaborar y aplicar instrumentos metodológicos sencillos para realizar la vigilancia de la salud colectiva.
	AC.8.5.2.- 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.
	AC.8.6.1.- Desarrollar normativamente el acceso al derecho de la vigilancia de la salud postocupacional.
	AC.8.6.2.- Introducir en protocolos y guías de vigilancia de la salud un capítulo relativo a la vigilancia postocupacional.
AC.8.6.3.- Mejorar el programa de vigilancia postocupacional en el problema del amianto.	
AC.8.6.4.- Desarrollar herramientas para evaluación retrospectiva a determinados riesgos y actuales problemas de salud.	
LA.9 CALIDAD DE LAS ACTUACIONES EN MATERIA DE PRL	AC.9.1.1.- 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.
	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.9.3.1.- 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.- Desarrollar herramientas de identificación y tratamiento de los riesgos asociados a los equipos de trabajo y a las instalaciones de Seguridad Industrial.
	AC.9.3.3.- Asegurar que las evaluaciones de riesgos tengan en cuenta los trabajadores especialmente sensibles o en situaciones de particular dificultad.
	AC.9.3.4.- 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.
	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.
	AC.9.4.1.- Evaluar la calidad de la Vigilancia de la Salud en la CAPV sobre la base de indicadores.
AC.9.4.2.- Potenciar la Interdisciplinariedad de los SSPP, ofreciendo recomendaciones para fomentar la participación de las personas y recursos de las distintas disciplinas preventivas.	

2011-2014KO LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNAREN EUSKAL ESTRATEGIAREN EKINTZEN LABURPEN LAUKIA

JI	EKINTZAK
J.8 OSASUNAREN ZAINTZA	EK.8.1.1.- Hitzarmen Kolektiboetan Langileen Osasunaren Zaintzaren inguruan gutxienez barne hartu beharrek oinarritzko printzipioak prestatu eta hedatzea, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 22. artikulua betetzeko.
	EK.8.1.2.- Langileen ahultasun bereziaren edo gaikuntzaren aurrean jarduketa garatzea, bereziki ABE luze baten edo patologia larri samar batek eragindako baten ondoren laneratzea barne hartuta.
	EK.8.2.1.- Langileak jardunean dagoen bitartean eta ondoren izango duen laneko historia medikoaren Eredua diseinatu eta garatzea.
	EK.8.2.2.- Osasun- eta lan-historia, horren erabilera, ezagutza eta jarraipena eta etorkizunean hiritarraren historia klinikoan sartzeko aukera arautuko duen araudia garatzea.
	EK.8.2.3.- Hiritarraren historia klinikoaren ezartzean inplikaturako eragile guztien (OZN, Eusko Jaurlaritzako Osasun Saila, Osakidetza, Osalan, Prebentzio Zerbitzuak, Mutualitateak, GSIN....) baterako lana sustatzea .
	EK.8.3.1.- EAEko Prebentzio Zerbitzuen osasun-jarduketak arautzen dituen 306/99 Dekretua, Prebentzio Zerbitzuen osasun-jarduerak garatzeko baliabideen antolaketari buruzko oinarritzko irizpideak ezartzen dituen Errege Dekretu berriaren aldatzeko araudi-proposamena prestatzea.
	EK.8.3.2.- Prebentzio Zerbitzuak egindako osasun-azterketaren emaitzarekin (egokia ala desegokia) ados ez dagoenean langileak erreklamazioa edo salaketa nola egin dezakeen arautuko duen jarduketa-prozedura tekniko eta medikoa ezartzea.
	EK.8.4.1.- Osasunaren Zaintzarako protokoloak eta gidaliburuak egitean zientziaren aldetik zorrotzaz jarduten dela bermatzea, gomendioak bilduko dituen metodologia-gidaliburua landuz eta diseinatu eta ezarritako protokoloetan aplikatuz.
	EK.8.4.2.- Gaixotasun profesionalak eta, horien maiztasuna, arazoak eta prebentzioa aztertzea.
	EK.8.4.3.- Laneko Medikuntzaren espezialitatean, Laneko Arriskuen Prebentzioaren diziplina aniztasunean oinarritutako prestakuntza-irizpideak ezartzea.
	EK.8.5.1.- Osasunaren zaintza kolektiboa egiteko enpresaren prebentzio-ekintza integratutako metodologia-tresna errazak prestatu eta aplikatzea.
	EK.8.5.2.- Urteko Memoriaren prebentzio-ekintzaren barruan Osasun Zaintza kolektiboaren emaitzak aztertzea eta, lortutako emaitzen arabera, hobetzeko litzkeen neurriak eta jarduketak diseinatzea.
	EK.8.6.1.- Lan egin ondoko osasunaren zaintzarako eskubidea araudiaren arabera garatzea. .
	EK.8.6.2.- Lan egin ondoko Osasun Zaintzari buruzko protokoloak eta gidaliburuak txertatzea.
EK.8.6.3.- Amiantoaren arazoaren inguruan lan egin ondoko zaintza-programa hobetzea.	
EK.8.6.4.- Hainbat arriskuren atzera begirako ebaluazioa egiteko egungo osasun-arazoak aztertzeko tresnak garatzea.	
J.9 LAP ARLOKO EKINTZEN KALITATEA	EK.9.1.1.- Prebentzioko jarduketan kalitatearen inguruko enpresa eta Prebentzio Zerbitzuentzako oinarritzko irizpideak nahi neurtzeko sistema prestatu, adostu eta ezagutaraztea: kalitate-adierazleak, jarraipen- eta ebaluazio-prozedurak, etab.
	EK.9.2.1.- Laneko Arriskuen Prebentzioa enpresaren kudeaketan txertatzeko ebaluazio-tresna garatu eta hedatzea, enpresak berak berari buruzko eta Prebentzio Zerbitzuek enpresen ebaluazioa egin dezaten.
	EK.9.3.1.- Arrisku higieniko, ergonomiko eta psikosozialen ebaluazio-metodo zorrotz eta estandarizatuak sustatzea, hots, "irizpide teknikoaren" gehiegikeriaren aurka arrisku-maila objektibotasunez ezagutzea ahalbidetu dituztenak.
	EK.9.3.2.- Industria Segurtasuneko lan-ekipoiei eta instalazioei lotutako arriskuak identifikatu eta tratatzeko tresnak garatzea.
	EK.9.3.3.- Arriskuen ebaluazioek bereziki ahulak diren edo egoera bereziki zailetan dauden langileak aintzat hartzen dituztela ziurtatzea.
	EK.9.3.4.- Enpresetan, laneko arriskuak ikertzeko Metodologian, antolaketa-alderdiei eta LAP kudeaketan integrazioari buruzko balorazioa, eragiten duten alderdi gisa barne hartzea.
	EK.9.3.5.- Prebentzioko baliabideak izateko beharra ezartzeko eta jarduketak-motak, kasu ezberdinetan eskatutako gutxienekoak, prebentzioko baliabidearen eginkizuna, etab. definitzeko irizpideak ezartzea.
	EK.9.4.1.- EAEko Osasunaren Zaintzaren kalitatea adierazleen arabera ebaluatzea.
EK.9.4.2.- Prebentzio-zerbitzuen diziplina aniztasuna sustatzea, prebentzioaren diziplina ezberdinetako pertsonen eta baliabideen esku hartzearen aldeko gomendioak eskainiz.	

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

LA	ACCIONES
LA.10 GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO	AC.10.1.1.- Subvencionar la investigación dirigida a ámbitos de interés en materia de PRL.
	AC.10.1.2.- 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.
	AC.10.1.3.- Estudio del impacto de los sistemas organizativos del trabajo de las empresas en la PRL en el ámbito de la CAPV.
	AC.10.1.4.- Proyecto de investigación y estudio ergonómico en los trabajos de pesca de bajura y de marinos portuarios.
	AC.10.1.5.- 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.
	AC.10.1.6.- Realización de un proyecto de investigación sobre la realidad y el impacto del cáncer de origen laboral en la CAPV.
	AC.10.1.7.- Realización de estudios y proyectos de investigación ergonómica relacionados con los Trastornos Músculo Esqueléticos (TME).
	AC.10.1.8.- Realización un proyecto de investigación sobre la realidad y el impacto de la neumoconiosis en la CAPV.
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.
LA.12 DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE LAS PERSONAS	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.

2011-2014KO LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNAREN EUSKAL ESTRATEGIAREN EKINTZEN LABURPEN LAUKIA

JI	EKINTZAK
JI.10. JAKINTZA SORTZEA	EK.10.1.1.- Laneko Arriskuen Prebentzioaren alorreko esparru interesgarrietara zuzendutako ikerketa diruz laguntzea.
	EK.10.1.2.- EAEn Laneko Arriskuen Prebentzioko politikak ezarri eta planifikatzeko ondorioak ateratzeko erkidegoan bertan edo kanpoan ikerketa-proiektuak eta azterlanak egitea.
	EK.10.1.3.- EAEko Laneko Arriskuen Prebentzian enpresen laneko antolaketa-sistemen inpaktuaren azterlana garatzea.
	EK.10.1.4.- Baxurako arrantzako edo portuko itsas lanen inguruko ergonomiari buruzko ikerketa- eta azterketa-proiektua.
	EK.10.1.5.- EAEko fakultatiboen eta/edo irakasleen artean "burnout" delakoaren sorreran, osasun- eta/edo hezkuntza-arloko lan-baldintzek eragina duten aztertzeko landa-lana egitea.
	EK.10.1.6.- EAEn lanean jatorria duen minbiziari buruzko errealitate eta inpaktuaren inguruko ikerketa-proiektua egitea.
	EK.10.1.7.- Ahaztutako sektore eta/edo azpi-sektoreetako Muskulu eta Eskeletoko Arazoei (MEA) lotutako ikerketa ergonomikoko azterlanak eta proiektuak egitea.
	EK.10.1.8.- Pneumokosiaren EAEko errealitate eta eraginari buruzko ikerketa-proiektua egitea.
JI.11 INFORMAZIO SISTEMAK	EK.11.1.1.- EAEn Laneko Segurtasun eta Osasunari buruz dagoen informazio-egitura aztertu eta arazoak eta irtenbide-proposamenak identifikatzea.
	EK.11.1.2.- Laneko Segurtasun eta Osasun arloko Informazio Sistema diseinatu eta garatzea, honako hauek osatuz: Informazio, prozesuen eredia, egitura; Datu-iturri eskuragarri eta beharrezkoak; Datuen integrazioa eta sistemen arteko eragiketak; Sistemaren baliagarritasunak eta irteerak; Araudi-arloko alderdiak; eta Egitura, baliabideak eta kudeaketa-prozedurak.
	EK.11.1.3.- Informazio Administrazio elektronikoaren aukerez eta komunikazio-kanal ezberdinez baliatuz hedatzea.
	EK.11.2.1.- EAEko Laneko Osasunari eta Lan Baldintzei buruzko III. Inkesta prestatu eta egitea.
	EK.11.2.2.- Prebentzioko Zerbitzuen Gutxieneko Datu Multzoan oinarritutako lan-osasunari buruzko informazio-sistema ezartzea.
	EK.11.2.3.- Informazio Sistemaren, langilea lan-baldintza arrisksuen eraginpean dagoen zaintzeko tresnak barne hartzea.
	EK.11.2.4.- Administrazio publikoetako Organo ezberdinek egindako ikuskapen- eta kontrol-kanpinetatik ateratako informazioa Sistemaren sartzeta.
	EK.11.2.5.- EAEko biztanleek Laneko Segurtasun eta Osasunari buruz duten iritzia ezagutzeko aldizkako azterlanak egitea [Euskobarometroa].
	EK.11.2.6.- Arduradunei zuzendutako Enpresetako Segurtasun eta Osasunaren Kudeaketari buruzko Inkesta Nazionalean (ENGE) lortutako datuak EAERako bereiztea eta datu horiek elkarren segidako inkestetan biltzea.
	EK.11.3.1.- EAEko lan-istripuak jakinarazteko sistemaren kalitatea (IGATT sistema) hobetzea eta lan-istripuei buruzko informazioa sortu eta hedatzeko automatizazio-prozesuak gehitzea.
	EK.11.3.2.- OSALANen gaixotasun profesionalak jakinarazteko sistema hobetzea, GPen partearen datu guztiak eskuragarri izanik eta erabiliz.
	EK.11.3.3.- EAEko osasun-zerbitzuek eta Prebentzio Zerbitzuek lanak eragindako gaixotasunak jakinarazteko sistema (Gaixotasun Profesionalaren Susmoaren sistema) hedatu eta finkatzea.
	EK.11.4.1.- Balioztatu eta alderatzeko moduko irizpideen bitartez EAEko laneko Segurtasun eta Osasun Adierazleak garatzea eta horien kudeaketa-sistema ezartzea.
EK.11.4.2.- Euskadiko Osasun Publikoaren etorkizuneko Legearen barruan, EAEko osasun publikoaren zaintza-sisteman, laneko gaixotasunen zaintza-rako azpi-sistema sortzearen eta azpi-sistema hori Zaintza Epidemiologikoko Sare Nazionalean txertatzearen alde egitea.	
EK.11.5.1.- Lortutako adierazleen arabera, EAEn Laneko Segurtasun eta Osasunaren alorrean garatutako ekintza-planak ebaluatzea.	
JI.12.PERTSONEN GARAPEN PERTSONAL ETA PROFESIONALA	EK.12.1.1.- Dokumentuen komunikazio- eta kudeaketa-prozedurak ezartzea eta informazioa helarazten dela bermatzeko sistemak eta lana egiteko beharrezkoak diren dokumentuetarako sarbidea (artxiboak, liburutegiak, dokumentuen digitalizazioa,...) ezartzea.
	EK.12.2.1.- Kanpo-kontsultak txertatzea eta horiei erantzuteko sistema ezartzea: Lehenengo maila: Zuzenean; eta Bigarren maila: kanal anitzeko kontsulta-puntu bakar eta berariazkoan.
	EK.12.3.1.- Prestakuntza-beharrak identifikatu, prestakuntza hartzea kudeatu eta jasotako prestakuntzari buruzko datuak gordetzea.
	EK.12.3.2.- Lege-araudia edo araudi teknikoak prestatzeko batzorde eta eztabaida-guneetan esku hartzea.
	EK.12.4.1.- Estrategiaren garapenean inplikaturako Gobernu Organoen egitura, bereziki OSALANen egiturara egokitzea.

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.

9

ESTRATEGIAREN JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal Estrategia lau urtetan garatuko da, eta horietan zehar ezarritako helburuak betetzeko xedeak lortu beharko dira.

Horretarako, "Estrategia urteko Kudeaketa Planen bitartez hedatu beharko da. Plan horietan Eusko Jaurlaritzak eta gizarte-eragileek egokitasun-irizpideen arabera ezarritako lehentasunen arabera ekintzak kokatuko dira, sinergiak aprobetxatu eta jarduketak sustatzeko. Estrategiaren aurrerapena kontrolatu egin beharko da epealdi honetan zehar, sortzen diren disfuntzioak eta anomaliak zainduz, nahi diren emaitzak lortzeko ekintzan birbideratze aldera.

HONELAKO ESTRATEGIA BAT EZIN DA ESTATIKOA IZAN, ETA ARE GUTXIAGO ALDAKETA OSO BIZKORREN MENPE DAGOEN MUNDU BATEAN. GIZARTEAREN ERREALITATEA, ADIERAZLEEK ESKAINITAKO DATUAK ETA GARATUTAKO EKINTZEN ERAGINAREN BALORAZIOA ESTRATEGIA BERRIKUSTEKO ETA LITEKEEN ALDAKETARAKO INPUTAK IZANGO DIRA.

Bestalde, hiritarrei lorpenak eta emandako baliabideak nola erabili dituen azaltzeko kontuak emateko betebeharra du Administrazio publikoak. Hori egin ahal izateko, ezinbestekoa da Administrazioak gauzatzen dituen Planak eta Programak ebaluatzea eta ezarritako neurriek lortutako emaitzak zenbateraino baldintzatzen dituzten eta horiek proposatutako helburuetara zenbateraino egokitzen diren ezartzea.

Gainera, ebaluazioak atzeraelikadura bideratzen die Plana eta Programa hedatzen dituzten arduradun eta langileei, egiten ari direna, hartzaileek nola erantzuten ari diren eta jarduketan bilakaeran eragiten ari diren aldagaiak jakinarazten dizkie. Plan edo Programen arduradunek, halaber, barne-komunikazioko tresnatzat erabil dezakete, langileei haren helburuak nabarmentzeko. Eta azkenik, jarduketek gizartean duten eragina hobeto ulertzeko eta etorkizunean politika edo ekintza-planen diseinuan aplikatzeko jakintza sortzen du ebaluazioak.

Beraz, osagarriak izanik, ezberdinak diren bi kontzeptuez ari gara:

- Estrategiaren aurrerapenaren Jarraipena, diseinu-baldintzen arabera, eta
- Estrategiak helburuak lortzean eragin duen Ebaluatzea.

Hortaz, beharrezkoa da kontrol-eragiketa biak egiteko sistemak definitzea, beharrezko antolaketa-egitura, lan-eredua eta metodologia diseinatuz.

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.

9.1.1. 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.

9.1.2. 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 INTRODUCAN EN LA ESTRATEGIA SERÁN DOCUMENTADAS POR LA SECRETARÍA TÉCNICA Y DIFUNDIDAS ENTRE LOS AGENTES IMPLICADOS DE LA FORMA MÁS IDÓNEA SEGÚN SU NATURALEZA.

9.1

2011-2014KO LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNAREN EUSKAL ESTRATEGIAREN JARRAIPEN SISTEMA

Sistema honen helburua da Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal Estrategiak aurreikusitako plangintzaren arabera aurrera egiten duen egiaztatzea, berori osatzen duten ekintza ezberdinen aurrerapena, epeak betetzen diren eta jomuga eta xede partzialak lortzen ari diren egiaztatuz. Gainera, hautemandako disfuntzioen aurrean azkar erreakzionatzeko mekanismoak barne hartu behar ditu.

9.1.1. ESTRATEGIAREN JARRAIPENERAKO ANTOLAKETA-EGITURA

Bi lantalde izango dira:

- OSALANeko Plangintza Zuzendariordeak zuzendutako eta Estrategiaren garapenean inplikaturako Eusko Jaurlaritzako Sail eta Erakunde Autonomiadun bakoitzeko ordezkariak Planaren Idazkaritza Teknikoarekin batera osatutako Jarraipen Taldea.
- OSALANen Zuzendaritzak eta Idazkaritza Teknikoak osatutako Zuzendaritza Batzordea.

9.1.2. JARRAIPENA EGITEKO MODUA

Jarraipen Taldea sei hilez behin elkartuko da, OSALANek deituta, egindako jarduketak berrikusteko, adierazleak baloratzeko, litezkeen arazoez hitz egiteko eta ekintzen planteamenduan aldaketak proposatzeko. Taldeak modu berezian aztertuko ditu Sail eta Erakunde ezberdinen arteko lankidetzak eskatzen duten ekimenak, elkarlana aurreikusitakoaren arabera gauzatzen dela bermatzeko.

Idazkaritza Teknikoak bilera bakoitzari buruzko akta egingo du, eta Zuzendaritza Batzordeari igorriko zaio, organo horrek proposamenen inguruan erabaki egokiak har ditzan. OSALANeko Kontseilu Nagusiak eta Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailburuordeak proposamen horiek onartu beharko ditu.

IDAZKARITZA TEKNIKOAK ESTRATEGIAN SARTZEN DIREN ALDAKETAK DOKUMENTATU ETA INPLIKATURAKO AGENTEI JAKINARAZIKO ZAIZKIE, IZAERAREN ARABERAKO MODURIK EGOKIENEAN.

9.1.3. 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.

9.1

9.1.3. METODOLOGIA

Planaren Idazkaritza Teknikoak, ekintzen arduradunek emandako datuen arabera egingo dituen Estrategiaren Jarraipen Txostenak erabiliko ditu Jarraipen Taldeak bere bileretan.

Txosten horiek, ekintzen jarraipenerako diseinatutako adierazleen neurketa barne hartuko dute, eta horiek deskribatzen dituzten fitxetan jasoko dira (1. Eranskina).

JARRAIPEN TXOSTENEK ESTRATEGIAREN AURRERAPENA BERRIKUSTEKO ETA EGINDAKO JARDUKETA BALORATZEKO BEHAR ADINA INFORMAZIO IZANGO DUTE, IZAN ERE, GARATUTAKO EKINTZAK, DEFINITUTAKO ADIERAZLEEN NEURKETA, EPE LABUR ETA ERTAINERA AURREIKUSITAKO URRATSAK ETA AURREIKUSPENEN ARABERA LORTUTAKO EMAITZARI BURUZKO IRITZIA JASOKO DITUZTE.

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).

9.2.1. 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.

9.2.2. 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 anormalidades.

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.

9.2

2011-2014KO LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNAREN EUSKAL ESTRATEGIAREN JARRAIPEN SISTEMA

Estrategiak plangintzaren arabera aurrera egin arren, ez dago ziurtatuta jarduketan arrakasta eta helburuen lorpena. Egia da Plana ondo eginda badago eta hipotesi zuzenetatik abiatu bada, eta ekintzak plangintzan jaso bezala gauzatzen badira, hau da, kalitatez, irmoki eta planari jarraiki, emaitzek espero litezkeenak izan beharko lukete. Baina hori ez da egintzat eman behar eta egiaztatu egin behar da.

Alderaketa hori Planaren Ebaluazioaren bitartez egiten da. Plan horrek, ezarritako neurriak eta emaitzak eta helburuak alderatuko ditu, ekintza ezberdinek lortu nahi ziren eszenatokiak eratzeko zenbateraino eragin duten nabarmenduz (Ikuspegia).

9.2.1. ESTRATEGIAREN JARRAIPENERAKO ANTOLAKETA-EGITURA

Lanaz arduratuko den Talde Ebaluatzailea eratuko da; Planaren Idazkaritza Teknikoak zuzenduko du talde hori eta Programak Ebaluatzeko teknikak ezagutzen dituzten adituek eta Estrategiaren ildo ezberdinetako arduradunek esku hartuko dute.

9.2.2. LAN EGITEKO MODUA

Estrategiaren lehen Ebaluazioa horren garapenaren erdian egingo da, eraginkortasunaren adierazle goiztiarrak lortzeko eta nola funtzionatzen ari den eta anormaltasunak non dauden lehenbailehen jakiteko.

Gainera, lehen Ebaluazio hori bigarren eta behin betiko baterako balioko du. Bigarren hori Estrategiaren indarraldia amaitutakoan egingo da, horren balantzea egite, jarduketa-eremu ezberdinetan izan duen eragina zenbatzeko eta Laneko Segurtasun eta Osasunaren alorrean politika berriak prestatzearen alde egingo duen ezagutza sortzeko.

Aurreikuspen horien arabera, talde ebaluatzailea nahikoa denboraz prestatuko da bere lan-sistema diseinatu eta logistika-arloko bere beharrak aurreikusteko.

9.2.3. 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,...)

9.2

9.2.3. METODOLOGIA

2011-2014ko Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal Estrategiaren Ebaluazioa Programaren Teoria aplikatuz egingo da, hau da, Estrategiaren ekintzen atzean dagoen logika eta barne hartzen dituen kausazko hipotesiak xehetasunez aztertuz, ondoren, lortutako emaitzekin loturarik dagoen ezartzen saiatzeko.

Estrategiaren baitan ezarritako neurri ezberdinek EAEn, Laneko Segurtasun eta Osasunaren alorrean, proposatutako helburuak eta nahi ziren eszenatokiak lortzen zenbateraino lagundu duten aztertzean datza. Horretarako, ekintzen adierazleen euren bitartez nahiz Estrategiaren gauzatzean hein ezberdinean esku hartu duten eragileen iritzia arabera neurtuko da eragin hori.

Estrategiaren Idazkaritza Teknikoak berori jarraitzeko eragiketetan egindako Jarraipen Txostenen bitartez aztertuko dira Adierazleak. Agenteen iritzia, berriz, teknika kualitatibo (elkarrizketa sakona, eztabaida-taldea,...) eta kuantitatiboen (gizarteari egindako inkestak) bitartez aztertuko da.

METODOLOGIAREN GARAPENAREN UNE GARRANTZITSUAK:

1. Ebaluazioaren irismena mugatzea: Hasiera batean ezarritako jarduketa-ildo edo ekintza batzuk bakarrik ebaluatzea komeni daiteke, bai egutegi-arrazoiengatik, bai emaitzak lortzeko garrantziko edo premiazko arrazoiengatik, gizarte edo araudiaren testuinguruarengatik, etab., ondorioak eta gomendioak emateko orduan Plan osoa aintzat hartu behar bada ere.
2. Helburuak lortzearekin, helburu hori lortzeko eraginkortasunarekin, helburua ebatzi nahi zen arazoarekiko egokitzapenarekin, onurak eta kostuak banatzeko zuzentasunarekin, onuradunen gogobetetzearekin eta abarrekin lotuta egon daitezkeen Ebaluazio-irizpideak aukeratzea.
3. Definitutako Ebaluazio-irizpideen arabera (Egokitasuna, Garrantzia, Koherentzia, Osagarritasuna, Efiakazia, Eraginkortasuna, Gobernantza, Gardentasuna,...), informazioa biltzeko tresnak prestatzea (galderen ereduak, adierazleak eta iturriak).

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.

9.2

4. Ebaluazio-prozesua bost urratsetan egitea:
 - Dokumentazioa berrikustea
 - Bibliografia eta dokumentuak berrikustea
 - Estrategiaren Jarraipen txostenak berrikustea
 - Jarraipena komunikabideetan
 - Europa, Espainia eta Autonomia Erkidegoetako Plan eta Estrategien Benchmarking.
 - Informazioa biltzea
 - Elkarrizketak Estrategiaren arduradun eta kudeatzaileei.
 - Elkarrizketa egituratua tarteko agenteei (gizarte-eragileak, Laneko Arriskuen Prebentzioko profesionalak, etab.)
 - Laneko Segurtasun eta Osasunari lotutako funtsezko aldagaiei buruzko informazioa bilatzea.
 - Politiken arteko osagarritasuna aztertzea.
 - Ekimenei buruzko eztabaida-taldeak.
 - Bildutako informazioa aztertu eta ekintzek helburu eta xedeetan izan duten eragina baloratzea.
 - Ebaluazioaren ondorioekin eta gomendioekin Txostena egitea.
 - OSALANen Zuzendaritzari Txostena aurkeztea, OSALANeko Kontseilu Nagusiari eta Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailburuordetzari igortzeko.

2011

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

2014

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAREN
LANEKO SEGURTASUN
ETA OSASUN ESTRATEGIA



OSALAN
Laneko Segurtasun eta
Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y
Salud Laborales



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

