



INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



1. COMPETENCIAS DE LA SECCIÓN

1.1 Competencias de la sección

Esta sección presupuestaria 1431 corresponde al Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante IAPRL), que se adscribe a la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, conforme al Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, y al Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, la cual tiene atribuidas entre otras, las competencias relativas a prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud laboral, promoviendo la cultura preventiva y la realización de acciones que, combatiendo la siniestralidad laboral, garanticen la salud de las personas trabajadoras.

El Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, establece el ámbito de competencias de esta Consejería y dispone en su artículo 2.4 que queda adscrito a la misma el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Será la persona titular de la Viceconsejería de la citada Consejería a quien se atribuye en el artículo 4.5.b) el impulso y la coordinación de los programas en materia de seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras puestos en marcha por la Consejería y el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

Por otro lado, el citado Decreto asigna a la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral las facultades de dirección, control y tutela del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2 de la Ley 10/2006, de 26 de diciembre, del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus Estatutos, aprobados por Decreto 34/2008, de 5 de febrero.

Así, es la persona titular de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral quien ostenta la Dirección-Gerencia del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

Por todo lo anterior, corresponden al IAPRL las competencias que le atribuyen tanto la Ley 10/2006, de 26 de diciembre, como sus Estatutos.

El IAPRL es la agencia administrativa de la Junta de Andalucía para el fomento de la cultura preventiva en Andalucía. Asimismo, de conformidad con el artículo 3 de su Ley de creación el IAPRL tiene como fines generales fomentar la cultura preventiva en Andalucía, el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud laborales, así como la promoción y apoyo de la mejora de las mismas, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas, a las personas trabajadoras autónomas y a los sectores de mayor riesgo.

Para el cumplimiento de estos fines, le corresponden las siguientes funciones :

- a) El fomento de la cultura preventiva en el ámbito laboral en Andalucía, así como la difusión y enriquecimiento de la misma.
- b) El análisis y el estudio de las condiciones de trabajo relativas a la seguridad y salud laborales en Andalucía, sin perjuicio de las atribuidas a la Administración competente en materia de prevención de riesgos laborales.
- c) El análisis y el estudio de la siniestralidad laboral, con referencia a la accidentalidad y a las enfermedades profesionales.
- d) La realización de actividades de formación en materia de prevención de riesgos laborales, así como la implantación de programas de formación en sectores productivos, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas y los colectivos en situación de mayor riesgo, así como a las personas trabajadoras autónomas.
- e) La organización de campañas de difusión de la cultura de la prevención en el ámbito laboral entre empresas y personas trabajadoras.
- f) La creación de foros de encuentro de los agentes implicados en seguridad y salud laborales, para debates, propuestas y consultas.
- g) La realización de acciones de información y asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales en sectores productivos, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas y los colectivos en situación de mayor riesgo, así como a las personas trabajadoras autónomas.
- h) El establecimiento de canales de estudio e investigación que sirvan de soporte a la política pública andaluza de seguridad y salud laborales.



- i) El apoyo de iniciativas y programas de interés social en materia de seguridad y salud laborales.
- j) El seguimiento de la incidencia de las enfermedades profesionales en Andalucía.
- k) La divulgación de recomendaciones de carácter técnico.
- l) La formación de nuevo empresariado.

1.2 Estructura de la sección

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales se estructura en los siguientes órganos de gobierno:

- a) La Presidencia.
- b) El Consejo General.
- c) La Dirección-Gerencia.

La Presidencia del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales tendrá las siguientes funciones:

- a) Ostentar la representación legal del Instituto.
- b) Convocar, fijar su orden del día, presidir y moderar las sesiones del Consejo General.
- c) Suscribir los contratos, convenios y resoluciones referidas a asuntos propios del Instituto, pudiendo delegar, aquellas funciones o competencias que considere necesarias.
- d) Velar por el cumplimiento de los acuerdos de los órganos del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.
- e) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos del Consejo General del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

Corresponderán al Consejo General las siguientes funciones:

- a) Aprobar los criterios de actuación del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.
- b) Aprobar los planes de actividades y los programas temporales de actuación, a propuesta de la Dirección-Gerencia, y establecer las prioridades de actuación para optimizar la actuación del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.
- c) Aprobar el borrador de anteproyecto del presupuesto del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales y la asignación de los recursos disponibles para el cumplimiento de los fines generales que tiene establecidos.
- d) Aprobar la memoria anual y las cuentas anuales.
- e) Informar las modificaciones de los Estatutos.
- f) Aprobar las normas de funcionamiento interno del Consejo General que sean necesarias para completar las disposiciones establecidas en los Estatutos.
- g) Aprobar la creación de Comisiones de Trabajo.
- h) El seguimiento y la valoración de las actividades realizadas por el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.
- i) Proponer la elaboración de estudios específicos en ámbitos sectoriales.
- j) Proponer programas sectoriales de información y formación en materia de prevención de riesgos laborales.
- k) Promover la cooperación y proponer la colaboración con los órganos administrativos, agencias, y demás entidades públicas y privadas previstas en el artículo 4 de la Ley 10/2006, de 26 de diciembre, del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.
- l) Proponer la divulgación de los estudios e investigaciones que promueva el Instituto entre los sectores, entidades y empresas interesados.
- m) Elevar a la consejería competente en materia de seguridad y salud laboral la propuesta de estructura de las unidades administrativas del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, así como los acuerdos que se adopten en materia de personal, en los términos previstos en el artículo 26 de los presentes Estatutos y en la normativa de general aplicación.
- n) Proponer cuantas medidas considere necesarias para el mejor cumplimiento de los fines del Instituto.
- o) Ratificar, en su caso, las propuestas de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales.
- p) Elevar a la consejería competente en materia de seguridad y salud laboral propuestas de proyectos de disposiciones de carácter general, y de convenios de colaboración, relativos a materias de la competencia del



Instituto.

q) Cualesquiera otra función atribuida expresamente por estos Estatutos o que pueda serle asignada por la normativa aplicable.

Corresponden a la Dirección-Gerencia, las siguientes funciones:

- a) Ejercer la dirección técnica y la gestión ordinaria del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.
- b) Ejecutar y hacer ejecutar los acuerdos del Consejo General.
- c) Elevar al Consejo General, para su aprobación, las propuestas de planes de actividades y programas temporales de actuación.
- d) Ejercer la jefatura superior del personal adscrito al Instituto.
- e) Autorizar los gastos, efectuar las disposiciones de gastos, contraer obligaciones y ordenar pagos, dentro de los límites fijados por la normativa vigente en materia presupuestaria.
- f) Emitir los informes que le encomiende el Consejo General.
- g) Elevar al Consejo General las propuestas que tengan que ser sometidas a su aprobación o conocimiento, a tenor de lo previsto en los presentes Estatutos.
- h) Las demás competencias que le atribuya la normativa vigente, así como las que le sean delegadas.

2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA SECCIÓN

La planificación estratégica de la sección 1431 (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales) se integra, junto a otras secciones, en la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028, instrumento de planificación y ejecución de las políticas públicas en esta materia que se centra especialmente en la promoción de la mejora de la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en Andalucía.

La Estrategia tiene siete objetivos generales:

- * Mejorar las condiciones de Seguridad y Salud Laboral (SSL) en Andalucía, reduciendo los Accidentes de Trabajo (AATT).
- * Mejorar la prevención de las Enfermedades Profesionales (EEPP) en Andalucía.
- * Facilitar la aplicación de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en las PYME andaluzas.
- * Abordar los retos derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la transición digital y otros riesgos emergentes.
- * Fomentar la cultura preventiva en Andalucía.
- * Mejorar el funcionamiento del sistema de SSL en Andalucía.
- * Desarrollar aspectos troncales de la PRL, como la formación, la perspectiva de género y el tratamiento adecuado de colectivos vulnerables.

Para la consecución de estos 7 objetivos generales se han identificado 20 ejes de actuación prioritaria y 61 líneas de actuación, en las cuales se irá trabajando de manera secuencial y sobre las que el I Plan de Actuación establece una línea de trabajo que arrancó de manera intensiva durante el ejercicio 2025 y tendrá su continuidad durante el ejercicio 2026 y siguientes.

Las actuaciones a llevar a cabo por el IAPRL se implementan en torno al fortalecimiento de la cultura preventiva, reforzando el compromiso tanto de representantes de las personas trabajadoras, como de la dirección, en la gestión de la seguridad y salud laboral en la empresa; al desarrollo de nuevas formas para mejorar las condiciones de trabajo, a través de la gestión del conocimiento orientado fundamentalmente hacia aquellos aspectos hasta ahora no suficientemente desarrollados, como la investigación, análisis y diagnóstico de riesgos emergentes.

Por otra parte, en la mejora de las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de la población trabajadora en Andalucía es imprescindible promover una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales y que atienda a las diferencias entre mujeres y hombres, en todos los aspectos y facetas de la gestión preventiva.



3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA SECCIÓN

OE.1 Mejorar las condiciones de seguridad y salud, atendiendo a las diferencias de mujeres y hombres, en el entorno productivo.

Este objetivo estratégico se alinea con el objetivo general mejorar las condiciones de SSL en Andalucía, reduciendo los AATT, de mejorar el funcionamiento del sistema de SSL en Andalucía y desarrollar aspectos troncales de la PRL como la formación, la perspectiva de género y el tratamiento adecuado de colectivos vulnerables, objetivos I, VI y VII, respectivamente, de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028. El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales ha sido designado para la ejecución de distintas líneas de actuación que contribuyen a la consecución de estos objetivos generales de la estrategia, potenciando la información y el asesoramiento eficaz para la mejora de las condiciones de trabajo; así como mediante el impulso de la investigación en prevención de riesgos laborales en áreas prioritarias que se determinen.

Al mismo tiempo, dicho objetivo da cumplimiento al mandato contenido en el artículo 29 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Este objetivo supone dar respuesta adecuada a la obligación y a la necesidad de proteger de manera efectiva e igualitaria la salud de todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, frente a los riesgos del trabajo, contribuyendo a la reducción de brechas de género que se detectan en materia preventiva.

Así, la evaluación de riesgos es la herramienta básica de que dispone la gestión de la prevención para conocer las condiciones de cada puesto de trabajo y plantear las acciones necesarias para conseguir un puesto de trabajo seguro, disminuyendo así los posibles riesgos laborales. En definitiva, la evaluación de riesgos es el elemento del que ha de partir toda planificación de la acción preventiva, por lo que su relación con el objetivo estratégico es clave. Puesto que el diagnóstico de la realidad muestra que los riesgos laborales de los puestos de trabajo ocupados por mujeres se evalúan en menor frecuencia que los ocupados por hombres (31,7% y 41,2%, respectivamente), resulta fundamental para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el entorno productivo elevar el porcentaje de puestos de trabajo evaluados, y al mismo tiempo reducir la brecha de género que dicho indicador muestra, por lo que se propone elevar el porcentaje de puestos de trabajo evaluados de los ocupados por hombres un 3% y un 4% en los puestos ocupados por mujeres.

Asimismo, es significativo para evaluar si se consigue el objetivo propuesto, conocer el porcentaje de personas que perciben que el trabajo está afectando a su salud, dado que en la medida que mejoren las condiciones de seguridad y salud en los entornos profesionales, menor será el impacto de éstas en la salud de las personas trabajadoras

Afección en la igualdad de género

Este objetivo supone dar respuesta adecuada a la obligación y a la necesidad de proteger de manera efectiva e igualitaria la salud de todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, frente a los riesgos del trabajo, contribuyendo a la reducción de brechas de género que se detectan en materia preventiva.

OE.2 Aumentar la sensibilización en cultura preventiva en el ámbito laboral, y en la ciudadanía en general en Andalucía.

Este objetivo estratégico se alinea con los objetivos generales de abordar los retos derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la transición digital y otros riesgos emergentes, fomentar la cultura preventiva en Andalucía y desarrollar aspectos troncales de la PRL como la formación, la perspectiva de género y el tratamiento adecuado de colectivos vulnerables, objetivos IV, V y VII, respectivamente, de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024 - 2028. El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales asume la ejecución de distintas líneas de actuación en cumplimiento de los objetivos generales de la estrategia,



orientadas al fomento de la investigación en cultura preventiva, a la detección y transferencia de buenas prácticas y a actuaciones de sensibilización sobre la importancia de la cultura preventiva..

4. ESTRUCTURA ECONÓMICA DEL GASTO

4.1 Breve explicación de la estructura del gasto

La naturaleza de las competencias de la sección, y del programa del que es responsable, hace que sea mayoritario el gasto corriente.

En este ejercicio el capítulo 1 de Gastos de Personal toma como referencia la plantilla presupuestaria vigente a fecha 01 de junio de 2025, incrementado con la cantidad correspondiente a los trienios que cumplen en el periodo que se presupuesta, el personal que ocupa actualmente puestos de trabajo en el IAPRL, y con relación a los importes actualmente vigentes para los distintos conceptos, todo ello de acuerdo con la Orden de 20 de mayo de 2025, por la que se dictan normas para la elaboración del presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2026.

Con respecto al Capítulo 2, se mantiene la misma senda que en los ejercicios anteriores, si bien es cierto que se ha procedido a redistribuir el gasto para potenciar los estudios y trabajos técnicos, con el objeto de incrementar la captación de buenas prácticas en materia de cultura preventiva, transferirlas a las empresas andaluzas y alcanzar soluciones avanzadas para la mejora de la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras.

El capítulo 4 contiene los gastos destinados al fomento de las líneas de actuación del Instituto, investigar en seguridad y salud laboral y en cultura preventiva, transferir este conocimiento al ámbito productivo, y sensibilizar a la ciudadanía en dichas áreas. Se concreta en el Plan Estratégico de Subvenciones de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo para el periodo 2023-2025, aprobado por Orden de 1 de agosto de 2023, y que se prevé que se mantenga en el instrumento de planificación en materia de subvenciones que se apruebe a lo largo del ejercicio 2026, una serie de líneas dirigidas a Universidades, entidades sin ánimo de lucro y empresas privadas.

Además, con cargo al Servicio 18 se continuará realizando la convocatoria anual de dos líneas de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, para la realización de actividades en el ámbito de la prevención de riesgos laborales:

- Subvenciones para acciones de asistencia técnica dirigidas al estudio y resolución de problemas derivados de la aplicación práctica y material de las actuaciones preventivas.
- Subvenciones para acciones de información que persigan la difusión, entre personas trabajadoras y empresarias, de los principios de acción preventiva de los riesgos laborales, o de las normas concretas de aplicación de tales principios, y la divulgación de la cultura preventiva.

El importe de las partidas del capítulo 6 ha sido necesario ampliarlo para afrontar la reactivación de la actividad del IAPRL. El importe de este capítulo se destina principalmente a hacer frente a los compromisos adquiridos previamente en el contrato para elaboración del diseño, asesoramiento, apoyo técnico de la implementación de una estrategia efectiva de comunicación y un plan de medios para el fomento de la cultura preventiva desarrollado por el instituto andaluz de prevención de riesgos laborales, cuyo objetivo es la realización de campañas publicitarias de fuerte impacto en materia de cultura preventiva cuya duración se prevé que se mantenga a lo largo de los siguientes ejercicios presupuestarios. Por otro lado, en el segundo semestre de 2025 se ha adjudicado el contrato para la prestación de los servicios necesarios para la realización de la III encuesta andaluza de condiciones de trabajo y gestión preventiva de las empresas andaluzas.



Capítulos	2026	%
1 GASTOS DE PERSONAL	1.252.165	18,2
2 GTOS.CORRIENTES BIENES Y SERV.	476.814	6,9
3 GASTOS FINANCIEROS		
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	3.722.445	54,0
5 FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS FONDOS		
Operaciones Corrientes	5.451.424	79,1
6 INVERSIONES REALES	1.440.075	20,9
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL		
Operaciones de Capital	1.440.075	20,9
OPERACIONES NO FINANCIERAS	6.891.499	100,0
8 ACTIVOS FINANCIEROS		
9 PASIVOS FINANCIEROS		
OPERACIONES FINANCIERAS		
TOTAL	6.891.499	100,0

4.2 Resumen de las partidas cuantitativamente más importantes

En el capítulo 2 destaca la partida correspondiente a reuniones, conferencias y cursos, ya que la misión del Instituto es mejorar las condiciones de trabajo y fomentar la cultura preventiva en la sociedad andaluza. Concretamente esta partida incluye la transferencia y la sensibilización en materia de cultura preventiva mediante la difusión de buenas prácticas llevadas a cabo por empresas andaluzas que sirvan de efecto tractor al resto de empresas.

Por otra parte, la dotación de la partida estudios y trabajos técnicos, financia los contratos públicos formalizados con empresas especializadas en el estudio y análisis de las condiciones de seguridad y salud laboral que recaben experiencias reales de empresas que activamente trabajan en la cultura preventiva obteniendo resultados de éxito que se puedan transferir y servir de ejemplo a otras organizaciones empresariales.

Con la puesta en marcha de estas actuaciones se iniciarán los actos preparativos de la organización del VI Encuentro en cultura preventiva que se tiene previsto se lleve a cabo durante el último trimestre de 2027.

En el capítulo 4 destacan las partidas correspondientes a líneas de subvenciones acordadas por el Consejo General de este Instituto, e incluidas en el Plan Estratégico de Subvenciones vigente de la Consejería competente en materia de Empleo.

Con cargo a fondos propios, cabe destacar la financiación mediante subvenciones de proyectos investigación innovadores en materia de cultura preventiva y el fomento de la cultura preventiva mediante subvenciones para la formación. Por otro lado, este IAPRL tiene cinco convenios de colaboración con Universidades andaluzas para financiar mediante subvenciones los Laboratorios – Observatorios a través los cuales se realizan labores de investigación en la materia.

En el ejercicio 2025 se inició la gestión de los fondos de capítulo 4 que la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo recibe para la financiación de las acciones en materia de prevención de riesgos laborales de ámbito territorial, financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, conforme a Orden TES/864/2023, de 21 de julio, por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para la realización de actividades en el ámbito de la prevención de riesgos laborales conforme a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dando continuidad durante el ejercicio 2026.

En el capítulo 6 destaca la dotación de las partidas para, por un lado impulsar las encuestas de condiciones de



trabajo y gestión preventiva incluidas en la Ley 9/2023, de 25 de septiembre, por la que se aprueba el Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2023-2029, tanto para dar cumplimiento a la citada Ley, como para poder analizar el cumplimiento de los indicadores de resultados y de realización de los objetivos estratégicos, operativos y de las actividades recogidas en el presupuesto del IAPRL.

Por otro lado, y en cumplimiento del tercer eje estratégico, se realiza una tarea sostenida de sensibilización de la población activa, y de toda la ciudadanía en general. En el ámbito de la prevención ha sido constatado el impacto que tienen las campañas de publicidad en materia de cultura preventiva sobre la salud, confort, bienestar, productividad y capacidad de aprendizaje de las personas. En consecuencia se hace necesario continuar con acciones de visibilidad para implementar una conciencia permanente en el entramado laboral que garantice la adopción de medidas de seguridad laboral. Esa capacidad de crear una conciencia permanente solo puede alcanzarse de la mano de la publicidad, dando continuidad a las campañas de comunicación y un plan de medios con gran alcance de difusión de la cultura preventiva a largo plazo.

5. PRINCIPALES NOVEDADES RESPECTO AL PRESUPUESTO VIGENTE

La novedad principal, será el impulsar las encuestas de condiciones de trabajo y gestión preventiva incluidas en la Ley 9/2023, de 25 de septiembre, por la que se aprueba el Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2023-2029, tanto para dar cumplimiento a la citada Ley, como para poder analizar el cumplimiento de los indicadores de resultados y de realización de los objetivos estratégicos, operativos y de las actividades recogidas en el presupuesto del IAPRL.

Durante el ejercicio 2026, se tiene previsto la publicación de las nuevas bases reguladoras para el fomento de la formación en materia de cultura preventiva que actualmente se encuentran en tramitación. Estas nuevas bases reguladoras pretenden hacer más atractivos los proyectos formativos y adaptar la duración de los proyectos a la realidad temporal que supone la ejecución de los mismos.

6. COMENTARIOS A LA ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL GASTO

La Sección 1431 se articula en torno a un único programa presupuestario, el 310 “Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral”, que concentra los recursos asignados a la política autonómica en materia de seguridad y salud laboral.

El programa presenta un carácter estratégico por su contribución directa al cumplimiento de los objetivos de la Junta de Andalucía en materia de mejora de las condiciones de trabajo consolidación de una cultura preventiva en el ámbito empresarial y social.

Las dotaciones presupuestarias se orientan a actuaciones de investigación, fomento y promoción, así como a la transferencia y difusión de conocimiento en materia preventiva, configurando un marco de intervención de carácter inversor y de asesoramiento técnico a empresas, trabajadores y agentes económicos y sociales.

El programa tiene asimismo una amplia proyección territorial y sectorial, garantizando la cobertura de todo el ámbito andaluz y priorizando aquellos sectores productivos con mayores índices de riesgo laboral.

En conjunto, la estructura funcional del gasto refleja la concentración de esfuerzos en un único eje de actuación, alineado con las estrategias autonómicas en materia de empleo y salud laboral, y orientado a la obtención de resultados tangibles en términos de eficacia, sostenibilidad y mejora de las condiciones de trabajo.



Programa	2026	%
310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL	6.891.499	100,0
TOTAL	6.891.499	100,0

PROGRAMA 310- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

El diagnóstico de la situación de la seguridad laboral en Andalucía se llevó a cabo mediante dos encuestas realizadas por el IAPRL, una relativa a las Condiciones de Trabajo de las personas trabajadoras en 2011, y otra a la Gestión Preventiva en las empresas andaluzas en 2014, que ponen de manifiesto la necesidad de dar una respuesta desde la política pública de seguridad y salud laboral a las siguientes cuestiones:

- Falta de sensibilización social en general en materia de prevención de riesgos laborales.
- Desconocimiento sobre la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las personas trabajadoras y empresarias, así como de las Administraciones Públicas.
- Eficacia y calidad mejorable del sistema preventivo y sobre todo de algunas entidades especializadas en prevención.
- Falta de formación en prevención de riesgos laborales del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Aumento de la siniestralidad laboral relacionado en parte con el aumento del número de personas trabajadoras, debido a la reactivación de determinados sectores.
- Deterioro de la situación preventiva de territorios, actividades económicas determinadas, colectivos profesionales y riesgos de especial relevancia e interés, por ser riesgos transversales, común a multitud de sectores y ocupaciones, de especial gravedad en cuanto a sus consecuencias y recurrentes en el tiempo, frente a los que se ha de actuar de manera directa y concreta (por ejemplo, el riesgo de caída de altura).
- Falta de herramientas de información y bajos niveles de investigación en estos colectivos y actividades.
- Bajo nivel de investigación en cuanto a las enfermedades profesionales.

El objetivo operativo de género del programa 310 para 2026 se orienta a mejorar el conocimiento y el análisis de las posibles desigualdades en materia de género en los proyectos de investigación; ello permitirá dar respuesta adecuada a la obligación y a la necesidad de proteger de manera efectiva e igualitaria la salud de todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, frente a los riesgos del trabajo, contribuyendo a la reducción de brechas de género. Permitirá una mayor sensibilización de la sociedad en general y una mejor capacitación del personal que realiza funciones preventivas para la incorporación del enfoque de género en las tareas del día a día, con menor esfuerzo que el que supone actualmente y con mejores resultados. Se logrará constituir sistemas de información, gestión y análisis adecuados, permitiendo determinar acciones sobre la exposición diferenciada por sexos a los riesgos laborales, sobre los daños que causan, sobre las medidas preventivas para evitarlos, sobre los protocolos de vigilancia de la salud, etc.

Dejando al margen, por ser ajenas a las competencias de este programa presupuestario, las distintas condiciones que afrontan mujeres y hombres en el mercado de trabajo, que pueden llegar a tener repercusión sobre las diferencias por género en cuanto a la salud laboral, es necesario llevar a cabo un análisis de las distintas condiciones a las que están expuestos los hombres y las mujeres desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Así, en cuanto a condiciones ambientales de los centros de trabajo, la encuesta de Gestión Preventiva en las



empresas andaluzas realizada en 2014 refleja diferencia entre el porcentaje de mujeres que manifiestan que se encuentran expuestas a agentes químicos (12,6%), frente al 18,3% de los hombres, dándose la circunstancia de que manifiestan mayor desconocimiento sobre sus efectos perjudiciales las personas trabajadoras en actividades como hogar doméstico, hostelería, educación, etc; todas ellas mayoritariamente ocupadas por mujeres, y todas pertenecientes al sector servicios, que es el sector donde menos informan las empresas a su personal de los riesgos de su puesto de trabajo. Para la interpretación correcta de estos datos, ha de tenerse en cuenta a la hora de valorar la percepción de los riesgos por manipulación o inhalación de agentes químicos que, a mayor desconocimiento de los perjuicios y menor información por la empresa, la percepción del riesgo puede ser menor, lo que es coherente con la paradoja de que haya más hombres que mujeres que manifiesten encontrarse expuestos a agentes químicos, cuando en estas actividades con exposición a químicos son mayoritarias las mujeres.

En cuanto a condiciones de seguridad, la percepción de las personas trabajadoras frente al riesgo de sufrir un posible accidente de trabajo varía en función del sexo de la persona. El 69,4% de las mujeres en Andalucía afirman estar expuestas a uno o más riesgos susceptibles de provocar daños a la salud frente al 81,4% de los hombres; y las mujeres detectan menos riesgos en su puesto de trabajo, 1,64 riesgos por puesto, frente a los hombres que detectan una media de 2,23 riesgos. No obstante, ha de tenerse en cuenta la influencia en estos datos de la variable jornada, ya que quienes trabajan con contrato a tiempo parcial (característica que afecta en un porcentaje muy superior a los contratos suscritos por mujeres), tienen una menor sensación de riesgo. En relación a los accidentes provocados por problemas de origen psicosocial, la frecuencia con la que se detectan los mismos supera el 10% en determinados sectores, caracterizados por una mayor presencia de trabajadoras.

En cuanto a la carga física del trabajo, los hombres deben levantar o mover cargas pesadas y aplicar fuerzas importantes con una frecuencia mayor que las mujeres; en cambio, son las mujeres las que levantan o mueven personas en un porcentaje superior, concretamente el 6,6% de las mujeres entrevistadas realizan estas labores frente al 1,9% de los hombres; y las mujeres padecen mayores molestias musculoesqueléticas que los hombres (de los que afirman no padecer molestias musculo esqueléticas, un 65,7% son hombres y 34,3% mujeres).

En lo que a los factores de riesgo psicosocial se refiere, sobre la posibilidad de aprender cosas nuevas en el desarrollo de su trabajo, el 14,7% de las mujeres afirman que casi nunca o raramente aprenden algo nuevo, frente al 18,4% de los hombres; y, en función de las tareas a realizar (carga mental) en el puesto de trabajo, las mujeres afirman que siempre, casi siempre o a menudo su trabajo es monótono (45,8%); en cambio los hombres destacan que su trabajo es complejo (24,4%). Ha de tenerse en cuenta el factor o exigencia mental del trabajo consistente en trabajar directamente con agentes externos (clientela, pasajeros/as, alumnado, pacientes, etc.) afecta al 60,2% de las mujeres y al 43,6% de los hombres. En cuanto a la exigencia temporal de la tarea (rapidez, plazos estrictos y muy cortos), el perfil de quien más lo sufre es el de mujer y quienes tienen un contrato temporal y a tiempo parcial.

En el plano de conductas violentas en el lugar de trabajo, un 8% de las mujeres, frente a un 6,75% de hombres, afirma haber sufrido agresiones verbales, rumores o aislamiento social, es mayor es el porcentaje de mujeres que declaran ser objeto de discriminación sexual o discriminación por razón de género.

Por último, también hemos de centrar el análisis de la realidad en la gestión preventiva, así, los riesgos laborales de los puestos de trabajo ocupados por mujeres se evalúan en menor frecuencia que los ocupados por hombres (31,7% y 41,2%, respectivamente).

En la realización de evaluaciones o estudios específicos de riesgos se aprecian unas diferencias sectoriales con impacto sobre el género, ya que éstos se realizan mayoritariamente en sectores con mayor proporción de hombres (industria y construcción), y los factores de riesgo que menos se estudian o evalúan son los relacionados con radiaciones (39,3%) o sobre agentes biológicos (19,3%) propios de sectores que, como los sanitarios y servicios sociales, tienen mayor presencia de mujeres. Así como los aspectos psicosociales y organizativos que se evalúan solamente en un 43,7%.

En cuanto a la formación y la información sobre riesgos laborales en los dos últimos años, el 52,38% de las mujeres afirma haberla recibido, dato inferior al de los hombres (57,54%). Estando además más satisfechos los



hombres (75,78%) que las mujeres (68,80%) en relación con la información recibida. Asimismo, destaca:

- Que los sectores donde se recibe más formación/información sean la industria y la construcción (masculinizados).
- Y que el tiempo medio de formación/información sea sensiblemente menor en las mujeres que en los hombres: 2 frente 3 horas/día, respectivamente
- La importancia del tipo de contrato de la persona trabajadora, ya que la información se dirige esencialmente a trabajadores con contrato indefinido y a tiempo completo.

En relación a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, a las mujeres se les ofrecen reconocimientos médicos con menor frecuencia (57,11%) que a los hombres (65,96%). Sin embargo, los rechazan en mayor proporción que éstos (10,09% frente a un 8,82%). Ha de tenerse en cuenta, no obstante, que los reconocimientos médicos se ofrecen en mayor medida a las personas contratadas a tiempo completo (62,11%) frente a las personas contratadas a tiempo parcial (42,15%).

Todo ello hace imprescindible que los trabajos de investigación que se realicen incluyan un completo análisis de posibles desigualdades de género, al objeto de visibilizarlas y poder actuar sobre ellas.

La finalidad última del programa presupuestario 31O Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral consiste fundamentalmente en el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud laborales, así como la promoción y apoyo de la mejora de las mismas, con el fin último de reducir el impacto de la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en el tejido productivo, y a promover la salud en el trabajo contribuyendo de manera práctica a prevenir riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

La prevención de riesgos laborales constituye:

- Una fuente de bienestar social y personal de la ciudadanía en general.
- Una fuente de competitividad y mayor productividad de las empresas.
- Una fuente de desarrollo económico y social y de mejora de la calidad de vida de la población trabajadora.

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

OE.1 Mejorar las condiciones de seguridad y salud, atendiendo a las diferencias de mujeres y hombres, en el entorno productivo.

OO.1.1 Promover que los proyectos de investigación en seguridad y salud laboral incluyan análisis de posibles desigualdades de género.

Dado que el programa 31O está clasificado como G, este objetivo operativo es el consignado a su vez como objetivo de igualdad de género, dado que el mismo va a permitir mejorar el conocimiento disponible acerca de las desigualdades de género en las condiciones de trabajo, en la exposición a los riesgos laborales y en sus efectos en la salud. Permite ofrecer información científico-técnica precisa y actualizada de los riesgos laborales y del impacto de las diferentes condiciones de trabajo a que están sometidas las mujeres desde una perspectiva de género, siendo indispensable disponer de datos e información específica, en diversas materias: embarazo y lactancia, riesgos psicosociales, trastornos musculoesqueléticos, riesgos químicos y biológicos, que presentan todos ellos mayor incidencia en mujeres; así como en relación con áreas de actividad preventiva (evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud, equipos de protección individual, formación en prevención de riesgos laborales...) contribuyendo a integrar la perspectiva de género en la práctica de la gestión preventiva de las empresas andaluzas.

Afección en la igualdad de género

Estas actuaciones en su conjunto, contribuyen a dar respuesta adecuada a la obligación y a la necesidad de proteger de manera efectiva e igualitaria la salud de todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, frente a los riesgos derivados del trabajo y a la reducción de brechas de género.



ACT.1.1.1 Análisis de condiciones de seguridad, salud laboral y gestión preventiva. Encuestas desagregadas con preguntas sobre desigualdad

Análisis tanto de las condiciones de trabajo relativas a la seguridad y salud laboral como de la gestión preventiva, mediante la realización de encuestas, con datos desagregados por sexo y preguntas específicas encaminadas a determinar las desigualdades de género..

Afección en la igualdad de género

Esta actuación está consignada a su vez como actuación o medida de igualdad de género, dado que el programa 31O está clasificado como G.

ACT.1.1.2 Trabajos de investigación, con entidades sin lucro y empresas, que contemplen la perspectiva de género.

Realización de trabajos de investigación, estudios monográficos en colaboración con entidades sin ánimo de lucro y empresas, que contemplen la perspectiva de género como elemento transversal.

Afección en la igualdad de género

Esta actuación está consignada a su vez como actuación o medida de igualdad de género, dado que el programa 31O está clasificado como G

ACT.1.1.3 Mantenimiento red investigación en prevención de riesgos laborales en colaboración con universidades públicas andaluzas.

Mantenimiento de una red de investigación en prevención de riesgos laborales en colaboración con las universidades públicas andaluzas, constituida actualmente por cinco Laboratorios-Observatorios, que centran sus actividades de investigación en las siguientes materias:

- Condiciones de trabajo en el sector agrícola (Universidad de Almería).
- Salud laboral desde la perspectiva de género (Universidad de Sevilla).
- Enfermedades profesionales (Universidad de Huelva).
- Riesgos psicosociales (Universidad de Jaén).
- Gestión Preventiva en PYMES (Universidad de Málaga).

OO.1.2 Mejorar la transferencia del conocimiento sobre condiciones de trabajo y de seguridad y salud en los entornos profesionales.

En la medida en que ese conocimiento científico-técnico de los riesgos laborales y del impacto de las diferentes condiciones de trabajo que contemple el enfoque de género, se transfiera a las personas que realizan funciones preventivas en el entorno empresarial (personal técnico en prevención de riesgos laborales, representantes de las personas trabajadoras con funciones en prevención de riesgos laborales, personas que ocupan puestos de mandos intermedio, personal directivo) el enfoque de género se irá incorporando a sus cometidos y funciones, contribuyendo a mejorar las condiciones de seguridad y salud, de manera igualitaria, entre mujeres y hombres.

ACT.1.2.1 Transferencia de buenas prácticas para mejora de condiciones de trabajo seguridad y salud laboral en empresas andaluzas.

Se trata de poner a disposición de las empresas andaluzas, de modo abierto y gratuito para ellas, una serie de buenas prácticas en materias de seguridad, salud laboral y cultura preventiva, seleccionadas entre



las ya puestas en práctica con éxito en otras empresas andaluzas que han prestado su colaboración para ello. Esta puesta a disposición se realiza por múltiples medios y soportes como publicaciones (tanto digitales como en papel), informes, encuentros, jornadas, etc.

ACT.1.2.2 Transferencia de los resultados de las investigaciones realizadas o promovidas por este Instituto.

Transferencia de los resultados de las investigaciones realizadas o promovidas por el IAPRL, publicando los mismos en cualquier soporte, para poner a disposición de los distintos sectores productivos andaluces los conocimientos generados por dichas investigaciones.

OE.2 Aumentar la sensibilización en cultura preventiva en el ámbito laboral, y en la ciudadanía en general en Andalucía.

OO.2.1 Promover y enriquecer la cultura preventiva en el ámbito laboral en Andalucía.

Este objetivo operativo deriva directamente de las competencias que se atribuyen al Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales tanto en su Ley de creación (Ley 10/2006, de 26 de diciembre), como en sus Estatutos, aprobados por Decreto 34/2008, de 5 de febrero.

ACT.2.1.1 Actividades de formación, divulgación, difusión, y transferencia del conocimiento de cultura preventiva en el ámbito laboral.

Actividades de formación, información, divulgación, difusión, enriquecimiento y transferencia del conocimiento de la cultura preventiva en el ámbito laboral en Andalucía, siendo el fomento de la cultura preventiva una de las funciones principales del IAPRL.

OO.2.2 Difundir el concepto de cultura preventiva a la sociedad andaluza en general.

Este objetivo operativo deriva directamente del objetivo V de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028, fomentar la cultura preventiva en Andalucía..

ACT.2.2.1 Actividades de información, divulgación, y difusión de cultura preventiva dirigidas a la ciudadanía andaluza.

Actividades de información, divulgación, y difusión de cultura preventiva dirigidas a la ciudadanía andaluza. Son actividades que derivan de las líneas de actuación y ejes que articulan el objetivo V de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028