



INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



1. COMPETENCIAS DE LA SECCIÓN

1.1 Competencias de la sección

Esta sección presupuestaria 10.31 corresponde al Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, que se adscribe a la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, conforme al Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

El Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por el Decreto 115/2020, de 8 de septiembre, establece el ámbito de competencias de esta Consejería y dispone en su artículo 1.5 que queda adscrito a la misma el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Concretamente, es la Secretaría General de Empleo y Trabajo Autónomo de la citada Consejería el órgano al que se atribuye el impulso, la coordinación, la planificación y el seguimiento de los programas en materia de empleo y bienestar laboral de las personas trabajadoras puestos en marcha por el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Y dentro de esta Secretaría General, corresponden a la Dirección General de Trabajo y Bienestar 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 y Bienestar Laboral quien ostenta la Dirección-Gerencia del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

Por todo lo anterior, corresponden al Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante IAPRL) las competencias que le atribuyen tanto la Ley 10/2006, de 26 de diciembre, del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, como sus Estatutos, aprobados por Decreto 34/2008, de 5 de febrero.

El IAPRL es la agencia administrativa de la Junta de Andalucía para el fomento de 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 los trabajadores autónomos 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 los trabajadores autónomos.
- 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 los trabajadores autónomos.
- 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 nuevos empresarios.

Por tanto, tal y como hemos señalado anteriormente, la misión del Instituto es mejorar las condiciones de trabajo y fomentar la cultura preventiva en el tejido productivo andaluz y en la sociedad andaluza, pudiendo



sistematizarse las referidas funciones en torno a tres ejes estratégicos:

- Investigar: Generar, desarrollar y mantener al día una actividad investigadora que dote de base científica las estrategias y programas de la Junta de Andalucía sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Transferir: Transferir el conocimiento de forma eficiente al ámbito productivo andaluz
- Sensibilizar: Sensibilizar a la ciudadanía, más allá del ámbito laboral, en materia de seguridad y salud laboral

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.

2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA SECCIÓN

La planificación estratégica de la sección 1031 (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales) se integra, junto a otras secciones, en la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022, 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 cuatro objetivos generales:

- I. Mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en Andalucía.
- II. Mejorar la gestión preventiva en las empresas andaluzas.
- III. Mejorar la eficacia del sistema de seguridad y salud en el trabajo en Andalucía.
- IV. Consolidar la cultura preventiva en la sociedad andaluza.

Para la consecución de estos 4 objetivos generales se definen un total de 13 ejes prioritarios, cada uno de los cuales se articula a través de distintas líneas de actuación.

La Estrategia se implementa mediante la ejecución de planes bienales de actuación, correspondiendo a los ejercicios 2021 y 2022 el desarrollo del III Plan de Actuación, cuya elaboración se abordará en breve en el seno del Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta los resultados obtenidos de los planes anteriores y con el objeto de dar adecuada respuesta a las actuales demandas existente en materia de seguridad y salud laboral en Andalucía. En todo caso, las actuaciones a llevar a cabo por el IAPRL en el marco del citado III Plan de actuación, seguirán girando en torno al fortalecimiento de la cultura preventiva, reforzando el compromiso tanto de los representantes de los trabajadores 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 aquellos riesgos emergentes, o a los cambios que la pandemia de COVID-19 ha introducido en el desempeño laboral, donde pueden ser más habituales los riesgos de tipo psicosocial.

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.

Mejorar las condiciones de seguridad y salud, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres, en los entornos profesionales del tejido productivo andaluz.

Este objetivo estratégico se alinea con el objetivo general de mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en Andalucía y de mejorar la eficacia del sistema de seguridad y salud en el trabajo, objetivos I y III, respectivamente, de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022. 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, recoge el 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 ocupados por hombres al 44,2% y al 35,7% respecto a 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.

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 mejorar la gestión preventiva en las empresas andaluzas y consolidar la cultura preventiva en la sociedad andaluza, objetivos II y IV, respectivamente, de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022. El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales asume la ejecución de distintas líneas de actuación en cumplimiento de estos objetivos generales de la estrategia, orientadas al fomento de la investigación en cultura preventiva, la detección y transferencia de buenas prácticas y actuaciones de sensibilización sobre la importancia de la cultura preventiva.

4. ESTRUCTURA ECONÓMICA DEL GASTO

4.1 Breve explicación de la estructura del gasto

Tras la aprobación definitiva de la envolvente financiera de esta sección presupuestaria, el Capítulo 1 experimenta un importante aumento respecto a ejercicios anteriores, que corresponde a un incremento de dotación de la Relación de Puestos de Trabajo de personal funcionario del IAPRL.



El resto de capítulos mantiene el mismo importe que el pasado ejercicio. En el capítulo 2 se incluyen los gastos destinados al normal funcionamiento del Instituto.

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. Para el periodo 2020-2022 la planificación estratégica de las distintas líneas de subvenciones del IAPRL se incluirá, con determinadas adaptaciones, en el Plan Estratégico de Subvenciones de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo en cuyo ámbito institucional quedan incluidas las líneas de subvenciones de las entidades adscritas a la Consejería y en el que se determinan, para las líneas de subvenciones del Instituto, los objetivos y efectos que se pretenden conseguir, con los costes previsibles de cada una de ellas y sus fuentes de financiación.

El capítulo de inversiones, mayoritariamente de carácter inmaterial, incluye los gastos del Instituto que originan un aumento del capital o patrimonio público, con los que fundamentalmente se hará frente a la realización de las encuestas andaluzas de Condiciones de Trabajo y de Gestión Preventiva en las empresas, realización de estudios sobre condiciones de trabajo y su divulgación, campañas de información en empresas, inversiones para la mejora de la sensibilización de la sociedad andaluza en su conjunto respecto a la prevención de riesgos laborales, etc.

Capítulos	2021	%
1 GASTOS DE PERSONAL	1.148.359	18,1
2 GTOS.CORRIENTES BIENES Y SERV.	658.814	10,4
3 GASTOS FINANCIEROS		
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	3.088.404	48,8
5 FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS FONDOS		
Operaciones Corrientes	4.895.577	77,3
6 INVERSIONES REALES	1.437.103	22,7
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL		
Operaciones de Capital	1.437.103	22,7
OPERACIONES NO FINANCIERAS	6.332.680	100,0
8 ACTIVOS FINANCIEROS		
9 PASIVOS FINANCIEROS		
OPERACIONES FINANCIERAS		
TOTAL	6.332.680	100,0

4.2 Resumen de las partidas cuantitativamente más importantes

En el capítulo 1 destaca la partida correspondiente a incremento de la plantilla presupuestaria de personal funcionario de administración general del IAPRL, que corresponde a un incremento de dotación de su Relación de Puestos de Trabajo por un total de 9 plazas, de las que dos están actualmente desdotadas y 7 son de nueva creación.

En el capítulo 2 destaca la partida correspondiente a compensar la participación de los agentes económicos y sociales en el Consejo General del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, máximo órgano de gobierno del mismo, y del que forman parte de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 10/2006 y en los Estatutos del Instituto.

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 de la Consejería de Empleo,



Formación y Trabajo Autónomo 2020-2022, para dar impulso a las acciones que en materia de investigación en prevención de riesgos laborales, sensibilización, promoción y fomento de la cultura preventiva en la sociedad andaluza y mejora de las condiciones de trabajo y la seguridad y salud laboral en las empresas andaluzas.

En el capítulo 6 destaca la partida que se destina a la producción de bienes inmateriales derivados de la investigación y el desarrollo de soluciones preventivas, en el desarrollo de acciones recogidas en los Planes de Actuación de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022.

5. PRINCIPALES NOVEDADES RESPECTO AL PRESUPUESTO VIGENTE

La principal novedad en este ejercicio es el incremento del Capítulo 1 de Gastos de Personal como consecuencia de la dotación de la Relación de Puestos de Trabajo de personal funcionario del IAPRL por un total de 9 plazas. El resto de las novedades en este ejercicio son de orden menor, cabe destacar únicamente la referente a la dotación en el capítulo 4 de la partida correspondiente para hacer frente a la subvención nominativa a conceder a la Universidad de Sevilla, para la realización de actuaciones y trabajos relacionados con la creación del Laboratorio-Observatorio de Salud Laboral desde una Perspectiva de Género en Andalucía, dentro de la Red de Laboratorios-Observatorios del IAPRL en colaboración con las Universidades Andaluzas

6. COMENTARIOS A LA ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL GASTO

La Sección 1031 se estructura en torno a un único programa presupuestario, el 310, denominado Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, que contiene la dotación de recursos para la investigación, transferencia y difusión de resultados, fomento, promoción y mejora continua, tanto de las condiciones de seguridad y salud laboral como de la cultura preventiva en Andalucía.

Programa	2021	%
310 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL	6.332.680	100,0
TOTAL	6.332.680	100,0

PROGRAMA 310- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

Se ha analizado la situación de la seguridad laboral en Andalucía mediante dos encuestas realizadas por el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, una relativa a las Condiciones de Trabajo de los trabajadores, y otra a la Gestión Preventiva en las empresas andaluzas. Ambas han concluido en 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 trabajadores, 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.
- Necesidad de avanzar en el conocimiento, la investigación y sensibilización social en relación con riesgos profesionales emergentes o situaciones que impactan en el desempeño laboral, tales como la pandemia causada por la COVID-19 que tiene un efecto transversal, en todos los sectores y actividades productivas, y afecta a diversas facetas del mismo, habiendo de tenerse en cuenta las condiciones de trabajo durante el confinamiento y su impacto en la población trabajadora, el cambio que ha supuesto el incremento del teletrabajo o el retorno al trabajo tras el confinamiento en unas circunstancias muy distintas a las que se dejaron atrás antes de la pandemia.

Los efectos más descritos en los escenarios de confinamiento y crisis de empleo se refieren a un empeoramiento de la salud percibida, a alteraciones musculoesqueléticas como expresión de estrés crónico y muy especialmente a los efectos psicosociales. En el caso del teletrabajo, el escenario de confinamiento ha añadido algunos elementos que determinan sus efectos en la salud, como la falta de contacto y apoyo social, la necesidad de convivir en entornos familiares más o menos demandantes de atención o las condiciones de precipitación y aislamiento en las que se ha instaurado el teletrabajo en términos organizativos. En cuanto a los trabajadores en situación de regulación temporal de empleo (ERTE), la ausencia de actividad laboral exacerba los efectos del aislamiento y el apoyo social, lo cual, junto a la inseguridad ante el futuro deriva en efectos psicológicos como ansiedad, irritabilidad o alteración de la autoestima.

Ahora, en el escenario de vuelta al trabajo y de recuperación de la actividad económica, hay que hacer frente a un escenario en el que va a estar presente la incertidumbre, la necesidad de asegurar una protección eficaz frente al coronavirus, la reorganización de espacios y pautas de trabajo y la gestión de las emociones asociadas a todos estos cambios en nuestro trabajo y en nuestra vida. Ello va a requerir un esfuerzo de gestión de cambios, para cuya implementación se requerirá un liderazgo efectivo, el compromiso de toda la línea de mando, una buena comunicación y un buen nivel de participación de los trabajadores y trabajadoras; estas condiciones forman parte de las dimensiones de la cultura preventiva promovidas por este Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

En definitiva, el trabajo tras la crisis de la Covid-19 está condicionado por situaciones y circunstancias a las que habrá que atender de forma preventiva con el fin de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, pese a:

- Cambios en los procesos organizativos o en los procedimientos de desempeño de tareas.
- Necesidad de aplicar eficazmente medidas de prevención y protección frente al riesgo de contagio
- Miedo al contagio por SARS-CoV-2 en especial entre personas vulnerables

Pero también de esta crisis sanitaria se ha generado mucha experiencia novedosa. El interés por la salud y la prevención, se ha antepuesto a todo lo demás, tanto al nivel de la sociedad, como de las organizaciones. Ha surgido una conciencia preventiva como nunca antes había existido:

- El uso de los medios de protección ha pasado a ser algo cotidiano.
- La evidencia científica como guía de la planificación preventiva, es ahora indiscutible.
- La necesidad de dedicar recursos para la protección de la salud se ha hecho patente.
- Se han organizado estrategias preventivas y de control en un tiempo récord.

En este contexto, resulta esencial impulsar, la investigación, la concienciación o sensibilización frente al riesgo y la promoción de la cultura preventiva, como forma de gestión eficaz respecto al clima laboral, la promoción de los comportamientos seguros y la reducción de accidentes.

El objetivo operativo de género del programa 31O para 2020 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 II Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo 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..., todas ellas mayoritariamente ocupadas por mujeres, y todas pertenecientes al sector servicios, que es el sector donde menos informan las empresas a sus trabajadores 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 los trabajadores 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 musculoesqueléticas, 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 (clientes, pasajeros, alumnos, 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 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 [pág. 46 II EACT].

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.

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 trabajadoras y trabajadores. 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.

Promover que todos los proyectos de investigación en materia de seguridad y salud laboral incluyan el análisis de posibles desigualdades en materia de género.

Este objetivo operativo es el consignado a su vez como objetivo de igualdad de género, dado que el programa 31O está clasificado como G en la Escala G+, metodología con la que la Junta de Andalucía clasifica sus programas presupuestarios en función de su capacidad para incidir sobre los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y de acuerdo con la cual, los programas clasificados como G deben incorporar un objetivo operativo en materia de igualdad de género, los indicadores asociados y las actuaciones que se implementarán para su consecución.

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. 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 y salud laboral, y gestión preventiva, mediante encuestas desagregadas y preguntas género

Análisis tanto de las condiciones de 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.

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.

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.

Mejorar la transferencia al tejido productivo andaluz del conocimiento sobre condiciones de trabajo y de seguridad y salud en los entornos profesionales.

En la medida en que esos conocimientos científico-técnicos (sobre los riesgos laborales, y sobre el impacto de las diferentes condiciones de trabajo) contemplen el enfoque de género, y se transfieran 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 intermedios, personal directivo), en la misma medida 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.

Transferencia de buenas prácticas para la mejora de las condiciones de trabajo relativas a la seguridad y salud laborales en las empresas andaluzas.

ACT.1.2.2 Transferencia de los resultados de las investigaciones realizadas o promovidas por el IAPRL.

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 Difusión del concepto de cultura preventiva a la sociedad andaluza en general.

Este objetivo operativo deriva directamente del objetivo general IV de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022.

ACT.2.2.1 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 general IV de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022.