

AGENDA 2030

IAPRL



Título: AGENDA 2030 IAPRL

Edición: Edición digital, 2022

Edita: Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. (IAPRL)

Autoría:

Coordinación IAPRL: Luis Colmenero Ruiz

Fotocomposición : Iberomedia

Nota previa: En algunas ocasiones se transcriben de manera literal textos de documentos oficiales, normativa, etc; en los que la forma gramatical masculino/plural debe ser interpretada como inclusiva para todos los géneros.

LA AGENDA 2030 PARA EL INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

CÓMO ABORDAR LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DESDE EL ÁMBITO DE LA CULTURA PREVENTIVA.

Índice

0. Introducción.
1. Oportunidades.
2. Presentación.
3. Conocer los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) desde la realidad de la Cultura Preventiva.
4. Alinear los Planes estratégicos existentes con la Estrategia de la Agenda 2030 del IAPRL.
5. Plan de la Agenda 2030 del IAPRL.
6. Contribución del IAPRL a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

A. Anexos.

- A.0 Referencias.
- A.1 Aproximación de los ODS al contexto de la Cultura Preventiva.
- A.2.1 Las xx metas de referencia para el IAPRL.
- A.2.2 Ver anexos
- A.3 Tipología de acciones que contribuyen desde el ámbito de la Cultura Preventiva a los ODS.
- A.4 Listado de Indicadores del IAPRL de Desarrollo Sostenible asociados a los ODS.

|0 INTRODUCCIÓN|

La Agenda 2030 es un compromiso internacional impulsado por Naciones Unidas al que se sumó España en 2015. Consta de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y sus correspondientes metas e indicadores en 4 ámbitos: social, económico, ambiental e institucional.

Es un plan de acción en **favor de las personas, el planeta y la prosperidad**. También tiene por objeto **fortalecer la paz universal** dentro de un concepto más amplio de la **libertad**.

Reconoce que la erradicación de la pobreza en todas sus formas y dimensiones, incluida la pobreza extrema, es el mayor desafío a que se enfrenta el mundo y constituye un requisito indispensable para el desarrollo sostenible.

También se pretende hacer realidad los derechos humanos de todas las personas y alcanzar la **igualdad entre los géneros** y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Los Objetivos y las metas son de carácter integrado e indivisible y conjugan las tres dimensiones del desarrollo sostenible: **económica, social y ambiental**.

Los objetivos mundiales son importantes, son objetivos que cambiarán el mundo y por supuesto que deben marcar de forma primaria la misión de las AAPP, pero para alcanzarlos, no solo será necesario el impulso de las políticas locales, la cooperación entre los gobiernos, las organizaciones internacionales y los líderes mundiales; sino que es imprescindible la colaboración de todos los ciudadanos por igual, para asegurar que dejaremos un planeta mejor a las generaciones futuras.

En el marco de las perspectivas para el desarrollo sostenible y en el contexto de crisis económica y de cambio global actual nuestro objetivo para el 2030 es orientar y reforzar las políticas públicas y privadas, con incidencia en la comunidad autónoma andaluza, hacia un modelo de desarrollo sostenible basado en la **integración de una Cultura Preventiva que sea percibido como fuente de seguridad y salud en el trabajo**.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



| 1. PRESENTACIÓN |

En la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, celebrada en Río de Janeiro en 2012 se estableció una hoja de ruta para alcanzar una serie de objetivos relacionados con los desafíos ambientales, políticos y económicos a los que se enfrenta nuestro mundo. Los 17 objetivos concretos y 169 metas universales identificados en los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) orientan, desde entonces, las políticas y actuaciones de los gobiernos, las empresas y la ciudadanía.

La Agenda 2030 es un **compromiso internacional en pro del desarrollo sostenible**.

El 25 de septiembre de 2015, los líderes mundiales adoptaron un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad compartida:

- Cada objetivo tiene metas específicas que deben alcanzarse en los próximos años.
- Es universal, de aplicación en todos los países.
- Se implementa desde un enfoque multiactor y multinivel que involucre a todos: Gobierno central, Comunidades Autónomas y Locales, empresas, universidades, ONGs, sociedad civil.
- Mantiene un enfoque integral en temas como cambio climático, migración y desigualdad.

Corresponde a la **Viceconsejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación** la promoción y coordinación de actuaciones de los órganos de la Administración Autonómica para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030, así como la representación ante las Instituciones o instancias de ámbito superior” (Art. 4.g, Decreto 106/2019, de 12 de febrero)

Desde el **Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales** somos conscientes de la necesidad de alcanzar los ODS y estamos alineados con sus fines dentro de nuestra misión que es la de ser un instrumento útil al servicio de la Cultura Preventiva en Andalucía. Nuestras actividades impactan en 4 ODS y son nuestra aportación para conseguir que en el año 2030 el mundo sea un lugar mejor.

La cultura preventiva puede ser clave para el desarrollo de un desarrollo sostenible y la inversión en la misma puede ayudar al logro de los objetivos de la Agenda 2030.

Todas las personas que conformamos el IAPRL compartimos la visión de los ODS y estamos profundamente implicados en conseguir alcanzarlos a través de las distintas iniciativas que programamos. Nuestras actividades son un reflejo de nuestro compromiso con la sociedad andaluza.

Con nuestras campañas divulgativas queremos dar a conocer a la sociedad la importancia de una vida saludable y de evitar comportamientos de riesgo en línea con el ODS 3 - Salud y Bienestar . Todas nuestras iniciativas cumplen con el ODS 5 - Igualdad de Género por el que promovemos el empoderamiento de las mujeres a todos los niveles.

Nuestra vocación divulgativa está representada en nuestras publicaciones, con las que queremos poner a la vista general la Cultura Preventiva para que su alcance sea el mayor posible. Además con motivo de nuestras publicaciones organizamos jornadas y encuentros para profundizar en las temáticas objeto de las mismas.

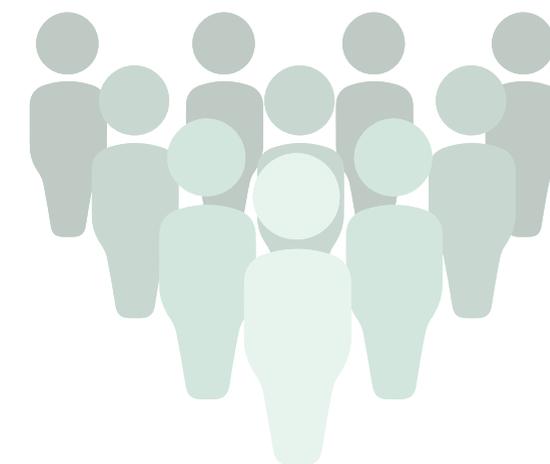
Todas nuestras objetivos se alinean con distintos ODS pero para todas ellas hay un denominador común, que es hacer acuerdos estratégicos y buscar la colaboración de otras organizaciones públicas, público-privada y de la sociedad civil, que permiten que se multiplique el efecto de nuestras iniciativas, en cumplimiento del ODS 17 - Alianzas para lograr los objetivos.

La instauración de los ODS ha dado todavía más empuje a nuestra motivación, dando forma y plazo para conseguir todo aquello en lo que estamos comprometidos, todo lo que hace que el motor del IAPRL esté en marcha, con fuerza, con ilusión.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son una lista de tareas pendientes de la humanidad para un planeta sostenible, una hoja de ruta clara para un futuro mejor.

La AGENDA 2030 del IAPRL la abordaremos en los siguientes pasos:

- Conocer los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) desde la realidad de la Cultura Preventiva. Revisar y mapear las acciones existentes del IAPRL respecto a los ODS, tanto en el ámbito transversal como en los específicos.
- Conocer mejor qué ámbitos de la Cultura Preventiva aborda cada ODS. Alinear los Planes Estratégicos existentes con la Agenda 2030.
- Elaborar el Plan de la Agenda 2030 IAPRL.
- Contribución del IAPRL a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Medir con indicadores de resultado.



| 2. OPORTUNIDADES DE LA AGENDA 2030 PARA EL IAPRL |

La agenda 2030 ofrece en todos los niveles de la administración un marco homogéneo para la planificación del desarrollo sostenible.

Cada organismo puede realizar su propia reflexión sobre qué oportunidades le brinda la agenda 2030, si bien, a modo de ideas previas, se presenta a continuación el resultado de identificar las principales oportunidades que ofrece la agenda 2030 a la cultura preventiva.

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales es la agencia administrativa de la Junta de Andalucía para el fomento de la cultura preventiva y la mejora de las condiciones de trabajo. El objetivo principal del IAPRL es analizar y reducir el impacto de la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en el tejido productivo contribuye de manera práctica a prevenir riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Nace en 2006 mediante ley del parlamento andaluz, fruto del enfoque innovador y el espíritu de diálogo entre la Junta de Andalucía y los agentes económicos y sociales para diseñar de forma consensuada soluciones avanzadas para las empresas andaluzas del siglo XXI. La Administración Pública quiere dar respuesta a los desafíos de seguridad y salud de los entornos laborales. La participación activa, dinámica y constructiva de organizaciones sindicales y empresariales es una de las claves del Instituto.

La prevención de riesgos laborales constituye una fuente de bienestar social y personal de la ciudadanía. Una fuente de competitividad y mayor productividad de las empresas, desarrollo económico y social y de mejora de la calidad de vida de la población. Impregnar a las personas de una actitud positiva hacia la prevención de riesgos laborales es seguro y saludable.

La prevención de riesgos laborales ahorra costes al conjunto de la sociedad. Refuerza igualmente la responsabilidad social de las empresas y eleva la motivación y el rendimiento del capital humano. La prevención es por lo tanto una fuente de competitividad para el tejido productivo y el desarrollo social de Andalucía.

La Agenda 2030 ofrece al IAPRL las siguientes **oportunidades**:

- Renovar su **compromiso** con el desarrollo sostenible mundial.
- Aprovechar los ODS para ajustar una estrategia preestablecida y asegurarse de que los programas se alinean a la agenda global.
- **Ampliar las referencias para los organismos de prevención.** El hecho de que la agenda 2030 se esté adaptando a nivel mundial y en las diferentes escalas territoriales ofrece al instituto nuevos marcos en los que buscar referencias y con los que establecer sinergias.
- Reforzar definitivamente la **transversalidad.** El hecho de que la agenda 2030 a través de sus 17 ODS aborde todas las cuestiones inherentes al desarrollo sostenible ofrece un nuevo escenario para reforzar definitivamente la transversalidad de las políticas públicas a través de una visión multidisciplinar.

- Reforzar la implicación política. La agenda 2030 ofrece un Marco de referencia común internacional incuestionable desde el punto de vista del desarrollo sostenible lo que favorece una mayor implicación política.
- Lograr una **comunicación efectiva.** El grado de conocimiento de los ODS por parte de la sociedad va en aumento, lo que facilita mejorar y hacer más comprensible la comunicación y la participación social.

La Agenda 2030 cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como principios básicos que incluyen acciones encaminadas a poner fin a la pobreza en el mundo, garantizar una vida sana y una educación de calidad, lograr la igualdad de género, promover el crecimiento económico sostenible, entre otros. En el caso de nuestro país contamos con un PLAN DE ACCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA AGENDA 2030, en el que se establecen "Políticas Palanca" para acelerar el progreso transversal y la implementación de las ODS, en áreas prioritarias de actuación, como la igualdad de oportunidades, la economía circular, la investigación científica,...que ya están teniendo un amplio desarrollo en nuestro marco normativo, como es el caso de la Ley de Economía Circular de Andalucía (LECA) u otras.



| 3. CONOCER LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) DESDE LA REALIDAD DE LA CULTURA PREVENTIVA. |

Es importante conocer inicialmente qué esfuerzos viene haciendo el IAPRL y la manera en que estos se pueden alinear con los ODS.

Como ejemplo nos hacemos las siguientes preguntas:

ODS 3: ¿Promueve el IAPRL hábitos de vida saludable en las empresas andaluzas?

ODS 5: ¿Promueve en sus actividades una política justa de equidad de género?

ODS 8: ¿Fomenta una política de difusión de la cultura preventiva para la población trabajadora?

ODS 17: ¿Ha realizado el IAPRL alianzas con otras organizaciones para impulsar la divulgación de la cultura preventiva?

No es necesario que sean acciones extraordinarias ya que los pequeños esfuerzos también contribuyen a alcanzar las metas. Desarrollamos a continuación los cuatro Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el IAPRL y por tanto con la Cultura Preventiva.

La misión del Instituto es mejorar las condiciones de trabajo y fomentar la cultura preventiva en la sociedad andaluza.

La citada misión se descompone en tres ejes estratégicos.

1. El primero de ellos consiste en 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. Una investigación que sirva para descubrir y sobre todo, para actuar.

2. El segundo eje, de **transferencia del conocimiento** al tejido productivo andaluz, señala como estratégica la difusión de forma eficiente del conocimiento técnico y científico al ámbito empresarial andaluz para que éste pueda beneficiarse de él, aplicarlo de forma práctica y convertirlo en fuente de riqueza, de bienestar y de desarrollo social.

3. Por último, como tercer eje estratégico, se realiza una tarea sostenida de **sensibilización** de la población activa, y de toda la ciudadanía en general.

Las **áreas de actuación** en las que el IAPRL ha articulado, desarrollado e interrelacionado las actuaciones que se contemplan en los referidos ejes prioritarios son:

- **Promoción de la cultura preventiva.** Promover la cultura preventiva en materia de riesgos laborales y enfermedades profesionales, mediante un marco de prácticas y actitudes que sirvan de contexto propicio para aumentar de manera constante los márgenes de seguridad y salud laboral de personas y procesos en los centros de trabajo.

- **Análisis y mejora de las condiciones de trabajo.** Analizar y mejorar las condiciones laborales gracias a la combinación de una metodología objetiva, funcional y adaptada a las peculiaridades del tejido productivo andaluz, y de un equipo propio de investigadores de alto nivel y con visión para

producir un flujo constante de análisis cuantitativo y cualitativo y extraer de él enseñanzas y conclusiones tangibles y aplicables para incrementar el bienestar laboral y la productividad de los trabajadores y sus centros productivos.

- **Gestión de la prevención en las empresas.** Acompañar a las empresas en su gestión de la prevención, asesorándolas, monitorizándolas y optimizando sus sistemas internos de revisión y mejora de la seguridad y salud laboral mediante difusión de buenas prácticas, formación y fijación de políticas.

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, para el cumplimiento de sus fines generales, tiene 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.

m) Cualquiera otra que, por su naturaleza o finalidad, pudiera o debiera ser asumida por el mismo.

n) Las restantes que puedan serle atribuidas por la normativa aplicable.

La estrecha colaboración con los agentes económicos y sociales, la apertura a las empresas y profesionales comprometidos con la prevención, y el contacto permanente con las fuentes de conocimiento sitúan al Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales a la vanguardia en la promoción de la cultura preventiva. El reto del Instituto es consolidar una alianza con personas y organizaciones interesadas en promover una cultura preventiva generadora de una mayor salud laboral y mejores competencias del tejido productivo andaluz.

El Instituto puede y debe razonablemente aspirar a posicionarse como la referencia en materia de seguridad y salud laboral a nivel regional y eventualmente con potencialidad para abarcar más allá. Referencia no solo entre los prevencionistas, las empresas, los sindicatos y las personas trabajadoras, sino también entre otros grupos de interés estratégicos para que la ciudadanía andaluza identifique, conozca, valore, dimensione en su justa medida y aprecie la labor realizada y sus consecuencias para la mejora de su bienestar, productividad y competitividad.

ODS 3: SALUD Y BIENESTAR

¿En qué consiste?

Este objetivo consiste en garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.

¿Por qué?

La salud y el bienestar deben estar entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible ya que a pesar de que en los últimos años se ha aumentado la esperanza de vida y la minimización del contagio de enfermedades, las mujeres y las personas en edad temprana siguen siendo los más afectados por problemas de salud e higiene.

Acciones a emprender (internas y externas) y su impacto positivo en la Cultura Preventiva.

Uno de los grandes problemas de salud ocasionados por el trabajo es el estrés, que en casos extremos puede conducir a trastornos físicos y mentales. Puede aparecer por ejemplo cuando la cantidad de trabajo a realizar no es proporcional al tiempo que uno dispone o cuando las tareas a realizar no están relacionadas con el puesto de trabajo. Para evitar estas situaciones las empresas deben tener un plan de acción y organización que permita a su plantilla desarrollar su trabajo en unas condiciones acordes a su carga de trabajo.

Una mejora en la salud y el bienestar de la población es la construcción de sociedades más prósperas y economías saludables. Además una empresa con un personal sano y con buena calidad de vida es garantía de un mayor rendimiento y mejor ambiente de trabajo.

Ejes del Instituto:

Investigación científica, transferencia de conocimiento y sensibilización social.

Estos ejes estratégicos estructuran la actividad del Instituto. Son sus guías de actuación. Sus objetivos.

A lo que se dedica el Instituto.

Eje estratégico 1º:

Investigación científica

Investigar cómo prevenir los riesgos laborales y alimentar un soporte científico de calidad que responda a las necesidades de los entornos laborales andaluces.

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales genera, desarrolla y mantiene al día una intensa actividad investigadora que dota de base científica sus estrategias y sus programas sobre seguridad y salud en el trabajo. Investigar es servir a las personas de Andalucía tanto como a la ciencia. Investigar para descubrir, para actuar.

El Instituto impulsa, recopila y publica estudios sectoriales, territoriales y temáticos sobre las condiciones de trabajo en Andalucía y de seguridad y salud en los entornos profesionales. Y articula la rica actividad investigadora andaluza a través de su red de laboratorios-observatorios.

Algunas iniciativas:

- Encuestas autonómicas sobre condiciones de trabajo.
- Encuestas autonómicas sobre gestión preventiva de las empresas.
- Estudios y análisis científicos específicos de sectores económicos, áreas geográficas o ejes temáticos relevantes para la seguridad laboral y la salud laboral del tejido productivo andaluz.
- Generación de una red de conocimiento mediante la colaboración con universidades y otras entidades académicas.

Eje estratégico 2º:

Transferencia de conocimiento al tejido productivo

Difundir de forma eficiente el conocimiento técnico y científico al ámbito empresarial andaluz para que éste pueda beneficiarse de él, aplicarlo de forma práctica y convertirlo en riqueza, en fuente de bienestar y desarrollo social.

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales mantiene una orientación práctica hacia los intereses y las necesidades del tejido productivo andaluz. Compartir el conocimiento, contextualizarlo y ponerlo en valor es el modo de rentabilizarlo económica y socialmente, al servicio de la economía andaluza.

Algunas iniciativas:

- Encuentros y jornadas provinciales de presentación de investigaciones realizadas.
- Desarrollo de metodologías de intervención en las empresas.
- Programa de formación de agentes promotores de transferencia de conocimiento.
- Talleres y eventos empresariales, como el programa 'Cuenta tu experiencia, tu experiencia cuenta' de intercambio de buenas prácticas entre empresas.

Eje estratégico 3º: en el trabajo.

Divulgación y sensibilización social

Mostrar los avances en seguridad y salud laboral al tejido productivo es necesario pero no suficiente. De ahí la importancia de una tarea sostenida de sensibilización de la población activa, y de toda la ciudadanía andaluza en general.

La promoción de la cultura preventiva es el primer objetivo de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud. El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales es consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo ha de trascender el ámbito empresarial. La seguridad y la salud laborales conciernen a toda la sociedad.

Por tanto, cada persona es una aliada en la promoción de la prevención de riesgos laborales. Concienciar y sensibilizar a toda la sociedad, a cada persona, contribuye de forma crucial a mejorar la salud laboral de todos.

Algunas iniciativas:

- Edición de folletos, DVDs, boletines informativos y material de sensibilización.
- Impartición de cursos, charlas y eventos divulgativos.
- Desarrollo de herramientas de difusión, aplicaciones informáticas y manuales de formación.
- Programas educativos y exposiciones en el Pabellón de Cultura de la Prevención integrado en el Parque de las Ciencias de Granada.



ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO

¿En qué consiste?

Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.

¿Por qué?

La igualdad de género es un objetivo a nivel mundial en el que se lleva trabajando mucho tiempo, pero los resultados están siendo más lentos de los que se esperaban. A pesar de las mejoras siguen siendo preocupaciones a nivel mundial el matrimonio infantil (el 14% de las niñas en países en vías de desarrollo se casan antes de los 15 años⁸¹), las agresiones físicas y sexuales, y la desigualdad laboral.

Acciones a emprender (internas y externas) y su impacto positivo en la Cultura Preventiva.

La igualdad de género es síntoma de una sociedad pacífica, próspera y sostenible, y como tal es imprescindible su apoyo en cualquier ámbito. Además el ámbito empresarial es una pieza clave para alcanzar la igualdad, ya que es donde se reflejan las mayores diferencias incluso en los países desarrollados como informa la Organización Mundial del Trabajo en diferentes publicaciones.

Una empresa que otorga igualdad de condiciones a su plantilla independientemente de su género es una empresa que tiene pluralidad y diversidad en sus proyectos. Un equipo de trabajo plural tendrá ideas más integradoras y amplias y será, en consecuencia, mucho más competente.

ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

¿En qué consiste?

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo justo.

¿Por qué?

La tasa mundial de desempleo es en 2018 del 5.5%, esta cifra puede dar a entender que la situación económica mundial no es mala, pero cerca de 780 millones de personas ganan menos de 1,7€ al día según la ONU. Otro factor preocupante es la explotación infantil en la que participan 168 millones de niños y niñas entre 5 y 17 años¹².

Acciones a emprender (internas y externas) y su impacto positivo en la Cultura Preventiva.

Emprender una acción urgente para crear una cultura de prevención global que respete el derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable, y que garantice que los empleadores y los trabajadores conozcan sus derechos y responsabilidades.

Para lograr una sociedad sostenible es fundamental un empleo justo que permita el crecimiento económico. Este crecimiento viene dado por dos lados: por los empleados y por los clientes.

Los personas que tienen un empleo justo se sienten más felices y satisfechos en su puesto de trabajo, lo que les hace ser más competentes y velar por el crecimiento de la empresa.

A su vez, una sociedad económicamente sana cuenta con clientes e inversores con solvencia económica dispuestos a apostar por empresas que sigan la filosofía del crecimiento económico.

Más cultura preventiva, mejores condiciones laborales y mejor gestión de la prevención. Estas líneas prioritarias de actuación son las que articulan, desarrollan e interrelacionan los tres ejes del Instituto.

Es decir, cada una de estas líneas despliega y materializa sus ejes estratégicos.

1ª Línea prioritaria de trabajo: Promoción de la cultura preventiva

Fomentar en los centros de trabajo una cultura de prevención es crear un marco de prácticas y actitudes que sirvan de contexto propicio para aumentar de manera constante los márgenes de seguridad y salud laboral de las personas.

Generar una verdadera cultura preventiva en las empresas y en la sociedad capaz de maximizar la seguridad y la salud de quienes trabajan puede comportar más tiempo que implantar medidas específicas o aisladas, pero también es más eficaz, más sostenible y a la larga más económico.

Algunas iniciativas:

- Encuentros-coloquio de cultura preventiva.
- Talleres de sensibilización respecto de identificación de riesgos, medidas.
- Diseño e implantación de planes de mejora y de herramientas de diagnóstico de la cultura preventiva en entornos de trabajo.
- Curso para agentes promotores de transferencia en cultura preventiva.
- Identificación y difusión de recomendaciones de carácter técnico.

- Campañas de concienciación y formación entre prevencionistas, empresarios, trabajadores, empresarias, trabajadoras y ciudadanía.

2ª línea prioritaria de trabajo:

Análisis y mejora de las condiciones de trabajo

Una metodología objetiva, funcional y adaptada a las peculiaridades del tejido productivo andaluz, más un equipo de personas investigadoras propio y con visión son las dos bases sobre las que el Instituto examina y ayuda a minimizar los riesgos de seguridad y salud en el entorno laboral.

El Instituto despliega una intensa actividad de análisis cuantitativo y cualitativo de las condiciones de trabajo en las empresas andaluzas, y dedica notables esfuerzos a extraer conclusiones prácticas y directamente aplicables para alcanzar resultados tangibles que mejoren de forma real el bienestar laboral.

Iniciativas más destacadas:

· Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo.

• La red de laboratorios observatorios con las Universidades Andaluzas, como órganos de estudio e información permanente, cuentan con datos de calidad y se constituyen como entidades de referencia para técnicos de la Administración, agentes sociales y económicos, mutuas, servicios de prevención, personas y entidades dedicadas a la investigación, profesionales, personas trabajadoras, y para el empresariado andaluz. En la actualidad, constituyen la red de laboratorios observatorios del Instituto los siguientes:

- Laboratorio observatorio de Enfermedades Profesionales, en colaboración con la Universidad de Huelva.
- Laboratorio Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía, en colaboración con la Universidad de Jaén
- Laboratorio Observatorio de Salud Laboral desde la Perspectiva de Género de Andalucía, en colaboración con la Universidad de Sevilla
- Laboratorio Observatorio de Condiciones de Trabajo en el Sector Agrícola, en colaboración con la Universidad de Almería
- Laboratorio Observatorio de gestión preventiva en las pymes de Andalucía, en colaboración con la Universidad de Málaga

· Guías de buenas prácticas y recomendación de protocolos para personas trabajadoras y empresarias.

· Análisis de siniestralidad y de las enfermedades profesionales de mayor impacto potencial en cada sector.

· Diseño de métodos y herramientas para realizar los proyectos de investigación.

· Generación y actualización de bases de datos e indicadores de evolución para la interpretación de tendencias y mapas geográficos de riesgos.

3ª línea prioritaria de trabajo:

Acompañamiento a las empresas en su gestión de la prevención

El Instituto asesora a las empresas sobre cómo gestionar en la práctica sus protocolos de seguridad y salud ocupacional. Acompaña, monitoriza y optimiza la gestión preventiva que realiza el tejido productivo andaluz.

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales ayuda a empresarios/as y prevencionistas a mejorar y modernizar sus mecanismos internos de revisión y mejora de las condiciones y riesgos en los puestos de trabajo.

El trabajo del Instituto se focaliza de manera especial en pymes, microempresas, autónomos/as, y organizaciones que operan en sectores de particular incidencia o relevancia para la prevención de riesgos laborales, sirviendo también de referencia para las grandes empresas, las organizaciones y entidades del tercer sector no lucrativo, o las propias Administraciones Públicas de Andalucía.

Iniciativas más relevantes:

- Guías sectoriales de buenas prácticas sobre mejora de procedimientos y flujos de trabajo empresariales.
- Estrategias de respuesta y eliminación del acoso sexual, del hostigamiento moral, del estrés, del síndrome del quemado, y de otros trastornos y patologías emergentes.
- Políticas de tutela y prevención de riesgos para mujeres en períodos de embarazo y lactancia.
- Formación para jóvenes empresarios y empresarias.

ODS 17: ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS.

¿En qué consiste?

Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

¿Por qué?

El cumplimiento de los ODS es un reto mundial y para lograrlo es necesario el apoyo entre comunidades y organizaciones, de esta forma se podrán hacer actuaciones más fuertes, con mayor impacto y mejores resultados.

Acciones a emprender (internas y externas) y su impacto positivo en la Cultura Preventiva.

Las alianzas son fundamentales para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ayudan a que se consigan de manera más eficaz y pueden aportar valor añadido al incluir puntos de vista más amplios. Estas alianzas son una oportunidad de negocio para las empresas, se pueden abrir a nuevos países, nuevos mercados, también pueden emprender proyectos conjuntos e inspirarse mutuamente.

El diálogo social y la colaboración permanente como garantía de futuro, como compromiso de servicio público.

La estrecha colaboración con los agentes económicos y sociales, la apertura a las empresas y profesionales comprometidos con la prevención, y el contacto permanente con las fuentes de conocimiento sitúan al Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales a la vanguardia en promoción de la cultura preventiva.

El rastreo constante de buenas prácticas y las tendencias más innovadoras permite colaborar con todo el tejido productivo y con otras instituciones de manera transversal.

El reto del Instituto es consolidar una alianza con personas y organizaciones interesadas en promover una cultura preventiva generadora de una mayor salud laboral y mejores competencias del tejido productivo andaluz.

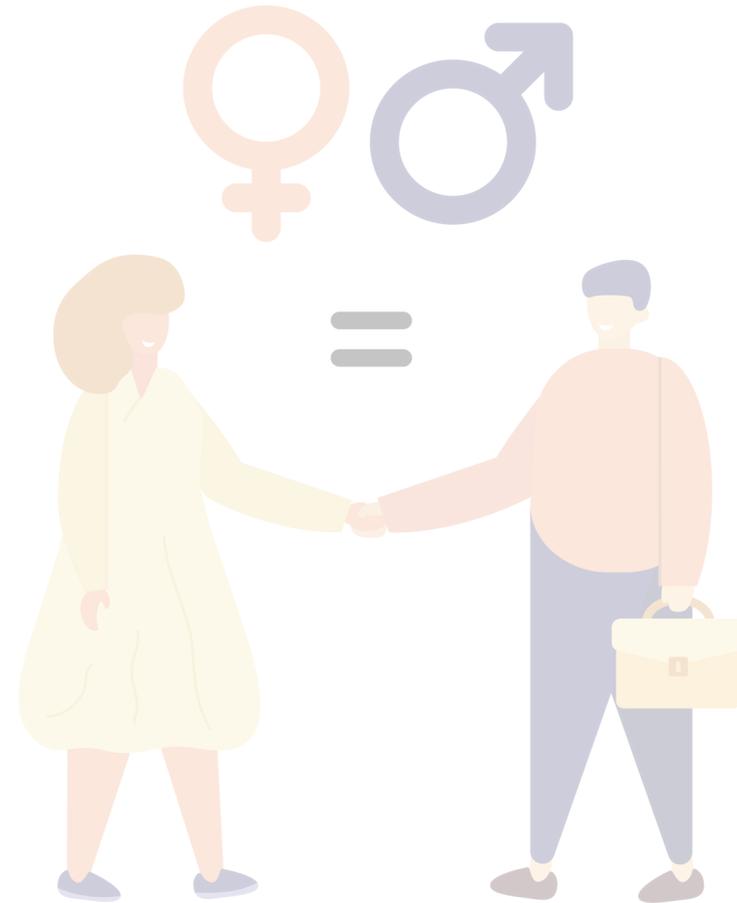
Son muchos los retos actuales. El diálogo social y la colaboración permanente que promueve la Junta de Andalucía es una garantía de futuro para vislumbrar horizontes. Para fortalecer el objetivo común de servicio público.

La prevención, fuente de futuro. Fuente de Salud en el trabajo. De competitividad, bienestar y desarrollo social.

El compromiso y participación con alianzas contribuye a integrar los ODS en el IAPRL, ya que abordar estos temas de forma aislada no es eficaz.

Es esencial reportar y comunicar continuamente el progreso frente a los ODS mediante informes oficiales, pero también en el sitio web corporativo, en redes sociales, publicaciones, jornadas y demás comunicación institucional.

Por último, debe el IAPRL anunciar el compromiso con los ODS, haciendo público sus objetivos, reflejando de esta manera sus aspiraciones en materia de desarrollo sostenible.



| 4. ESTRATEGIA DE LA AGENDA 2030 DEL IAPRL. |

Alinear los planes estratégicos existentes con la Agenda 2030

1. Mapear las acciones del IAPRL respecto a los ODS.
2. Planes Estratégicos de referencia para el IAPRL.

1.- MAPEAR LAS ACCIONES DEL IAPRL RESPECTO A LOS ODS

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son nuestros objetivos.

Objetivo general.

En el marco de las perspectivas para el desarrollo sostenible antes citadas y en el contexto de crisis económica, la crisis ocasionada por la pandemia covid19 y de cambio global actual, el objetivo de la Agenda 2030 del IAPRL es:

Orientar y reforzar las políticas públicas y privadas, con incidencia en la comunidad autónoma andaluza, hacia un modelo de desarrollo sostenible basado en la implantación de una Cultura Preventiva y en la integración de las consideraciones económicas y sociales, y que este modelo sea percibido como fuente de seguridad y salud en el trabajo.

Objetivos Específicos.

O.E.1: Fomentar la cooperación nacional e internacional y trasladar al ámbito regional los compromisos internacionales, europeos y nacionales del Gobierno andaluz con relación a los convenios, directivas y políticas relacionadas con la Cultura Preventiva.

O.E.2: Mejorar el conocimiento científico y técnico multi y transdisciplinar en Cultura Preventiva y fortalecer la innovación para desarrollar un modelo de gestión de la prevención integrado de los sistemas socioeconómicos de Andalucía.

O.E.3: Incrementar el reconocimiento por la población andaluza del valor intrínseco de la Cultura Preventiva, facilitar y mejorar la formación, la comunicación y la conciencia social sobre la importancia y necesidad de su fomento y promoción.

Promover la salud de las personas trabajadoras ante los efectos del cambio climático, la sostenibilidad, la globalización y los riesgos emergentes de origen ambiental y alimentario.

2.- PLANES ESTRATÉGICOS DE REFERENCIA PARA EL IAPRL.

¿Qué planes y políticas vigentes contribuyen a los ODS?

Potencial contribución de los planes a los 4 ODS relacionados con la cultura preventiva.

Planes de carácter transversal:

EADS: La Estrategia Andaluza de Desarrollo Sostenible 2030.

PEIPMA: I Plan Estratégico Integral de Personas Mayores de Andalucía (2020-2023)

PASDA: III Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones. (2017-2021)

PAS: Estrategia de Promoción de una Vida Saludable en Andalucía.

III Plan Integral para el Fomento de la Artesanía en Andalucía 2019-2022

Planes que abordan ámbitos específicos:

- **EASST:** Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022, ampliada a 2023.
- **PES CEFTA:** Plan Estratégico de Subvenciones de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo 2020-2022.



Estrategia Andaluza de Desarrollo Sostenible 2030 (EADS 2030)



La **Estrategia Andaluza de Desarrollo Sostenible 2030 (EADS 2030)** aporta el marco conceptual y estratégico general para la elaboración del Plan de acción andaluz para el cumplimiento de los ODS de la Agenda 2030 y aporta también los principios y prioridades de la sostenibilidad en la Comunidad Autónoma conforme a la problemática y coyuntura propias.

Se han establecido los siguientes **objetivos**:

Proponer la **hoja de ruta** para el cumplimiento de los ODS en el ámbito de la cooperación internacional para el desarrollo.

Desarrollar **mecanismos de coordinación de las políticas andaluzas** en aras de la coherencia de políticas para el desarrollo.

Fomentar la **coordinación con otros ámbitos administrativos** para el alineamiento de las políticas públicas andaluzas como agente global en la Agenda 2030.

Potenciar las **relaciones con los distintos agentes de la cooperación andaluza** para avanzar en el logro de los ODS.



La **Estrategia Andaluza de Desarrollo Sostenible 2030 (EADS 2030)** aporta el marco conceptual y estratégico general para la elaboración del Plan de acción andaluz para el cumplimiento de los ODS de la Agenda 2030 y aporta también los principios y prioridades de la sostenibilidad en la Comunidad Autónoma conforme a la problemática y coyuntura propias.

Se han establecido los siguientes **objetivos**:

Proponer la **hoja de ruta** para el cumplimiento de los ODS en el ámbito de la cooperación internacional para el desarrollo.

Desarrollar **mecanismos de coordinación de las políticas andaluzas** en aras de la coherencia de políticas para el desarrollo.

Fomentar la **coordinación con otros ámbitos administrativos** para el alineamiento de las políticas públicas andaluzas como agente global en la Agenda 2030.

Potenciar las **relaciones con los distintos agentes de la cooperación andaluza** para avanzar en el logro de los ODS.

Informar y sensibilizar a la ciudadanía andaluza sobre la importancia de los ODS y del rol de toda la sociedad en su consecución.

Fomentar la formación e investigación para la mejora del cumplimiento de los ODS desde las políticas públicas.

Promover la **participación de Andalucía en los debates sobre la Agenda 2030**, y en las redes y foros nacionales e internacionales relacionados con los ODS.

Más recientemente, marzo de 2019, la Junta de Andalucía crea el **Consejo Andaluz de Desarrollo Sostenible para la implementación de los ODS**.

Entre los compromisos se hayan **tres líneas fundamentales** sobre las que va a trabajar el Gobierno andaluz como actor regional de esta Agenda.

La primera de ellas será **fomentar el intercambio de experiencias** de los actores en un modelo de innovación abierta.

La segunda, será generar **alianzas** basadas en las tres C: la cooperación, la coordinación y la colaboración.

Y la tercera línea será **mejorar todo nuestro sistema de indicadores públicos** para que se incorpore desde el inicio la información bajo el enfoque de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

De forma adicional, la **Estrategia para la Generación de Empleo Medioambiental en Andalucía 2020** se diseña bajo el paraguas de toda esta planificación y paralelamente a la elaboración de la **Estrategia de Desarrollo Sostenible de Andalucía 2020**, en desarrollo de una de sus áreas de actuación, “competitividad y empleo”.

Esta estrategia de empleo establece **medidas para el desarrollo de la economía andaluza** desde bases sostenibles y con especial énfasis en la ecoinnovación, a través de un cambio estructural del modelo productivo.

La estrategia andaluza de desarrollo sostenible 2030

Mediante Acuerdo de 5 de junio de 2018, del Consejo de Gobierno, se aprueba la **Estrategia Andaluza de Desarrollo Sostenible 2030**.

Es un instrumento estratégico de la Junta de Andalucía para **orientar las políticas públicas y privadas** hacia un tipo de desarrollo socioeconómico que considere de forma integrada **la prosperidad económica, la inclusión social, la igualdad entre los géneros y la protección ambiental**.

Estas orientaciones se han definido mediante **37 líneas de actuación** que se desarrollan en **226 medidas estructuradas en áreas** que se han considerado prioritarias para avanzar en el camino de la sostenibilidad.

Todo este conjunto de directrices están **alineadas con cada uno de los 17 Objetivos de la Agenda 2030** de Naciones Unidas por lo que la EADS constituye el primer paso para la implementación en Andalucía de esta Agenda de carácter mundial.

Para su evaluación y seguimiento se han definido **46 indicadores** y se diseñado un calendario de evaluación que incluye memorias bienales y evaluación intermedia. Este sistema de seguimiento permitirá valorar el grado de eficacia de las propuestas y el progreso en los objetivos previstos.

Como documento marco y de traslación al ámbito regional de las resoluciones internacionales sobre desarrollo sostenible, la Estrategia cubre dos objetivos instrumentales, **establecer el marco conceptual y estratégico** para el desarrollo de las políticas vinculadas al desarrollo sostenible y **aportar los principios y prioridades de un plan de acción que mida el grado de progreso** para cada uno de los Objetivos y metas de la Agenda 2030.



Los principios que sustentan la Estrategia Andaluza de Desarrollo Sostenible 2030 son los siguientes:

- Armonía con la Naturaleza
- Compromiso Intergeneracional
- Responsabilidad Compartida
- Cohesión Social

Armonía con la Naturaleza

Parte del reconocimiento de que el planeta tierra es nuestro hogar común, y el ser humano debe promover la armonía con la naturaleza, tal y como recoge expresamente el informe final de la Cumbre Río+20 y la Agenda 2030, y en consecuencia debe **respetar la capacidad de carga de los ecosistemas y utilizar los recursos naturales de manera eficiente**.

Y este postulado parte de varias **premisas**:

El **valor de los ecosistemas y de la biodiversidad** como base fundamental de los principios éticos sobre los que tiene que asentarse cualquier política en la región, para salvaguardarlos de posibles estrategias de mercantilización (Datos básicos de medio ambiente en Andalucía).

Los fuertes vínculos existentes entre el **bienestar humano y el buen funcionamiento de los ecosistemas naturales**.

La consideración del territorio como un **sistema integrado por la sociedad en la naturaleza**.

La orientación del desarrollo económico a aquellos procesos productivos que operen dentro los límites biofísicos que determinan el funcionamiento de la naturaleza y el flujo sostenido de servicios de los ecosistemas.

Compromiso Intergeneracional

En el **respeto a la naturaleza y en la herencia a futuras generaciones** está en el fundamento de la acepción clásica de desarrollo sostenible, según quedó definido en 1987 en el Informe Brundtland. Este principio implica, además de incluir el **principio de precaución**, que las políticas de desarrollo sostenible deben tener necesariamente una **visión a largo plazo** y, por lo tanto, un uso de los tiempos distinto a las políticas convencionales, muy centradas en la **consecución de objetivos inmediatos**.

Responsabilidad Compartida

La consecución de un desarrollo sostenible es una **labor compartida por el conjunto de la sociedad, instituciones públicas, privadas, empresas, agentes sociales y ciudadanía**. Cada uno en su nivel tiene responsabilidades en la transición a un modelo de economía verde como pilar de la sostenibilidad, modelo que tiene una directa relación con modos de consumo y producción responsables.



Cohesión Social

La dimensión social del desarrollo sostenible implica que su consecución debe ser un **proceso inclusivo**, centrado en el bienestar humano, que beneficie y de participación a todas las personas. El avance equilibrado de las tres dimensiones del desarrollo sostenible se convierte en un requisito indispensable en un contexto de crisis económica que ha llevado a la tercera parte de la **población activa andaluza al desempleo**, con mayor incidencia en jóvenes y mujeres, y a un incremento de la proporción de hogares por debajo del umbral de la pobreza y, en consecuencia, a un aumento de las **desigualdades sociales**.

La igualdad y la justicia social están en la base del desarrollo sostenible y la eficacia de las medidas de promoción de la sostenibilidad económica y ambiental requieren del concurso de la cohesión social que en las circunstancias actuales pasa por la creación de empleo decente y protección social para los más pobres.

Objetivos de la EADS 2030

En el marco de las **perspectivas** para el desarrollo sostenible antes citadas, el objetivo de la **Estrategia Andaluza de Desarrollo Sostenible 2030** es:

Orientar y reforzar las políticas e iniciativas públicas y privadas con incidencia en la comunidad autónoma andaluza, hacia un modelo de desarrollo sostenible basado en la transición a una economía verde y en la integración de las consideraciones ambientales, económicas y sociales, y que este modelo sea percibido como motor de desarrollo socioeconómico y reconocida su potencialidad para la creación de empleo.

Este **objetivo principal** se desagrega en los siguientes objetivos generales:

Cooperación nacional e internacional

Fomentar la cooperación nacional e internacional y trasladar al ámbito regional los compromisos internacionales, europeos y nacionales del Gobierno andaluz con relación a los convenios, directivas y políticas relacionadas con la conservación del capital natural y la sostenibilidad.

Integrar la conservación y el uso sostenible del capital natural andaluz

Integrar la conservación y el uso sostenible del capital natural andaluz en el modelo de desarrollo territorial, reforzando el papel de las cuestiones ambientales en las políticas sectoriales, y establecer mecanismos de coordinación y cooperación interinstitucional que faciliten un marco global de actuación.

Fortalecer la capacidad adaptativa de los ecosistemas andaluces

Fortalecer la capacidad adaptativa de los ecosistemas andaluces en un escenario de Cambio Global para que mantengan un flujo sostenido de ecoservicios fundamentales para el desarrollo humano en la región.

Ordenar cada territorio, ciudad y pueblo con previsión

Ordenar cada territorio, ciudad y pueblo con previsión, asignando los usos según las necesidades reales de las personas y las capacidades de cada medio, con coordinación entre las distintas administraciones y agentes implicados e integración entre las diferentes actuaciones sectoriales, respetando el funcionamiento de los territorios, las ciudades y los pueblos como sistema.

Mejorar el conocimiento científico y técnico multi y transdisciplinar

Mejorar el conocimiento científico y técnico multi y transdisciplinar y fortalecer la innovación para desarrollar un modelo de gestión integrado de los sistemas naturales y socioeconómicos de Andalucía.

Incrementar el reconocimiento por la población andaluza

Incrementar el reconocimiento por la población andaluza del valor intrínseco e instrumental de la naturaleza, facilitar la participación ciudadana y mejorar la formación, la comunicación y la conciencia social sobre la importancia y necesidad de su custodia y conservación.

Propiciar la generación y consolidación de empleo y riqueza

Propiciar la generación y consolidación de empleo y riqueza en el contexto de una economía verde, a través de nuevas formas de uso y/o consumo de los servicios de los ecosistemas andaluces y recuperando los servicios culturales de la naturaleza.

Promover iniciativas que reduzcan las desigualdades socioeconómicas y de género

Promover iniciativas que reduzcan las desigualdades socioeconómicas y de género de la población andaluza y favorezcan la cohesión social y el trabajo digno, afianzando la idea de un desarrollo que abarca la dimensión ambiental, económica y social y trasladando a la escala regional el objetivo de erradicación de la pobreza.

Características y objetivos de las áreas temáticas de las EADS 2030

Características de las áreas temáticas de las EADS

La Estrategia Andaluza de Desarrollo Sostenible 2030 se ha estructurado en **trece áreas temáticas**, que se **corresponden** con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y las 169 metas de la **Agenda 2030**.

Las áreas se han agrupado en tres bloques conforme a las dimensiones del desarrollo sostenible: **social, ambiental y económica**. ¡Puedes verlas a continuación!

A continuación puedes ver la relación de la **áreas temáticas de la Estrategia Andaluza de Desarrollo Sostenible 2030**, con los objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

Cohesión social

Objetivo 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo

Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países

Salud

Objetivo 2: Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible

Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades

Educación

Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos

Gobernanza

Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas

Objetivo 17: Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible

Recursos naturales

Objetivo 14: Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible

Objetivo 15: Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad

Calidad ambiental

Objetivo 6: Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos

Objetivo 11: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles

Energía

Objetivo 7: Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos

Cambio climático

Objetivo 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos

Movilidad

Objetivo 11: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles

Innovación y TIC

Objetivo 9: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación

Competitividad y empleo verde

Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

Producción y consumo sostenible

Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

Desarrollo rural

Objetivo 2: Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible



Objetivos de las áreas temáticas.

Los objetivos prioritarios de la Estrategia Andaluza de Desarrollo Sostenible 2030, para las distintas áreas afectadas por los 4 objetivos del IAPRL, son los siguientes:

1.- Cohesión social

1. Mejorar la atención a las necesidades de las personas que viven en la pobreza y, especialmente de los/as niños/as y jóvenes que son los grupos de edad más afectados por el riesgo de pobreza y exclusión social.
2. Promover en la sociedad y en las políticas y actuaciones de las administraciones públicas el principio de cohesión social como pilar indispensable para lograr un desarrollo sostenible y armónico.
3. Mantener a las personas jóvenes dentro del sistema educativo para mejorar su preparación y cualificación y para facilitar su acceso al mercado de trabajo en las mejores condiciones.
4. Crear puestos de trabajo decentes para reducir la tasa de exclusión social de la población andaluza y mejorar las condiciones salariales de las personas ocupadas que permitan sacar del riesgo de pobreza a los trabajadores.
5. Promover la igualdad de género como uno de los pilares de la cohesión social y reducir la brecha salarial como una de las principales medidas para alcanzar la igualdad.

2.- Salud

1. Aumentar la esperanza de vida en buena salud.
2. Proteger y promover la salud de las personas ante los efectos del cambio climático, la sostenibilidad, la globalización y los riesgos emergentes de origen ambiental y alimentario.
3. Generar y desarrollar los activos de salud de nuestra comunidad y ponerlos a disposición de la sociedad andaluza.
4. Situar el Sistema Sanitario Público de Andalucía al servicio de la ciudadanía con el liderazgo de los y las profesionales, potenciando el espacio compartido de la gestión clínica.
5. Fomentar la gestión del conocimiento e incorporación de tecnologías con criterios de sostenibilidad para mejorar la salud de la población.

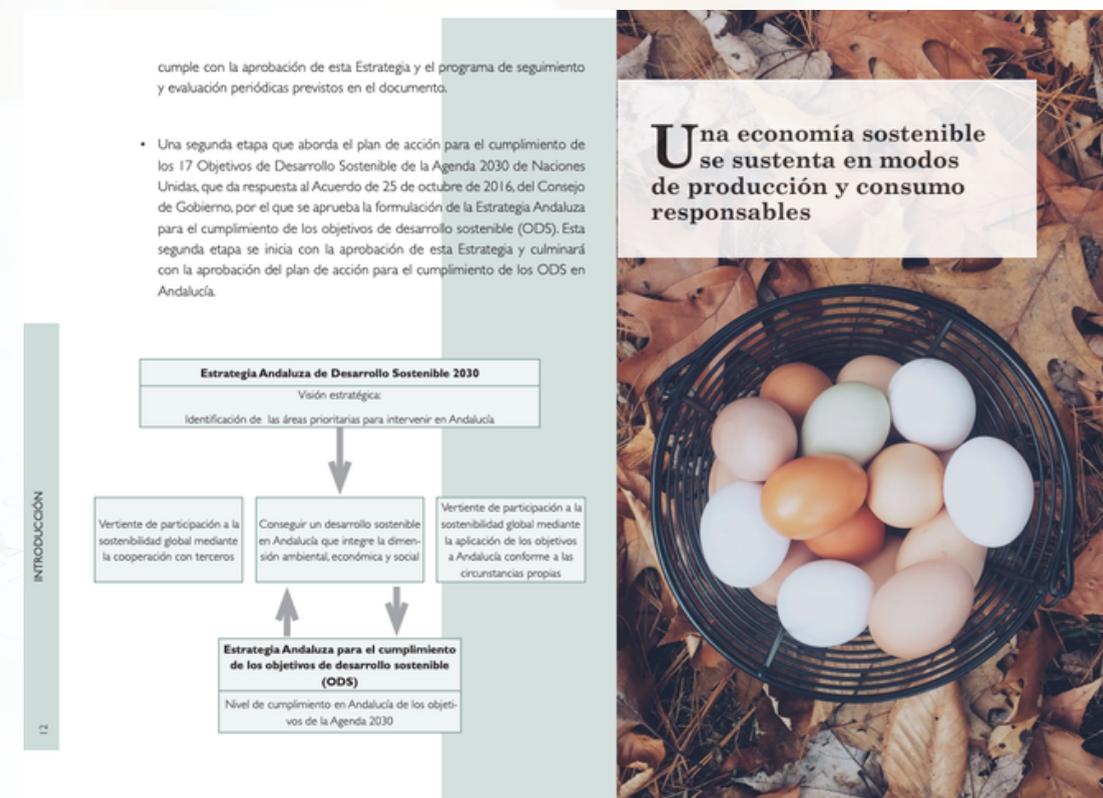
3.- Gobernanza

1. Impulsar la gestión pública participativa en todas las fases del proceso político-administrativo como forma de dar legitimidad a la toma de decisiones y rendir cuentas ante la sociedad.
2. Potenciar estrategias de modernización de la Administración, orientadas a aumentar su eficiencia y transparencia.
3. Fomentar la responsabilidad social corporativa y la transparencia empresarial.

ÁREAS ESTRATÉGICAS:

En consonancia con los objetivos de los principales instrumentos estratégicos y financieros de la Junta de Andalucía y partiendo de una consideración equilibrada de las tres dimensiones del desarrollo sostenible, la Agenda 2030 del IAPRL se ha estructurado en cuatro áreas temáticas.

Estas áreas se corresponden con los 4 Objetivos de Desarrollo Sostenible y las metas de la Agenda 2030 de Naciones Unidas y las prioridades e iniciativas del IAPRL, de la Consejería de Empleo, Formación y trabajo Autónomo en relación con la Cultura Preventiva.



(EADS Estrategia Andaluza de desarrollo Sostenible 2030)

La salud es un derecho humano fundamental, además de un elemento clave para el desarrollo equitativo y sostenible y para la reducción de la pobreza. Un aspecto esencial del desarrollo humano es que las personas puedan gozar de unos niveles de salud aceptables. En ese sentido, podemos afirmar que la salud constituye un prerrequisito para el desarrollo de los pueblos.

Por ello, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas atribuye a la salud un valor estratégico y, entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el número 3 establece como compromiso: "Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades".

Cohesión Social

La dimensión social del desarrollo sostenible implica que su consecución debe ser un proceso inclusivo, centrado en el bienestar humano, que beneficie y de participación a todas las personas. El avance equilibrado de las tres dimensiones del desarrollo sostenible se convierte en un requisito indispensable en un contexto de crisis económica que ha llevado a la tercera parte de la población activa andaluza al desempleo, con mayor incidencia en jóvenes y mujeres, y a un incremento de la proporción de hogares por debajo del umbral de la pobreza y, en consecuencia, a un aumento de las desigualdades sociales.

La igualdad y la justicia social están en la base del desarrollo sostenible y la eficacia de las medidas de promoción de la sostenibilidad económica y ambiental requieren del concurso de la cohesión social que en las circunstancias actuales pasa por la creación de empleo decente y protección social para los más pobres.



La consecución de un desarrollo sostenible es una labor compartida por el conjunto de la sociedad, instituciones públicas, privadas, empresas, agentes sociales y ciudadanía

(EADS Estrategia Andaluza de desarrollo Sostenible 2030)

Existen factores sociales, políticos, económicos, ambientales y culturales que ejercen gran influencia en el estado de salud de las personas y en la calidad de vida. Son muchos los componentes que determinan la salud: los niveles de pobreza y exclusión, el desempleo, la educación, el acceso a alimentos, agua potable e instalaciones sanitarias, la vivienda, el acceso a información, los grados de protección social, la discriminación por cuestiones de género, raza o edad, la inversión en salud pública o la vulnerabilidad frente al cambio climático. En este contexto se deja en evidencia que las situaciones de injusticia y desigualdad en la distribución del nivel de salud nunca se deben a circunstancias individuales, sino que surgen como resultado de las decisiones y prioridades políticas y económicas que se tomen en un momento histórico dado.

Por tanto, cualquier política que quiera impulsar de lleno la mejora de la salud de una sociedad ha de abordar enérgicamente estos determinantes. Para ello, la estrategia contrastada de mayor impacto se denomina Salud en Todas las Políticas, es decir, la alianza entre todas las políticas de un mismo gobierno para lograr mejorar los determinantes estructurales de la salud, promoviendo el desarrollo armónico de todas las personas y grupos en la sociedad. En consecuencia, trabajar por determinantes representa incorporar la vinculación de los diferentes sectores relacionados con un problema o situación de salud concreta (sedentarismo, obesidad, calidad del aire, ruido, movilidad...) en función del correspondiente ámbito competencial.

Medida COH 3.3
Priorizar las inversiones, ayudas o concesiones en proyectos empresariales que tengan como fundamento la lucha contra la exclusión social y las desigualdades y que se ubiquen en zonas con alto nivel de desempleo, respetando los principios de la sostenibilidad en sus actuaciones.

Medida COH 3.4
Incorporar más aspectos sociales y éticos en la contratación pública, especialmente los que incidan en las condiciones laborales de los empleados.

Medida COH 3.5
Profundizar en el conocimiento y visibilización de las desigualdades de género en todas las áreas, pero especialmente en las mujeres pertenecientes a colectivos más vulnerables, incidiendo en la aprehensión de una conciencia crítica por parte de toda la sociedad.



Revitalizar el tejido social que constituyen las personas mayores, empoderándolas y haciéndolas partícipes del desarrollo y bienestar de su comunidad, aprovechando y poniendo en valor los conocimientos y experiencias adquiridas en sus ámbitos profesionales y personales

(EADS Estrategia Andaluza de desarrollo Sostenible 2030)

En este sentido, está demostrado que la actividad física practicada con regularidad reduce el riesgo de desarrollar enfermedades cardiovasculares (como cardiopatías coronarias y accidentes cerebrovasculares) y neoplasias como cáncer de colon o de mama, entre otros. Igualmente contribuye a reducir la aparición de diabetes de tipo II, hipertensión y trastornos de salud mental como la depresión. Además, mejora el equilibrio y la movilidad, y previene la aparición de osteoporosis, artrosis y lesiones en caídas y puede ayudar a las personas mayores a mantener su independencia. Como la actividad física es un factor determinante en el consumo de energía corporal, resulta fundamental para conseguir el equilibrio energético y el control del peso, reduciendo el sobre- peso y la obesidad. Por todas estas razones, promueve el bienestar físico y psicológico. Y, por último, la actividad física en grupo favorece la comunicación y las relaciones sociales.



PEIPMA: I Plan Estratégico Integral de Personas Mayores de Andalucía (2020-2023)

Establecimiento de Objetivos estratégicos del I Plan Estratégico Integral para personas mayores de Andalucía (2020-2023)

1. EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE LA DEPENDENCIA.

- 1.1. Incrementar la práctica de ejercicio físico en personas mayores de 55 años
- 1.2. Mejorar hábitos de alimentación en personas mayores de 55 años
- 1.3. Incrementar la empleabilidad en personas entre 55 y 64 años

2. EN MATERIA DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA.

- 2.1. Incrementar el porcentaje de personas mayores de 65 años con prestación de la dependencia reconocida.
- 2.2. Agilizar la prestación de servicios sociales y sanitarios de la Junta Andalucía, para personas mayores de 65 años.
- 2.3. Mejorar la calidad de la atención a la dependencia de las personas mayores de 65 años.

3. EN MATERIA DE PERSONAS MAYORES CON MAYOR VULNERABILIDAD

- 3.1. Mejorar la atención del colectivo LGTBI en centros de Servicios Sociales para la atención de personas mayores.
- 3.2. Reducir la tasa de riesgo de pobreza y exclusión social.

4. EN MATERIA DE FOMENTO DEL BUEN TRATO A PERSONAS MAYORES

- 4.1. Reducir el porcentaje de las personas mayores de 55 años que sufren maltrato
- 4.2. Reducir el porcentaje de las mujeres mayores de 55 años que sufren violencia de género

5. EN MATERIA DE SOLEDAD NO DESEADA

5.1. Reducir el porcentaje de personas mayores que sufren soledad no deseada

En las próximas décadas aumentará la proporción de trabajadores de edad avanzada en la Unión Europea. Las tendencias de la población activa en la UE-27 apuntan a que el grupo de edades de 55 a 64 años aumentará en un 16,2 % (9,9 millones) entre 2010 y 2030. En muchos países, los trabajadores de edad avanzada representarán el 30 % o más de la población activa.

Este aumento proporcional de los trabajadores mayores plantea problemas específicos en el ámbito de la salud laboral con nuevas necesidades derivadas de las peculiaridades propias del envejecimiento, entre otras:

- disminución de algunas funciones físicas, incluyendo capacidades sensoriales (vista, audición), función muscular (equilibrio, fuerza, flexibilidad), capacidad aeróbica, tiempo de reacción, respuesta inmune y capacidad de mantener la homeostasis;
- mayor prevalencia de trastornos metabólicos (obesidad abdominal, hipertensión, hiperglucemia, dislipidemia);
- mayor frecuencia de situaciones de comorbilidad y polifarmacia;
- reducción relativa de la movilidad y leve deterioro cognitivo;

Además de las de orden sanitario, hay también otras peculiaridades en relación con la edad que tienen que ver con la adecuación de las condiciones de trabajo a los trabajadores mayores, tal como han venido poniéndose de manifiesto en las sucesivas encuestas europeas, como por ejemplo:

- aunque la edad influye negativamente en la adaptación al trabajo a turnos y genera mayor frecuencia de trastornos del sueño, sólo hay una ligera disminución de la proporción de trabajadores mayores expuestos a turnicidad;
- la exposición a posturas penosas tampoco disminuye con la edad, a pesar del creciente desgaste osteomuscular que acompaña al envejecimiento;
- la experiencia derivada de la edad no suele reflejarse en una organización las tareas que favorezca una mayor capacidad de control sobre el propio trabajo por parte de los trabajadores mayores;
- a partir de los 50 años se constata una disminución comparativa del apoyo social en el trabajo, especialmente en trabajadores poco cualificados;
- la percepción de falta de perspectiva profesional aumenta con la edad de manera que los trabajadores de más de 50 años ven poco futuro para sí mismos, lo que influye negativamente en la motivación.

El nuevo escenario demográfico-laboral requeriría abordar un re-diseño de las condiciones de trabajo de acuerdo con las necesidades de los trabajadores de edad avanzada, para asegurar la capacidad de trabajo, el bienestar y la productividad del personal. Por ejemplo, la disminución de la carga de trabajo físico, la introducción de pausas breves, el replanteamiento de la turnicidad o los horarios de trabajo flexibles, así como la adecuación ergonómica de las tareas a las capacidades individuales, son medidas que podrían favorecer un trabajo productivo y saludable en el colectivo de trabajadores de edad avanzada.

- Gestión de la edad en el trabajo
- El conjunto de medidas y mejoras relacionadas con la edad que se han de adoptar en los lugares de trabajo para mantener la salud y la productividad de los trabajadores mayores pueden agruparse bajo el concepto genérico de «gestión de la edad».
- La gestión de la edad implica la consideración de «los factores relacionados con la edad en la gestión diaria, incluidas la organización del trabajo y las distintas tareas, de manera que todas las personas, independientemente de su edad, se sientan capacitadas para cumplir objetivos personales y empresariales».

Una política de gestión de la edad en el trabajo debería plantearse ocho objetivos:

1. Mayor sensibilización frente al envejecimiento
2. Adopción de actitudes justas ante el envejecimiento
3. Consideración de la gestión de la edad como una tarea y obligación fundamental de los directivos y los supervisores
4. Inclusión de la gestión de la edad en la política de recursos humanos.
5. Promoción de la capacidad de trabajo y la productividad en todas las edades
6. Aprendizaje permanente
7. Aplicación de regímenes de trabajo sensibles a las cuestiones de edad
8. Transición segura y digna a la jubilación.

El resultado de una gestión eficaz de la edad favorece el envejecimiento laboral activo y la permanencia en el trabajo de los trabajadores mayores.

Buenas prácticas de la gestión de la edad en el trabajo.

Una buena práctica en la gestión de la edad se define como la implantación de medidas que combaten las barreras de edad y/o promueven la diversidad de la edad. Pueden requerir iniciativas específicas o incluirse en políticas generales de empleo o de recursos humanos que ayudan a crear entornos en los que cada individuo es capaz de alcanzar su potencial sin que su edad le suponga una desventaja.

Se trata de diseñar un conjunto de acciones encaminadas a optimizar los procesos y la organización de la producción con el fin de garantizar la salud y la capacidad de trabajo de las personas a lo largo de toda su vida laboral. Estas acciones pueden adoptar la forma de medidas preventivas (evitar la aparición de daños a la salud) o de medidas compensatorias (adaptar el trabajo al deterioro de las condiciones psicofísicas).

Ejemplos de algunas acciones clave en base a la experiencia:

- estudios sobre riesgos de salud en el lugar de trabajo;
- grupos de trabajo sobre problemas de salud;
- asesoramiento experto en salud;
- encuestas a los trabajadores;
- formación-participación de trabajadores;
- controles de salud regulares;
- capacitar a los supervisores en gestión de programas de salud;
- diseño ergonómico del lugar de trabajo;
- redistribución preventiva de tareas;
- ajustes del tiempo de trabajo para la promoción de la salud;
- grupos de trabajo de edades mixtas

Un requerimiento esencial de efectividad es adoptar una perspectiva dinámica del envejecimiento a lo largo de toda la vida laboral, sin esperar al momento en que un trabajador se considera 'mayor'. Las influencias del envejecimiento son relevantes en todas las etapas de la vida laboral, en cuyo transcurso el individuo va cambiando sus estrategias de control del entorno como respuesta a sus condiciones personales y a sus experiencias de trabajo. En las edades jóvenes dichas estrategias son sobre todo de control primario o de adaptación del entorno, mientras que con la edad van virando hacia un control secundario de adaptarse al entorno. En cualquier caso, se sugiere que las intervenciones dirigidas a promover el envejecimiento laboral activo no deberían demorarse más allá de los 45 años.

Existen una serie de estereotipos negativos en relación con las personas mayores que constituyen importantes barreras para el desarrollo de buenas prácticas de gestión de la edad en el trabajo y que pueden comprometer la efectividad de las mismas.. Estos estereotipos generan un ambiente de desvaloración hacia las personas en razón de su edad las cuales, cual profecía autocumplida, acaban automarginándose y muestran una baja autoestima y desmotivación en el trabajo.

Las situaciones de discriminación personal por cuestiones de edad tienen también consecuencias negativas para la empresa por la pérdida de experiencia en el seno de la organización y por la reducción de las posibilidades de transferencia del conocimiento acumulado hacia las generaciones más jóvenes. Identificar y utilizar las fortalezas de los trabajadores de edad avanzada es una condición previa para desarrollar iniciativas de buena práctica de gestión de la edad en el trabajo.

Conviene tener en cuenta estos estereotipos y afrontarlos de manera decidida mediante iniciativas de cambio cultural, para promover actitudes justas y adecuadas en relación con los trabajadores mayores y aumentar la sensibilidad respecto a los beneficios que los trabajadores de edad pueden aportar a todas las generaciones.

Para ello, el IAPRL aporta ficha de las acciones propuestas a realizar, con una estimación de la dotación presupuestaria e indicadores de evaluación para dichas acciones.

Modelo Centrado en la Persona, en lo relativo a la Gestión de la Edad. Para ello el IAPRL propondría, previa aprobación por los órganos de gobierno de la agencia, llevar a cabo una actuación consistente en la elaboración de material divulgativo relacionado con buenas prácticas en gestión de la edad, de carácter práctico y útil para empresas y personas trabajadoras, que además, esté disponible en formato descargable para permitir que llegue a los destinatarios finales del mismo.

Transmitir imagen positiva del colectivo. Para ello el IAPRL propondría, previa aprobación por los órganos de gobierno de la agencia, llevar a cabo una actuación consistente en la elaboración de una campaña de sensibilización de la ciudadanía y, en particular, de la población activa, con el referido objetivo de transmitir una imagen positiva del colectivo de personas mayores.



PASDA: III Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones. (2017-2021)

El Plan Andaluz sobre Drogas y Adicciones, en adelante

PASDA, se renueva con este tercer documento de planificación para los próximos seis años. Se trata de un Plan integrador y de consenso. Todas las instituciones y entidades que van a estar implicadas en su posterior despliegue y grupos representativos de personas usuarias han participado activamente en su diseño, aportando objetivos y estrategias, a partir de las líneas prioritarias, principios rectores y objetivos generales que se han elaborado desde la Secretaría General de Servicios Sociales de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía.

El III Plan ha quedado estructurado en cuatro Áreas, concretamente, el Área de Prevención, el Área de Atención Socio-Sanitaria, el Área de Incorporación Social y el Área de Gestión del Conocimiento.

En su creación han estado presentes otras Consejerías y Direcciones Generales de la Junta de Andalucía, con competencias en materias relacionadas con el ámbito de las drogas y adicciones. Estos Órganos han aportado estrategias concretas, emanadas de sus planes integrales, que completarán la actuación pública en las diversas Áreas del III PASDA. Además, esta participación interdepartamental sienta las bases para el desarrollo de una de las prioridades que marcan esta nueva etapa, el fortalecimiento de la coordinación interinstitucional, para optimizar el uso y gestión de los recursos públicos y lograr una mayor eficacia a través de la intervención integral y coordinada.

De la misma forma, se reforzará la coordinación interna entre los recursos de la Red para la Atención a las Drogodependencias y Adicciones, dependientes de las diversas administraciones públicas y del movimiento asociativo, consolidando los órganos creados con este fin y fortaleciendo en el ámbito provincial la coordinación de su gestión. El compromiso con la participación no finaliza con el diseño del Plan, sino que en sus objetivos y estrategias se abren vías operativas para mantenerla a lo largo de su desarrollo y, de forma especial, en su evaluación.

La aplicación de la metodología de Investigación-Acción-Participación como herramienta para el análisis de necesidades y la elaboración de actuaciones, contando con las distintas partes implicadas, es una de las novedades que se incluyen para garantizar la diversidad de puntos de vista y aportaciones en la implementación del III PASDA. En esta nueva etapa, el aspecto social del fenómeno de las drogas y adicciones cobra mayor protagonismo, tanto en el abordaje de la prevención como en los procesos de atención e incorporación social, así como en la investigación y registro de información sobre esta materia. Se prioriza la actuación en las situaciones de mayor vulnerabilidad social, potenciando el acceso de las personas con problemas de adicciones a los recursos disponibles para la población andaluza en su conjunto, empleando los dispositivos específicos de abordaje a las drogodependencias y adicciones en los casos de mayor vulnerabilidad, como transitorios para favorecer ese acceso. En el Área de Incorporación Social, se diseñará un modelo de diagnóstico social único, que permita la creación de itinerarios de incorporación personalizados.

Se trata de un Plan que colabora en la eliminación de las desigualdades, proyectando programas específicos para las personas con mayores dificultades. La introducción de la perspectiva integrada de género en la planificación de los diversos programas y recursos permitirá también avanzar hacia la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres que se atienden desde la Red para la Atención a las Drogodependencias y Adicciones.

Otra población prioritaria para este Plan son las personas jóvenes y adolescentes. El consumo de sustancias psicoactivas se inicia, según indican las encuestas y estudios, en la etapa adolescente y se concentran durante la juventud. Es fundamental trabajar desde el Área de Prevención para evitar o retrasar la edad de contacto con el consumo de drogas y evitar la instauración de patrones de consumo problemáticos y adicciones. Para ello se definirá e implementará un modelo de intervención en prevención basado en el nivel de riesgo para el desarrollo de adicciones y adaptado a las características y necesidades de las diversas poblaciones destinatarias. De igual manera, debe mantenerse el énfasis en los Programas de Reducción de Riesgos y Daños, adaptándolos a los nuevos patrones de riesgo y, más concretamente, al consumo combinado de sustancias legales e ilegales en ambientes recreativos. Desde los recursos de la Red se garantizará la atención a jóvenes con consumos problemáticos u otras conductas adictivas, y a sus familias, generalizando la implantación del “Programa de Información, Orientación y Tratamiento a Jóvenes Consumidores y Familiares”.

Por otra parte, en los últimos tiempos, la evidencia científica apunta a una presencia importante de conductas adictivas en edades tempranas, relacionadas con el uso de tecnologías de la comunicación, a las que se pretende hacer frente, a través del diseño de programas específicos de prevención y atención de este tipo de adicciones en adolescentes y jóvenes.

Las tecnologías de la información y la comunicación tienen igualmente un papel muy positivo en la sociedad actual y muy especialmente en la población adolescente y joven como herramienta de comunicación y aprendizaje, facilitando el intercambio de conocimientos, la participación y el acceso a la información de manera ágil y sencilla. El III Plan quiere aprovechar estas potencialidades de las tecnologías de la información incorporándolas de manera transversal en su desarrollo, sobre todo en la adaptación de los programas y estrategias dirigidas a los sectores más jóvenes de la población que son los más habituados a su empleo. Una de las novedades que se plantean es la creación de un Portal interactivo de Drogas y Adicciones, accesible a profesionales, personas usuarias y a la ciudadanía en su conjunto, como vehículo prioritario de información y de comunicación, entre estas esferas y las instituciones con competencias en la materia. El Portal contendrá, entre otros elementos, un buscador de centros y recursos próximos, el Catálogo de Servicios de la Red para la Atención a las Drogodependencias y Adicciones y foros de debate y consulta sobre aspectos diversos. Por otro lado, este nuevo Plan hace una apuesta por la calidad, en aras de la mejora continua, asentada sobre la amplia base de conocimiento acumulado.

En esta etapa se pondrá un especial énfasis en la evaluación de los programas implantados desde la Red y en la revisión de la evidencia científica como base de las intervenciones diseñadas, garantizando así la eficacia y la eficiencia de las mismas. Se realizará un importante esfuerzo por homogeneizar las actuaciones y difundir las buenas prácticas en las distintas Áreas del Plan, proporcionando mayor equidad en la atención a la ciudadanía en Andalucía.



PAS: Estrategia de Promoción de una Vida Saludable en Andalucía.

La Junta de Andalucía, a través del Plan Andaluz de Salud¹, establece entre sus metas conseguir mayores niveles de salud con las acciones contempladas en los planes integrales y las estrategias de salud priorizadas en el Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA). Así mismo, se compromete a potenciar la acción social e intersectorial en el abordaje de las condiciones de vida y los determinantes de mayor impacto en la esperanza de vida en buena salud; a promover hábitos y entornos de vida saludable; y a identificar y desarrollar los activos que promueven salud y generan bienestar en la población andaluza. Desde la publicación en 2004 de la Estrategia de la Organización Mundial de la Salud sobre Régimen Alimentario, Actividad Física y Salud², se han venido desarrollando diferentes estrategias y planes tanto a nivel mundial como europeo y nacional, destacando por su relevancia el Plan de Acción Global para la Prevención y Control de las Enfermedades No Transmisibles 2013-2020³ y en España, la Estrategia para la Nutrición, Actividad Física y Prevención de la Obesidad (NAOS)⁴. En Andalucía, la Consejería de Salud y Familias puso en marcha en 2004 el Plan para la Promoción de la Actividad Física y la Alimentación Equilibrada (PAFAE)⁵ y posteriormente, en 2007, el Plan Integral de Obesidad Infantil de Andalucía (PIOBIN)⁶, siendo sus principios rectores, prioridades y ámbitos de actuación coherentes con las estrategias nacionales e internacionales ya señaladas.

En base a estas iniciativas y partiendo del papel jugado por ambas y de manera complementaria por otros planes integrales y programas de promoción de la salud, la Consejería de Salud y Familias se propone elaborar una Estrategia de Promoción de una Vida Saludable en Andalucía, que aborde, junto a la actividad física, la alimentación equilibrada y los determinantes que las condicionan, el fomento de otros hábitos relacionados con una vida saludable a lo largo de la vida. Esta Estrategia se centra, preferentemente, en la promoción de hábitos y comportamientos relacionados con la alimentación saludable, la actividad física, el sueño saludable, el bienestar emocional, la sexualidad responsable y el uso positivo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), seis elementos básicos de nuestro día a día, que generan salud a lo largo de la vida. Asimismo, estos hábitos y comportamientos saludables, que se relacionan entre sí, contribuyen a prevenir y afrontar, en su caso, un proceso de enfermedad, convirtiéndose en parte activa de la recuperación del proyecto vital de la persona. Resaltar el enfoque de salud positiva de esta Estrategia, en la medida que ya existen otras estrategias, planes integrales, programas intersectoriales, procesos asistenciales y guías clínicas que abordan los factores de riesgo y problemas de salud más comunes relacionados con los estilos de vida.

Estrategia de Promoción de una VIDA SALUDABLE en Andalucía



III Plan Integral para el Fomento de la Artesanía en Andalucía 2019-2022

Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

La Junta de Andalucía, a través del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, pretende promover la concienciación en materia de seguridad y salud laboral y el fomento de la cultura preventiva, mediante acciones de divulgación y sensibilización que redunden en la mejora de las condiciones

de seguridad y salud laboral de la población laboral y el tejido empresarial andaluz, incluidas las personas trabajadoras autónomas, así como en el conjunto de la sociedad andaluza.

Con estos fines se ha previsto el desarrollo de ayudas destinadas a la realización, por parte de entidades y asociaciones sin ánimo de lucro, de actividades de formación, información, publicidad y divulgación que tengan lugar en la Comunidad Autónoma de Andalucía, con el fin de promover una cultura integral de la prevención, el conocimiento de las obligaciones preventivas y su contextualización dentro de la estrategia global de la organización.

Estas acciones serán difundidas a través del Portal de Artesanía de Andalucía (ACCIÓN IV.2.2.) por la Dirección General de Comercio, con el objeto de que las asociaciones de artesanía puedan solicitar estas ayudas.

El Plan Integral para el Fomento de la Artesanía se ha configurado como un instrumento al servicio de los gestores públicos para la mejora del sector a través del aumento de la eficiencia de las empresas de artesanía, el fomento de las relaciones de cooperación y asociacionismo entre las empresas, el desarrollo de la normativa, el aumento de la información y la investigación en el sector.

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 21 de la Ley 15/2005, de 22 de diciembre, de Artesanía de Andalucía, se ha procedido a aprobar el III Plan Integral para el Fomento de la Artesanía de Andalucía 2019-2022, con el propósito de seguir estableciendo las condiciones más ventajosas que permitan al sector artesano andaluz seguir mejorando la calidad de sus productos y aumentando su competitividad en los mercados.

Atendiendo a dicho artículo 21 de la Ley Artesanía de Andalucía, el contenido del Plan se ha organizado en cinco partes, en la primera, se incluye un análisis de la situación actual del sector artesano en Andalucía y un diagnóstico que acota las dificultades a las que se enfrenta este sector. En la segunda se definen los objetivos a lograr con este Plan. En la tercera se señalan las líneas estratégicas y se formulan los programas y proyectos, determinándose las acciones para el cumplimiento de las metas del Plan. En la cuarta se incorpora un programa financiero y, finalmente, en la quinta se establecen los indicadores que facilitarán el seguimiento y evaluación de su ejecución.

El III Plan Integral para el Fomento de la Artesanía en Andalucía 2019-2022 tiene como objetivo general el impulso, la promoción, la modernización y consolidación de los talleres y la oferta artesana de Andalucía.

Con el fin de lograr una mayor concreción en el planteamiento de intervención, el III Plan Integral para el Fomento de la Artesanía en Andalucía 2019-2022 se organiza en torno a cuatro ámbitos principales cuyos objetivos específicos se recogen a continuación:

- I. Mejora de la gobernanza pública en la artesanía andaluza
- II. Fomento de la innovación y calidad en el sector artesanal andaluz
- III. Mejora de la competitividad y de las capacidades del sector
 - Incentivar la formación, que garantice la adquisición de nuevas capacidades aplicables en sus respectivos oficios y contribuyan al crecimiento y competitividad de las empresas artesanas.
- IV. Impulso a la promoción y comercialización de la artesanía y sus productos



Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022 (EASST) ampliada a 2023

Aprobada mediante Acuerdo de 14 de noviembre de 2017, del Consejo de Gobierno, es el instrumento de planificación de la administración andaluza en materia de prevención de riesgos laborales.

La Estrategia establece como **objetivo estratégico** la promoción de la mejora de la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en Andalucía, propósito que articula a través de cuatro **objetivos generales**:

1. Mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en Andalucía.
2. Mejorar la gestión preventiva en las empresas andaluzas.
3. Mejorar la eficacia del sistema de seguridad y salud en el trabajo en Andalucía.
4. Consolidar la cultura preventiva en la sociedad andaluza.

La estructura del documento contempla un total de 13 ejes y 57 líneas de actuación, entre las que se recogen incentivar la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral en las empresas, especialmente para las pymes y autónomos, así como incentivar la inversión en prevención en la pyme. En el marco de este instrumento se desarrollan Planes de Actuación de carácter bienal que recogen las medidas específicas a implementar, por lo que en el ámbito temporal de este Plan Estratégico de Subvenciones se desarrollarán el II y el III Plan de Actuación que derivan de la EASST.

Esta Estrategia se plantea como un marco compartido que sirve de instrumento para orientar las actuaciones de todas las partes que componen el ámbito de la prevención con el impulso de la administración y el liderazgo firme del gobierno andaluz, configurándose como una herramienta eficaz para continuar potenciando la prevención de los riesgos en el ámbito laboral y trabajando para promover de forma eficaz la seguridad y la salud en el trabajo en el ámbito andaluz.



ESTRATEGIA ANDALUZA
DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO



2017

2022



Cultura preventiva en las empresas de Andalucía

Desde el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales se propone definir cultura preventiva como “una forma sostenida y estable de ejercer la gestión y supervisión de la empresa, acorde con los valores de la salud y seguridad, que genera un clima favorecedor del comportamiento preventivo de todas las personas de la organización, reconociendo los **éxitos y aprendiendo de los errores**”.

Así, se ha tratado de integrar buena parte de estos aspectos en 3 dimensiones operativas (compromiso, dinamización y aprendizaje) que permitan una primera aproximación al esfuerzo preventivo de las empresas por generar entornos organizativos favorables a la motivación práctica en favor de la salud y la seguridad:

— **Compromiso:** es el impulso de estrategias y dinámicas positivas para la mejora de la seguridad y salud por parte de los diferentes niveles de dirección y supervisión de la empresa.

— **Dinamización:** es la forma práctica en que se traduce el compromiso, mediante la movilización de recursos y la implementación de actividades para implicar a toda la organización en la gestión cotidiana de la prevención activa en un entorno de confianza y participación.

— **Aprendizaje:** es el esfuerzo continuado que realiza una organización por sostener y mejorar la gestión de la prevención, mediante sistemas de notificación e información, investigación de incidencias y transferencia del conocimiento a la práctica.

Cabe entender, por tanto, que las empresas que desarrollan actividades relacionadas con estas tres dimensiones son empresas con dinámicas positivas en el ámbito de la cultura

preventiva, y que sus experiencias pueden constituir un referente indicativo de buenas prácticas para el conjunto de las empresas andaluzas, tanto desde el punto de vista de la transferencia como del de la innovación y generación de nuevas experiencias. De acuerdo con la definición propuesta, la cultura preventiva debe considerarse un proceso dinámico incardinado en la gestión empresarial. Así, las Encuestas sobre Gestión Preventiva en las Empresas Andaluzas (primera oleada realizada en 2009 y segunda en 2014), nos ofrecen algunos datos de interés para caracterizar la cultura preventiva en Andalucía, especialmente en el ámbito de la motivación para prevenir los riesgos laborales. A partir de dichos datos, podemos definir un primer perfil cultural en el ámbito preventivo del panorama empresarial andaluz en el que destacan los siguientes elementos:

— El cumplimiento normativo aparece, con diferencia, como la motivación más presente en la mentalidad empresarial para el desarrollo de actividades preventivas (65,8% II EGPEA, dato anterior 81,9%), mientras que la rentabilidad económica ocupa los últimos lugares en la escala de motivación (31,3% II EGPEA, dato anterior 11,8%-), observándose una clara tendencia de mejora en ambos aspectos. Aunque no existen datos directamente comparables a nivel nacional, en la Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas. (ESENER-2) también se puede encontrar información sobre este aspecto, destacando como principales factores motivadores para abordar la gestión de la prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo el cumplimiento de una **obligación legal (90,5%)** y **evitar la multa o sanción por ese incumplimiento (81,1%)**.

__ Aunque evitar sanciones sigue siendo una motivación dominante (50,7 II EGPEA, dato anterior 56,2%), con todo, el objetivo de mejorar positivamente las condiciones de trabajo es valorado como cada vez más importante por las empresas (60,9% II EGPEA, frente al 47,5% obtenido en la I encuesta), y ello parece especialmente relevante en el sector público y en el de comercio y hostelería.

__ En general, no parece muy determinante el peso de la motivación reactiva (actuar a partir de consecuencias negativas), dado que sólo un 3,9 % de las empresas entrevistadas manifiestan haber sufrido ningún tipo de repercusión negativa (administrativa, disciplinaria o sindical) relacionada con la seguridad y salud en los dos años anteriores a la encuesta.

No obstante, este tipo de motivación podría tener más peso en empresas a partir de 250 personas trabajadoras, en las que el porcentaje de casos con repercusiones negativas se sitúa entre el 12,3% y el 19,3% en 2009 y en un 11,9% en 2014.

__ Considerando el origen de la motivación, tienen mucho mayor peso los factores externos (legislación, requerimientos de la inspección, demandas sindicales) que los internos (clima laboral, imagen empresarial, competitividad) con una relación de 1,75 a 1. Estas premisas pueden motivar algunas paradojas como la de que, a pesar de que casi la mitad de las empresas afirman investigar los accidentes, en un porcentaje importante de los casos (58,4% en la II EGPEA y 54,3% en la I EGPEA) no se adopta después ningún tipo de medida.



Esta circunstancia es aún más llamativa en el caso de las enfermedades profesionales, a pesar de haber mejorado en los últimos años (sólo se investigan el 14% según la I EGPEA, y el 58,6% en la II EGPEA, pero no se actúa en el 80% de los casos **según datos de la I EGPEA, 74,7% en la II EGPEA**).

En este panorama, cabe destacar ciertas tipologías de empresa y algunos sectores que aparecen, según los datos de la encuesta, con una mejor disposición a avanzar en dinámicas positivas de cultura preventiva, lo cual pudiera justificar determinadas opciones estratégicas de priorización. Destacan, en este sentido, el sector público, las empresas de entre 10 y 50 personas trabajadoras y las plantillas mixtas desde el punto de vista de género. Este escenario general, no obstante, no es homogéneo y, del mismo modo que existen empresas en los niveles más precarios de cultura preventiva, se están desarrollando igualmente en algunas empresas experiencias especialmente relevantes, innovadoras o de carácter pionero en la línea de generar entornos laborales positivos de **cultura preventiva**.

La gestión de la prevención en las empresas andaluzas

Este ámbito se circunscribe a la gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa andaluza, a la que es necesario dotar de un tratamiento diferenciado dada su importancia para la consecución de los objetivos propuestos. Las empresas, a través de la gestión que hagan de la prevención, son los principales cauces para mejorar la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Se recogen aquí todas aquellas actuaciones que se relacionan con el apoyo a las empresas para facilitar el desarrollo de su labor, bajo criterios de sencillez, eficiencia y eficacia, prestando un adecuado tratamiento a las pequeñas y medianas empresas y al colectivo de personas trabajadoras autónomas, que son claramente **mayoría en el entorno empresarial andaluz**.

En este ámbito se consideran además las actividades que desarrollan los servicios de prevención, ya que su actuación está estrechamente ligada a la gestión de la prevención que realiza la mayoría de las empresas andaluzas, y la gestión de la prevención en las administraciones públicas, que presenta algunas características diferenciadas.

Una vez delimitado el marco sobre el que actuar, se identificaron, entre otros, los siguientes retos a abordar:

__ **La cultura preventiva**, entendida como una forma sostenida y estable de ejercer la gestión y supervisión de la empresa, acorde con los valores de la salud y la seguridad, que genera un clima favorecedor del comportamiento preventivo de todas las personas de la organización, reconociendo los éxitos y aprendiendo de los errores. Se trata por tanto de aspirar a la excelencia en la gestión preventiva de la empresa.

__ **El asesoramiento técnico**, proporcionado tanto por los servicios de prevención (ajenos y propios), como por las diversas administraciones con competencias en la materia, debería ser específico y eficaz y al mismo tiempo, prestado de una forma coordinada que permita la máxima eficiencia. Para esto último, las administraciones deberán, además de transmitir a los servicios de prevención y a las empresas criterios técnicos efectivos para el control de los riesgos, ayudar a difundir buenas prácticas que se hayan mostrado eficaces.

__ **La vigilancia de la salud** de las personas trabajadoras debe orientarse de forma específica a los riesgos del trabajo y llevarse a cabo de forma eficaz, a fin de que se garantice la detección temprana de cualquier afección a la salud como consecuencia del desempeño laboral. Este requisito cobra especial importancia en el caso de las enfermedades profesionales, sobre las que existen todavía indicios que apuntan a una infradeclaración, a pesar de los cambios normativos que se impulsaron para su actualización y afloramiento.⁵

Son varias las consideraciones que, como mínimo, deben tenerse en cuenta a la hora de programar actuaciones que aborden los retos en cuestión. En primer lugar, debemos señalar la alta prevalencia de las pymes en el tejido productivo andaluz, que representan el 98% de las empresas y emplean a más del 50% de la población trabajadora.

Es en este tipo de empresas donde existen mayores dificultades a la hora de integrar la gestión de la prevención de riesgos laborales de una forma eficaz y por tanto deben ser las receptoras de la mayor parte de los esfuerzos que se lleven a cabo para contrarrestar esta situación. Asimismo, **como ya se apuntaba en el ámbito I, existen nuevos escenarios de empleo (personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes, alta rotación y movilidad de las**

personas trabajadoras entre sectores productivos, etc) que pueden dificultar la gestión preventiva en las empresas y que necesitan una consideración específica. También deberían tenerse en cuenta las oportunidades de mejora de la gestión que supone el intercambio de buenas prácticas, tanto más efectivas cuanto más adaptadas a la realidad concreta de las empresas, como por ejemplo cuando abordan cuestiones específicas comunes a un sector productivo. En este sentido, tiene cabida mencionar las posibilidades que tiene el efecto tractor de las grandes empresas sobre su entorno de negocio, incluida la cadena de suministro, empresas contratistas y clientes.

Ámbito IV. La cultura preventiva en la sociedad andaluza

La inclusión de este cuarto ámbito, por generalista, puede resultar llamativa en un primer momento, puesto que en un análisis inicial tan solo las personas trabajadoras y empresarias constituirían el colectivo social destinatario de la prevención de riesgos laborales.

No obstante, si se profundiza en cómo las personas adquieren actitudes y comportamientos, entre los cuales se encuentran obviamente los relacionados con la prevención de riesgos laborales, existe una base cultural sobre la que es preciso trabajar para que los resultados que se persiguen se puedan conseguir.

Es necesario, por tanto, crear una cultura de la prevención que vaya más allá de la mera actividad profesional y que elimine, ya desde

el entorno social, la concepción del riesgo como un atributo intrínseco más de la persona o del propio puesto de trabajo.

Se incluyen pues en este ámbito las actuaciones que están directamente enfocadas a la sociedad en su conjunto, con el objetivo de **afianzar la cultura preventiva** y el valor de la seguridad y salud laboral **en el entorno social andaluz**. Se señalan como principales retos a abordar los siguientes:

__ **Concienciación social sobre la cultura preventiva.** Se considera necesario proporcionar a la sociedad en su conjunto, a través de diversas vías (sistema educativo, espacios expositivos, campañas informativas, medios de comunicación, redes sociales, etc), información y concienciación sobre la cultura de la prevención, con el doble objetivo de entender mejor y facilitar la aplicación de las políticas de prevención, así como posibilitar una generación de demanda social sobre su efectiva implantación y mejora.

Como se indica en la exposición de motivos de la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, hecho que puede conseguirse mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de entre los que contempla dicha Ley.

__ **Fomentar el tratamiento de la seguridad y la salud laboral** en todos los niveles educativos, incluso en los iniciales y por tanto más alejados de la futura actividad laboral, ya que en estos estadios más tempranos se van fundamentando y conformando el estilo de vida y los hábitos de la futura población trabajadora.

Este enfoque debe superar la simple impartición de contenidos y avanzar en la adquisición de actitudes y comportamientos seguros y saludables.

Líneas de actuación

Eje 1. Fortalecer la cultura preventiva reforzando el compromiso tanto de la representación de las personas trabajadoras como de la dirección en la gestión de la seguridad y salud laboral en la empresa.

II. 1.1 Sensibilizar al empresariado y a las personas trabajadoras hacia la prevención de riesgos laborales. Impulsar la prevención como objetivo estratégico para la empresa.

II. 1.2 Fomentar la investigación en cultura preventiva.

II. 1.3 Recopilar buenas prácticas en cultura preventiva y ponerlas a disposición de las empresas andaluzas.

II. 1.4 Promover la transferencia de buenas prácticas en compromiso, dinamización y aprendizaje, utilizando empresas tractoras.

II. 1.5 Mejorar la cultura preventiva mediante programas en sectores específicos.

II. 1.6 Impulsar los mecanismos de representación y participación en materia preventiva.

Plan Estratégico de Subvenciones de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo 2020-2022.

Orden de 16 de noviembre de 2020, por la que se aprueba el Plan Estratégico de Subvenciones de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo para el periodo 2020-2022.

Fecha de aprobación

16/11/2020

Descripción

El Plan Estratégico de Subvenciones de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, para el período 2020-2022, se aprueba con el fin de disponer en la actuación administrativa de esta Consejería de los adecuados instrumentos de planificación de sus políticas públicas. Contempla las subvenciones concedidas por la Consejería a través de los órganos siguientes:

La Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral.

La Dirección General de Trabajo Autónomo y Economía Social.

La Dirección General de Formación Profesional para el Empleo.

Asimismo, incluye las subvenciones de los organismos y demás entes públicos a ella vinculados. De este modo, se encuentran las subvenciones concedidas por:

El Consejo Económico y Social de Andalucía.
El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.
El Servicio Andaluz de Empleo.
El Instituto Andaluz de la Juventud.
Objetivos concretos

Mediante este Plan se pretende alcanzar un uso más eficiente de los recursos públicos, en concreto, de los destinados a la ejecución de las políticas públicas en que puede apreciarse cierta concurrencia de actuaciones públicas y privadas o de aquellos otros destinados a sensibilizar, formar o informar a las población activa en particular, y a la sociedad andaluza en general, con el ánimo de alcanzar una mayor calidad de vida para la ciudadanía y una mejora sustancial del contexto en el que han de desarrollar su trabajo las personas trabajadoras y las empresas.

Los objetivos del Plan se distribuyen en las siguientes áreas de actuación:

Área de Empleo
Área de Formación par el Empleo
Área de Trabajo Autónomo y Economía Social
Área de Prevención y Relaciones Laborales
Área de Investigación, Transferencia y Cultura Preventiva
Área de Juventud

De acuerdo con lo establecido en el artículo 12.1 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones, los objetivos que ha de contener este Plan Estratégico y que describirán el efecto e impacto que se espera lograr con la acción institucional durante el período de vigencia del mismo, deberán estar necesariamente vinculados con los objetivos establecidos en los programas presupuestarios de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y supeditados al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria.

Los objetivos estratégicos definidos en este Plan Estratégico de Subvenciones, en el área de actuación que nos afecta, son los siguientes:



5.5. ÁREA DE INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y CULTURA PREVENTIVA

Objetivo 10: Investigar en materia de seguridad y salud laboral.

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. La innovación en prevención es un elemento clave y diferenciador que permite aumentar la competitividad de las empresas y mejorar su calidad de vida y por ende, de las personas trabajadoras. La innovación, por tanto, está muy presente en la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

En este objetivo se enmarca la investigación en la cultura de la prevención, promoviendo una actividad investigadora abundante y de calidad, en dos líneas, por un lado, consolidando la Red de Laboratorios Observatorios de investigación en seguridad y salud laboral, dotando a dicha red de soporte jurídico y económico; y por otro, promoviendo una actividad investigadora en seguridad y salud laboral que sea innovadora, práctica e incardinada en el tejido empresarial.

Objetivo 11: Transferir el conocimiento en cultura preventiva eficientemente al tejido productivo andaluz.

Difundir de forma eficiente el conocimiento técnico y científico al ámbito empresarial andaluz, contextualizarlo y ponerlo en valor es el modo de rentabilizarlo económica y socialmente. Compartir el conocimiento con el tejido productivo andaluz para que éste pueda beneficiarse de él, aplicarlo de forma práctica y convertirlo en riqueza, en fuente de bienestar y de desarrollo social.

La formación se considera un instrumento de alto valor para la concienciación en materia de seguridad y salud laboral tanto para el personal técnico en prevención, y los delegados de prevención como para los representantes empresariales, así como la información y el asesoramiento colectivo en materia de prevención de riesgos laborales.

Objetivo 12: Sensibilizar a la ciudadanía en cultura preventiva.

La mejora de las condiciones de trabajo ha de trascender el ámbito empresarial. La seguridad y la salud laborales conciernen a toda la sociedad. Bajo esa premisa, sensibilizar a la ciudadanía, más allá del ámbito laboral, en materia de seguridad y salud laboral, contribuye de forma crucial a mejorar la salud laboral de todos.

OBJETIVOS Y EFECTOS QUE SE PRETENDEN CON SU APLICACIÓN:

Promover proyectos de investigación, desarrollo e innovación en materia de prevención de riesgos laborales, y permitan la transferencia de los resultados a la práctica diaria de la prevención de riesgos laborales, para que el conocimiento y el avance de la técnica llegue a los destinatarios finales de la prevención.

PLAZO DE EJECUCIÓN:

El plazo necesario para su consecución es el de la vigencia del Plan Estratégico.

COSTES PREVISIBLES PARA SU REALIZACIÓN:

El coste previsible en el periodo de vigencia del Plan para atender los objetivos propuestos a través de esta línea de subvención es el siguiente.

2020 61.000 euros.
2021 400.000 euros.
2022 400.000 euros.
Total 861.000 euros.

FUENTES DE FINANCIACIÓN

Programa presupuestario 310.
Autofinanciada, servicio 01. Partidas presupuestarias.

1031010000 G/310/48300/00 01: 50%
1031010000 G/310/44101/00 01: 50%

PLAN DE ACCIÓN

En el ejercicio 2020, habría de llevarse a cabo la liquidación de las subvenciones concebidas con cargo a la convocatoria de 2019 de la presente línea de subvenciones para proyectos de investigación innovadores en materia e prevención de riesgos laborales que, debido a la incidencia de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 han sufrido una demora en la ejecución de los proyectos subvencionados y en su correspondiente justificación.

Además, se requerirá la modificación previa de la orden por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de las subvenciones, que se llevará a cabo en el ejercicio 2020 y la posterior tramitación de las convocatorias públicas correspondientes mediante el procedimiento competitiva en régimen de convocatoria abierta.

Se llevarán a cabo pues mediante realización de convocatorias anuales (2021 y 2022) en las que se subvenciones proyectos de investigación, desarrollo e innovación en materia de prevención de riesgos laborales realizados en el plazo de un año desde la fecha de concesión.

Las áreas de actuación prioritarias se determinarán en función de lo que se establezca al respecto en la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022 para los años de vigencia del presente plan estratégico de subvenciones, conforme a lo previsto a los planes bienales de actuación que desarrollen la estrategia.

Dicha priorización no implica exclusión sobre otros proyectos de investigación relacionados con la prevención de riesgos laborales en otras áreas de actuación.

El IAPRL tendrá derecho a la divulgación y explotación de los resultados obtenidos de los proyectos de la manera que estime oportuna, sin perjuicio de los derechos que el Texto Refundido de la Ley General de la Propiedad Intelectual aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril concede a los autores de mismo, haciendo referencia explícita a la entidad beneficiaria y al investigador principal del proyecto.

Asimismo, toda la información y materiales precisos para su utilización, mantenimiento y modificación podrán ser utilizados sin limitaciones por el IAPRL, sin menoscabo de las posibles colaboraciones que pueden establecerse al respecto. El beneficiario de la subvención formalizará cesión expresa de su autorización a solicitud de IAPRL, en cuanto esta sea precisa a los efectos de divulgación y explotación de los resultados del proyecto.

PROCECIMIENTO DE CONCESIÓN

Concurrencia competitiva, mediante la comparación de los proyectos presentados entre sí conforme a la prelación de los mismos mediante la aplicación de los criterios de valoración establecidos en las bases reguladoras de la subvención por una comisión establecida al efecto.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el seguimiento y evaluación de estas líneas de subvención se establecen una serie de indicadores, en función de los objetivos del Plan:

| Indicador | Valor esperado por la convocatoria |
|--|---------------------------------------|
| Nº de expedientes tramitados | 15-20 |
| Importe total concedido (euros) | 400.000 |
| Nº Proyectos subvencionados | 10-15 |
| Nº de proyectos por áreas prioritarias EASST | 10-15 |
| Nº proyectos publicados/ implementados/ que incluyan una metodología que permita su transferencia / difusión | Al menos el 75% de los subvencionados |

Línea 10.2: Consolidar la red laboratorios observatorios.

BASES REGULADORAS

Subvenciones nominativas.

CENTRO DIRECTIVO

Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

SECTORES Y ENTIDADES A QUE SE DIRIGE

En un primer momento con aquellas universidades andaluzas donde actualmente existen laboratorios-observatorios en materia de prevención de riesgos laborales.

- Universidad de Huelva (Enfermedades Profesionales)
- Universidad de Jaén (Riesgos Psicosociales)
- Universidad de Sevilla (Género)
- Universidad de Almería (Sector Agrícola)
- Universidad de Málaga (Gestión Preventiva en PYMES)

Posteriormente en los laboratorios temáticos que se creen en colaboración con las restantes universidades andaluzas.

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales se configura como órgano científico-técnico, orientado a explorar y desarrollar nuevas formas de prevenir la siniestralidad laboral y 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, consecuencia de nuevos modelos productivos y organizativos derivados de una sociedad en permanente mutación.

Al objeto de dar cumplimiento a esta labor de investigación, el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales ha procedido a la creación de una red de laboratorios observatorios especializados en la investigación, desarrollo e innovación sobre diferentes aspectos relativos a la Prevención de Riesgos Laborales, en colaboración con las Universidades andaluzas. La función de los Laboratorios Observatorios Andaluces es realizar investigaciones y estudios en la materia de objeto de estudio de cada uno de ellos, difundiendo los resultados de dichas investigaciones. Pese a ser posible dar respuesta a estas actuaciones desde la realización de acciones individuales e independientes, el hecho de cometer las mismas desde la perspectiva global de un Laboratorio-Observatorio, asociado a una Universidad andaluza, es un factor añadido de la calidad y eficacia de las actuaciones que lleva a cabo el IAPRL, por lo que se considera que las entidades a las que se dirigen estas ayudas, aportan valor añadido a la consecución de la utilidad pública y social que se pretende llevar a cabo.

Dicha priorización no implica exclusión sobre otros proyectos de investigación relacionados con la prevención de riesgos laborales en otras áreas de actuación.

El IAPRL tendrá derecho a la divulgación y explotación de los resultados obtenidos de los proyectos de la manera que estime oportuna, sin perjuicio de los derechos que el Texto Refundido de la Ley General de la Propiedad Intelectual aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril concede a los autores de mismo, haciendo referencia explícita a la entidad beneficiaria y al investigador principal del proyecto.

Asimismo, toda la información y materiales precisos para su utilización, mantenimiento y modificación podrán ser utilizados sin limitaciones por el IAPRL, sin menoscabo de las posibles colaboraciones que pueden establecerse al respecto. El beneficiario de la subvención formalizará cesión expresa de su autorización a solicitud de IAPRL, en cuanto esta sea precisa a los efectos de divulgación y explotación de los resultados del proyecto.

PROCECIMIENTO DE CONCESIÓN

Concurrencia competitiva, mediante la comparación de los proyectos presentados entre sí conforme a la prelación de los mismos mediante la aplicación de los criterios de valoración establecidos en las bases reguladoras de la subvención por una comisión establecida al efecto.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el seguimiento y evaluación de estas líneas de subvención se establecen una serie de indicadores, en función de los objetivos del Plan:

| Indicador | Valor esperado por la convocatoria |
|--|---------------------------------------|
| Nº de expedientes tramitados | 15-20 |
| Importe total concedido (euros) | 400.000 |
| Nº Proyectos subvencionados | 10-15 |
| Nº de proyectos por áreas prioritarias EASST | 10-15 |
| Nº proyectos publicados/ implementados/ que incluyan una metodología que permita su transferencia / difusión | Al menos el 75% de los subvencionados |

Perspectiva global de un Laboratorio-Observatorio, asociado a una Universidad andaluza, es un factor añadido de calidad y eficacia de las actuaciones que lleve a cabo el AIPRL, por lo que se considera que las entidades a las que se dirigen estas ayudas, aportan valor añadido a la consecución de la utilidad pública y social que se pretende llevar a cabo con esta línea de subvenciones.

OBJETIVOS Y EFECTOS QUE SE PRETENDEN CON SU APLICACIÓN

Dar soporte económico a las labores de dirección y mantenimiento de los laboratorios, así como a la coordinación y divulgación de los proyectos de investigación que desarrollen los distintos grupos de investigación a solicitud del IAPRL. Dichos proyectos de investigación no serán en ningún caso objeto de estas subvenciones.

PLAZO DE EJECUCIÓN

Toda la vigencia del Plan Estratégico

COSTES PREVISIBLES PARA SU REALIZACIÓN

El importe presupuestado asciende, para cada ejercicio, a la cantidad de 88.125 euros, totalizando el periodo 264.375 euros.

FUENTES DE FINANCIACIÓN

Programa presupuestario 310. Autofinanciada, servicio 01. Partidas presupuestarias

103101000 G/310/44104/00 01 17,625 euros
102101000 G/310/44114/00 01 17,625 euros

102101000 G/310/44121/00 01 17,625 euros

102101000 G/310/44123/00 01 17,625 euros

102101000 G/310/44139/00 01 17,625 euros

PLAN DE ACCIÓN

El desarrollo de la presente línea requerirá por un lado la previsión de las mismas en la elaboración de anteproyecto de presupuesto de IAPRL y la posterior tramitación de las correspondientes subvenciones nominativas con cada una de las Universidades. Sin perjuicio de los posibles nuevos convenios que hayan de formalizarse en caso de que se acuerde la creación de nuevos laboratorios Observatorios durante la vigencia del presente.

Dicha priorización no implica exclusión sobre el Plan Estratégico de Subvenciones de la Conserjería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo 2020-2022

PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN

Subvenciones nominativas.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

| Indice | Valor esperado |
|--|----------------|
| Nº de expedientes tramitados | 5 |
| Nº de convenios revisados/ firmados | 5 |
| Importe total concedido (euros) | 88.125 |
| Importe concedido por laboratorios (euros) | 17.625 |
| Nº de laboratorios subvencionados | 5 |

OBJETIVO 11: Transferir el conocimiento de forma eficiente al ámbito productivo andaluz.

Línea 11.1: Fomento de proyectos de formación, asesoramiento e información en materia de prevención de riesgos laborales.

BASES REGULADORAS

Proyecto de orden por la que se aprueba bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, para proyectos de formación, asesoramiento e información en materia de prevención de riesgos laborales.

CENTRO DIRECTIVO

Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

SECTORES Y ENTIDADES A QUE SE DIRIGE

Las citadas ayudas se dirigen a organizaciones empresariales, sindicales y asociaciones representativas de personas trabajadoras autónomas sectoriales e intersectoriales en el ámbito territorial de Andalucía para llevar a cabo actuaciones de formación, información y asesoramiento en materia de prevención y cultura preventiva.

PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN

Concurrencia competitiva, mediante la comparación de los proyectos presentados entre sí conforme a la prelación de los mismos mediante la aplicación de los criterios de valoración establecidos en las bases reguladoras de la subvención por una comisión establecida al efecto.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el seguimiento y evaluación de esta línea de subvención se establecen una serie de indicadores, en función de los objetivos del Plan:

| Indicador | Valor esperado |
|--|---------------------------|
| Nº de expedientes tramitados | 20 |
| Importe total concedido (euros) | 1.600.000 |
| Nº de acciones formativas subvencionadas | 100 |
| Nº de personas formadas (empresarias/delegadas PRL/Técnicas) | 1500 |
| Nº de acciones de asesoramiento técnico | - |
| Nº de personas trabajadoras autónomas que han recibido información o asesoramiento | 500 |
| % de profesionales por sector o actividad prioritarias EASST/encuestas | 75% de los subvencionados |

Línea 11.2: Formación en cultura preventiva.

BASES REGULADORAS

Proyecto de orden por la que se aprueba bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva, para proyectos de formación en cultura preventiva.

CENTRO DIRECTIVO

Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

SECTORES Y ENTIDADES A QUE SE DIRIGE

Las citadas ayudas se dirigen a aquellas empresas privadas que cumpliendo los requisitos que se establezcan en las bases reguladoras, apliquen la metodología de formación-acción desarrolladas por el IAPRL.

| | |
|---|---------|
| Nº de expedientes tramitados | 80 |
| Nº de programas formativos subvencionados | 64 |
| Nº de formadores acreditados | |
| Importe total concedido p(euros) | 768.000 |
| Nº de laboratorios subvencionados | 5 |

OBJETIVO 12: SENSIBILIZAR A LA CIUDADANÍA EN CULTURA PREVENTIVA.

Línea 12.1: Divulgación y sensibilización, campañas informativas.

BASES REGULADORAS

Orden de 29 de octubre de 2018, por la que se aprueba bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva en proyectos de divulgación, sensibilización y realización de campañas informativas en materia de prevención de riesgos laborales y cultura preventiva.

CENTRO DIRECTIVO

Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

SECTORES Y ENTIDADES A QUE SE DIRIGE

Las citadas ayudas se dirigen a entidades y organizaciones sin ánimo de lucro de ámbito autonómico y provincial que lleven a cabo labores de divulgación y sensibilización en prevención de riesgos laborales (actividades de información, gastos de publicidad y propaganda de actividades de difusión de la prevención..)

Se considera que las entidades a las que se dirigen estas ayudas aportan valor añadido a la consecución de la utilidad pública y social que se persigue con esta línea de subvenciones, por su experiencia previa en esta materia y por comprender un amplio colectivo de beneficiarios potenciales.

OBJETIVOS Y EFECTOS QUE SE PRETENDEN CON SU APLICACIÓN

Promover la concienciación en materia de seguridad y salud laboral y el fomento de la cultura preventiva en el conjunto de la sociedad andaluza. Los objetivos operativos de la presente línea de subvención se encuentran conectados con los objetivos estratégicos incluidos en el apartado 3.3 del presente plan.

PLAZO DE EJECUCIÓN

| 5. Estrategia de la Agenda 2030 del IAPRL. |

Paso 1: Identificar las metas de referencia para el IAPRL que establece la ONU para 2030

Número de metas: 5

Metas concretas identificadas para cada ODS:

3.4. Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar.

5.1. Para 2030, poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.5. Para 2030, asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

8.8. Para 2030, proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

17.17. Para 2030, Fomento y promoción de la constitución de alianzas público-privadas eficaces.



Paso 2: Formular la estrategia de la Agenda 2030 del IAPRL

Este paso permite disponer de una estrategia del IAPRL de Agenda 2030.

VISIÓN:

Declaración sintética configurada por un conjunto de ideas generales que provean el marco de referencia de cómo se quiere que sea la acción del IAPRL en unos años.

Año de referencia: 2030

Palabras clave: Cultura preventiva, empresa saludable, envejecimiento activo, bienestar laboral, igualdad de género.

Las acciones que se incluyen forman parte de un plan estructurado a varios niveles:

- **Objetivos estratégicos:** Objetivos fundamentales de mejora de la cultura preventiva que se quieren alcanzar con el plan.

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

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

- **Objetivos operativos:** Objetivos específicos de intervención orientados a la consecución de los objetivos estratégicos.

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

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

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

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

- **Acciones:** Iniciativas o proyectos concretos a realizar.

1.1.1. Análisis de condiciones de seguridad y salud laboral, y gestión preventiva, mediante encuestas desagregadas y preguntas de género.

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

1.1.3. Mantenimiento Red investigación en Prevención de Riesgos Laborales, en colaboración con Universidades públicas andaluzas.

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

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

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

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

2.2.2. Difundir los ODS.

2.2.3. Formar alianzas para juntos alcanzar el cumplimiento de los ODS.

10.31 Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales

3.1.0 Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

Impacto Directo



Impacto Indirecto



| Objetivo Estratégico | Objetivo Operativo | Metas ODS Asociadas | Acciones (por OO) |
|--|--|--|---|
| 1. Mejorar las condiciones de seguridad y salud, atendiendo a las diferencias de mujeres y hombres, en el entorno productivo | 1.1. Promover que los proyectos de investigación en seguridad y salud laboral incluyan análisis de posibles desigualdades de género. | 8.8 Protección de los derechos laborales y trabajo seguro. 3.4 Reducción de las enfermedades no transmisibles y salud mental. 5.1 Poner fin a la discriminación. 5.5 Asegurar la participación plena de la mujer e igualdad de oportunidades. | 1.1.1 Análisis de condiciones de seguridad y salud laboral, y gestión preventiva, mediante encuestas desagregadas y preguntas género 1.1.2 Trabajos de investigación, con entidades sin lucro y empresas, que contemplen la perspectiva de género. 1.1.3 Mantenimiento Red Investigación en Prevención de Riesgos Laborales en colaboración con Universidades públicas andaluzas. |
| | 1.2. Mejorar la transferencia del conocimiento sobre condiciones de trabajo y de seguridad y salud en los entornos profesionales. | 8.8 Protección de los derechos laborales y trabajo seguro. 3.4 Reducción de las enfermedades no transmisibles y salud mental. | 1.2.1 Transferencia de buenas prácticas para mejora de condiciones de trabajo seguridad y salud laboral en empresas andaluzas. 1.2.2 Transferencia de los resultados de las investigaciones realizadas o promovidas por el IAPRL. |
| 2. Aumentar la sensibilización en cultura preventiva en el ámbito laboral, y en la ciudadanía en general en Andalucía | 2.1. Promover y enriquecer la cultura preventiva en el ámbito laboral en Andalucía. | 8.8 Protección de los derechos laborales y trabajo seguro. | 2.1.1 Actividades de formación, divulgación, difusión, y transferencia del conocimiento de cultura preventiva en el ámbito laboral. |
| | 2.2. Difusión del concepto de cultura preventiva a la sociedad andaluza en general. | 8.8 Protección de los derechos laborales y trabajo seguro. 17.17 Fomento de las alianzas público-privadas. | 2.2.1 Actividades de información, divulgación, y difusión de cultura preventiva dirigidas a la ciudadanía andaluza. 2.2.2 Difundir los ODS. 2.2.3 Formar alianzas para juntos alcanzar el cumplimiento de los ODS. |

6. Contribución del IAPRL a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Medir la contribución del IAPRL a los ODS. Este paso permite medir la contribución del IAPRL a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Objetivos estratégicos y operativos anuales y actividades o servicios que los desarrollan.

Los **objetivos estratégicos** del programa presupuestario, como no podía ser de otra forma, son idénticos a los de la sección ya descritos anteriormente.

Se describen a continuación los **4 objetivos operativos anuales**:

Objetivo 1: Promoción, difusión y enriquecimiento de la cultura preventiva en el ámbito laboral en Andalucía.

Objetivo 2: Mejora de las condiciones de trabajo relativas a la seguridad y salud laborales en las empresas de Andalucía, con especial atención a pymes, trabajadoras y trabajadores autónomos y sectores productivos de mayor riesgo; así como de la realidad de la siniestralidad laboral en Andalucía, con especial atención a las enfermedades profesionales, preferentemente en los mismos colectivos citados.

Objetivo 3: Mantenimiento de una Red de Investigación en Prevención de Riesgos Laborales.

Objetivo 4: Acciones horizontales específicas que posibilitan el desarrollo de los objetivos anteriores.

Las **8 actividades** a desarrollar por el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, agrupadas en función del objetivo que desarrollan, y los **19 indicadores** que permiten evaluarlas, se describen a continuación:

1. PROMOCIÓN, DIFUSIÓN Y ENRIQUECIMIENTO DE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL ÁMBITO LABORAL EN ANDALUCÍA.

1.A.: Actividades de formación, información, divulgación, difusión, enriquecimiento y transferencia del conocimiento de la cultura preventiva en el ámbito laboral en Andalucía.

INDICADORES:

- Días empleados en asistencia a cursos, foros, seminarios, encuentros, jornadas, congresos y cualquier otro acto de difusión de la cultura preventiva entre pymes, autónomos y miembros de organizaciones sindicales y empresariales, por funcionarios del IAPRL.
- Número de cursos, foros, seminarios, encuentros, jornadas, congresos y cualquier otro acto de difusión de la cultura preventiva entre pymes, autónomos y miembros de organizaciones sindicales y empresariales, organizados por el IAPRL.
- Número de pymes, autónomos y miembros de organizaciones sindicales y empresariales provinciales contactados para su asistencia a cursos, foros, seminarios, encuentros, jornadas, congresos y cualquier otro acto de difusión de la cultura preventiva.

- Número de directivos y mandos de pymes, autónomos y miembros de organizaciones sindicales y empresariales provinciales que han asistido a cursos, foros, seminarios, encuentros, jornadas, congresos y cualquier otro acto de difusión de la cultura preventiva organizados por el IAPRL.
- Relación entre el número de directivos y mandos de pymes, autónomos y miembros de organizaciones sindicales y empresariales provinciales que han asistido a cursos, foros, seminarios, encuentros, jornadas, congresos y cualquier otro acto de difusión de la cultura preventiva, y el número de días dedicados por funcionarios del IAPRL a promover su asistencia.
- % de incremento de personas asistentes pertenecientes a pymes, autónomos y miembros de organizaciones sindicales y empresariales provinciales que han asistido a cursos, foros, seminarios, encuentros, jornadas, congresos y cualquier otro acto de difusión de la cultura preventiva organizados por el IAPRL.
- % de repuestas positivas en encuestas de satisfacción realizadas a directivos y mandos de pymes, autónomos y miembros de organizaciones sindicales y empresariales provinciales que han asistido a cursos, foros, seminarios, encuentros, jornadas, congresos y cualquier otro acto de difusión de la cultura preventiva organizados por el IAPRL.

2. MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO RELATIVAS A LA SEGURIDAD Y SALUD LABORALES EN LAS EMPRESAS DE ANDALUCÍA, CON ESPECIAL ATENCIÓN A PYMES, TRABAJADORAS Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y SECTORES PRODUCTIVOS DE MAYOR RIESGO; ASÍ COMO DE LA REALIDAD DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN ANDALUCÍA, CON ESPECIAL ATENCIÓN A LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES, PREFERENTEMENTE EN LOS MISMOS COLECTIVOS CITADOS.

2.A. Análisis de las condiciones de trabajo relativas a la seguridad y salud laborales en las empresas andaluzas.

INDICADORES:

- Horas empleadas en asistencia a cursos, foros, seminarios, encuentros, jornadas, congresos y cualquier otro acto de formación en PRL o materias complementarias (estadística, análisis de resultados, comunicación, soporte informático para el manejo de la web...), por funcionarios del IAPRL.
- Encuestas realizadas desde el IAPRL para el conocimiento de la situación andaluza.

2.B. Investigación en materia de seguridad y salud laboral en relación con la gestión preventiva y las condiciones laborales.

INDICADORES:

- Número de experiencias de buenas prácticas recopiladas y analizadas.
- Número de estudios y trabajos técnicos realizados.

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

INDICADORES:

- Número de buenas prácticas transferidas a través de Publicaciones, Informes, Encuentros, Jornadas, etc.
- Número de visitas a la web del IAPRL.

2.D. Fomento de la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral en Andalucía y del conocimiento y divulgación de la cultura preventiva.

INDICADORES:

- Ayudas a instituciones sin ánimo de lucro para el fomento de la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral en Andalucía y del conocimiento y divulgación de la cultura preventiva.

3. MANTENIMIENTO DE UNA RED DE INVESTIGACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

3.A. Coordinación de la investigación en materia de seguridad y salud laboral en relación con la gestión preventiva y las condiciones laborales.

INDICADORES:

- Asistentes a reuniones celebradas con la participación de agentes sociales y económicos.

DENOMINACIÓN: Asistentes a reuniones celebradas para la coordinación y funcionamiento de la Red de Laboratorios-Observatorios del IAPRL. -

3.B. Promoción de la investigación, mediante la transferencia de sus resultados.

INDICADORES:

- Número de trabajos, estudios y guías de buenas prácticas elaborados por otras entidades y promovidos desde el IAPRL.

4. ACCIONES HORIZONTALES ESPECÍFICAS QUE POSIBILITAN EL DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS ANTERIORES.

4.A. Acciones relacionadas con la ejecución del presupuesto, tanto de ingresos como de gastos. Gestión de la devolución de ingresos indebidos, por estimación de recursos administrativos contra sanciones en materia de seguridad y salud laboral. Gestión de expedientes de gasto que soportan las restantes actuaciones desarrolladas por el IAPRL en el cumplimiento de sus fines, como contratación, gestión económica y presupuestaria, de subvenciones, de recursos humanos y personal, etc.

INDICADORES:

- % que supone el nº de expedientes resueltos, sobre el número de expedientes recibidos y tramitados, de devolución de ingresos indebidos por sanciones en materia de PRL. Expedientes de gasto tramitados.

A Anexos

A.0 Referencias.

A.1 Aproximación de los ODS al contexto de la Cultura Preventiva.

A.2 Las xx metas de referencia para el IAPRL.

A.3 Tipología de acciones que contribuyen desde el ámbito de la Cultura Preventiva a los ODS.

A.4 Listado de Indicadores del IAPRL de Desarrollo Sostenible asociados a los ODS.

A.0 Referencias

- La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
Una guía rápida de apoyo al mapeo de actuaciones en la Junta de Andalucía para el logro de los ODS. Febrero 2020.
- Compromiso de Sevilla. Fortaleciendo un movimiento local-global para localizar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. 27 de febrero de 2019.
- Estrategia Andaluza de Desarrollo Sostenible 2030 (EADS), aprobada en 2018 y que constituye el primer instrumento estratégico en Andalucía para implementar los ODS.
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2016). SDG Compass-La guía para la acción empresarial en los ODS. Recuperado de: https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/06/SDG_Compass_Spanish-one-pager-view.pdf
- 170 acciones diarias. Infografías. UNOG, United Nations Office at Geneva.
- Curso de Formación Abierta del IAAP, Junta de Andalucía. Agenda 2030 ODS.

- Mapa de indicadores de la Agenda 2030 en España. Gobierno de España.
- Metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Gobierno de España.
- Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible una oportunidad para la PYME. 2018. <https://masempresas.cea.es/los-objetivos-de-desarrollo-sostenible-una-oportunidad-para-la-pyme/>
- <https://www.pactomundial.org/>
- Guía para Pymes ante los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Consejo General de Economistas de España · Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Noviembre 2019.
- Red Española del Pacto Mundial. Empresas españolas y ODS: Oportunidades y desafíos.2017.
- Red Española del Pacto Mundial. Las empresas españolas ante la Agenda 2030. 2018.
- Trabajo decente y la Agenda 2030 de desarrollo sostenible.OIT-ILO 2021.
- Agenda 2030 Local. Cómo abordar los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde el ámbito local. Guía práctica. Red vasca de municipios sostenibles.

A.1 Aproximación de los ODS al contexto de la Cultura Preventiva.

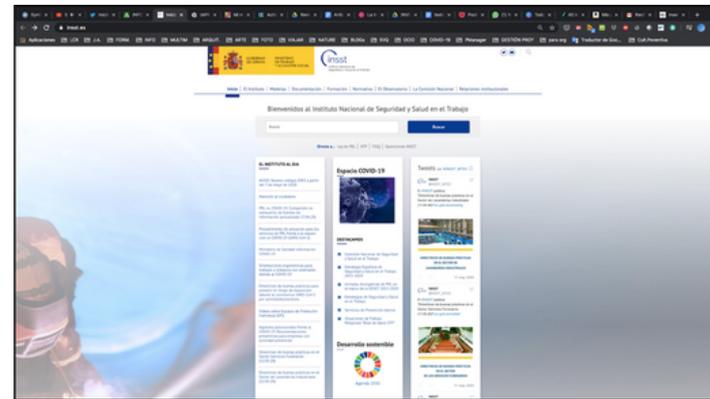
ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) que están relacionados con el IAPRL. Información disponible relacionada con los ODS en general y de forma particular en Prevención de Riesgos Laborales y fundamentalmente en la **Cultura Preventiva**.

| | | | |
|--|---|--|---|
| 1 No fumes. | 2 Lleva una dieta saludable y bebe mucha agua. | 3 Contribuye a promover la sensibilización y el apoyo a los problemas de salud mental como la depresión, el abuso de sustancias o el Alzheimer. | 4 Las enfermedades cardíacas siguen siendo la principal causa de muerte. Infórmate sobre las causas y los síntomas de las enfermedades cardíacas y de otras enfermedades no transmisibles. |
| 5 Nunca dejes de aprender. Participa en actividades profesionales o educativas aleja a las personas mayores de la depresión. Así que aprende otro idioma, lee mucho, organiza un club de lectura. | 6 El VIH/SIDA no ha desaparecido. Protégete. Hazte análisis. | 7 Amamanta a tus hijos. Es natural y la mejor fuente de alimentación para los bebés. La lactancia materna protege a los bebés de las enfermedades, y es beneficiosa para los niños y para sus madres. | 8 Sé más activo. Da un paseo a mediodía o ve al trabajo en bicicleta. |
| 9 Duerme lo suficiente. | 10 Tómate un tiempo para ti y tus amigos. | | |

- 170 acciones diarias. Infografías UNOG, United Nations Office at Geneva.

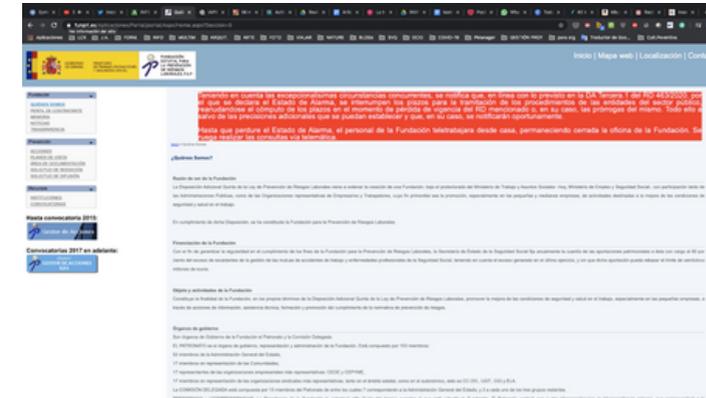
Organismos nacionales e internacionales relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales y la Cultura Preventiva:

INSST:
La home de su web enlaza a la web del Gobierno: agenda2030.gob.es/es



Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P.:

No existe actualmente contenido relacionado con los ODS.



ONU. Pacto Mundial. Red Española.



Prensa y medios de comunicación:

1.El trabajo decente – Crucial para el desarrollo sostenible

Se estima que más de 600 millones de nuevos empleos deberán ser creados de aquí a 2030, sólo para seguir el ritmo de crecimiento de la población mundial en edad de trabajar. Esto representa alrededor de 40 millones de empleos al año. También necesitamos mejorar las condiciones de los 780 millones de hombres y mujeres que trabajan pero no ganan lo suficiente para superar ellos y sus familias el umbral de la pobreza de 2 dólares al día.

La importancia del trabajo decente para realizar el desarrollo sostenible está puesto de manifiesto en el Objetivo 8 cuya finalidad es “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

<https://prevencionar.com/2019/09/07/17-objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

2. Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico

- Investigamos, desarrollamos e innovamos en la reducción de contingencias profesionales.
- Ayudamos en el control y reducción de contingencia profesional.
- Asesoramos para que realicen investigación de accidentes.
- Orientamos en la coordinación de actividades empresariales.
- Difundimos Prevención10. Sensibilizamos frente a los riesgos laborales.
- Asesoramos a pymes en la adaptación de puestos de trabajo.
- Ayudamos a difundir e implantar Visión Zero.

- Web previene, portal web dedicado a la prevención de riesgos laborales y desarrollo de la cultura de la salud.
- Celebramos la Semana de la Prevención, que es un proyecto en el que toda la mutua se implica con multitud de actuaciones.

<https://www.fraternidad.com/es-ES/los-objetivos-de-desarrollo-sostenible-ods>

3. Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico

Ofrecemos trabajo estable y de calidad y fomentamos la empleabilidad juvenil en la comunidad.

La actividad que generamos en las diferentes comunidades en las que operamos nos convierte en un instrumento óptimo para su desarrollo a través de:

- La generación de empleo directo.
- La contratación de proveedores locales.
- In addition, the young people's training and skill building programs we conduct in the communities in which we are present entail an opportunity for these people to find quality jobs.
- La creación y/o mantenimiento de empleo indirecto.
- El impulso de la capacitación y la empleabilidad ofreciendo a jóvenes estudiantes formación y estancias de aprendizaje en nuestros centros productivos.
- La colaboración con diversas instituciones educativas para capacitar a personas en habilidades técnicas y funcionales propias del sector de la
- automoción para el presente y futuro.

<https://www.gestamp.com/sostenibilidad/objetivos-de-desarrollo-sostenible>

4. La salud es uno de los pilares de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Agenda con la que Foment del Treball y Biwel están plenamente comprometidos en todos aquellos ámbitos en los que las empresas están realizando grandes esfuerzos por alcanzar esos objetivos de desarrollo sostenible.

En concreto, el Objetivo 3 establece que se debe «Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades» lo cual inspira a muchas empresas, a día de hoy e independientemente de su sector, a tomar medidas para contribuir a este ODS. La adopción de hábitos saludables puede generar una disminución de las enfermedades y los costes derivados de las mismas, con un incremento de productividad, así como en una población trabajadora más sana, más motivada, más integrada y con un mejor clima laboral.

En este contexto, la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales de Foment del Treball inició hace unos años, una línea de difusión de herramientas preventivas para contribuir a una mejor y más efectiva implementación de hábitos saludables en el lugar de trabajo. Entre otros productos, Foment del Treball, con la financiación de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales (F.S.P) y la colaboración de Biwel elaboró el Estudio sobre programas de promoción de la salud en el trabajo.

Del estudio se desprende que un 43,88% de las compañías dispone de planes y programas saludables pero solo un 35,71% ha desarrollado los proyectos. Además, el 19,39% de las compañías no dispone y no tiene pensado llevar a cabo planes de promoción de salud en el trabajo (PST). Los principales frenos de las empresas para el desarrollo de políticas efectivas de promoción de la salud son los hábitos

culturales poco adecuados (74,3%), la falta de conocimiento (56%) y los costes de implantación (46%).

Con el objetivo de ayudar a las compañías en lo que se refiere a la planificación y continuidad de un proyecto de PST y dar respuesta a las dificultades que se presentan en este ámbito han realizado tres cápsulas de vídeo en las que se explican los casos reales de tres empresas que han llevado a cabo con éxito un programa de promoción de la salud en el trabajo.

En los vídeos se muestran las experiencias de Freixenet, Mercabarna y Oncolliga. Los responsables de las diferentes áreas de la empresa implicadas en el proyecto explican la importancia de crear un programa integral de salud y bienestar con la involucración de diferentes departamentos.

En el caso de Freixenet se expone cómo llevaron a cabo el programa “Celebra la vida”. Un programa que forma parte de la estrategia de employer branding y está formado por cuatro áreas de trabajo (Muévete, Emociónate, Saborea y Cuidate) que se han creado con el objetivo ayudar mejorar los hábitos y la salud de sus trabajadores.

Por otro lado, el programa de Mercabarna se ha articulado en torno a cinco ejes: actividad física, prevención, concienciación, alimentación saludable y conciliación. Entre las actuaciones que se han incluido en el programa se encuentran la disposición de un gimnasio con actividades dirigidas para el personal, campañas antitabaco, antiestrés, consejos de alimentación saludable, etc. Por último, desde la Fundación Oncolliga se realizan campañas de orientación dietética, laboral, de hábitos saludables, así como gabinetes de atención psicológica

<https://www.observatoriorh.com/actualidad/tres-casos-de-exito-sobre-la-promocion-de-la-salud-y-el-bienestar-en-la-empresa.html>

5. “La cultura de la prevención contribuye al cumplimiento de los ODS y la Agenda 2030”

“Queremos extender la cultura de la prevención y el concepto de empresa saludable entre las empresas de Balears dentro del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que marca la Agenda 2030 de las Naciones Unidas”, ha resaltado Carmen Planas. En concreto, la campaña favorece la implementación del ODS 3, relativo a garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades; el ODS 6, que fomenta la igualdad de género; el ODS 8, que defiende el trabajo decente y el crecimiento económico; el ODS 9, referido a la industria, la innovación y las infraestructuras, y el ODS 17, que tal como ha destacado Carmen Planas “es crucial para el cumplimiento de la Agenda 2030 acordada por Naciones Unidas, ya que el éxito de todas las acciones encaminadas a avanzar en el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible requiere alianzas entre los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil”.

<https://www.ceoe.es/es/contenido/actualidad/noticias/los-empresarios-de-baleares-promueven-la-prevencion-de-riesgos-laborales-a-traves-de-la-campana-el-valor-de-la-seguridad>

6. La salud es uno de los pilares de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Agenda con la que Foment del Treball y Biwel están plenamente comprometidos en todos aquellos ámbitos en los que las empresas están realizando grandes esfuerzos por alcanzar esos objetivos de desarrollo sostenible.

En concreto, el Objetivo 3 establece que se debe «Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades» lo cual inspira a muchas empresas, a día de hoy e independientemente de su sector, a tomar medidas para contribuir a este ODS. La adopción de hábitos saludables puede generar una disminución de las enfermedades y los costes derivados de las mismas, con un incremento de productividad, así como en una población trabajadora más sana, más motivada, más integrada y con un mejor clima laboral.

En este contexto, la **Oficina de Prevención de Riesgos Laborales de Foment del Treball** inició hace unos años, una línea de difusión de herramientas preventivas para contribuir a una mejor y más efectiva implementación de hábitos saludables en el lugar de trabajo. Entre otros productos, Foment del Treball, con la financiación de la **Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales (F.S.P)** y la colaboración de **Biwel** elaboró el Estudio sobre programas de promoción de la salud en el trabajo.

Del estudio se desprende que un 43,88% de las compañías dispone de planes y programas saludables pero solo un 35,71% ha desarrollado los proyectos. Además, el 19,39% de las compañías no dispone y no tiene pensado llevar a cabo planes de promoción de salud en el trabajo (PST). Los principales frenos de las empresas para el desarrollo de políticas efectivas de promoción de la salud son los hábitos culturales poco adecuados

(74,3%), la falta de conocimiento (56%) y los costes de implantación (46%).

Con el objetivo de ayudar a las compañías en lo que se refiere a la planificación y continuidad de un proyecto de PST y dar respuesta a las dificultades que se presentan en este ámbito han realizado tres cápsulas de vídeo en las que se explican los casos reales de tres empresas que han llevado a cabo con éxito un programa de promoción de la salud en el trabajo.

En los vídeos se muestran las experiencias de Freixenet, Mercabarna y Oncolliga. Los responsables de las diferentes áreas de la empresa implicadas en el proyecto explican la importancia de crear un programa integral de salud y bienestar con la involucración de diferentes departamentos.

En el caso de Freixenet se expone cómo llevaron a cabo el programa “Celebra la vida”. Un programa que forma parte de la estrategia de employer branding y está formado por cuatro áreas de trabajo (Muévete, Emociónate, Saborea y Cuídate) que se han creado con el objetivo ayudar mejorar los hábitos y la salud de sus trabajadores.

Por otro lado, el programa de Mercabarna se ha articulado en torno a cinco ejes: actividad física, prevención, concienciación, alimentación saludable y conciliación. Entre las actuaciones que se han incluido en el programa se encuentran la disposición de un gimnasio con actividades dirigidas para el personal, campañas antibacno, antiestrés, consejos de alimentación saludable, etc.

Por último, desde la Fundación Oncolliga se realizan campañas de orientación dietética, laboral, de hábitos saludables, así como gabinetes de atención psicológica.

<https://www.observatoriorh.com/actualidad/tres-casos-de-exito-sobre-la-promocion-de-la-salud-y-el-bienestar-en-la-empresa.htm>

7. “La cultura de la prevención contribuye al cumplimiento de los ODS y la Agenda 2030”

“Queremos extender la cultura de la prevención y el concepto de empresa saludable entre las empresas de Balears dentro del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que marca la Agenda 2030 de las Naciones Unidas”, ha resaltado Carmen Planas.

En concreto, la campaña favorece la implementación del ODS 3, relativo a garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades; el ODS 6, que fomenta la igualdad de género; el ODS 8, que defiende el trabajo decente y el crecimiento económico; el ODS 9, referido a la industria, la innovación y las infraestructuras, y el ODS 17, que tal como ha destacado Carmen Planas *“es crucial para el cumplimiento de la Agenda 2030 acordada por Naciones Unidas, ya que el éxito de todas las acciones encaminadas a avanzar en el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible requiere alianzas entre los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil”*.

<https://www.ceoe.es/es/contenido/actualidad/noticias/los-empresarios-de-baleares-promueven-la-prevencion-de-riesgos-laborales-a-traves-de-la-campana-el-valor-de-la-seguridad>

8. La PREVENCIÓN del Riesgo de Desastre (RD), premisa imprescindible para alcanzar los Objetivos de la Agenda 2030 (ODS)

Retomando los **Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)** que los estados miembros de Naciones Unidas acordaron en la **Declaración del Milenio** firmada en septiembre de 2000 y para impulsar la plena consecución de los mismos, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó en la Cumbre celebrada en la sede de ONU en Nueva York, del 25 al 27 de septiembre de 2015, el documento **“Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”**.

Esta **Agenda 2030**, es un Plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad que tiene como fin la erradicación de la pobreza en todas sus formas y dimensiones, y establece los nuevos **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de alcance mundial para los 15 años siguientes: 17 Objetivos y 169 metas relativas a los medios de implementación de los mismos, fundamentales para poder llevar a la práctica esta **Agenda 2030**.

<http://www.proteccioncivil.es/que-hacemos/internacional/onu/rrdagenda2030>

MUTUAS COLABORADORAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ASEPEYO

Datos que aparecen en la memoria 2018

Por otra parte, Asepeyo formalizó su adhesión al Pacto Mundial (Global Compact) con fecha 18 de septiembre de 2018, con lo que se ha comprometido con los diez principios del Pacto Mundial y también a contribuir a la iniciativa más reciente de la ONU, el logro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas para el período 2016-2030 (obtenido de la memoria 2018)

Pacto Mundial y Objetivos de Desarrollo Sostenible en Asepeyo (Ver páginas 128 y 129 de la memoria 2018)

Referente a “Cultura Preventiva”, en la memoria 2018 aparece:

Educación de calidad (objetivo 4) e Innovación (objetivo 9)

Asepeyo manifiesta que su visión estratégica es “Prestar un servicio excelente, innovador y comprometido con las personas que nos impulse como aliado estratégico en salud y cultura preventiva”. Esa necesidad y compromiso de innovar en cultura preventiva se concreta en las actividades relacionadas especialmente en los apartados “Plan de actividades preventivas”, “Recursos dedicados a la prevención” y “Premios Asepeyo a las mejores prácticas preventivas”.

FREMAP

Datos que aparecen en la memoria 2018

FREMAP, a través de su actividad, desempeña un papel activo en la consecución de los ODS, contribuyendo de forma directa o indirecta en la consecución de los mismos. En 2018, la Entidad ha priorizado su impacto en los 17 objetivos, para identificar aquellos en los que puede aportar mayor valor, considerando la

vinculación de los ODS con la actividad y la estrategia de FREMAP.

Informe anual 2018 Fremap (Ver páginas 104 y 105 del documento adjunto)

No he visto nada en ODS referente a la cultura preventiva.

IBERMUTUA

Datos que aparecen en la memoria 2018

Con la presentación de este Informe de Sostenibilidad 2018, Ibermutua quiere reiterar su compromiso con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y con el Pacto Mundial y sus diez principios, así como reflejar los progresos realizados en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y la lucha contra la corrupción en nuestra organización. Este Informe se ha realizado conforme a los estándares GRI (Global Reporting Initiative).

Ibermutua, como empresa socialmente responsable y en el marco de los principios del Pacto Mundial está comprometida a incorporar los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a su estrategia, cultura y actividades y promocionarlos en las diferentes plataformas de Comunicación (web, RR.SS., etc.). En este informe reportamos los avances tanto sobre las actuaciones llevadas a cabo sobre los principios del Pacto Mundial como sobre los ODS.

Informe anual 2018 Ibermutua (Ver páginas de la 149 a la 168)

Referente a “Cultura Preventiva”, en la Memoria anual 2018 aparece:

1.- Cultura preventiva

La formación continua en materia de prevención de riesgos laborales es uno de los elementos esenciales para alcanzar un grado de concienciación adecuado a la realidad laboral de Ibermutua.

Por ello, nuestras actuaciones formativas buscaron no sólo la transmisión de conocimiento teórico en la materia tratada, sino suscitar en los/las participantes comportamientos adecuados y reflexivos frente a los riesgos laborales de sus puestos de trabajo. A este objeto, casi un 10% del total de acciones formativas de Ibermutua fueron desarrolladas por su Servicio de Prevención Propio.

2.- Dentro del apartado Educación del informe (pag. 85); Ibermutua lleva años realizando un esfuerzo importante en la sensibilización y la mejora de la cultura preventiva en las empresas. En 2018 se ha concretado en una amplia oferta anual que se pone a disposición de las empresas asociadas, con más de 40 contenidos divulgativos diferentes.

.....

El fomento y divulgación de la cultura preventiva también es una de las prioridades de la Entidad a través del diseño y elaboración de materiales preventivos en diferentes soportes, que a la vez han sido utilizados y distribuidos entre los participantes en las acciones educativas y de las empresas asociadas a Ibermutua.

3.- En el apartado PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN PREVENTIVA del informe (pag. 86);

CESMA (Mutua de Andalucía y de Ceuta)

Datos que aparecen en la memoria 2018

A finales del 2018 nos adherimos al compromiso con el impulso de los Objetivos del Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 como hoja de ruta para conseguir metas importantes para el futuro de nuestro Planeta y de la sociedad.

Informe anual 2018 CESMA (Ver páginas de la 110 a la 112):

Referente a “Cultura Preventiva”, prácticamente no dice nada, pero paso a indicar lo que aparece en la Memoria 2018

CESMA viene desarrollando, desde hace muchos años, de forma continuada, actividades preventivas, dirigidas a todas las empresas asociadas, trabajadores protegidos y autónomos adheridos con el objetivo de: reducir la siniestralidad laboral, promover la integración de la prevención en la gestión profesional de la empresa y aumentar la cultura de la prevención a través de acciones encaminadas a tal fin. (Página 82 del documento adjunto)

MAZ

Datos que aparecen en la memoria 2018

Este año hemos vuelto a renovar nuestro compromiso orientados a la consecución de los 17 Objetivos de desarrollo sostenible (ODS) conscientes de nuestra posible contribución en el desarrollo sostenible del planeta. (Informe anual del 2018, pág 84) Informe anual 2018 MAZ

No he visto nada en ODS referente a la cultura preventiva.

SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS

Con el fin de tener un abanico lo más homogéneo posible, no he tenido en cuenta los Servicios de Prevención que se crearon de las Mutuas, aunque actualmente ya forman parte de ellas.

Desconozco el dato con certeza, pero podemos hablar de 600 Servicios de Prevención en España. Pasaremos a ver los más representativos a nivel nacional.

GRUPO PREVING

En su página WEB no tiene nada en relación de ODS.

Lo más parecido a los ODS es una política de Responsabilidad Social Corporativa y que en su contenido no hace referencia a ODS.

EUROCONTROL

En su página WEB solo aparece en relación a ODS lo siguiente;
25/11/2019

Eurocontrol se suma a la iniciativa "CEOs call for action: A New Deal for Europe"

"CEOs call for action" es una iniciativa de CSR Europe cuyo objetivo es apoyar una estrategia global para una Europa sostenible que integre los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Esta iniciativa supone una llamada a la acción en la que los CEO de las principales corporaciones europeas apoyan el manifiesto común de acción: "A New Deal for Europe" ("Un nuevo Pacto para Europa"), basado en el respeto del Acuerdo de París y de los Principios de Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas para lograr una mejor Europa, conforme a la Estrategia Europea 2030.

Con la firma de este manifiesto por parte del Director General de EUROCONTROL, Francisco Menéndez, nuestra Sociedad se suma a las organizaciones que alzan su voz con el objetivo de mejorar el diálogo y fortalecer la interacción con los reguladores, la sociedad civil y otras empresas del sector empresarial e industrial europeo.

No he visto nada en ODS referente a la cultura preventiva.

PREVENCIONAR

En su página WEB aparece una reseña de los ODS y en informe de las Naciones Unidas, pero nada de su contribución a los ODS.

Con respecto a los ODS y concretamente lo referente a la Cultura Preventiva, la WEB se hace eco de las noticias al respecto.

SGS TECNOS

En su página WEB no tiene nada en relación de ODS.

EUROPREVEN

En su página WEB aparece una reseña de los ODS y en informe de las Naciones Unidas, pero nada de su contribución a los ODS:

<https://www.euopreven.es/noticia.php?noticia=405-campana-dia-mundial-seguridad-salud-trabajo->

A.2.1 Los 4 Objetivos de Desarrollo Sostenible para la Cultura Preventiva.

Objetivo 3:

Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.

Para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible es fundamental garantizar una vida saludable y promover el bienestar universal. Sin embargo, en muchas regiones se enfrentan a graves riesgos para la salud, como altas tasas de mortalidad materna y neonatal, la propagación de enfermedades infecciosas y no transmisibles y una mala salud reproductiva. En las últimas décadas, se han obtenido grandes avances en relación con el aumento de la esperanza de vida y la reducción de algunas de las causas de muerte más comunes relacionadas con la mortalidad infantil y materna. Sin embargo, para lograr la meta de este Objetivo, que establece que en 2030 haya menos de 70 fallecimientos por cada 100.000 nacidos vivos, se deberá mejorar la asistencia cualificada en los partos.

Asimismo, para alcanzar el objetivo de reducir las muertes prematuras por enfermedades no transmisibles en un tercio para 2030 se requerirá aplicar tecnologías más eficaces de combustibles limpios para cocinar y educación sobre los riesgos del tabaco. Se necesitan muchas más iniciativas para erradicar por completo una amplia gama de enfermedades y para hacer frente a numerosas y variadas cuestiones persistentes y emergentes relativas a la salud.

Si nos centramos en proporcionar una financiación más eficiente de los sistemas de salud, mejorar el saneamiento y la higiene, aumentar el acceso a los servicios médicos y proveer más consejos sobre cómo reducir la contaminación ambiental, lograremos progresos significativos en ayudar a salvar las vidas de millones de personas.

¿Por qué es importante este objetivo de desarrollo sostenible?

Salud y bienestar ¿Por qué es importante?

Objetivo 5

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Si bien entre 2000 y 2015 se produjeron avances a nivel mundial con relación a la igualdad entre los géneros gracias a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (incluida la igualdad de acceso a la enseñanza primaria), las mujeres y las niñas siguen sufriendo la discriminación y la violencia en todos los lugares del mundo.

La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Lamentablemente, en la actualidad, 1 de cada 5 mujeres y niñas entre 15 y 49 años de edad afirmaron haber experimentado violencia física o sexual, o ambas, en manos de su pareja en los 12 meses anteriores a ser preguntadas sobre este asunto. Además, 49 países no tienen leyes que protejan a las mujeres de la violencia doméstica.

Asimismo, aunque se ha avanzado a la hora de proteger a las mujeres y niñas de prácticas nocivas como el matrimonio infantil y la mutilación genital femenina, que ha disminuido en un 30% en la última década, aún queda mucho trabajo por hacer para acabar con esas prácticas.

Si se facilita la igualdad a las mujeres y niñas en el acceso a la educación, a la atención médica, a un trabajo decente, y una representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se estarán impulsando las economías sostenibles y las sociedades y la humanidad en su conjunto se beneficiarán al mismo tiempo.

Estableciendo nuevos marcos legales sobre la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y la erradicación de las prácticas nocivas sobre las mujeres es crucial para acabar con la discriminación basada en el género que prevalece en muchos países del mundo.

¿Por qué es importante este objetivo de desarrollo sostenible?

Igualdad de género. ¿Por qué es importante?

Objetivo 8:

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

Aproximadamente la mitad de la población mundial todavía vive con el equivalente a unos 2 dólares diarios, con una tasa mundial de desempleo del 5.7%, y en muchos lugares el hecho de tener un empleo no garantiza la capacidad para escapar de la pobreza.

Debemos reflexionar sobre este progreso lento y desigual, y revisar nuestras políticas económicas y sociales destinadas a erradicar la pobreza.

La continua falta de oportunidades de trabajo decente, la insuficiente inversión y el bajo consumo producen una erosión del contrato social básico subyacente en las sociedades democráticas: el derecho de todos a compartir el progreso. La creación de empleos de calidad sigue constituyendo un gran desafío para casi todas las economías.

Aunque la tasa media de crecimiento anual del PIB real per cápita en todo el mundo va en aumento año tras año, todavía hay muchos países menos adelantados en los que las tasas de crecimiento están desacelerando y lejos de alcanzar la tasa del 7% establecida para 2030. La disminución de la productividad laboral y aumento de las tasas de desempleo influyen negativamente en el nivel de vida y los salarios.

Para conseguir el desarrollo económico sostenible, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente. También tendrá que haber oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes.

Asimismo, el aumento de la productividad laboral, la reducción de la tasa de desempleo, especialmente entre las personas jóvenes, y la mejora del acceso a los servicios financieros para gestionar los ingresos, acumular activos y realizar inversiones productivas son componentes esenciales de un crecimiento económico sostenido e inclusivo.

El aumento de los compromisos con el comercio, la banca y la infraestructura agrícola también ayudará a aumentar la productividad y a reducir los niveles de desempleo en las regiones más empobrecidas del mundo.

¿Por qué es importante este objetivo de desarrollo sostenible?

Trabajo decente y crecimiento económico.
¿Por qué es importante?

Objetivo 17:

Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.

Un programa exitoso de desarrollo sostenible requiere alianzas entre los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil. Estas alianzas inclusivas construidas sobre principios y valores, una visión compartida, y metas compartidas, que colocan a la gente y al planeta en el centro, son necesarias a nivel global, regional, nacional y local.

Se han realizado progresos en relación a las alianzas para la financiación, especialmente con un aumento de la ayuda dirigida a las personas refugiadas en los países donantes. Sin embargo, se requieren más alianzas para la prestación de servicios fijos masivos, que son aún en la actualidad de costo muy elevado. También hay una falta de censos de población y vivienda, necesarios para obtener datos desglosados que sirvan de base para la implementación de políticas y programas de desarrollo.

Por otro lado, se necesita una acción urgente para movilizar, redirigir y desbloquear el poder transformador de billones de dólares de los recursos privados para cumplir con los objetivos del desarrollo sostenible. Inversiones a largo plazo, incluida la inversión extranjera directa, son necesarias en sectores críticos, especialmente en los países en desarrollo. Estas incluyen la energía sostenible, la infraestructura y el transporte, así como las tecnologías de la información y las comunicaciones.

El sector público tendrá que establecer una dirección clara. La revisión y supervisión de los esquemas de trabajo, los reglamentos y las estructuras de incentivos, que permiten estas inversiones, deben ser repotenciados para atraer nuevas inversiones y fortalecer el desarrollo sostenible. Los mecanismos nacionales de control como las entidades fiscalizadoras superiores y las funciones de supervisión de parte de los órganos legislativos deben también reforzarse.

¿Por qué es importante este objetivo de desarrollo sostenible?

Alianzas. ¿Por qué son importantes?

A.2.2 Las 5 metas de referencia para los 4 objetivos del IAPRL.

Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.

Las metas de este objetivo son las siguientes:

1. Reducir la tasa mundial de mortalidad materna a menos de 70 por cada 100.000 nacidos vivos.
2. Poner fin a las muertes evitables de recién nacidos y de menores de 5 años, logrando que todos los países intenten reducir la mortalidad neonatal al menos hasta 12 por cada 1.000 nacidos vivos, y la mortalidad de niños menores de 5 años al menos hasta 25 por cada 1.000 nacidos vivos.
3. Poner fin a las epidemias del SIDA, la tuberculosis, la malaria y las enfermedades tropicales desatendidas y combatir la hepatitis, las enfermedades transmitidas por el agua y otras enfermedades transmisibles.
4. Reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar.
5. Fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, incluido el uso indebido de estupefacientes y el consumo nocivo de alcohol.
6. Para 2020, reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo.

7. Garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación de la familia, información y educación, y la integración de la salud reproductiva en las estrategias y los programas nacionales.

8. Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, asequibles y de calidad para todos.

9. Reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo.

10. Fortalecer la aplicación del Convenio Marco de la Organización Mundial de la Salud para el Control del Tabaco en todos los países, según proceda.

11. Apoyar las actividades de investigación y desarrollo de vacunas y medicamentos para las enfermedades transmisibles y no transmisibles que afectan primordialmente a los países en desarrollo y facilitar el acceso a medicamentos y vacunas esenciales asequibles.

12. Aumentar sustancialmente la financiación de la salud y la contratación, el desarrollo, la capacitación y la retención del personal sanitario en los países en desarrollo, especialmente en los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

13. Reforzar la capacidad de todos los países, en particular los países en desarrollo, en materia de alerta temprana, reducción de riesgos y gestión de los riesgos para la salud nacional y mundial.



3 OBJETIVO 3 SALUD Y BIENESTAR

- Meta 3.1**
Reducción de la tasa de mortalidad materna.
- Meta 3.2**
Eliminar la mortalidad infantil.
- Meta 3.3**
Poner fin a las enfermedades transmisibles.
- Meta 3.4**
Reducción de las enfermedades no transmisibles y salud mental.
- Meta 3.5**
Prevención y tratamiento de abusos de drogas y alcohol.
- Meta 3.6**
Reducción de accidentes de tráfico.
- Meta 3.7**
Garantía de acceso a la salud Sexual y reproductiva, y a la planificación familiar.
- Meta 3.8**
Lograr la cobertura universal y acceso medicamentos.
- Meta 3.9**
Reducción de muertes por contaminación química y polución.
- Meta 3.A**
Control del tabaco.



- Meta 3.B**
Apoyo a la I+D de vacunas y medicamentos esenciales.
- Meta 3.C**
Aumento de la financiación del sistema sanitario.
- Meta 3.D**
Refuerzo en la gestión de riesgos sanitarios.

Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Las metas de este objetivo son las siguientes:

1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
3. Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

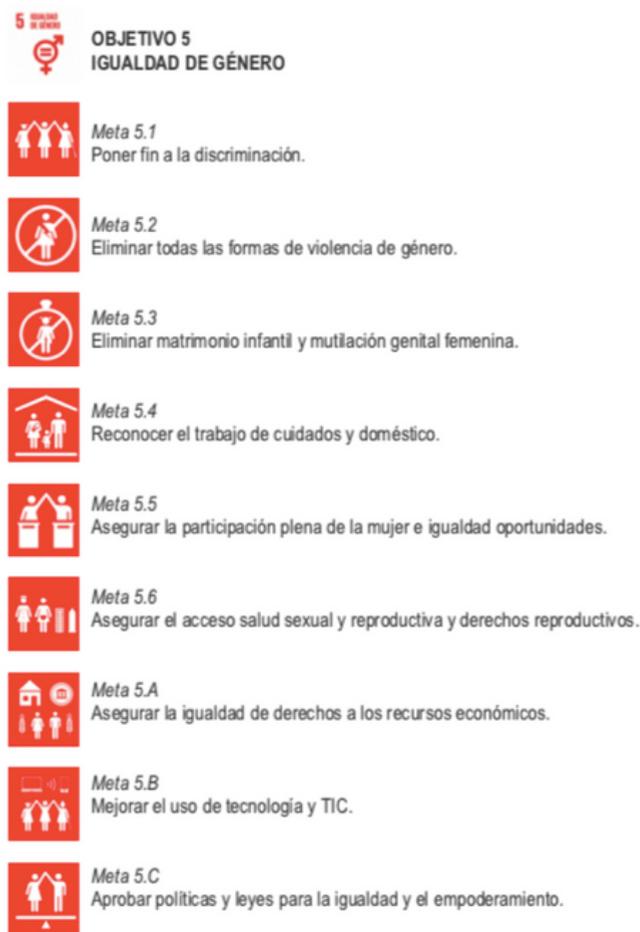
5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

6. Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos.

7. Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

8. Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

9. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.



Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Las metas de este objetivo son las siguientes:

1. Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interior bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados.
2. Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.
3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.
4. Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente.
5. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
6. De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

7. Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.
8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todas las personas trabajadoras, incluidos migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.
9. Elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.
10. Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.
11. Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados.
12. De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.



Objetivo 17: Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.

Las metas de este objetivo son las siguientes:

Finanzas

1. Fortalecer la movilización de recursos internos, incluso mediante la prestación de apoyo internacional a los países en desarrollo, con el fin de mejorar la capacidad nacional para recaudar ingresos fiscales y de otra índole.

2. Velar por que los países desarrollados cumplan plenamente sus compromisos en relación con la asistencia oficial para el desarrollo, incluido el compromiso de numerosos países desarrollados de alcanzar el objetivo de destinar el 0,7% del ingreso nacional bruto a la asistencia oficial para el desarrollo de los países en desarrollo y entre el 0,15% y el 0,20% del ingreso nacional bruto a la asistencia oficial para el desarrollo de los países menos adelantados; se alienta a los proveedores de asistencia oficial para el desarrollo a que consideren la posibilidad de fijar una meta para destinar al menos el 0,20% del ingreso nacional bruto a la asistencia oficial para el desarrollo de los países menos adelantados.

3. Movilizar recursos financieros adicionales de múltiples fuentes para los países en desarrollo.

4. Ayudar a los países en desarrollo a lograr la sostenibilidad de la deuda a largo plazo con políticas coordinadas orientadas a fomentar la financiación, el alivio y la reestructuración de la deuda, según proceda, y hacer frente a la deuda externa de los países pobres muy endeudados a fin de reducir el endeudamiento excesivo.

5. Adoptar y aplicar sistemas de promoción de las inversiones en favor de los países menos adelantados.

Tecnología

1. Mejorar la cooperación regional e internacional Norte-Sur, Sur-Sur y triangular en materia de ciencia, tecnología e innovación y el acceso a estas, y aumentar el intercambio de conocimientos en condiciones mutuamente convenientes, incluso mejorando la coordinación entre los mecanismos existentes, en particular a nivel de las Naciones Unidas, y mediante un mecanismo mundial de facilitación de la tecnología.

2. Promover el desarrollo de tecnologías ecológicamente racionales y su transferencia, divulgación y difusión a los países en desarrollo en condiciones favorables, incluso en condiciones concesionarias y preferenciales, según lo convenido de mutuo acuerdo.

3. Poner en pleno funcionamiento, a más tardar en 2017, el banco de tecnología y el mecanismo de apoyo a la creación de capacidad en materia de ciencia, tecnología e innovación para los países menos adelantados y aumentar la utilización de tecnologías instrumentales, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones.

Creación de capacidad

1. Aumentar el apoyo internacional para realizar actividades de creación de capacidad eficaces y específicas en los países en desarrollo a fin de respaldar los planes nacionales de implementación de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluso mediante la cooperación Norte-Sur, Sur-Sur y triangular.

Comercio

1. Promover un sistema de comercio multilateral universal, basado en normas, abierto, no discriminatorio y equitativo en el marco de la Organización Mundial del Comercio, incluso mediante la conclusión de las negociaciones en el marco del Programa de Doha para el Desarrollo.

2. Aumentar significativamente las exportaciones de los países en desarrollo, en particular con miras a duplicar la participación de los países menos adelantados en las exportaciones mundiales de aquí a 2020.

3. Lograr la consecución oportuna del acceso a los mercados libre de derechos y contingentes de manera duradera para todos los países menos adelantados, incluso velando por que las normas de origen preferenciales aplicables a las importaciones de los países menos adelantados sean transparentes y sencillas y contribuyan a facilitar el acceso a los mercados.

Cuestiones sistémicas: Coherencia normativa e institucional

1. Aumentar la estabilidad macroeconómica mundial, incluso mediante la coordinación y coherencia de las políticas.

2. Mejorar la coherencia de las políticas para el desarrollo sostenible.

3. Respetar el margen normativo y el liderazgo de cada país para establecer y aplicar políticas de erradicación de la pobreza y desarrollo sostenible.

Cuestiones sistémicas: Alianzas entre múltiples interesados

1. Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples personas interesadas que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo

2. Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas

OBJETIVO 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Meta 8.1
Mantenimiento del crecimiento económico.

Meta 8.2
Elevar la productividad a través de la diversificación, tecnología e innovación.

Meta 8.3
Fomento de pequeña y mediana empresa.

Meta 8.4
Mejora de la producción y consumo eficiente y respetuoso.

Meta 8.5
Lograr el pleno empleo y trabajo decente.

Meta 8.6
Reducción de los jóvenes sin trabajo ni estudios.

Meta 8.7
Erradicación la esclavitud, trata y trabajo infantil.

Meta 8.8
Protección de los derechos laborales y trabajo seguro.

Meta 8.9
Promoción el turismo sostenible.

Meta 8.10
Fortalecimiento la capacidad de las instituciones financieras.

Meta 8.A
Aumento ayuda para el comercio en países en desarrollo.

Meta 8.B
Desarrollo de la estrategia mundial para empleo juvenil.

Cuestiones sistémicas: Datos, supervisión y rendición de cuentas

1. De aquí a 2020, mejorar el apoyo a la creación de capacidad prestado a los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, para aumentar significativamente la disponibilidad de datos oportunos, fiables y de gran calidad desglosados por ingresos, sexo, edad, raza, origen étnico, estatus migratorio, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales

2. De aquí a 2030, aprovechar las iniciativas existentes para elaborar indicadores que permitan medir los progresos en materia de desarrollo sostenible y complementen el producto interno bruto, y apoyar la creación de capacidad estadística en los países en desarrollo.



17 **OBJETIVO 17**
ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Meta 17.1
Movilización de recursos domésticos para recaudación fiscal.

Meta 17.2
Cumplimiento del 0,7% AOD.

Meta 17.3
Movilización de recursos financieros adicionales.

Meta 17.4
Reestructuración de la Deuda.

Meta 17.5
Promoción de inversiones en países menos adelantados.

Meta 17.6
Mejora del traspaso de tecnología.

Meta 17.7
Promoción de tecnologías ecológicamente racionales.

Meta 17.8
Creación de banco de tecnología.

Meta 17.9
Refuerzo de capacidades de implementación ODS.

Meta 17.10
Promoción de comercio multilateral universal.



Meta 17.11
Aumento de las exportaciones de países en desarrollo.

Meta 17.12
Acceso a mercado para países en desarrollo.

Meta 17.13
Aumento de la estabilidad macroeconómica mundial.

Meta 17.14
Mejora de la coherencia de políticas.

Meta 17.15
Respeto a la Soberanía nacional.

Meta 17.16
Mejorar la Alianza Mundial para el desarrollo sostenible.

Meta 17.17
Fomento de alianzas público-privadas.

Meta 17.18
Creación de capacidad estadística.

Meta 17.19
Promoción de indicadores que vayan más allá del PIB.

A.3 Tipología de acciones que contribuyen desde el ámbito de la Cultura Preventiva a los ODS.

- Acciones: Iniciativas o proyectos concretos a realizar.

1.1.1. Análisis de condiciones de seguridad y salud laboral, y gestión preventiva, mediante encuestas desagregadas y preguntas de género.

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

1.1.3. Mantenimiento Red investigación en Prevención de Riesgos Laborales, en colaboración con Universidades públicas andaluzas.

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

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

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

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

2.2.2. Difundir los ODS.

2.2.3. Formar alianzas para juntos alcanzar el cumplimiento de los ODS.

A.4 Listado de Indicadores del IAPRL de Desarrollo Sostenible asociados a los ODS.

OE/00/ACT INDICADOR AFECT.

1. Empresas que afirman no tener implantado ningún recurso preventivo

1. Personas trabajadoras que perciben la influencia del trabajo sobre su salud

1. Puestos de trabajo en los que se ha realizado evaluación de riesgos

1.1. Estudios y proyectos de investigación que contemplen la perspectiva de género como elemento transversal

1.1.1. Informes de explotación de datos de las encuestas del IAPRL que inciden en materia de desigualdad de género

1.1.2. Trabajos de investigación y estudios monográficos que contemplen la perspectiva de género como elemento transversal

1.1.3. Expedientes gastos tramitados

1.2. Visitas al apartado de buenas prácticas preventivas de la web del IAPRL

1.2. Asistentes a encuentros y jornadas del IAPRL para divulgación del conocimiento sobre seguridad y salud en las empresas

1.2.1. Buenas prácticas para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad y salud laboral transferidas

1.2.2. Publicaciones, en cualquier soporte, de los resultados de investigaciones realizadas o promovidas por el IAPRL

2. Empresas que ejecutan acciones preventivas para garantizar la seguridad y/o conseguir buen clima laboral

2.1. Personas trabajadoras que no reaccionaron ante los actos inseguros percibidos en el año

2.1. Puestos de trabajo modificados en el año tras un accidente leve con baja en jornada de trabajo

2.1. Empresas donde se han percibido en el último año actos inseguros

2.1.1. Acciones de formación, divulgación y transferencia de conocimiento de cultura preventiva en el ámbito laboral

2.2. Visitas al microsite de cultura preventiva de la web del IAPRL

2.2. Asistentes a las acciones de difusión o divulgación de la cultura preventiva organizadas por el IAPRL

