



INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



1. COMPETENCIAS DE LA SECCIÓN

1.1 Competencias de la sección

Esta sección presupuestaria 1231 corresponde al Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, que se adscribe a la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, conforme al Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, y al Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, la cual tiene atribuidas entre otras, las competencias relativas a prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud laboral, promoviendo la cultura preventiva y la realización de acciones que, combatiendo la siniestralidad laboral, garanticen la salud de las personas trabajadoras.

El Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, establece el ámbito de competencias de esta Consejería y dispone en su artículo 2.4 que queda adscrito a la misma el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Será la persona titular de la Viceconsejería de la citada Consejería a quien se atribuye en el artículo 5.b) el impulso y la coordinación de los programas en materia de seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras puestos en marcha por la Consejería y el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

El IAPRL es la agencia administrativa de la Junta de Andalucía para el fomento de la cultura preventiva en Andalucía, el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud laborales, así como la promoción y apoyo de la mejora de las mismas, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas, a las personas trabajadoras autónomas y a los sectores de mayor riesgo. Para el cumplimiento de estos fines, le corresponden las siguientes funciones :

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



Por tanto, tal y como hemos señalado anteriormente, la misión del Instituto IAPRL es mejorar las condiciones de trabajo y fomentar la cultura preventiva en el tejido productivo andaluz y en la sociedad andaluza, pudiendo sistematizarse las referidas funciones en torno a tres ejes estratégicos:

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

1.2 Estructura de la sección

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

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

2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA SECCIÓN

Como órgano de asesoramiento y formación de este Instituto, la Ley 10/2006, de 26 de diciembre, regula la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales.

La planificación estratégica de la sección 1231 (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales) se integra, junto a otras secciones, en la vigente Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo (2017-2022) prorrogado a 2023, instrumento de planificación y ejecución de las políticas públicas en esta materia que se centra especialmente en la promoción de la mejora de la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en Andalucía.

La Estrategia tiene cuatro objetivos generales:

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

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

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

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

El pasado 18 de abril de 2023, el Consejo de Gobierno aprobó la formulación de la nueva Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo (2024-2028)



3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA SECCIÓN

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

Este objetivo estratégico se alinea con el objetivo general de mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras en Andalucía y de mejorar la eficacia del sistema de seguridad y salud en el trabajo, objetivos I y III, respectivamente, de la vigente Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo. El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales ha sido designado para la ejecución de distintas líneas de actuación que contribuyen a la consecución de estos objetivos generales de la estrategia, potenciando la información y el asesoramiento eficaz para la mejora de las condiciones de trabajo; así como mediante el impulso de la investigación en prevención de riesgos laborales en áreas prioritarias que se determinen.

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

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

Así, la evaluación de riesgos es la herramienta básica de que dispone la gestión de la prevención para conocer las condiciones de cada puesto de trabajo y plantear las acciones necesarias para conseguir un puesto de trabajo seguro, disminuyendo así los posibles riesgos laborales. En definitiva, la evaluación de riesgos es el elemento del que ha de partir toda planificación de la acción preventiva, por lo que su relación con el objetivo estratégico es clave. Puesto que el diagnóstico de la realidad muestra que los riesgos laborales de los puestos de trabajo ocupados por mujeres se evalúan en menor frecuencia que los ocupados por hombres (31,7% y 41,2%, respectivamente), resulta fundamental para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el entorno productivo elevar el porcentaje de puestos de trabajo evaluados, y al mismo tiempo reducir la brecha de género que dicho indicador muestra, por lo que se propone elevar el porcentaje de puestos de trabajo ocupados por hombres al 44,2% y al 35,7% respecto a los puestos ocupados por mujeres.

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

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

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

4. ESTRUCTURA ECONÓMICA DEL GASTO

4.1 Breve explicación de la estructura del gasto

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

En este ejercicio el capítulo 1 de Gastos de Personal toma como referencia la plantilla presupuestaria vigente a



fecha 01 de junio de 2023, incrementado con la cantidad correspondiente a los trienios que cumplen en el periodo que se presupuesta, el personal que ocupa actualmente puestos de trabajo en el IAPRL, y con relación a los importes actualmente vigentes para los distintos conceptos, todo ello de acuerdo con la orden de 25 de mayo de 2023, por la que se dictan normas para la elaboración del presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2024.

El importe de las partidas del capítulo 2 se va a destinar a la actividad del IAPRL en materia de información, divulgación y publicidad, ya que uno de los objetivos estratégicos de esta agencia es aumentar la sensibilización en cultura preventiva en el ámbito laboral, y en la ciudadanía en general en Andalucía, objetivo que se pretende llevar a cabo, principalmente a través de organización de encuentros y edición de publicaciones en materia de cultura preventiva. Entre las acciones a desarrollar destaca la organización del V Encuentro de Cultura Preventiva, dentro del acuerdo marco de 7 de febrero de 2022.

El capítulo 4 contiene los gastos destinados al fomento de las líneas de actuación del Instituto, investigar en seguridad y salud laboral y en cultura preventiva, transferir este conocimiento al ámbito productivo, y sensibilizar a la ciudadanía en dichas áreas. Se concreta en el Plan Estratégico de Subvenciones de la Consejería competente en materia de Empleo, una serie de líneas dirigidas a Universidades, entidades sin ánimo de lucro y empresas privadas.

Concretamente, para la anualidad que se presupuesta se ve minorado el importe de la línea dirigida a empresas privadas, modificación aprobada por el Consejo General del IAPRL.

El capítulo de inversiones incluye los gastos del Instituto que originan un aumento del capital o patrimonio público, con los que fundamentalmente se hará frente a la realización de las encuestas andaluzas de Condiciones de Trabajo y de Gestión Preventiva en las empresas, captación de buenas prácticas en materia de cultura preventiva, realización de estudios sobre condiciones de trabajo, y campañas publicitarias de fuerte impacto en materia de cultura preventiva.

Capítulos	2024	%
1 GASTOS DE PERSONAL	1.275.300	24,2
2 GTOS.CORRIENTES BIENES Y SERV.	884.814	16,8
3 GASTOS FINANCIEROS		
4 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	2.488.125	47,2
5 FONDO DE CONTINGENCIA Y OTROS FONDOS		
Operaciones Corrientes	4.648.239	88,2
6 INVERSIONES REALES	621.382	11,8
7 TRANSFERENCIAS DE CAPITAL		
Operaciones de Capital	621.382	11,8
OPERACIONES NO FINANCIERAS	5.269.621	100,0
8 ACTIVOS FINANCIEROS		
9 PASIVOS FINANCIEROS		
OPERACIONES FINANCIERAS		
TOTAL	5.269.621	100,0

4.2 Resumen de las partidas cuantitativamente más importantes

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



empresas.

Por otra parte, la dotación de la partida estudios y trabajos técnicos, así como trabajos realizados por otras empresas, financian actividades imprescindibles para el cumplimiento de las funciones correspondientes a información y divulgación de estudios y trabajos de investigación, necesarias para ejecutar las acciones que figuran en el Plan de desarrollo de la vigente Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Destaca la partida correspondiente a edición de publicaciones para llevar a cabo la transferencia del conocimiento técnico obtenido mediante las investigaciones en materia de cultura preventiva.

Asimismo en este capítulo se imputa la compensación a los agentes sociales por su participación y asistencia al Consejo General del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

En el capítulo 4 destacan las partidas correspondientes a líneas de subvenciones acordadas por el Consejo General de este Instituto, e incluidas en el Plan Estratégico de Subvenciones vigente de la Consejería competente en materia de Empleo, para dar impulso a las acciones de investigación, formación, asistencia técnica e información en materia de prevención de riesgos laborales y fomento de la cultura preventiva.

El capítulo 6 se va a destinar a implementar una estrategia efectiva de comunicación y un plan de medios para lanzar una campaña publicitaria en materia de cultura preventiva a largo plazo. Por otro lado destaca la puesta en marcha de las encuestas de condiciones de trabajo y gestión preventiva incluidas en el Proyecto de Ley del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2023-2029.

5. PRINCIPALES NOVEDADES RESPECTO AL PRESUPUESTO VIGENTE

La novedad principal en el ejercicio 2024 es el impulso de una estrategia efectiva de comunicación y un plan de medios para lanzar una campaña publicitaria en materia de cultura preventiva a largo plazo. Por otro lado, el IAPRL va a retomar la puesta en marcha de las encuestas de condiciones de trabajo y gestión preventiva incluidas en el Proyecto de Ley del Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2023-2029 como encuestas oficiales.

6. COMENTARIOS A LA ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL GASTO

La Sección 1231 se estructura en torno a un único programa presupuestario, el 310, denominado Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, que contiene la dotación de recursos para la investigación, transferencia y difusión de resultados, fomento, promoción y mejora continua, tanto de las condiciones de seguridad y salud laboral como de la cultura preventiva en Andalucía.



Programa		2024	%
310	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL	5.269.621	100,0
TOTAL		5.269.621	100,0

PROGRAMA 310- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

6.1 Diagnóstico de la situación que justifica la intervención pública

Se ha analizado la situación de la seguridad laboral en Andalucía mediante dos encuestas realizadas por el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, una relativa a las Condiciones de Trabajo de las personas trabajadoras, y otra a la Gestión Preventiva en las empresas andaluzas. Ambas han concluido en la necesidad de dar una respuesta desde la política pública de seguridad y salud laboral a las siguientes cuestiones:

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

El objetivo operativo de género del programa 310 para 2024 se orienta a mejorar el conocimiento y el análisis de las posibles desigualdades en materia de género en los proyectos de investigación; ello permitirá dar respuesta adecuada a la obligación y a la necesidad de proteger de manera efectiva e igualitaria la salud de todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, frente a los riesgos del trabajo, contribuyendo a la reducción de brechas de género. Permitirá una mayor sensibilización de la sociedad en general y una mejor capacitación del personal que realiza funciones preventivas para la incorporación del enfoque de género en las tareas del día a día, con menor esfuerzo que el que supone actualmente y con mejores resultados. Se logrará constituir sistemas de información, gestión y análisis adecuados, permitiendo determinar acciones sobre la exposición diferenciada por sexos a los riesgos laborales, sobre los daños que causan, sobre las medidas preventivas para evitarlos, sobre los protocolos de vigilancia de la salud, etc.

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

Así, en cuanto a condiciones ambientales de los centros de trabajo, la II Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo refleja diferencia entre el porcentaje de mujeres que manifiestan que se encuentran expuestas a agentes químicos (12,6%), frente al 18,3% de los hombres, dándose la circunstancia de que manifiestan mayor desconocimiento sobre sus efectos perjudiciales las personas trabajadoras en actividades como hogar doméstico, hostelería, educación..., todas ellas mayoritariamente ocupadas por mujeres, y todas pertenecientes al sector servicios, que es el sector donde menos informan las empresas a su personal de los riesgos de su puesto de trabajo. Para la interpretación correcta de estos datos, ha de tenerse en cuenta a la hora de valorar la percepción de los riesgos por manipulación o inhalación de agentes químicos que, a mayor desconocimiento de los perjuicios



y menor información por la empresa, la percepción del riesgo puede ser menor, lo que es coherente con la paradoja de que haya más hombres que mujeres que manifiesten encontrarse expuestos a agentes químicos, cuando en estas actividades con exposición a químicos son mayoritarias las mujeres.

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

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

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

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

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

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

En cuanto a la formación y la información sobre riesgos laborales en los dos últimos años, el 52,38% de las mujeres afirma haberla recibido, dato inferior al de los hombres (57,54%). Estando además más satisfechos los hombres (75,78%) que las mujeres (68,80%) en relación con la información recibida. Asimismo, destaca:

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

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



frente a las personas contratadas a tiempo parcial (42,15%).

Todo ello hace imprescindible que los trabajos de investigación que se realicen incluyan un completo análisis de posibles desigualdades de género.

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

La prevención de riesgos laborales constituye:

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

6.2 Objetivos estratégicos, operativos y actuaciones del programa

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

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

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

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

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

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

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



Realización de trabajos de investigación, estudios monográficos en colaboración con entidades sin ánimo de lucro y empresas, que contemplen la perspectiva de género como elemento transversal. Esta actuación está consignada a su vez como actuación o medida de igualdad de género, dado que el programa 31O está clasificado como G.

ACT.1.1.3 Mantenimiento Red Investigación en Prevención de Riesgos Laborales en colaboración con universidades públicas andaluzas.

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

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

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

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

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

Se trata de poner a disposición de las empresas andaluzas, de modo abierto y gratuito para ellas, una serie de buenas prácticas en materias de seguridad, salud laboral y cultura preventiva, seleccionadas entre las ya puestas en práctica con éxito en otras empresas andaluzas que han prestado su colaboración para ello. Esta puesta a disposición se realiza por múltiples medios y soportes como publicaciones (tanto digitales como en papel), informes, encuentros, jornadas, etc.

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

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

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



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

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

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

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

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

Este objetivo operativo deriva directamente del objetivo general IV de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2023

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

Actividades de información, divulgación, y difusión de cultura preventiva dirigidas a la ciudadanía andaluza. Son actividades que derivan de las líneas de actuación y ejes que articulan el objetivo general IV de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2023.