



Estrategia Sectorial de Seguridad y Salud Laboral para la Cadena de Valor Alimentaria y de la Madera de Euskadi 2019-2025





índice

- 1.- Antecedentes.
- 2.- Contextualización: Accidentabilidad.
- 3.- Interrelación de Estrategias y Planes.
- 4.- Reflexión y desarrollo de la Estrategia.
- 5.- Retos y desafíos.
- 6.- Tracción y dinamización de Cultura Preventiva.
- 7.- Alcance y cobertura: Sector primario y cadena de valor.
- 8.- Misión y Visión de la Estrategia.
- 9.- Principios de la Estrategia.
- 10.- Objetivos de la Estrategia.
- 11.- Ejes y áreas de Actuación.
- 12.- Modelo de Gobernanza.
- 13.- Seguimiento y Evaluación.
- 14.- Marco económico y presupuestario.

ANTECEDENTES

antecedentes



Los Planes Sectoriales de Prevención de Riesgos Laborales en el Sector Primario Nekapreben (sector Agroforestal), Itsaspreben (Sector Pesquero) y Línea Elikapreben (Industrias Alimentarias directamente relacionadas con los sectores primarios y su cadena de valor), fueron una Estrategia de actuación conjunta que sumaba la cercanía, la competencia y la responsabilidad en los sectores implicados (Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación, así como Puertos y Asuntos Marítimos) con el conocimiento de la prevención de riesgos laborales en todos sus ámbitos de actuación (OSALAN-Instituto de Seguridad y Salud Laborales).

RESULTADOS PREBEN I (ITSASPREBEN, NEKAPREBEN Y ELIKAPREBEN) 2008-2012

- **170 acciones**
- 34 acciones/año
- Participan **514 profesionales**
- Participan **5.530 personas**
- >12.000 visitas web
- > 500.000 reproducciones videos

SOCIEDAD

- **460 acciones** formativas y de capacitación.
- **8.556 asistencias.**
- **33 materiales** desarrollados y adaptados al sector.

PERSONAS

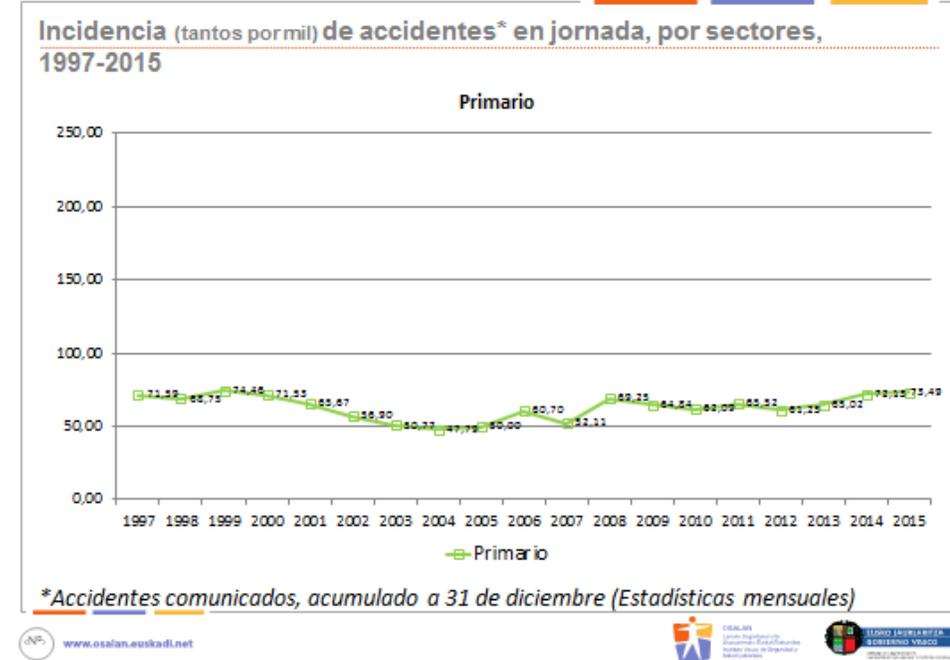
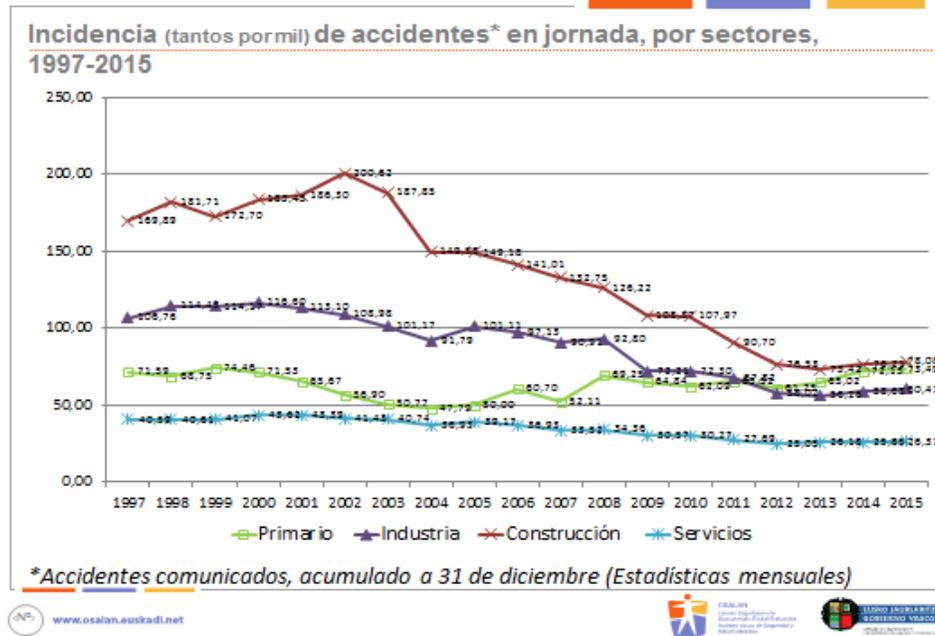
EJES PREBEN I

INNOVACIÓN

- > **6 desarrollos tecnológicos con reducción de riesgos >90%**, en algunos casos del **100%**.

COOPERACIÓN

- **Estrategias de actuación conjunta con todos departamentos del GV implicados.**
- Iniciativa CANO, colaboración con **Institutos de Seguridad y Salud laborales de la cornisa cantábrica.**
- >**198 asociaciones del sector representadas.**

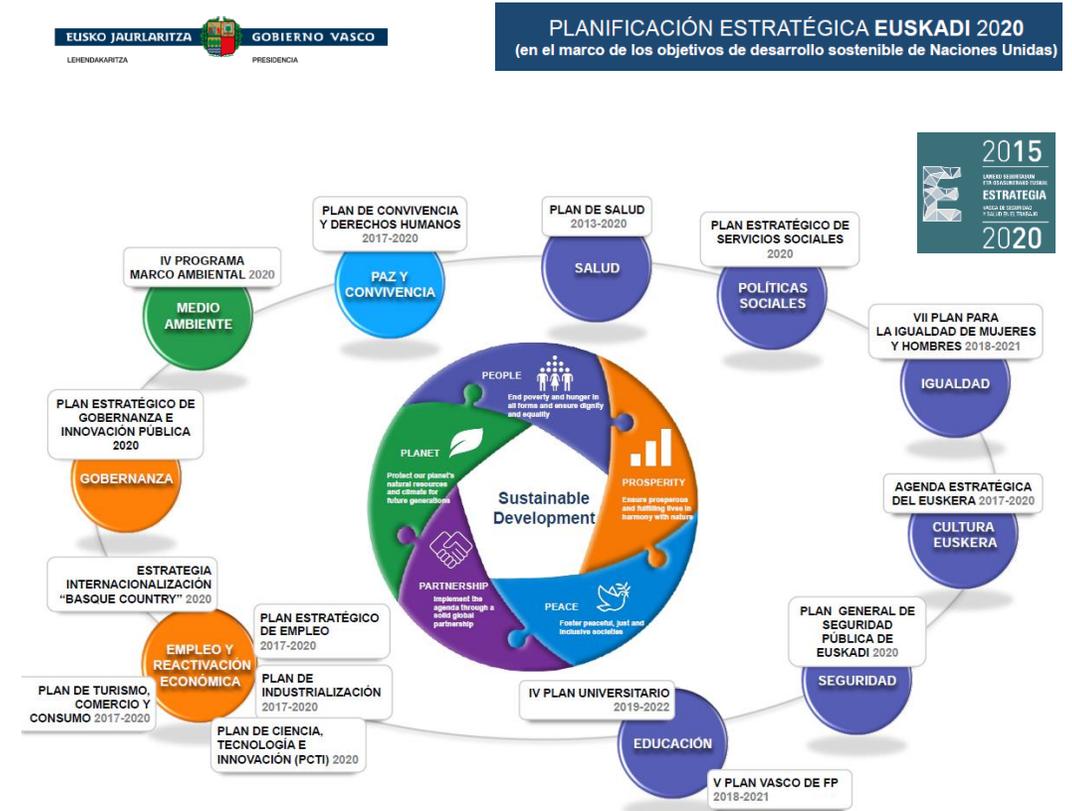


La evolución del índice de incidencia (tantos por mil) en jornada por sectores correspondiente al histórico 1997-2015 (fuente OSALAN) indica que desde el **2008 hasta el 2012 aprox. se produjo un cambio de tendencia a la baja, periodo que coincidió con los planes sectoriales activos**, pero a partir de 2012 hasta 2015 esta tendencia se ha invertido ligeramente. Esta observación puede llevarnos a pensar que, **la existencia de planes y estrategias específicas para el sector pueden ayudar posibilitando una tendencia a la baja en la accidentabilidad en el sector**, y por el contrario cuando dejan de existir, se puede manifestar un cambio negativo para la sociedad y el conjunto de profesionales.

El plan se encuentra enmarcado en la Estrategia de Seguridad y Salud Vasca 2015-2020, diseñada por OSALAN, y está en consonancia con las estrategias y programas de carácter sectorial del Departamento de Desarrollo Económico del Gobierno Vasco, especialmente en el área de Agricultura, Pesca y Política Alimentaria, donde se integran las variables de salud, seguridad y prevención de riesgos laborales en áreas destinadas al sector primario y actividades relacionadas con su cadena de valor.

Existen sinergias con otros planes del Gobierno Vasco de carácter transversal, en especial, con la Estrategia “Un desarrollo humano sostenible”, que es la base del Programa de Gobierno Vasco para la XI Legislatura, y que fija como objetivos de país, entre otros, lograr una reducción de paro del 10%, lograr que 20.000 personas jóvenes encuentren su primera experiencia laboral, lograr que la industria suponga el 25% del PIB vasco y alcanzar el 125% PIB per cápita de la UE.

Estos objetivos deben ser alcanzados, consolidados y evidentemente desarrollados en entornos profesionales con las suficientes garantías de seguridad y salud.



Planificación Estratégica de Euskadi 2020. Fuente: <https://www.irekia.euskadi.eus>

ESTRATEGIAS SECTORIALES

El Programa de Desarrollo Rural del País Vasco 2015-2020 (PDRS 2015-2020).



Plan de Competitividad de la Industria Alimentaria Vasca 2014-2016 (PCIAV 2014-2016).



Plan Estratégico de la Industria de la Madera de Euskadi 2012-2014 (PEIME 2012-2014).



Plan Forestal 1994-2030 (PF 1994-2030).



IV Plan Integral de Atención al Trabajo Temporero 2017-2020 (PIATT 2017-2020).



Plan Estratégico de Pesca y Acuicultura de Euskadi 2020 (PEPAE 2020).



Plan Estratégico de la Gastronomía y Alimentación de Euskadi (PEGAE 2020).



Estatuto de las Mujeres Trabajadoras Agricultoras (LEY 8/2015, de 15 de Octubre)



TRANSVERSALES DE INTERÉS

Estrategia de Seguridad y Salud Vasca 2015-2020 (EVSS 2015-2020).

Programa Marco por el Empleo y la Reactivación Económica 2017-2020.



Seguridad y salud integrado y/o alineada

Plan Estratégico de Gobernanza e Innovación Pública 2020 (PEGIP 2020).

Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación Euskadi 2020 (PCTIE 2020).



Reorientar, reforzar o complementar

Líneas Estratégicas de Salud 2017-2020 (Plan de salud 2013-2020).

VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE 2018-2021.

La propuesta de plan además tiene encaje de relevancia con:

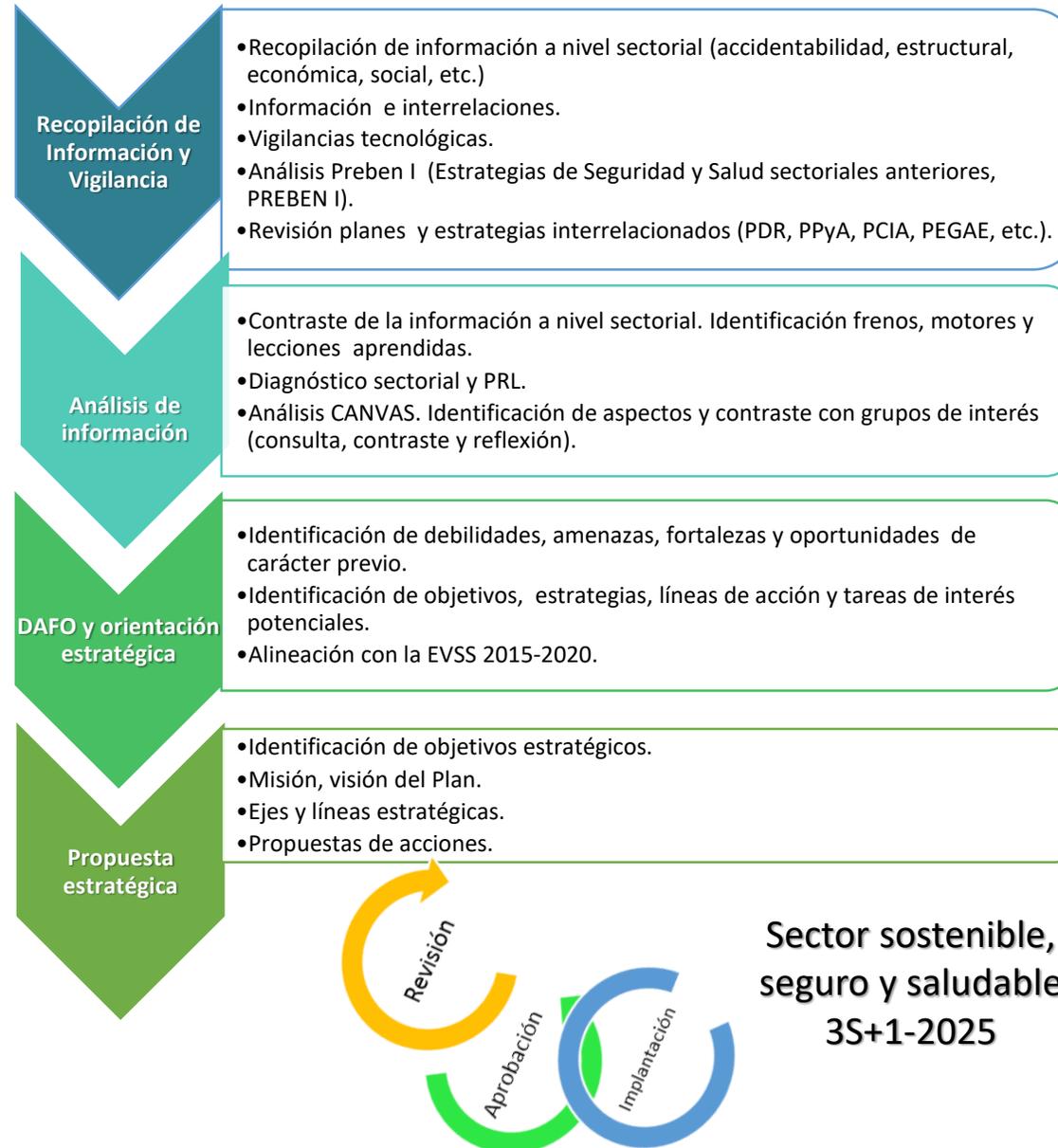
- El Programa de Gobierno, y especialmente, con el **Programa Marco por el Empleo y la Reactivación Económica** ya que desarrolla, en su correspondiente competencia y alcance sectorial, el gran objetivo de país de **“Crear más Y MEJOR empleo”**. Esto se conseguiría articulando uno de sus principales ámbitos operativos, el E.8 que contempla la **“Mejora de la Calidad del Empleo”** profundizando en el avance de la seguridad y salud laboral, así como en **empresas socialmente más responsables y con una gestión avanzado de los recursos humanos**, todo ello, al igual que en el desarrollo del presente plan, regido por el principio general de concertación.
- La **Estrategia H2020 de la UE dentro de sus retos sociales**, como es el cambio climático, el cambio demográfico, la salud y el bienestar, las sociedades inclusivas, innovadoras y reflexivas, así como **“sociedades seguras”** al que hay que incorporar también la **“cualidad de saludables”**.
- **Las Estrategias RIS-3 (especialización inteligente de la UE)** en los aspectos relacionados con el reconocimiento de que los territorios necesitan construir ventajas competitivas sostenibles basadas en sus recursos, competencia y capacidades → **“La Seguridad y la Salud como referencia de mercado y ventaja competitiva en el marco de un modelo de negocio sostenible (modelo de negocio 3S)”**.

Los años 2017 y 2018 han estado trabajando **diferentes grupos integrados por diversos agentes sectoriales públicos-privados y otros de carácter transversal.**

Madera-Forestal	Marítimo-Pesquero	Agrogandero	Industrias Alimentarias
Baskegur AZTI OSALAN Neiker	Escuelas Náutico Pesqueras: - Pasaia - Ondarroa - Bermeo ATUNSA OPPAO GARELA OPEGUI Bajura Bizkaia GARAVILLA ECHEBASTAR NICRA 7 Albacora Puertos del GV OSALAN AZTI	HAZI FCAE AGA ABERE ENBA Bizkaia ENBA Gipuzkoa AZTI ABELUR LORRA UAGA LURGINTZA OSALAN	Clúster IIAA AZTI OSALAN Asociación Conserveros

La reflexión y el contraste se ha realizado en diferentes niveles:





METODOLOGÍA Y DINÁMICA DE TRABAJO

Encuentros, foros y dinámicas de reuniones por subsector y rama de actividad realizando un proceso de consulta, reflexión y contraste, con técnicas como brainstorming, convergencia-divergencia, análisis-canvas, etc.

Grupo/línea	Acuerdos	Compromisos	Totales
Agroalimentario	19	23	42
forestal-madera	5	24	29
Pesca	4	15	19
Puertos	4	11	15
General	7	18	25
Totales	39	91	130

Frenos, Motores y Lecciones Aprendidas

Frenos		26	Eliminar/reducir
Motores		14	Potenciar/aprovechar
Lecciones		21	Aprender/avanzar

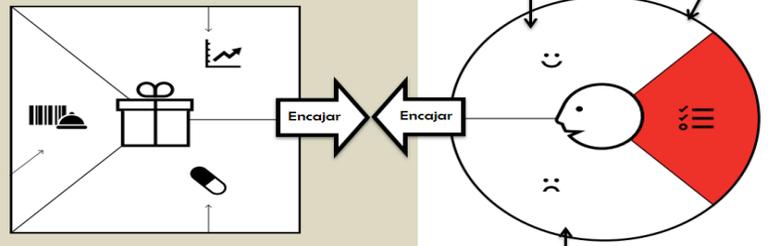
Análisis CANVAS

Propuestas de Valor Cadena Sectorial

Listado de todos las soluciones sobre la que se construye la propuesta de valor al SECTOR en el ámbito de la Seguridad y la Salud.

Planificación proyectos con variable S&S
 Generar Cultura de prevención en propietarios forestal y cadena valor (pequeños y grandes).
 Procedimientos regulación claros y divulgados.
 Registro, control y monitorización de datos (acc, Inc, otros).
 Generar sello de actividad/empresa/explotación segura y saludable.
 Tractor de 1ª y 2ª transformación con exigencia de sello.
 y potenciar está distinción.
 Conocimiento del sector de las aportaciones de la adm. y transparencia en doble sentido.
 Implantar aspectos Guía PRL sector forestal.

- Profesionalización sector (procedimientos y conductas seguras).
- Profesional capacitado y respetado.
- Mejora Imagen y percepción social del sector (sociedad y administración).- empleo, reconocimiento y valor social.
- Sector relevante con peso específico.
- Acercamiento del sector forestal-madera a administración y sociedad (conocimiento procesos y apoyo)
- Valor que aporta ser explotación/empresa segura y saludable (Certificación específica y competitiva).
- Valorización del sistema público.



Acciones de información y realidad de la actividad, actitud del sector a órganos de control, inspección y juicio (todos no somos delincuentes).
 Acciones para generar atractivo y promoción del entorno de trabajo como seguro y saludable.
 Incorporar condiciones de formación en convenio colectivo (analogía construcción).
 Mejora de los recursos preventivos.
 Análisis de mejoras en CAE.
 Impulso y revalorización de SPAs especializados y/o SPM.

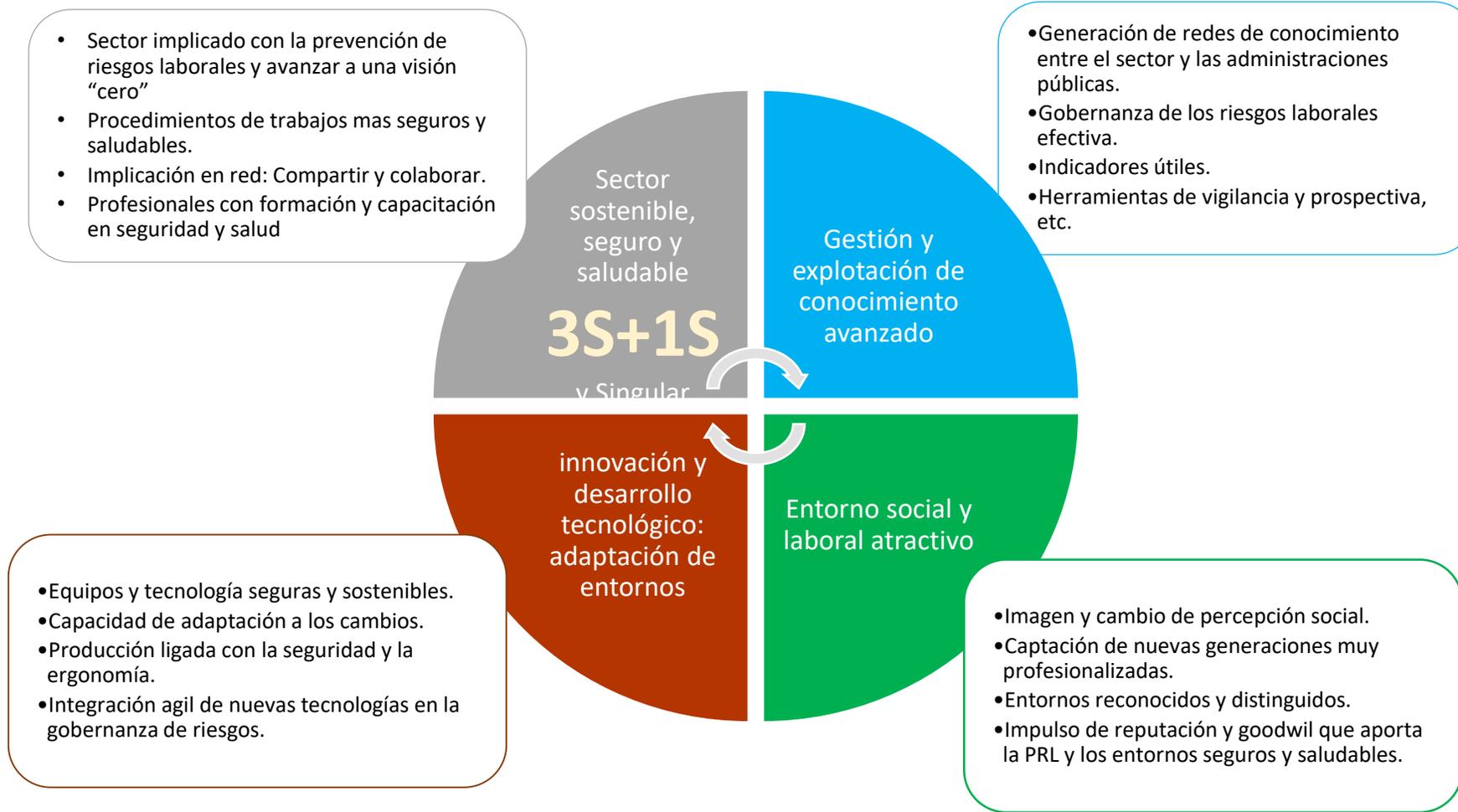
- Sociedad y administración visualizan accidentes que no corresponden al profesional.
- Prejuicios y predisposición de control e inspección de las administraciones.
- Falta de relevo generacional (cualificado).
- Mantenimiento deficiente de pistas y caminos (no facilita la actividad y sube costes).
- Escasos parques de madera (apilado).
- Impacto negativo de los accidentes.

Un sector con empresas, profesionales y explotaciones diferenciada por sus prácticas y entornos seguros y saludables, que aporten valor y ventaja competitiva en los mercados (administraciones públicas) así como reconocimiento social.

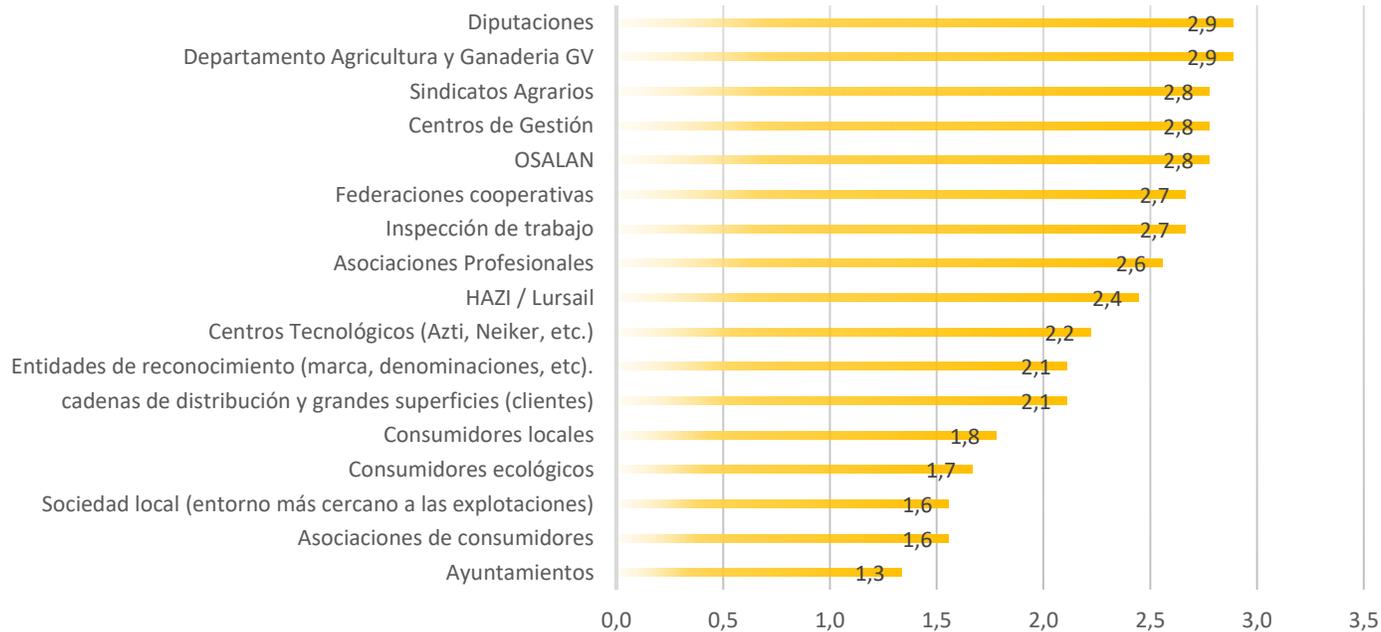
Análisis DAFO



PROPUESTAS, RETOS Y DESAFIOS



TRACCIÓN EN LA CADENA DE VALOR ÁMBITO AGROALIMENTARIO



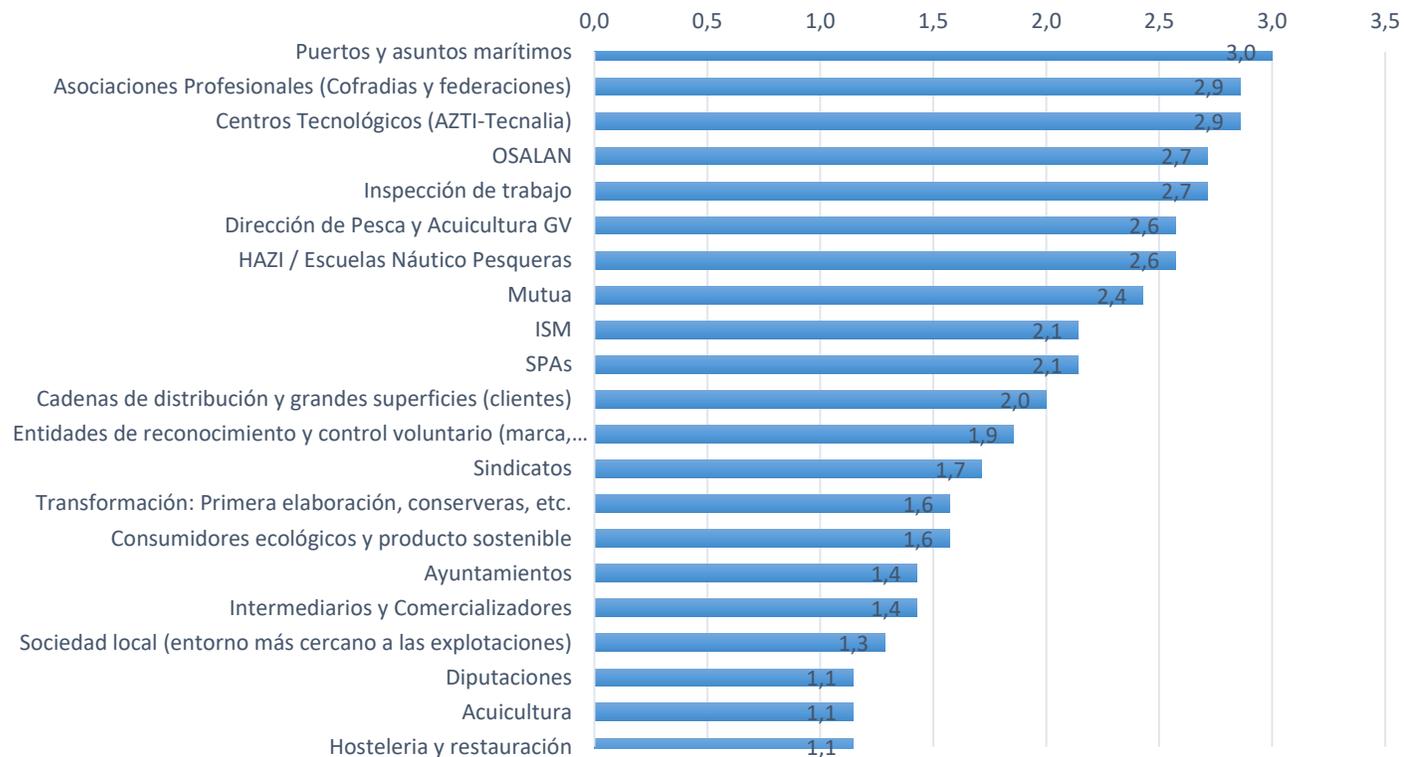
Tipo	Tracción	%
Sociedad	1,6	18,33%
Mercado	1,8	21,74%
Institucional	2,5	29,59%
Profesional	2,6	30,34%

Los diferentes grupos de trabajo han realizado un ejercicio de identificación de elementos tractores y de análisis de tracción de cada uno de ellos, con el siguiente criterio:

Criterio	Valor
El agente NO ejerce tracción/impulso significativo en materia de prevención de riesgos laborales en el sector indicado.	1
El agente EJERCE una tracción en la aplicación de Prevención de Riesgos Laborales y los principios de Sostenibilidad del sector indicado.	2
El agente EJERCE O PUEDE EJERCER una importante tracción en la aplicación de la Prevención de Riesgos Laborales y los principios de Sostenibilidad del sector indicado.	3

El resultado es en el ámbito Agroalimentario que las Diputaciones y el Área del Gobierno Vasco con la responsabilidad en la promoción, el desarrollo y la gestión de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación, y las políticas relacionadas con el Desarrollo Rural, Litoral y Forestal, son los principales tractores para implantar la PRL y mejorar las condiciones de trabajo.

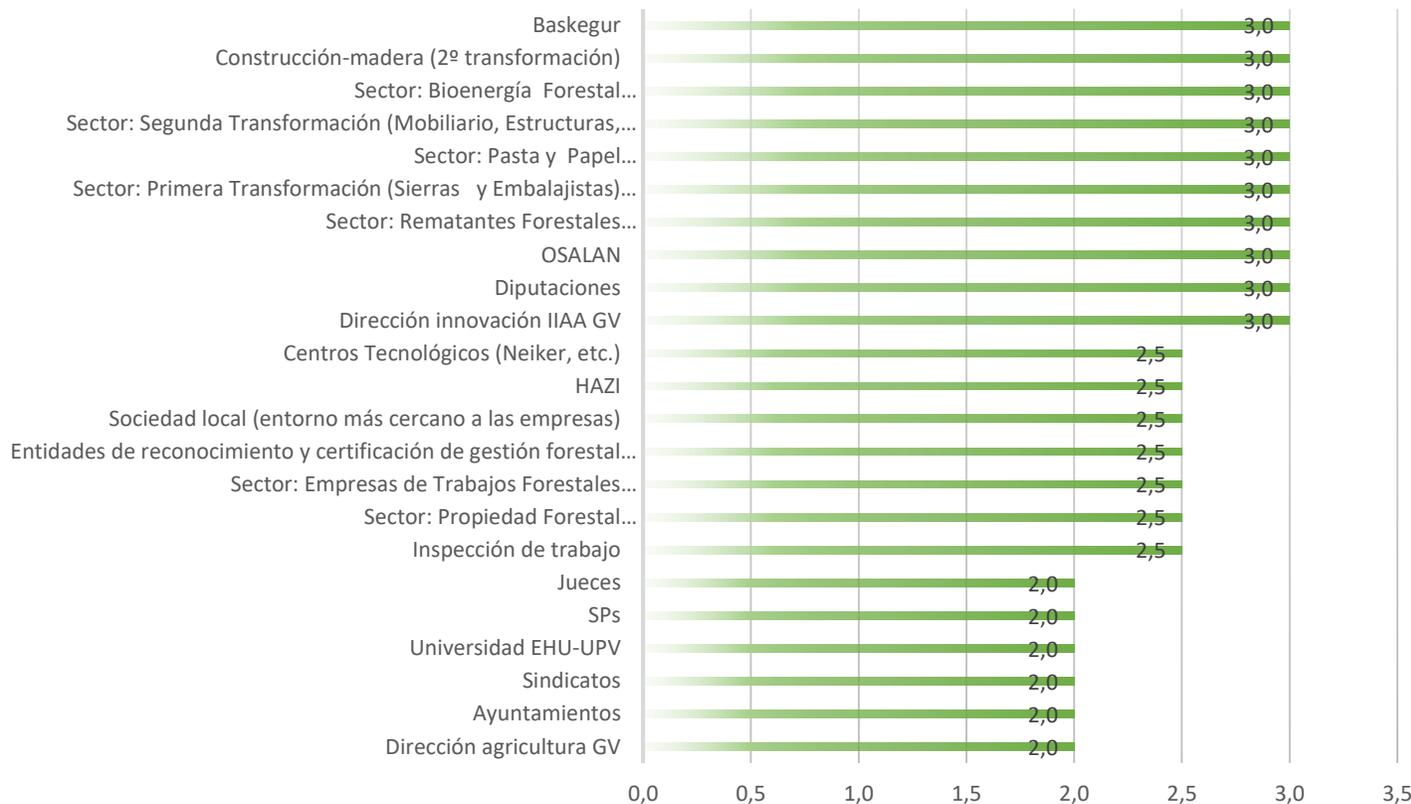
TRACCIÓN EN LA CADENA DE VALOR ÁMBITO MARÍTIMO-PESQUERO



Tipo	Tracción	%
Institucional	2,2	34,68%
Mercado	1,5	24,19%
Sociedad	1,3	20,97%
Profesional	1,3	20,16%

El resultado es en el ámbito Marítimo-Pesquero que Puertos y Asuntos Marítimos, las Asociaciones Profesionales (Cofradías y Federaciones), así como centros tecnológicos como AZTI, y entidades como OSALAN y la Dirección de Pesca y Acuicultura del Gobierno Vasco son los principales tractores para implantar la PRL y mejorar las condiciones de trabajo.

TRACCIÓN EN LA CADENA DE VALOR ÁMBITO FORESTAL-MADERA



Tipo	Tracción	%
Mercado	2,9	28,4%
Sociedad	2,5	24,9%
Institucional	2,4	24,3%
Profesional	2,3	22,4%

El resultado en el ámbito Forestal-Madera se observa que se encuentran como principales motores desde asociaciones profesionales como Baskegur, administración e instituciones como la Dirección de Innovación e IIAA, la Dirección de Agricultura y Ganadería, así como Diputaciones y OSALAN entre otros, motores que deberán impulsar, dinamizar y traccionar la cultura preventiva en esta cadena de valor.

La Estrategia pretende mejorar entre los años 2019 y 2025 las condiciones de un total de 114.500 trabajadoras y trabajadores, cuyo trabajo tiene un peso específico del 12% del PIB en Euskadi. Cifras realmente significativas y que no podemos obviar en las acciones de mejora de condiciones laborales y promoción de la cultura preventiva.

Una cadena de valor que va desde el sector primario al terciario, y con influencias transversales.

Considerando el análisis de dimensionamiento y contribución económica realizado en el marco de la Estrategia de Especialización Inteligente RIS3, la **cadena de valor de la alimentación** representa el **10,56 % del PIB y da empleo directo a 96.500 personas en Euskadi** (Gobierno Vasco, 2017) .



La **cadena de valor de la madera** en Euskadi, de acuerdo a los datos registrados por Baskegur y el Gobierno Vasco, **representa un 1,5% del PIB y da empleo a 18.000 personas** (Gobierno Vasco, 2018).





- ✓ **La Seguridad y la Salud como factor clave de Sostenibilidad de los Sectores.**
- ✓ **Integración Proactiva de la Seguridad y Salud: Caminando a una “Visión 0”.**
- ✓ **Colaboración y tracción multiagente (mercado, profesional, institucional y social) .**
- ✓ **Foco en las Personas e Integración de la Perspectiva de Genero.**
- ✓ **Generación de Entornos Laborales Seguros y Saludables.**
- ✓ **El Conocimiento como instrumento de Gobernanza del Riesgo Laboral.**
- ✓ **Agilidad, Flexibilidad y Adaptación.**
- ✓ **Focalización de esfuerzos y orientación a resultados.**

MISIÓN PLAN

Impulsar, promover y desarrollar entornos seguros, saludables y sostenibles para todas las personas con sus especificidades como referente y seña de identidad en el sector primario y su cadena de valor, (alimentaria y de la madera) con la participación de todos los grupos/colectivos profesionales de su esfera sociolaboral, las administraciones y el aprovechamiento de todos los recursos disponibles.

VISIÓN PLAN

“Un sector primario (pesquero, agroganadero, forestal), agroalimentario y de la madera, seguro, saludable y sostenible,

- **reconocido** socialmente por su aportación a la sociedad,
- **participativo y competitivo** en la cadena de valor,
- con **tecnologías y equipos adecuados e innovadores**,
- **con** una gestión integral del **conocimiento** para una **gobernanza de riesgos laborales efectiva, en colaboración con los diferentes agentes del sector y las instituciones**,
- **siendo un referente social en materia de seguridad laboral y sostenibilidad”**,
- **convencido con una visión “cero”** donde el trabajo sostenible es fuente de salud y no de daño. Por lo que la prevención debe ser siempre un desafío estratégico.
- **Con perspectiva de género.**

OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA

OBJETIVOS
CUANTITATIVOS

OBJETIVOS
OPERATIVOS

0
accidentes
mortales en
nuestro sector

-15%
accidentes y
enfermedades
profesionales en
los principales
indicadores



- Impulsar y desarrollar una cultura preventiva y de valor en el sector y su entorno sociolaboral.
- Promover y generar Entornos de trabajo Seguros, Saludables y Sostenibles.
- Promover y avanzar hacia una cultura de visión “cero” para crear seguridad partiendo de la prevención como valor y desafío estratégico constante.
- Fomentar e impulsar la innovación y la investigación para un desarrollo, mejora y adecuación tecnológica como herramienta de soluciones para la seguridad y la salud en el sector.
- Generar entornos de trabajo de calidad tanto para mujeres como para hombres, reconocidos por sus condiciones de trabajo y su atractivo laboral.
- Impulsar redes de conocimientos compartidos y observatorios con indicadores de confianza que permitan conocer las especificidades de las personas trabajadoras.
- Establecer Sistemas de Vigilancia y prospectiva para una gobernanza adecuada del presente y alerta de los riesgos del futuro.
- Promover y dotar de Capacitación y formación útil en materia de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género a todos los niveles (profesionales y agentes implicados)
- Promover la vigilancia de salud útil en el sector y su cadena de valor.
- Impulsar estudios y análisis epidemiológicos que sean referencia en el sector y permita cambios de salud teniendo en cuenta las especificidades de mujeres y hombres.
- Vigilar las políticas existentes y de nueva generación en el sector para alinear los principios y objetivos de esta estrategia.
- Promover y fomentar la implicación y el compromiso de las partes interesadas (instituciones, organizaciones y sector).
- Desarrollar y participar de convenios de colaboración entre las partes con compromiso en materia de seguridad y salud.
- Desarrollar una prevención de riesgos laborales que impacte positivamente y en la misma medida en mujeres y hombres, que no generalice los efectos de los riesgos de los hombres en mujeres ni a la inversa, que realice un tratamiento y caracterización adecuada de los entornos de trabajo, y contemple los factores diferenciales sobre la salud de mujeres y hombres tanto derivados del sexo como de los condicionantes de género.

E1.- Cultura y Sociedad

A.1.1- Impulso de cultura preventiva en el sector: Estrategia Visión “cero” (7 acciones propuestas).

A.1.2.- Activación de agentes tractores y referentes en el sector y su cadena de valor (5 acciones propuestas).

A.1.3.- Capacitación y formación (profesionales directos, relacionados, formadores, etc.). (7 acciones propuestas).

A.1.4.- Integración de la perspectiva de género (7 acciones).

26 acciones propuestas

E2.- Entornos de trabajo Seguros, Saludables y Sostenibles (3S+1)

A.2.1- Reconocimiento y distinción de profesionales/explotaciones/empresas/procesos y prácticas seguras, saludables y sostenibles (4 acciones propuestas).

A.2.2.- Sistemas de gestión y gobernanza de riesgos laborales adaptados (8 acciones propuestas).

A.2.3- Innovación tecnológica y transformación digital en seguridad y salud (5 acciones propuestas).

17 acciones propuestas

visión

E3.- Gestión Integral del Conocimiento

A.3.1- Vigilancia y prospectiva (4 acciones propuestas).

A.3.2- Redes y observatorios de conocimiento (5 acciones propuestas).

9 acciones propuestas

E4.- Implicación y compromiso

A.4.1- Cooperación y colaboración (1 acción propuesta).

A.4.2- Políticas y Estrategias conjuntas (4 acciones propuestas).

5 acciones propuestas

Eje1.- Cultura y Sociedad

A.1.1- Impulso de cultura preventiva en el sector: Estrategia Visión “cero”:

- a) **Sensibilización** sobre problemáticas más relevantes en Seguridad y Salud, considerando la variable genero e **intensificando el conocimiento del impacto de la “No Prevención”**.
- b) **Puesta en valor de la Seguridad y Salud**: Análisis de valor e impulso de su reputación y posicionamiento en el mercado (goodwill).
- c) Promoción de la **Seguridad y la Salud como “rasgo de identidad propia”** y Fomento de una **estrategia de “Visión 0” en la Cadena de Valor**.
- d) Estrategias de **Información, sensibilización y conocimiento específico, con perspectiva de genero y con especial atención a nuevas incorporaciones de profesionales y a los cambios generacionales**.
- e) Impulso y desarrollo de **nuevas tecnologías y aprovechamiento de tendencias como oportunidad de acercamiento** a los profesionales de los diferentes sectores.
- f) Promoción de la **permeabilidad de Cultura Preventiva con ayuda de los medios de comunicación**.

Eje1.- Cultura y Sociedad

A.1.2.- Activación de agentes tractores y referentes de la cadena de valor:

- a) **Implicación** de los principales **Agentes Tractores** para la **dinamización de Cultura y “Visión 0”**.
- b) Fomento de **“Foros de Participación Sectorial”** para el **desarrollo y aplicación de los principios preventivos** en la cadena.
- c) Implicación de la administración con **función de control e inspección con tracción constructiva en seguridad y salud**.
- d) Implantación de una **Coordinación de Actividades Empresariales efectiva**.
- e) **Empoderamiento y liderazgo de responsables y mandos intermedios** para el incentivo, vigilancia y control en materia de Seguridad y Salud.

A.1.3.- Capacitación y formación:

- a) **Programas** de preparación, liderazgo y capacitación de mandos y **responsables frente a comportamientos inseguros y no saludables**, y en la **trasferencia y adiestramiento en procedimientos y practicas de trabajo seguro**.
- b) Planes de **Formación para Formadores**.
- c) Formación en Coordinación de Actividades Empresariales en la Cadena de Valor.
- d) Impulso de las **tecnologías y la gamificación** en la adquisición de conocimiento.
- e) **Incorporación de materia transversal de seguridad y salud en la formación reglada y complementaria de los sectores**.
- f) **Oferta** continua de refuerzo: Aprovechamiento de espacios y acciones existentes en el sector **para reforzar el conocimiento y la adquisición de competencias en prevención de riesgos laborales**.

Eje1.- Cultura y Sociedad

A.1.4.- Integración de la perspectiva de género:

- a) **Grupo de trabajo específico sobre igualdad** que garantice la incorporación de la perspectiva de género en todas las líneas de trabajo.
- b) **Diagnósticos** específicos y monitorización de la **realidad de mujeres y hombres en los sectores primarios** en materia de Seguridad y Salud.
- c) Desarrollo **Estrategias Preventivas con adaptación de género: Integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales** de los subsectores de la cadena alimentaria y de la madera (por ejemplo, en la IIAA).

Eje 2.- Entornos de trabajo 3S+1 (Seguros, Saludables y Sostenibles + Singular)

A.2.1- Reconocimiento y distinción de profesionales/explotaciones/empresas/procesos y prácticas seguras y saludables:

- a) Impulso de Sistemas de **Reconocimiento de Profesionales**: Evaluación y Acreditación de Competencias Profesionales.
- b) **Impulso de Sistemas de Control y Compromiso Voluntario de Automejora “Avanza Visión 0” (AV0) focalizado en:**
 - *Perfiles competenciales de profesionales para realizar un trabajo de calidad, seguro y saludable.*
 - *Requisitos de procesos y prácticas para la normalización de un trabajo de calidad, seguro y saludable.*
 - *Directrices y especificaciones para empresas y explotaciones seguras y saludables.*

(equivalencia LOTU en construcción)

Sistema de especificaciones, control y seguimiento para empresas y explotaciones que cumplan y estén interesadas en adquirir un reconocimiento social y diferenciado en el mercado. Este sistema se debe complementar con el proceso de auditoría, evaluación y valoración continuada de los estándares que se definan. (ejemplo, ISO/OSHAS simplificada y adaptada al sector).

Eje 2.- Entornos de trabajo 3S+1

(Seguros, Saludables y Sostenibles + Singular)

A.2.2.- Sistemas de Gestión y Gobernanza de Riesgos Laborales adaptados:

- a) Desarrollo de **Planes Específicos de Prevención por subsector y rama de actividad.**
- b) **Fomento de la gestión preventiva integrada adaptada** a las características de explotaciones y actividades.
- c) Impulso de **Sistemas Integrados de Gestión y Mantenimiento de Equipos, Instalaciones y Tecnología** con gamas de seguridad y salud adecuados.
- d) **Gobernanza adecuada y anticipatoria de los riesgos laborales (de la reacción a la proactividad).**
- e) **Impulso y desarrollo de recursos y materiales de prevención adaptados a sector, actividad y profesionales en general y de forma específica a las necesidades, riesgos y problemáticas de la mujer en la cadena de valor.**

A.2.3.- Innovación tecnológica y transformación digital en seguridad y salud:

- a) **Planes de adecuación y renovación** de equipos y tecnologías con impacto en la seguridad y salud.
- b) Impulso y desarrollo de **la innovación y el desarrollo tecnológico como instrumento de mejora** y adecuación de condiciones de trabajo.
- c) Mejora sistemática de entornos de trabajo.
- d) Desarrollo de **tecnología y equipos de protección individual y colectiva adaptados.**
- e) Aprovechamiento y aplicación de **nuevas tecnologías en la mejora de la seguridad y salud** de los sectores.

Eje 3.- Gestión Integral del Conocimiento

A.3.1.- Vigilancia y Prospectiva:

- a) Elaboración y actualización de **mapas de riesgos por procesos, actividades y tareas con incorporación de la perspectiva de genero.**
- b) **Estudios causa-efectos de EPP y de la incidencia del entorno laboral en el envejecimiento activo de los y las profesionales.**
- c) **Vigilancia y Prospectiva Tecnológica.**
- d) **Vigilancia y Control de Riesgos Emergentes.**

A.3.2.- Redes y observatorios de conocimiento:

- a) Generación de **“redes de conocimiento” en colaboración** con agentes del sector y las propias explotaciones y empresas.
- b) Promoción del **intercambio de conocimiento, experiencias y buenas prácticas.**
- c) Impulso de la **trasferencia y la divulgación científica** en materia de prevención de riesgos laborales.
- d) Generación de **soportes y plataformas tecnológicas de intercambio y colaboración en el sector.**
- e) Impulso de **cuadros de mando** con indicadores **que faciliten la aplicación de políticas y estrategias de calidad en PRL.**
- f) Sistemas de **vigilancia y observación de la situación diferencial de mujeres y hombres** en materia de seguridad y salud.

Eje 4.- Implicación y Compromiso

A.4.1.- Cooperación y Colaboración:

- a) Impulso de **convenios y acuerdos de colaboración y compromisos** con agentes sectoriales, profesionales y sectoriales.

A.4.2.- Políticas y Estrategias conjuntas:

- a) Fomento de la **integración de variables de Seguridad y Salud en Políticas y Estrategias** de toda la cadena alimentaria y de la madera.
- b) Fomento de la **incorporación de criterios de Seguridad, Salud y Sostenibilidad en ayudas**.
- c) Promoción de **políticas alineadas con los objetivos estratégicos**.
- d) Análisis de **posibilidad de flexibilización y adaptación de normativas a las características del sector primario**.
- e) Incorporación de la **perspectiva de género en todas las acciones, políticas y estrategias conjuntas en materia de Seguridad y Salud**.

La Estrategia Sectorial de Seguridad y Salud Laboral para la Cadena de Valor Alimentaria y de la Madera de Euskadi 2025, ha sido **impulsada por el Departamento de Trabajo y Justicia del Gobierno Vasco y desarrollada por OSALAN (Instituto de Seguridad y Salud Laborales), con la implicación y colaboración del Área de Agricultura, Pesca y Política alimentaria y el Área de Puertos y Asuntos Marítimos del Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras del Gobierno Vasco.**

Comité Director:

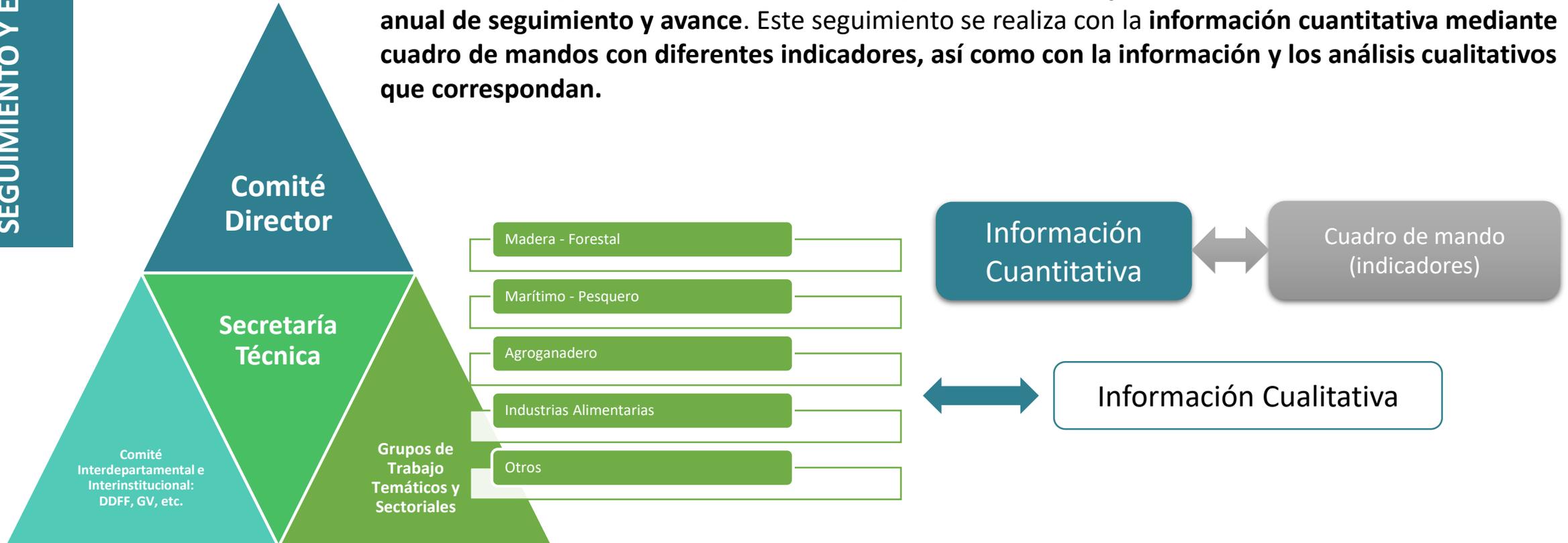
- Dotación, Coordinación y Seguimiento de recursos.
- Impulso de la coordinación interdepartamental, interinstitucional e intersectorial (Comité y órganos específicos).
- Análisis y Evaluación de la Estrategia.

Secretaría técnica:

- Diseño e implementación de Planes de Gestión y operativos de la Estrategia.
- Impulso, dinamización y control de los proyectos y actividades de la estrategia.
- Impulso y coordinación de grupos de trabajo temáticos y sectoriales.
- Seguimiento, análisis y evaluación técnica.
- Elaboración de memorias técnicas.
- Etc.



El **Seguimiento y Evaluación de la Estrategia** se realizará de acuerdo a las directrices establecidas por el Comité Director, como mínimo una vez al año, realizando en el **primer trimestre del año el informe anual de seguimiento y avance**. Este seguimiento se realiza con la **información cuantitativa mediante cuadro de mandos con diferentes indicadores**, así como con la **información y los análisis cualitativos** que correspondan.



1. Grado de cumplimiento y ejecución de los planes de gestión y operativos (%).
2. Número de explotaciones y empresas implicadas en toda la cadena de valor de forma segmentada y caracterizada.
3. Indicadores de Accidentabilidad, principalmente Índices de Incidencia relacionados con el sector y toda la cadena de valor. Debidamente estructurados por aquellos segmentos que se consideren de interés. Desagregados por sexo.
4. Grado de participación del sector, agentes sociales, instituciones y motores de activación, etc. (%). Participación de mujeres y hombres.
5. Nº de proyectos y actuaciones en materia de sensibilización y cultura preventiva.
6. Nº de proyectos y actuaciones en materia de sensibilización y cultura preventiva con perspectiva de género.
7. Nº de planes y acciones formativas realizadas.
8. Nº de planes y acciones formativas realizadas con perspectiva de género.
9. Nº de acciones de transferencia y difusión de conocimiento.
10. Nº de alianzas y acuerdos establecidos con departamentos, instituciones y agentes tractoros y referentes del sector.
11. Nº de foros y/o talleres de participación sectorial.
12. Nº de programas específicos para líderes, responsables y mandos intermedios considerando la perspectiva de género.
13. Nº de profesionales formados y reforzados (Capacitación y formación) desagregado por sexos
14. Nº de asistentes a acciones formativas y de refuerzo desagregado por sexo.
15. Nº y % de explotaciones y empresas incorporadas a sistemas de control voluntario para avanzar en la mejora de la seguridad y la salud.
16. Nº y % de explotaciones y empresas reconocidas.
17. Nº y % de personas profesionales distinguidas y/o reconocidas desagregadas por sexo.
18. Nº de recursos, soportes y materiales adaptados generados.
19. Nº de proyectos tecnológicos con mejora de la seguridad y la salud.
20. Impacto esperado y realizado de proyectos tecnológicos.
21. Nº de redes de conocimiento generadas.
22. Nº y % de agentes, explotaciones, empresas colaboradoras en las redes de conocimientos generadas.
23. Nº de estudios epidemiológicos y causa-efecto desarrolladas para la base de conocimiento.
24. Nº de estudios epidemiológicos y causa-efecto desarrolladas para la base de conocimiento desde la perspectiva de género.
25. Nº de proyectos y sistemas de vigilancia y prospectiva impulsados.

Información
Cuantitativa

Cuadro de mando (25
indicadores en revisión y
mejora permanente)

Tomando como referencia el presupuesto asignado para los planes Itsaspreben, Nekapreben y línea Elikapreben en el periodo 2008-2013, así como las propuestas y estimaciones realizadas en los diferentes grupos de trabajo, se ha considerado:





Estrategia Sectorial de Seguridad y Salud Laboral para la Cadena de Valor Alimentaria y de la Madera de Euskadi 2019-2025

Euskadi-preben
Estrategia de País





Euskadi-preben
Estrategia de País