

Euskadi-preben

2019
2025



*Euskadiko Elikaduraren eta Egurraren Balio
Katearen Laneko Segurtasun
eta Osasunerako Estrategia Sektoriala*

**Estrategia Sectorial de Seguridad y Salud Laboral
para la Cadena de Valor Alimentaria
y de la Madera de Euskadi**



Euskadi, auzolana, bien común

EUSKO JAURLARITZA  GOBIERNO VASCO



OSALAN

Laneko Segurtasun eta
Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y
Salud Laborales

Euskadi-preben

*Herri-estrategia
Estrategia de País*

2025

Índice



01. PRESENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA.....	4
02. UNA ESTRATEGIA REFERENTE PARA UN SECTOR SINGULAR Y 3S (SEGURO, SALUDABLE Y SOSTENIBLE).....	7
2.1. El sector primario y su cadena de valor, elemento de desarrollo socioeconómico.....	8
2.2. La Estrategia Vasca de Seguridad y Salud como punto de partida.....	8
2.3. El principal interés: las personas.....	9
2.4. Una nueva estrategia alineada, compartida y concertada....	9
03. ANTECEDENTES Y CONTEXTO.....	11
3.1. Estrategias Iniciales de Prevención en los Sectores Primarios de Euskadi.....	12
3.2. Situación Socioeconómica de Euskadi.....	13
3.3. Cambio Social y Demográfico en Euskadi.....	15
3.4. Accidentabilidad y Riesgos.....	16
3.5. Características del sector primario en Euskadi.....	22
04. ALCANCE Y MARCO DE REFERENCIA.....	25
05. PROCESO DE DESARROLLO Y REFLEXIÓN DE LA ESTRATEGIA.....	28
5.1 Motores, frenos y lecciones aprendidas.....	30
5.2 Análisis CANVAS.....	33
5.3 Retos y desafíos para el sector primario y su cadena de valor en prevención de riesgos laborales (DAFO).....	34
06. ESTRATEGIA SECTORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL PARA LA CADENA DE VALOR ALIMENTARIA Y DE LA MADERA DE EUSKADI 2019-2025.....	38
6.1 Misión de la Estrategia.....	39
6.2 Visión de la Estrategia.....	39
6.3 Principios de la Estrategia.....	40
6.4 Objetivos Estratégicos.....	41
6.4 Ejes y Líneas de Actuación.....	42
07. MODELO DE GOBERNANZA, SEGUIMIENTO Y MARCO PRESUPUESTARIO.....	47
7.1 Liderazgo de la Estrategia.....	48
7.2 Sistema de Seguimiento y Evaluación.....	49
7.3 Marco económico y presupuestario.....	50
ÍNDICE DE TABLAS.....	51
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	51
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	51
BIBLIOGRAFÍA.....	52



01.

Presentación de la estrategia



01.

Presentación de la estrategia.

El momento actual en el que nos encontramos está caracterizado por el cambio y la velocidad en el que transcurre. Es difícil inferir los escenarios de futuro que nos podemos encontrar, pero sí podemos y necesitamos diseñar herramientas que nos ayuden a estar alerta y establecer políticas y actuaciones que acometan de forma efectiva las diferentes y nuevas situaciones de riesgo. Tradicionalmente la sociedad ha tenido que ir superando peligros y riesgos con el objetivo de subsistir, esta superación ha sido posible con la incorporación de tecnología y procesos industriales que revolucionaban nuestra forma de vida, especialmente para obtención del sustento de las comunidades. El sector primario ha estado siempre ligado a los conceptos de seguridad y prevención de riesgos en toda su historia, desde que la humanidad aprendió a abastecerse para cubrir sus necesidades básicas.

El cambio tecnológico e industrial, que conlleva la modificación de procesos y tareas de trabajo, ha sido siempre relevante en los sectores primarios y aquellos directamente relacionados, como pueden ser las industrias agroalimentarias y la gastronomía, así como los transformadores de la madera. El momento actual, muy marcado por las nuevas tecnologías, está provocando cambios en nuestra forma de vida y en el entorno laboral, que a su vez conlleva la aparición de peligros y que los riesgos evolucionen teniendo que gestionarlos de forma diferente, nos encontramos en la llamada Sociedad del Riesgo, y debemos disponer de instrumentos capaces de identificar, gestionar y actuar de forma eficiente y precisa en cada momento.

Es necesario volver abordar la situación de la prevención de riesgos laborales en el sector primario y sus nuevos retos, partiendo de la caracterización de este, sus técnicas, sus procesos y prácticas, su evolución y ser capaces de realizar prospectivas considerando los distintos impulsores de cambio, para identificar, reflexionar y consensuar los principios de la acción preventiva en el sector, hoy y mañana.

El análisis de todos los aspectos críticos que se están produciendo a nuestro alrededor y como influirán en toda la sociedad, tanto en el modelo social de convivencia como en el modelo socio-laboral, el cambio de procesos de trabajo como puede pasar en la industria 4.0, con el uso de las nuevas tecnologías y sus aplicaciones, cada vez más presentes en nuestro sector primario, sector que tendrá que dar respuesta a necesidades básicas de una población creciente, con mayores conocimientos y mucho más exigente. En este sentido, la creciente demanda de justicia social protagonizada por las mujeres pone aún más en evidencia la necesidad de reforzar y atender las diferencias en las condiciones de trabajo de mujeres y hombres en el sector primario y su cadena de valor y las diferencias, por tanto, en la exposición a los riesgos laborales y en su abordaje.



La aparición de este nuevo modelo productivo, cambiante y con la participación de diversos y más stakeholder, así como la necesidad de estar orientado a la eficiencia, deberán generar nuevas formas de gestionar los riesgos que emergen constantemente, provocando que nos debamos adaptar con nuevas modalidades de hacer prevención. Un cambio resultante del cambio permanente y la evolución constante de sociedad y tecnología requerirá de un sistema de gobernanza proactiva de los riesgos del futuro del sector primario y de toda su actividad conexas.

Todos estos aspectos deben encajar a su vez con las premisas establecidas en el Plan Estratégico de Gobernanza e Innovación Pública 2020 del Gobierno Vasco (PEGIP 2020) donde se indica la necesidad de mejorar y adecuar, permanentemente, la Administración Pública Vasca a las circunstancias cambiantes de la sociedad, considerando una visión de largo plazo. El PEGIP 2020 es el instrumento que debe permitir modernizar la administración según los nuevos y exigentes criterios de la "Buena Gobernanza". Responde, expresamente, al compromiso número 62 del Programa de Gobierno de la XI Legislatura, que pretende consolidar a Euskadi como región europea innovadora, también en materia de gobernanza pública. Esta Estrategia se alinea con esta estrategia para construir una administración que, además de innovadora, esté abierta a la participación de la ciudadanía, y que oferte servicios de calidad, eficientes, eficaces y seguros, como también en materia de prevención de riesgos laborales y por supuesto también en nuestro sector primario y su cadena de valor, además, la administración debe ser concebida como un espacio de relación entre una ciudadanía corresponsable y profesionales del servicio público que trabajen, con orgullo, en favor del bienestar de la sociedad vasca lo que conlleva la reducción de los accidentes y las enfermedades profesionales, y por ello la generación de entornos de trabajo seguros y saludables.

Este es un nuevo reto para las administraciones y para el propio sector, que, aunque puede ser interpretado como difícil y paradigmático, también supone un reto ilusionante donde es posible abrir ventanas con nuevas oportunidades.

Esta Estrategia Sectorial de Seguridad y Salud en la Cadena de Valor Alimentaria y de la Madera en Euskadi debe ser una herramienta flexible y con capacidad de obrar para hacer frente, tanto a la situación actual, como a los escenarios cambiantes; el reto de conseguir una herramienta útil y eficiente para este ámbito social pasa porque se comprometan y la apoyen todas las partes, estando sujeto a mejora constante. Deberá ser una pata esencial en la intervención administrativa que tiene el deber de establecer cuáles son los riesgos aceptables que debe soportar la sociedad, sin obviar que es necesario trabajar para alcanzar niveles óptimos y disponer de entornos sociolaborales con mejores condiciones evolucionando hacia entornos más saludables. Se hace necesaria una gestión de los riesgos coordinada entre todas las partes y basada en el conocimiento la acción conjunta de la mejora, pensando en una visión de sector productivo y sostenible, donde la seguridad y la salud sean seña de identidad de nuestras explotaciones y empresas.

Uno de los objetivos principales es que nuestro sector primario sea reconocido por sus aportaciones y por ser competitivo dentro de la cadena de valor, por desarrollar sus actividades exento de accidentes y enfermedades profesionales por caracterizarse por entornos seguros y saludables, y además sostenibles, con apoyo de tecnologías, equipos y sistemas innovadores, adecuados y participativos, en una gestión integral del conocimiento de sus riesgos en colaboración con los diferentes agentes e instituciones implicados. Esta forma de trabajo deberá ser un referente social de valor en materia de seguridad, salud laboral y de sostenibilidad.



02.

Estrategia referente



02.

Una estrategia referente para un sector singular y 3S (seguro, saludable y sostenible).

Este documento recoge los principios básicos, objetivos y medios de la Estrategia Sectorial de Seguridad y Salud Laboral para la Cadena de Valor Alimentaria y de la Madera de Euskadi 2019-2025, elaborado e impulsado por el organismo autónomo OSALAN (Instituto Vasco de Seguridad y Salud) del Gobierno Vasco en colaboración con los diferentes agentes sectoriales, socio-laborales y tecnológicos que interactúan en el sector, y compartido con el Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras (Área de Agricultura, Pesca y Política Alimentaria, y Área de Puertos) quien apuesta por la integración de las variables de seguridad y salud en sus diferentes apuestas y estrategias de desarrollo en Euskadi, en esta ocasión incorpora a sus áreas como motores y colaboradores principales para alcanzar los diferentes objetivos, metas y visión conjunta de la Estrategia.

2.1. El sector primario y su cadena de valor, elemento de desarrollo socioeconómico.

El alcance competencial de la Estrategia no solamente se ciñe a aquellos subsectores o ramas de carácter primario, también implica a toda la cadena de valor advirtiendo la función de motor, tracción e interacción de unas partes con otras, con el objeto de ser un plan que interactúe y se retroalimente en búsqueda de soluciones y refuerzo de la cultura preventiva en toda la esfera sociolaboral de Euskadi. En consecuencia, debe representar el complemento necesario para que la sociedad crezca y se desarrolle en un marco sociolaboral saludable y seguro, exento de toxicidad y con riesgos tolerables. Una cadena de valor que va desde el sector primario al terciario con influencias transversales.

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 con 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).

Una cadena con una representación total de 114.500 trabajadoras y trabajadores generadora de una actividad con un peso específico del 12% del PIB en Euskadi.

2.2. La Estrategia Vasca de Seguridad y Salud como punto de partida.

La Estrategia se encuentra alineada con las principales estrategias y políticas existentes en el sector, así como con la principal referencia en materia de seguridad y salud laboral de Euskadi, la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 (EVSS 2015-2020). La Estrategia hace suyos los objetivos de avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de la población activa de nuestro territorio, persiguiendo la reducción de los principales índices de accidentes laborales y enfermedades profesionales en nuestros sectores, además de la promoción de un entorno de trabajo que sea impulsor de la salud en nuestra sociedad. Incorpora, complementando las metas de la EVSS 2015-2020, la generación de sistemas de gobernanza anticipatoria que, como nuevo desafío, sea capaz de enfrentarse y aprovechar los cambios que se están produciendo motivados por diferentes impulsores de cambio, como son las nuevas tecnologías, los modelos productivos, la regulación y el control de los recursos, los cambios en las relaciones de género, el envejecimiento de la población, y a su vez el cambio generacional en los sectores, etc., basados en una gestión y explotación adecuada de conocimiento puesto al servicio de la sociedad.

Es importante propiciar un avance cualitativo en la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud 2015-2020, no solamente concibiéndose como continuación de la prevención de riesgos laborales o instrumento de coordinación, si no como generador de cambios sociolaborales que atribuyan al entorno de trabajo



la cualidad de distinción y reputación reconocida en sus diferentes ámbitos, y que suponga una seña de identidad atractiva para la sociedad y el propio mercado.

Estos cambios, la marca característica y diferenciadora a generar, implican desarrollar plenamente el objetivo de la EVSS 2015-2020 demostrando que la seguridad y la salud en el trabajo es un factor de competitividad para las empresas y explotaciones del sector, y que además debe suponer un aliciente en el marco de la sostenibilidad, así como un atractivo que consolide a Euskadi como territorio de oportunidades en consonancia con el Plan Estratégico de la Gastronomía y la Alimentación de Euskadi 2020. Los sectores implicados representan un territorio de oportunidad y también uno de los signos de identidad de Euskadi, por lo que tenemos la obligación de que la seguridad y la salud sea una característica integrada, convirtiéndonos también en una referencia de trabajo de calidad, seguro, saludable, sostenible y también singular (3S + 1).

2.3. El principal interés: Las personas.

Es evidente que el principal grupo de interés y destinatario final de un plan en materia de seguridad y salud laboral deben ser las personas, pero el plan no propone a profesionales receptores de resultado o inacción; por el contrario, debe ser interpretado con el compromiso de que los diferentes actores que intervienen (empresariado, responsables de explotaciones, agentes institucionales y sectoriales, etc. y también personas trabajadoras y profesionales que desarrollan su actividad en, con y para el sector) se impliquen de forma activa, responsabilizándose de actos, aprovechando las opciones de aprendizaje y los recursos existentes en la mejora de las condiciones de trabajo, así como colaborando en generar una base de conocimiento útil. Las personas, entendiendo a todas y todos los profesionales que se encuentra en la esfera sociolaboral relacionada, deben interactuar y ser proactivos en el cambio, independientemente de la actividad de fomento que pueda desarrollar la administración y los agentes institucionales.

La elaboración de la Estrategia parte de un diagnóstico de situación sobre la seguridad y salud en el sector y en toda su cadena de valor pudiendo identificar tanto debilidades y amenazas como fortalezas y oportunidades que se presentan actualmente en Euskadi.

Estos aspectos, así como la problemática actual del sector y las propias expectativas de desarrollo que manifiestan se han tenido en cuenta en el análisis de situación. El diagnóstico se ha realizado conjuntamente con los principales agentes del sector y la administración, especialmente aquellos con especial implicación y competencia en toda la cadena de valor.

La prevención de riesgos laborales centrada en las personas no puede ser "neutra al género" ya que las especificidades de mujeres y hombres, así como las desigualdades sustanciales en las condiciones laborales de unas y otros, afectan de forma muy importante a su seguridad y salud en el trabajo, lo que hace necesario reforzar el enfoque de género en esta nueva estrategia. Un enfoque de género que tenga en cuenta los condicionantes de género tanto de hombres como de mujeres y que además lo haga teniendo en cuenta también la interseccionalidad, es decir desde un enfoque más integrador y complejo que contemple y responda a otras situaciones y donde las desigualdades de género se intensifican por otras cuestiones como la procedencia, la edad, la diversidad funcional, etc.

2.4. Una nueva estrategia alineada, compartida y concertada.

Esta nueva estrategia de actuación conjunta supone la continuidad de los Planes Sectoriales en Prevención de Riesgos Laborales Nekapreben, Itsaspreben y Elikapreben realizados entre 2008 y 2012 que facilitaron un cambio de tendencia en los indicadores de accidentabilidad. Se han considerado tanto los frenos como los motores y las lecciones aprendidas de la etapa pasada, adquiriendo un nuevo enfoque y ámbito de acción que alcanza a toda la cadena de valor, para aprovechar elementos y figuras tractoras y facilitadoras. Las líneas identificadas quedan enmarcadas en la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud 2015-2020 (ESSV 2015-2020), y refuerza y reorienta otros Instrumentos Institucionales de carácter sectorial (plan Estratégico de Pesca y Acuicultura, El Plan Estratégico de la Madera, El Plan de Desarrollo Rural, El Plan Estratégico de Industrias Alimentarias, Plan Estratégico de la Gastronomía y Alimentación de Euskadi, Plan de Alimentación Saludable, Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación, etc.) necesarios para una implantación eficaz de la cultura preventiva, la generación de entornos seguros y saludables, y la interiorización de la variable preventiva en los procesos de trabajo como seña de



identidad propia y diferencial que además sea percibida y demandada por la sociedad en general y represente un valor añadido en su mercado potencial.

La Estrategia tiene un 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”, articulando uno de sus principales ámbitos operativos, el E.8 para la “Mejora de la Calidad del Empleo” donde se debe profundizar en el avance de la seguridad y salud laboral, así como en empresas socialmente más responsables y con una gestión avanzada de las personas, todo ello, al igual que en el desarrollo de la presente estrategia regida por el principio general de concertación.

La Estrategia quiere realizar una importante aproximación con el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2018-2021, en particular con el EJE II que recoge los objetivos necesarios para “transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos”. El despliegue la Estrategia, en el marco de sus competencias, pretende contribuir a “mejorar las condiciones de trabajo y la cobertura social de los trabajos feminizados que se desempeñan en especiales condiciones de precariedad, entre otros, los trabajos remunerados de cuidados y aquellos que se desarrollan en el sector primario” (objetivo 4.1.6).

✓ Seguridad y salud integrado y/o alineado

↻ Reorientar, reforzar o complementar



Ilustración 1. Esquema de estrategias sectoriales y transversales interrelacionadas.



03.

Antecedentes y contexto



03.

Antecedentes y contexto.

3.1. Estrategias Iniciales de Prevención en los Sectores Primarios de Euskadi.

En 2006 el Parlamento Vasco a fecha del 17 de febrero de 2006 aprueba de forma unánime y apoyada por las fuerzas y sensibilidades sociopolíticas del parlamento, una proposición no de ley solicitando a OSALAN (Instituto de seguridad y Salud Vasco) y al Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación del Gobierno Vasco que desarrollen un plan específico para la mejora de la seguridad y la salud en el sector agroforestal debido a la accidentabilidad existente.

La comisión formada por ambos organismos, con apoyo de diferentes entidades relacionadas con estos sectores (centros de gestión agroganaderos, agentes sindicales agrarios, federación de cooperativas agroalimentarias de Euskadi (FCAE), centros tecnológicos de referencia como AZTI y NEIKER, etc.), desarrollan un primer plan integral de actuación en prevención de riesgos laborales en el ámbito agroforestal, denominado NEKAPREBEN, que fue presentado y respaldado por todo el Parlamento Vasco. En esta misma línea, OSALAN ha estado trabajando en

la mejora sistemática de la situación de las condiciones laborales, la seguridad y la salud para el sector primario. Uno de los aspectos prioritarios era la generación de conocimiento como herramienta básica de cultura preventiva para estos sectores susceptibles de mejora y de tradición arraigada donde los procesos y técnicas artesanales seguía marcando la actividad y por tanto sus características de confort y de seguridad y salud. La exposición al riesgo ha sido siempre un factor intrínseco de la actividad del sector que es asumida y percibida por los profesionales que lo integra de forma natural y propia.

OSALAN en diferentes marcos de colaboración ha impulsado acciones para provocar cambios y mejora. Una de ellas, con el centro tecnológico AZTI, referente para el sector marítimo-pesquero y el sector de Industrias Alimentarias (IIAA), y que cuenta con experiencia en estudios y proyectos, especialmente de carácter tecnológico, para la mejora de las condiciones, el confort y la seguridad en buques de pesca e IIAA. La actividad de estas entidades y su inquietud en busca de un cambio cultural de estos sectores orientado a prácticas y procedimientos más seguros hacen sumar dos nuevas estrategias que complementan al sector primario, ITSASPREBEN y ELIKAPREBEN que nacen en 2008 también con el acuerdo y colaboración del Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación, así como con la Dirección de Puertos y Asuntos Marítimos. Debido a las características particulares del trabajo en el subsector pesquero, hacen considerar a OSALAN, el Departamento de Agricultura, Pesca y Alimentación y la Dirección de Puertos Pesqueros y Asuntos Marítimos del Gobierno Vasco que es necesario trabajar de



Ilustración 2. Logotipos de las diferentes estrategias de prevención de riesgos laborales en el ámbito del sector primario.



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

forma conjunta. Posteriormente, y por extensión de competencias, así como por la posibilidad que pueden ofrecer las IIAA, como motor de implantación y tractor del sector primario en general, al ser el clientes principal y por otra parte por existir un importante número de empresas e industrias de pequeño tamaño, o cooperativas, que están ligadas directamente con la fase primaria de producción y explotación, se procede a una nueva reflexión incorporando la línea ELIKAPREBEN con alcance a aquella pequeña industria directamente relacionada con las y los productores y la explotación primaria. De esta forma, las directrices del parlamento se amplían a todo el ámbito de actividades del sector primario y agroalimentario, coincidiendo con el ámbito competencial de los diferentes entes públicos que da respuesta a un segmento importante de profesionales en el sector.

Estas estrategias iniciales abordaron tímidamente la perspectiva de género en un sector, como el primario, donde para algunas actividades deberían ser consideradas con atención. Es destacable algunas actuaciones con los colectivos de rederas, neskatillas y empacadoras, pero en cualquier caso mejorables, por lo que la nueva estrategia debe otorgar su peso específico.

Anteriormente a estas estrategias, se habían realizado acciones en materia de seguridad en el trabajo, por ejemplo, el DAPA venía realizando un significativo esfuerzo para impulsar y llevar a cabo diferentes iniciativas en la integración y fomento de la seguridad y la salud en las actividades pesqueras financiando proyectos de carácter tecnológico, orientada a minimizar riesgos en diferentes maniobras y procesos de pesca, con el diseño y validación de EPIs y para la introducción de material de Confort Laboral específico para el medio marino. AZTI, Itsasmendikoi y Asociaciones pesqueras también habían desarrollado conjuntamente con DAPA y OSALAN programas de Identificación y Evaluación de Riesgos tipo como base de conocimiento para la implantación de sistemas de gestión eficaces, etc. El "Estudio de la situación de la prevención de riesgos laborales en el sector pesquero de la C.A.P.V 2005", así como otros trabajos específicos de modelización de riesgos en relación con la Flota de Altura, Bajura, Artes Menores y Actividades conexas asociadas en el País Vasco, elaborado por personal técnico de DAPA, OSALAN y AZTI fueron un referente para el desarrollo del plan en el sector pesquero (ITSASPREBEN).

Es importante destacar la labor de entidades públicas como HAZI (antes Itsasmendikoi) y Neiker-Tecnalia que han desarrollado planes de formación y de desarrollo sostenible en el sector. El refuerzo de conocimientos de los riesgos asociados a las tareas y procesos en el sector

primario, dentro de los ciclos formativos y los programas de capacitación reglados, no reglados y de carácter complementario de Itsasmendikoi (actualmente HAZI) ha sido esencial para el cambio cultural necesario de las y los profesionales y su percepción de los riesgos. De igual modo, Neiker-Tecnalia está realizando un esfuerzo importante, impulsando una gestión sostenible, la aplicación de la economía sostenible, y la mejora de la competitividad de las explotaciones agroforestales. La premisa de incorporar las variables de seguridad y salud en los procesos de innovación y de desarrollo tecnológico es ya una pauta establecida, dentro de un entorno de tecnología sostenible, en todos los proyectos orientados a la industria alimentaria y actividad conexas del sector primario que realiza AZTI-Tecnalia en sus líneas de investigación y desarrollo tecnológico (Investigación Marina, Investigación Alimentaria y Canal HORECA).

Estas entidades y empresas tecnológicas y de desarrollo deben de ser tractoras de cultura preventiva en el sector y motores de cambios sociológicos en claves de sostenibilidad.

3.2. Situación Socioeconómica de Euskadi.

Euskadi actualmente se encuentra en una situación de poscrisis. La crisis fue precedida de una economía con una evolución positiva sostenible quedando paralizada con la llegada de la crisis financiera y crisis económica de 2009. A continuación, se produjo un proceso de recesión que duro de forma estimativa hasta el 2014.

Esta evolución negativa se invierte tímidamente a partir de 2015 manifestado por un crecimiento del PIB aproximadamente del 3% y cabe esperar que las perspectivas de futuro tengan un carácter positivo. El esperado futuro debemos interpretarlo como un escenario esperanzador de oportunidades y un campo abonado para la mejora, también en las condiciones de trabajo y en nuevas posibilidades de ofrecer servicios de calidad en materia de prevención de riesgos laborales.

En 2016 la economía vasca aceleró ligeramente su ritmo de crecimiento y logró un avance del PIB del 3,1%, dos décimas más que el dato anterior. Por tanto, el máximo del actual ciclo económico se ha trasladado a 2016, con una cifra que supera ampliamente el valor medio conseguido en los ochenta y en los 2000, pero que no llega a la media de los noventa (3,6%), una década de extraordinario crecimiento que difícilmente se repetirá en el futuro cercano. (Departamento de Hacienda y Economía (Gobierno Vasco), 2016).



En el tercer trimestre del año 2017 la variación interanual del PIB se situó en 3,0%, continuando con la tendencia de estabilidad de los años anteriores, con dos años creciendo al 3,1% (2015 y 2016) y un incremento en 2017 ligeramente inferior a ese valor (2,9% para la media de los tres primeros trimestres).

En este contexto socioeconómico el sector primario aumentó su valor añadido un 1,6% en 2016, tras un extraordinario crecimiento del 13,4% en el año anterior. En términos corrientes, la tasa de variación del año 2016 fue del 6,0%, frente a la aceleración del 10,6% registrado en 2015. Esto indica que la subida de precios del sector, aproximada con su de actor, se situó en el 4,4%. (Departamento de Hacienda y Economía (Gobierno Vasco), 2016).

La tasa de variación interanual de empleo en Euskadi para el sector primario se coloca en valores positivos en 2016, y esta tendencia continuó en 2017 consiguiendo el mayor incremento entre sectores de 2,8% (340 empleos más con respecto al año 2016) (Departamento de Hacienda y Economía (Gobierno Vasco), 2017).

Estos aspectos deben ser correctamente interpretados y aprovechados para poder consolidar no solamente unos indicadores macroeconómicos en relación con el empleo, también para que estos sean de calidad y puedan ser sostenibles en el tiempo.



3.3. Cambio Social y Demográfico en Euskadi.

Las tendencias sociales y demográficas cambiarán el modo de vivir, y nuestros escenarios demográficos quedarán determinados por una población trabajadora envejecida y también por nuevas oportunidades en los procesos de relevo e intercambio generacional. Será necesario reinventar los modelos de trabajo y a su vez sus procesos y tareas, lo que conllevará a una nueva práctica de la prevención de riesgos laborales que considere necesariamente el envejecimiento funcional de la población trabajadora teniendo en cuenta, además, los condicionantes de género.

En base a la estimación que posibilita la aplicación de "pirámides interactivas" del Eustat, podemos observar que en 2017 el 57,9% de la población es mayor de 40 años, un 21,7% son mayores de 65 años, menores de 30 años sólo el 27,1%, y menores de 20 años el 18,3%. Estos datos evolucionarán para 2025 y pasaremos a ser una población con el 62,8% mayores de 40 años. Resulta evidente que nuestra sociedad está envejeciendo y por tanto su población activa también envejece. Este cambio es un reto importante que además puede generar nuevas oportunidades. Es cierto que desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales va a exigir una reflexión profunda y una consideración especial en las diferentes estrategias de actuación, y supone a su vez un desafío para las instituciones, organismos, empresas y para los propios profesionales de las actividades en este ámbito.

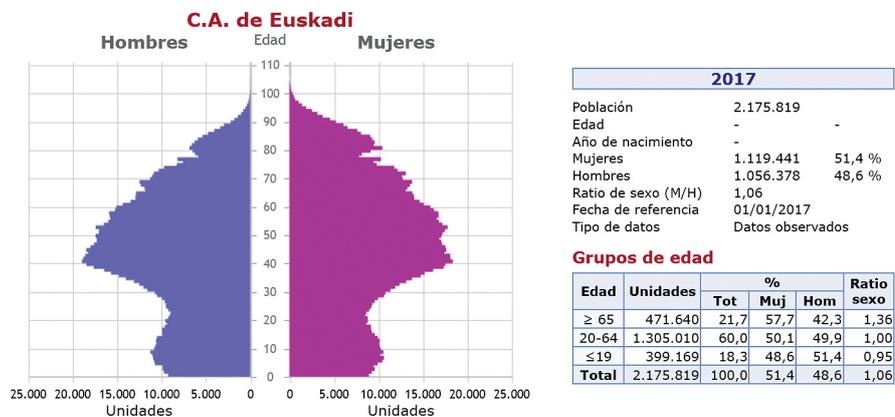


Ilustración 3. Pirámide interactiva 2017

fuelle: <http://www.eustat.eus/indic/indicadoresgracosvistapir.aspx?idgraf=522&o=ig>

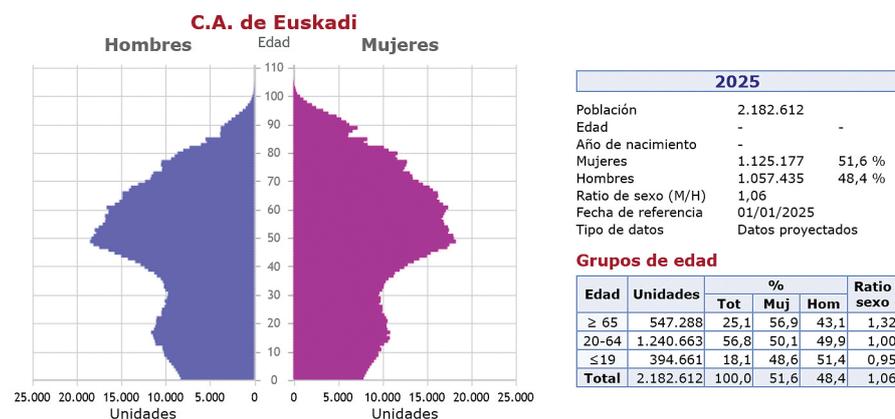


Ilustración 4. Pirámide interactiva 2025

fuelle: <http://www.eustat.eus/indic/indicadoresgracosvistapir.aspx?idgraf=522&o=ig>



3.4. Accidentabilidad y Riesgos.

La accidentabilidad en el sector primario de Euskadi es una de las principales preocupaciones de OSALAN, y por tanto una de sus prioridades en sus diferentes líneas de actuación, tal y como queda reflejado en la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud que lideran y comparten con Gobierno Vasco y resto de administraciones.

Los datos de accidentabilidad de OSALAN en Euskadi, y también los datos a nivel de estado, reflejan un importante impacto de la siniestralidad grave-mortal, y por consiguiente una población expuesta a riesgo de la población trabajadora del sector primario. Se puede extraer de los informes anuales realizados por OSALAN que la accidentabilidad en el sector primario se caracteriza por:

- Alta incidencia de accidentes con 72,37 accidentes de trabajo en jornada por mil trabajadores/as (dato definitivo 2015).
- El sector primario (agricultura, ganadería, silvicultura, pesca) en el año 2015 fue el sector con mayor tasa de incidencia de accidentes mortales, casi 16,5 veces más elevada que el sector servicios, más de 6,6 veces el de la industria y más de 2,75 veces el de la Construcción.
- En el periodo 2011-2015 el índice de incidencia de accidentes con baja en jornada laboral del subsector de pesca y acuicultura es superior a la construcción (prácticamente en 10 puntos) y al resto de sectores. En accidentes mortales también es superior al resto desde 2013.

Evolución índice de incidencia de AT en JL con baja 2011-2015 (Euskadi)

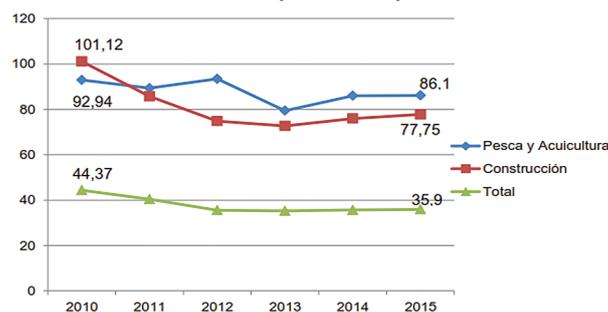


Gráfico 1. Evolución índice de Incidencia de AT en JL con baja 2011-2015 (Euskadi). Fuente: OSALAN.

Evolución índice de incidencia de AT mortales 2011-2015 (Euskadi)

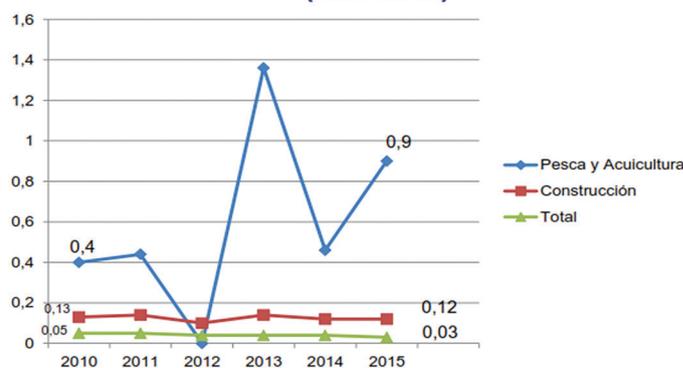


Gráfico 2. Evolución índice de Incidencia de AT Mortales en JL 2011-2015 (Euskadi). Fuente: OSALAN.



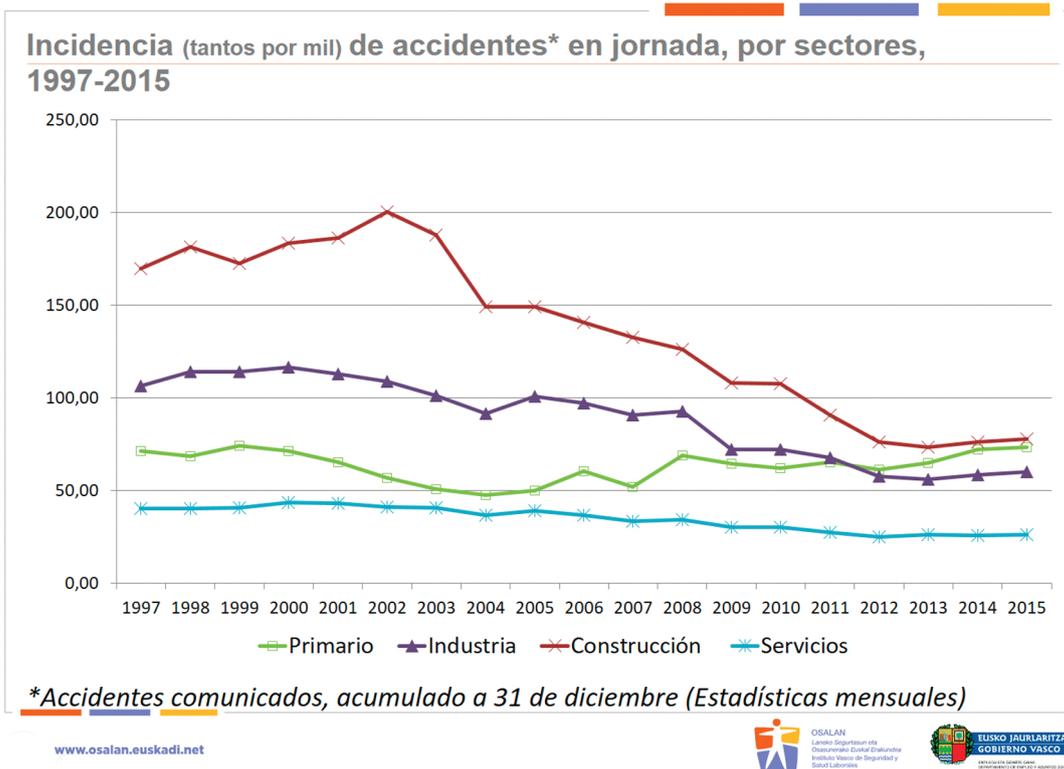


Gráfico 3. Evolución índice de Incidencia (tantos por mil) de accidentes por sectores 1995-2015 (Euskadi). Fuente: OSALAN.

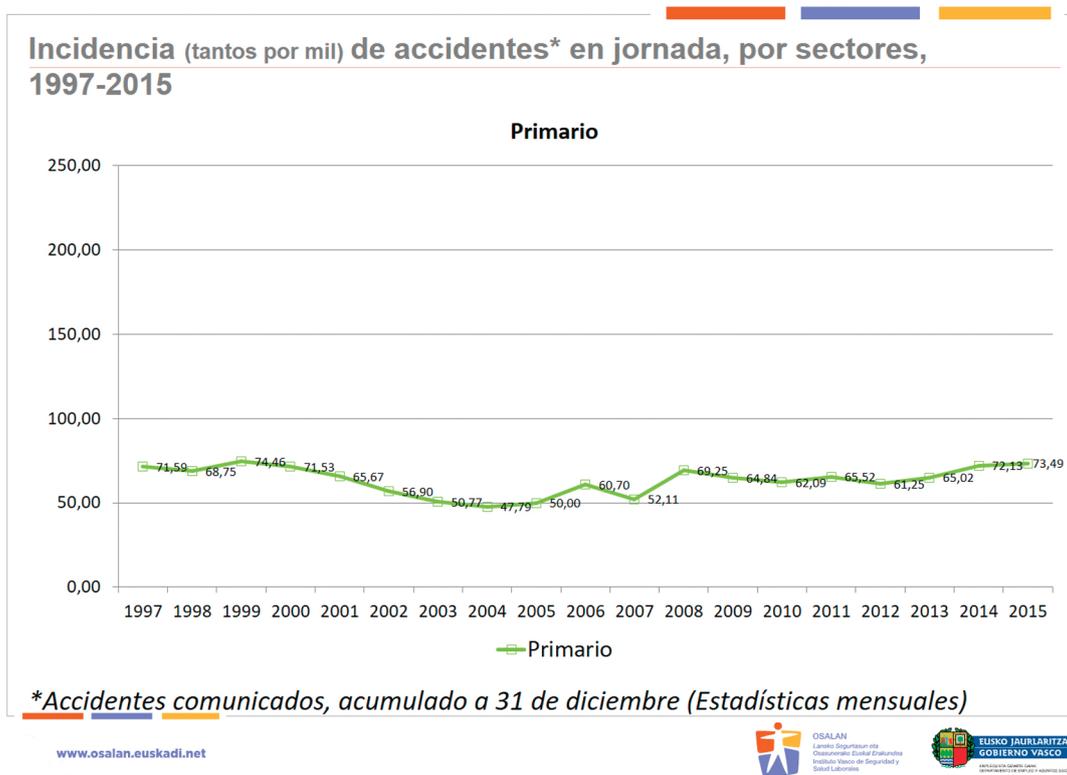


Gráfico 4. Evolución índice de Incidencia (tantos por mil) de accidentes sector primario 1995-2015 (Euskadi). Fuente: OSALAN.



La evolución del índice de incidencia (tantos por mil) en jornada por sectores correspondiente al histórico 1997-2015 (fuente OSALAN) indica que en el 2008 hasta el 2012 aproximadamente se produjo un cambio de tendencia a la baja, periodo que coincidió con los planes sectoriales activos, pero a partir de 2012 hasta 2015 está tendencia se ha invertido ligeramente. **Esta observación puede llevarnos a pensar que la existencia de planes específicos para el sector puede ayudar posibilitando cambios de tendencia de accidentabilidad en el sector, y por el contrario cuando han dejado de existir se vuelve a manifestar una tendencia negativa.**

Es necesario tener en cuenta que los datos estadísticos de accidentabilidad disponibles se refieren a aquellos comunicados, que generalmente en el sector son del tipo graves, muy graves o mortales, pero se sabe que hay una parte significativa de accidentes sin baja que no se suelen comunicar a la administración competente para su registro y monitorización.

Otro tipo de sesgo en el análisis estadístico de accidentabilidad laboral del sector ha sido el carácter especial de prestaciones por contingencia de AA.TT. y EE.PP. que presenta el régimen especial agrario a cuenta propia respecto del régimen general o por cuenta ajena, donde la acción protectora por incapacidad es voluntaria y las prestaciones sólo se alcanzan a partir del decimoquinto día de enfermedad.

Esta particularidad ha hecho que las y los trabajadores por cuenta propia del régimen especial agrario no notifiquen los accidentes leves y otros con una duración de la incapacidad laboral inferior a quince días. Esta circunstancia se refleja igualmente en el incremento de la duración media de las bajas.

En conjunto, estas particularidades establecidas en el régimen por cuenta propia han podido reducir significativamente la validez de las estadísticas de lesiones profesionales en este sector como indicadores de su siniestralidad real, especialmente si se trata de hacer comparaciones con los otros sectores de actividad económica, a través de los índices de incidencia, frecuencia y gravedad.

El desconocimiento de esta distorsión produce un efecto especialmente perverso en lo relativo a la prevención de riesgos laborales en el sector agrario: se puede llegar a creer, falsamente, que el sector agrario sea un sector relativamente seguro, cuando no lo es en verdad.

Estos aspectos de comunicación y registro no adecuado de accidentes, así como también la falta de control de incidentes, determinan unas estadísticas de accidentes con sesgo, que puede no representar la realidad. Por otra parte, el sistema de agregación de datos actual no tiene en cuenta, por ejemplo, OTEs¹, flotas o ramas sectoriales específicas del primario dificultando también una explotación útil de los datos. **Estos aspectos representan un reto para los órganos de control y, a su vez, una oportunidad de mejora que debería acometerse en esta nueva estrategia, considerando que la base de conocimiento es fundamental en la toma de decisiones, en el diseño y la orientación de estrategias de mejora, así como de los futuros sistemas de gobernanza de los riesgos en cualquier sector, especialmente en aquellos donde las actividades se desarrollan en lugares con dificultad para ejercer una regulación y control adecuado.**

El sector primario en general es un colectivo amplio, disperso, y muy diverso. Es un sector con una actividad que presenta diversidad de riesgos asociados al manejo de gran cantidad de maquinaria que se utiliza en la realización de trabajos agroforestales y pesqueras, a la exposición de sustancias peligrosas como puede ser los fitosanitarios empleados en agricultura, etc. Las causas principales de accidentabilidad del sector, según los accidentes comunicados a OSALAN, estarían determinados por elementos como maquinaria, estructuras y entornos de trabajo (terrenos en agroforestal, buques y puertos en pesca), así como en el caso de ganadería la presencia y el manejo de animales vivos.

De acuerdo con los accidentes investigados por OSALAN en el periodo 2011-2015, las principales formas en la que se produce los accidentes son por caídas a distinto y al mismo nivel (18 accidentes, 2 de ellos mortales en este periodo) generalmente debido a entornos de trabajo irregulares como pueden ser los terrenos o estructuras inestables como los buques de pesca. Seguidos están los accidentes originados por golpes, cortes o pinchazos con objetos y herramientas de trabajo con 10 accidentes (1 mortal), y también con 10 accidentes aquellos con atrapamientos por o entre objetos (fuente OSALAN).



Forma en la que se produjo	Nº Accidentes	%
04. Caídas de objetos en manipulación.	1	1,41%
06. Pisadas sobre objetos.	1	1,41%
15. Contactos térmicos.	1	1,41%
05. Caídas de objetos desprendidos.	2	2,82%
08. Choques contra objetos móviles.	2	2,82%
10. Proyección de fragmentos de partículas.	2	2,82%
13. Sobreesfuerzos.	2	2,82%
16. Exposición a contactos eléctricos.	2	2,82%
25. Golpe de mar.	2	2,82%
03. Caídas de objetos por desplome o derrumbamiento.	3	4,23%
12. Atrapamiento por vuelco de máquinas, tractores o vehículos.	4	5,63%
23. Atropellos o golpes con vehículos.	5	7,04%
26. Otros.	5	7,04%
02. Caídas de personas al mismo nivel.	7	9,86%
09. Golpes, cortes y pinchazos con objetos o herramientas.	10	14,08%
01. Caídas de personas a distinto nivel.	11	15,49%
11. Atrapamiento por o entre objetos.	11	15,49%
Total general	71	100,00%

Tabla 1. Forma en la que se produjo los accidentes investigados por OSALAN periodo 2011-2015. Fuente: OSALAN.

Es necesario destacar que las causas inmediatas más probables de los accidentes pueden ser no asegurar o no advertir de las zonas de riesgos, las operaciones o los entornos de trabajo en un primer nivel, en segundo lugar sería el uso inadecuado de equipos de trabajo así como en ocasiones equipos defectuosos o modificados, y resultando como causa básica de los análisis de accidentabilidad aspectos como la capacidad inadecuada y de habilidad de la persona profesional en el momento del suceso, el diseño e ingeniería mejorable en instalaciones y procesos de trabajo y de forma significativa los casos de ausencia o incumplimiento de normas de trabajo adecuadas.

Es necesario profundizar en el análisis de la incidencia derivada de la construcción de la masculinidad asociada al riesgo y su nivel de repercusión en las altas tasas de accidentalidad de los hombres, sobre todo en entornos con determinadas condiciones de seguridad y salud en el trabajo.



Régimen Seguridad Social Persona accidentada	Tipo de accidente				
	Grave	Incidente	Leve	Mortal	Total general
Autónomo	6		3	4	13
Especial agrario cuenta ajena	1		1		2
Especial agrario cuenta propia	5		2	2	9
General	16	1	19	5	41
Jubilado				1	1
Marinero			1		1
Trabajador autónomo				1	1
(en blanco)			3		3
Total general	28	1	29	13	71

Tabla 2. Número de accidentes por gravedad de accidentes investigados por OSALAN periodo 2011-2015. Fuente: OSALAN.

El análisis de esta investigación también nos indica que el mayor número de accidentes son sufridos por trabajadores con el régimen general de la seguridad social, 16 de ellos de carácter grave y 5 mortales, seguido de autónomos con 6 de carácter grave y 4 mortales, y posteriormente por trabajadores con régimen especial agrario a cuenta propia.

En una aproximación a nivel internacional la siniestralidad y los problemas de salud laboral en el ámbito agroganadero siguen siendo hoy un misterio estadístico. Lo más que podemos asegurar es que es un problema, pero las características de la actividad y la diversidad del ejercicio profesional en el sector dificultan extraordinariamente un seguimiento. Por poner cifras a la cuestión, según la OIT 170.000 de los 335.000 accidentes laborales mortales que se producen cada año afectan a personas trabajadoras del sector agrario.

El 50% de la fuerza laboral del mundo, según datos de la OIT, se emplea en el sector agrario. En las zonas más desarrolladas este porcentaje no alcanza el 10% mientras que supera el 60% en las regiones menos desarrolladas. La zona del Pacífico concentra el 40% de la población trabajadora del sector en el mundo. India supera el 20%. Según la OIT la distribución de trabajadores agrícolas en el mundo es proporcional a la incidencia de la pobreza.

Estas no dejan de ser aproximaciones y además a nivel mundial. En el sector trabajan personas remuneradas y no remuneradas, pequeñas propietarias, temporeras eventuales con actividad estacional, familiares que no figuran en las estadísticas de actividad, subcontratadas y una presencia destacable de personas empleadas en negro, trabajadoras ilegales. Algunos de los grupos aquí citados residen además en las propias explotaciones. En definitiva, no hay distinciones claras entre los distintos tipos de personas trabajadoras.

Es necesario hacer especial referencia a la especial vulnerabilidad de las mujeres que trabajan en la agricultura y ganadería, con evidentes diferencias de intensidad y donde el género marca diferencias también en este aspecto de la seguridad laboral entre hombres y mujeres. Éstas juegan un papel decisivo en el mantenimiento de la estructura productiva y en la propia sostenibilidad de muchas explotaciones a cambio de la invisibilidad de su aportación laboral y económica. Una situación que tiene obvias repercusiones en el ámbito de la seguridad y la prevención. (Barandica-Eurodiputada, 2016).



3.5. Características del sector primario en Euskadi.

Utilizando como fuentes de datos e información principales, los datos y el conocimiento trasferido directamente por las y los agentes e interlocutores sectoriales durante las diferentes reuniones de contraste realizadas hasta el momento, la última encuesta del sector agrario disponible que fue realizada en 2009, los datos de Eustat y la información facilitada por el Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad, más concretamente del área de Agricultura, Pesca e Industrias Alimentarias, podemos establecer una separación entre sector agroforestal (nekapreben), el sector marítimo-pesquero (Itsaspreben) y el sector de industrias agroalimentarias (elikapreben), este último relacionado con los dos anteriores, especialmente aquellas de pequeño tamaño que se han desarrollado conjuntamente con la explotación primaria como elementos de primera transformación. De forma general se podría decir que estos subsectores en Euskadi presentan las siguientes características básicas:

El sector agroforestal de Euskadi se encuentra caracterizado de la siguiente forma:

- **Atomización de las empresas:** Una parte muy importante de las empresas y explotaciones en el sector son empresas de carácter familiar, pequeñas y dispersas, en las que la persona titular principal está afiliada al régimen por cuenta propia. Este elemento configurador también está muy relacionado con la cercanía social, donde en ocasiones se incorporan amistades y familiares en la actividad, compartiendo esfuerzo y preocupaciones, lo que hace necesario que estos aspectos hayan de ser considerados especialmente en las líneas propias de sensibilización.
- **Población expuesta:** La población expuesta a los riesgos laborales alcanza no sólo a las personas titulares sino a sus familiares, personas jubiladas y agricultoras a tiempo parcial; estas últimas, afiliadas al Régimen General de la Seguridad Social por la actividad principal, obtienen la mayor parte de sus ingresos trabajando en otros sectores de actividad distintos de la actividad agraria. Si bien una parte muy importante de estas explotaciones no tienen asalariados, el Censo Agrario muestra un número importante de explotaciones que tienen, en algún momento, personas asalariadas fijos o eventuales.
- **Pirámide de edad:** La edad media de la persona jefa de explotación es de 58 años en el conjunto de Euskadi; en Álava la edad media es de 54 años, en Bizkaia alcanza los 60 años y en Gipuzkoa los 59 años. Destaca que en el

33% de las explotaciones la persona jefa de explotación tenga más de 65 años y que únicamente el 0,6% de las personas jefas sea de menos de 25 años, lo que se traduce en mayores riesgos para su salud y dificultades para implantar medidas de prevención en el desarrollo de su actividad. Si bien se ha estado potenciando por parte de la Administración Agroalimentaria Vasca el rejuvenecimiento del Sector con la incorporación de jóvenes al mismo a través de diferentes planes (por ejemplo, Plan Gaztenek), existe todavía un colectivo con dificultades para interiorizar la cultura de la prevención. Considerando que los datos disponibles corresponden a la última encuesta agraria realizada en Euskadi, debemos tener en cuenta que esta característica ha evolucionado en los últimos 6 años (2009-2015) aumentando la edad media en las explotaciones y por tanto ofreciéndonos una oportunidad de cambio y relevo generacional que ha de ser matizado en la continuación con esta Estrategia Sectorial de Seguridad y Salud.

- **Diversidad de labores:** El trabajador o trabajadora efectúa labores diversas, muchas veces en solitario, en ocasiones duras y exigentes, que inciden en la siniestralidad del sector y afectan a la calidad de vida y condiciones de trabajo de las y los trabajadores.
- **Temporalidad:** La temporalidad de los trabajos en el sector y la presencia de personas trabajadoras inmigrantes superponen a la problemática específica relativa a la seguridad y salud en el trabajo otros problemas básicos de condiciones de vida y de relación con el entorno. También es un factor que condiciona la capacidad preventiva profesional y sujeta a normativa, tanto de acuerdo a la LPRL como al Reglamento de Servicios de Prevención, el seguimiento de la formación reglada directamente relacionada con las capacidades y habilidades de las y los profesionales es costosa, así como la vigilancia de la salud necesaria según legislación, o aplicación de las diferentes disciplinas técnicas por partes de servicios de prevención, o por personal técnico de prevención propio (estos últimos prácticamente inexistentes en estas actividades).
- **Escasa formación de las y los trabajadores en riesgos laborales:** En el sector de servicios silvícolas, agrarios o ganaderos se observa una gran inercia en la realización de los diferentes tipos de trabajos, con los modos de hacer tradicionales. Es cierto que durante la primera edición de los planes sectoriales de prevención se han generado un número importante de herramientas de gestión, sensibilización y apoyo a la formación, pero resulta necesario que exista una transferencia real hasta la misma explotación y que estas sean interiorizadas por sus profesionales.



- **Sustituciones:** Las explotaciones agroganaderas de Euskadi utilizan de forma cada vez más habitual el servicio de sustituciones ofertado por los Centros de Gestión en colaboración con los Departamentos de Agricultura de las Diputaciones Forales en caso de bajas por enfermedad o accidentes y para cubrir periodos de vacaciones del titular de la explotación, lo que supone la incorporación temporal en la explotación de personal ajeno para mantener la actividad.

- **Características singulares del entorno:** Como es habitual en los sectores primarios y especialmente en Euskadi los entornos donde se realizan las actividades y están ubicadas las explotaciones tienen unas características singulares como son la propia orografía, las condiciones meteorológicas con elevada pluviometría y una climatología cambiante, etc. que han de ser tenidas en cuenta en la aplicación específica de la prevención.

El sector pesquero representa una parte significativa del sector primario de Euskadi, con características propias de la actividad pesquera donde podemos destacar, como es lógico, las infraestructuras y lugares de trabajo donde se desempeñan las diferentes labores como es el buque de pesca, como infraestructuras principales, y su interface principal como son los puertos pesqueros en donde se realizan fundamentalmente tareas de mantenimiento, aprovisionamiento, carga y descarga, empaquetado, venta en lonja, almacenamiento, administración y gestión, etc.

Las actividades propias en el buque en mar están determinadas generalmente por campañas reguladas y jornadas que dependen de la oportunidad de pesca y no de turnos de trabajo establecidos. El buque de pesca supone **no solamente un lugar de trabajo también un lugar de convivencia y residencia** en determinadas flotas y campañas, en consecuencia, se caracteriza por un entorno cuyo peso específico es la explotación pesquera como actividad laboral que está sujeta a las **condiciones de mar** y de la **meteorología cambiante**, con **dificultades para disponer de actividades de apoyo** en general y también a las propias de la prevención de riesgos laborales.

Se encuentran grandes diferencias entre la actividad laboral que se lleva a cabo a bordo de los buques de pesca y la que se realiza en otras actividades económicas. El **medio** en el que se encuentran los barcos, el mar, supone una fuente de peligros muy importante por las condiciones meteorológicas, los movimientos del barco, las **estancias prolongadas** en alta mar, etc. El lugar de trabajo es también durante largos periodos de tiempo

el lugar de residencia y ocio, lo que marca importantes diferencias con el resto de las actividades productivas en cuanto a las amplias jornadas de trabajo, las disfunciones horarias, las relaciones interpersonales y el aislamiento o separación del ambiente social habitual. Por otro lado, la atención médica en las embarcaciones es limitada, con mayor dificultad para recibir asistencia y tratamiento adecuados en caso de accidente o enfermedad.

Otra característica de este sector es la **amplia legislación y documentación técnica** referente a la seguridad de los buques en la navegación, la estabilidad de los buques, los medios de salvamento, los sistemas de acceso, etc. Y de igual forma la existencia de abundantes estudios que recogen y valoran las condiciones de trabajo y de seguridad de las y los profesionales del mar y sus riesgos derivados.

En este sentido durante la primera edición de Itsaspreben se observó la ausencia de guías de prevención específicas que orientasen la práctica y procedimientos de trabajo seguro, así como evaluaciones de riesgos y gestión preventiva adaptada al sector y sus diferentes modalidades dando lugar a una línea específica de trabajo dentro del eje de innovación, y en donde se generó un importante material de apoyo a las flotas y a las actividades conexas en tierra.

La flota pesquera en general está sujeta a **cambios de regulación** (por ejemplo, la regulación europea) que a su vez ocasiona **adaptaciones en sus artes de pesca** y que origina que puedan aparecer **nuevos riesgos** o que sea necesario una revisión de normas y procedimientos de trabajo. En consecuencia, la actividad preventiva, sus materiales y las herramientas tanto de capacitación, orientación y apoyo deben ser actualizados permanentemente por el riesgo de quedar obsoletas.

El cambio permanente de prácticas, procedimientos, infraestructuras, tecnología y equipos de trabajo que ocurren en el sector pesquero, y también de forma extensible al resto del sector primario, hace necesario que la prevención disponga de herramientas capaces de detectarlos e identificar a tiempo propuestas de medidas correctivas y preventivas al sector que eviten los accidentes y mejoren sus entornos de trabajo. Este sistema de vigilancia debe ser sistematizado para poder ofrecer prospectivas y crear sistemas de gobernanza del riesgo anticipatorios con el objetivo tanto de crear entornos seguros y saludables como de mantenerlos en el tiempo. La innovación tecnológica como instrumento de prevención capaz de impulsar e implantar mejoras con la eliminación o al menos la reducción significativa de



riesgos en estos entornos fue un ejemplo diferenciado en los primeros planes sectoriales.

En general, **una característica que afecta al sector primario y a su cadena de valor es la existencia de importantes desigualdades de género** que se reflejan tanto en la segregación horizontal (con subsectores y actividades profesionales muy masculinizados y otras, muy feminizadas) como en la segregación vertical (con escasa presencia de mujeres en los ámbitos de toma de decisiones de las empresas del sector). Son visibles, además, unas mayores condiciones de precariedad laboral de las mujeres en cuanto a temporalidad, menores salarios, menor cobertura social, mayor carga global de trabajo remunerado y no remunerado.

Esta situación diferencial adolece no obstante de un conocimiento minucioso de la situación de las mujeres profesionales en este sector y de la influencia del género en la exposición a los riesgos laborales, por lo que se abre una importante línea de trabajo para responder a estos retos y generar conocimiento e instrumentos que mejoren la seguridad y salud laboral de las y los trabajadores.



04.

Alcance y marco de referencia



04.

Alcance y marco de referencia.

Es necesario contrastar la situación actual en los sectores primarios y su cadena de valor, como extensión susceptible de análisis y valoración de cara al aporte de tracción y proactividad en la mejora de las condiciones de trabajo, la recuperación e impulso de la cultura preventiva, procedimientos y prácticas, así como procesos de trabajo que generen entornos de práctica profesional segura y saludable.

Una cadena de valor que va desde el sector primario al terciario 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 con 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).

El alcance de esta Estrategia pretende sumar y mejorar entre los años 2019 y 2025 las condiciones y los entornos de trabajo de un total de 114.500

trabajadoras y trabajadores del sector primario y sus cadenas de valor, 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.

El análisis que se contempla en el estrategia, así como ella misma, se encuentra **enmarcado en la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud 2015-2020 diseñada por OSALAN (Instituto Vasco de Seguridad y Salud laborales), y en consonancia con las estrategias y programas de carácter sectorial diseñados principalmente por el Departamento de Desarrollo Económico del Gobierno Vasco, especialmente en el área de Agricultura, Pesca y Política Alimentaria**, donde se han establecido las directrices de la primera actuación conjunta en prevención de riesgos integrando las variables de salud, seguridad y prevención de riesgos laborales en áreas de actuación destinadas al sector primario y actividades relacionadas con su cadena de valor, pero además aprovechando las sinergias existentes con otros planes del Gobierno Vasco de carácter transversal, en especial en 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 desarrollado en entornos profesionales con las suficientes garantías de seguridad y salud.

Los siguientes planes y estrategias que se deben considerar son:

Sectoriales de Interés:

- 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 Agrícolas (LEY 8/2015, de 15 de octubre).



Transversales de Interés:

- **Estrategia Vasca de Seguridad y Salud 2015-2020 (EVSS 2015-2020).**
- **Programa Marco por el Empleo y la Reactivación Económica 2017-2020.**
- Plan Estratégico de Gobernanza e Innovación Pública 2020 (PEGIP 2020).
- Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación Euskadi 2020 (PCTIE 2020).
- Líneas Estratégicas de Salud 2017-2020 (Plan de salud 2013-2020).
- VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2018-2021.

Estos Planes y Estrategias representan el punto de partida y un marco referencial para el impulso necesario de la estrategia, que deberán por una parte reforzar y orientar líneas y acciones incorporados ya en el actual planteamiento, y por otra parte complementar con actuaciones para dar respuesta a los objetivos de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud 2015-2020 y conseguir alcanzar de forma progresiva la visión contrastada y compartida por todos los actores participantes.

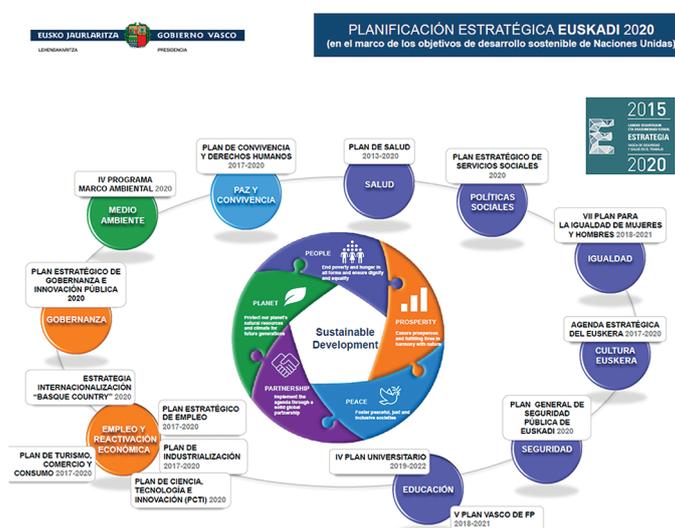


Ilustración 5. Planificación Estratégica de Euskadi 2020. Fuente: <https://www.irekia.euskadi.eus>



05.

Desarrollo y reflexión



05.

Proceso de desarrollo y reflexión de la estrategia.

Las Estrategias sectoriales de prevención de riesgos laborales suponen un instrumento que responde a la necesidad de complementar y reforzar una estrategia de país integradora, como es la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud 2015-2020, capaces de articular y desplegar líneas de trabajo eficaces en las diferentes realidades del sector primario.

Es necesario identificar oportunidades y alinear objetivos comunes, para la construcción y cocreación conjunta,

pero sin olvidarnos de lo que ya tenemos como punto de partida, mejora y desarrollo, para impulsar dentro del sector una cultura que le ayude a trabajar con calidad, de forma segura y más saludable, y en un marco de sostenibilidad integral.

Las diferentes estrategias y planes específicos obtenidas de este proceso participativo y colaborador se han concretado en líneas, acciones y proyectos concretos, para ser una estrategia práctica, aplicable y flexible para el sector y los agentes que interactúan en su esfera sociolaboral. Esto se debe traducir en mejores resultados, y por consiguiente en mejores condiciones de trabajo, entornos más seguros y saludables, y un mayor bienestar para las gentes del sector.

En el desarrollo de esta propuesta se han realizado numerosos encuentros, foros y dinámicas de reuniones para cada subsector y rama de actividad realizando un proceso de consulta, reflexión y contraste, con técnicas como brainstorming, convergencia-divergencia, análisis-canvas, etc.

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

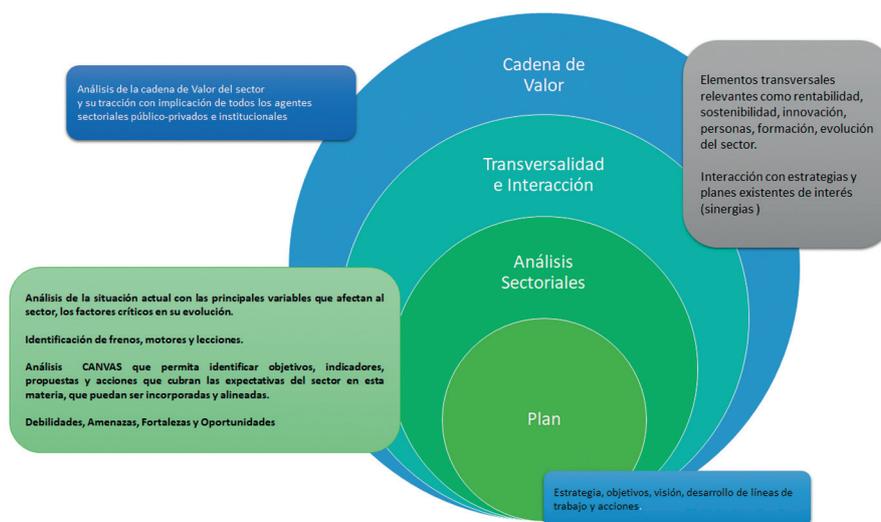


Ilustración 6. Niveles de reflexión y contraste por los diferentes grupos

La reflexión y contraste ha sido realizada en diferentes mesas de trabajo a los que fueron convocadas las principales entidades e instituciones representantes de los subsectores objetivo. Finalmente se generaron **4 mesas de trabajo activas, con 36 agentes sociales, sectoriales e institucionales participando y contando con la contribución de más de 100 profesionales, que dieron lugar a 39 acuerdos y 91 compromisos que se han incorporado directamente en el desarrollo de la estrategia y líneas de actuación.**

Esta reflexión incluye un esfuerzo para conseguir una participación equilibrada entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta el conocimiento sobre la variable género y teniéndola presente en todas las propuestas identificadas.



5.1 Motores, frenos y lecciones aprendidas

De la experiencia de los planes anteriores (Nekapreben, Itsaspreben y Elikapreben), así como de del contraste con representantes sectoriales, profesionales e institucionales se identifican **frenos, motores, y lecciones aprendidas** de utilidad. Este ejercicio se ha realizado en las diferentes mesas de trabajo tanto del sector forestal-madera, el sector agroganadero, el sector marítimo-pesquero y de industrias alimentarias. El resultado obtenido se considera posteriormente en análisis DAFO y en la propuesta de la nueva estrategia y sus líneas.

Se han identificado un total de 14 Motores, 27 Frenos y 21 Lecciones aprendidas, detalladas a continuación:

MOTORES
M1.- Agentes sectoriales como representante, aglutinador, y foro de encuentro de toda la cadena de valor del sector , por ejemplo, BASKEGUR en el sector Forestal-Madera, SPMA/NPZE de ENBA, FCAE en el sector agroganadero con SPM, AZTI y Clúster de Alimentación en IIAA, etc.
M2.- Agentes sectoriales como motor e interlocución directa con el sector (Baskegur, FCAE, OPAs, CGs, Asociaciones pesqueras, Clúster IIAA).
M3.- Colaboración del sector en iniciativas de prevención cuando existe un elemento tractor como comprador, agentes intermediarios que canaliza o comercializa sus productos.
M4.- Agentes sectoriales con iniciativa e impulso de proyectos de mejora en la implantación de PRL en el sector de interés (Seguridad y Salud), así como de formación, divulgación, sensibilización e implantación de cultura preventiva en los sectores.
M5.- Sistemas de Profesionalización del Sector existentes, por ejemplo, el Forestal Madera que le hace ser más competitivo, o el sector pesquero con certificación sostenible.
M6.- Apuestas por el reconocimiento y la distinción del compromiso de seguridad y salud en las explotaciones agroganaderas, forestales, y pesqueras, así como por la Certificación Forestal (Gestión Forestal Sostenible y Cadena de Custodia), Las personas consumidoras y usuarias de productos de origen forestal (madera, papel, corcho, setas, resinas, esencias...) que adquieran productos certificados tienen la garantía que están comprando productos de bosques gestionados de forma sostenible y ayudan a combatir la corta ilegal y que los trabajos han sido realizados, respetando los derechos de las y los trabajadores, entre ellos, el derecho a realizar el trabajo en condiciones adecuadas de seguridad y salud.
M7.- Apuesta por la generación de entornos seguros y saludables certificables con imagen distintiva que ayude al sector a diferenciarse de forma competitiva, y apoyada por sus instituciones , tanto en la recepción de ayudas como en la gestión de activos públicos como es el caso de forestal (con gestión directa del % público de arbolado). Aprovechamiento de sellos y marcas reconocidas por la sociedad (Euskolabel, Km0, etc.) para incorporar las especificaciones y requisitos de seguridad y salud en la actividad en su reconocimiento.
M8.- Potencial cambio generacional con visión y proyección de modelo de negocio a futuro.
M9.- Aplicación de nuevas tecnologías como herramienta y mejora de condiciones de trabajo.
M10.- Existencia de apoyo y líneas de ayuda para la renovación de maquinaria.
M11.- Existencia de Escuelas de Formación especializadas como HAZI tanto para la formación reglada y continua.
M12.- Recursos desarrollados (guías, consejos preventivos, videos, página web, etc.) adecuados y adaptados al sector.
M13.- La innovación y desarrollos tecnológicos implantados en los planes Itsaspreben, Nekapreben y Elikapreben: Línea necesaria a recuperar y continuar, ya que se vio su utilidad permitiendo integrar la seguridad en los propios sistemas y procesos de trabajo. Estos mejoraron la seguridad en el trabajo y las propias condiciones de trabajo.
M14.- Compromiso de las instituciones implicadas por la igualdad de mujeres y hombres y por favorecer la incorporación de la perspectiva de género en todas las líneas a desarrollar en PREBEN II.

Tabla 3. Identificación de Motores.



FRENOS
F1.- En los Preben I, los cambios de responsables de la Administración Pública frenaron el avance más rápido del proyecto.
F2.- Percepción negativa del sector hacia la administración e incertidumbres motivadas por la paralización y revisión de líneas de trabajo y planes en marcha, coincidiendo con cambios de gobierno y/o responsables institucionales.
F3.- Escasa valoración de la participación de explotaciones y entidades que han actuado en el marco de los planes iniciales buscando la mejora del sector; no se considera nunca el esfuerzo de estos (puntos en subvenciones, contratación con administración, etc.). Aspecto identificado por el propio sector.
F4.- Formación mejorable , especialmente en 1ª transformación en madera-forestal, y formación complementaria actualizada en agrario y pesca. Margen de Mejora en la formación de las y los profesionales con contenidos/programas suficientes y adaptados a cada subsector y figura: profesionales y responsables. No existe oferta formativa en primera transformación en el sector madera forestal, y en algunas de las necesidades en el sector pesquero no son cubiertas por problemas administrativos y conflictos competenciales.
F5.- Las nuevas generaciones no ven la sostenibilidad de las explotaciones, ni la estabilidad , por lo que generan la estructura y los recursos necesarios en busca de beneficio a medio y largo plazo.
F6.- Exceso de burocracia y alta exigencia de cualificación para el desempeño de determinadas tareas, por ejemplo, utilización y aplicación de fitosanitarios.
F7.- Reticencia de los agentes sectoriales que disponen de personal técnico de prevención para dar apoyo a SPMs especializados existentes, como recursos adheridos.
F8.- Ausencia de SP especializados suficientes y económicos (SPM o SPA especializado).
F9.- No existencia actual de instrumento/estrategia con estructura y dotación presupuestaria estable y suficiente para acometer mejoras y actuaciones en el sector de forma coordinada y programadas.
F10.- No existencia de observatorio para vigilancia y monitorización de aspectos e incidentes en los sectores de interés. Agregación de datos y Estadísticas no confiables al 100%. Estadísticas no desagregadas por sexos que dificultan el conocimiento de las necesidades y condiciones diferenciales de mujeres y hombres.
F11.- No existen modalidades organizativas en PRL que se ajusten a las características temporales de las explotaciones de forma práctica (generalmente explotaciones de 2 personas y en ocasiones con interpretación del anexo 1 del Reglamento de Servicios de Prevención de forma estricta.
F12.- Necesidad de analizar la aplicación del anexo 1 por actividades y forma individualizada a cada situación.
F13.- Explotaciones que anteponen los aspectos económicos frente a la mejora de las condiciones de seguridad y salud. Se buscan soluciones y cobertura al mínimo coste.
F14.- Presencia de colectivo multiculturales, con diversidad de valores y lenguas que dificulta la acción preventiva. Es necesario considerar en la información, comunicación y sensibilización las diferencias importantes debido a la cultura, la disparidad de formación o nivel, etc. de tripulaciones (inmigración diversa). Se puede trabajar la cultura preventiva por desgaste e insistencia también.
F15.- No existe trasferencia ni traslado de responsabilidad en materia de PRL como elemento tractor en toda la cadena de valor: entidad distribuidora, transformadora, proveedora, etc.
F16.- Vigilancia de la salud y análisis epidemiológicos insuficientes en los sectores primarios.
F17.- Dificultades para acercar la prevención a las personas profesionales del sector e implantar una cultura preventiva efectiva en el mismo.
F18.- Los medios no trasladan la imagen real de los sectores. Imágenes y comentarios desfasados sobre la actividad y los medios disponibles en los sectores objetivos.
F19.- Tránsito inadecuado o insuficiente de recursos generados en el preben1.
F20.- En la primera Estrategia de Prevención (Itsaspreben) no se atendieron suficientemente a todas las flotas: sector atunero, por lo que no pudieron participar activamente. Muy enfocado a flotas como bajura.
F21.- No existe aplicación del concepto de vigilancia de la salud , especialmente en el sector pesquero.
F22.- Contaminación de profesionales de nueva incorporación en los sectores por adiestramiento y hábitos inadecuados de personal veterano. Es necesario revertir la situación, aprovechar el cambio generacional y concienciar adecuadamente al alumnado para su entrada en el mercado y actividad profesional.
F23.- Existen modelos de organización y sistemas de trabajo en el sector primario (pesca) que provoca que el reparto de responsabilidades y obligaciones en PRL quede diluido. Por ejemplo, en bajura el armador solo compra los EPIs, el vestuario/ropa de agua es adquirido por cada persona trabajadoras, y muchas no destinan el gasto necesario para adquirir buen equipo. (Las botas también son compradas por los propios marineros y en un buque son EPIs relevantes).
F24.- Por parte de representantes del sector se identifica la dificultad de implantar los resultados de evaluaciones de riesgos psicosociales , especialmente en el sector pesquero, así como su ejecución, de entrada, existe una inestabilidad de las tripulaciones. Sería mejor priorizar otros aspectos en un inicio.
F25.- No existe en el mercado, Tecnología y Equipos de Protección Individual y Colectiva adaptado a los sectores primarios, especialmente al pesquero.
F26.- Escaso conocimiento y abordaje de las diferentes condiciones y necesidades preventivas de mujeres y hombres y falta de concienciación y conocimientos sobre la necesidad y la manera de hacerlo.

Tabla 4. Identificación de Frenos.



LECCIONES APRENDIDAS
L1.- Necesidad de crear un Grupo de Trabajo con Personal Técnico especialista de OSALAN, AZTI, Baskegur, etc. (u otros agentes sectoriales), con cierta autonomía y de carácter permanente, para poder avanzar en el Proyecto.
L2.- Necesidad de contar en la secretaría técnica del proyecto con una persona profesional con formación en materia de igualdad de forma permanente , además de contar con la presencia de personal técnico de igualdad de Osalan y/o del departamento de agricultura y pesca en ese grupo de trabajo. Así mismo, propiciar que la participación de mujeres y hombres en todos los grupos que se configuren represente, al menos, su presencia en el sector.
L3.- Necesidad de continuidad de grupos y mesas de trabajo, así como de secretaría permanente , para poder contar de forma permanente con un Foro Especializado en PRL del Sector de interés, bajo el amparo de OSALAN de cara a iniciativas o temas relacionadas con la PRL en el sector.
L4.- Dinámicas de reuniones periódicas entre OSALAN, agente sectorial, AZTI, etc., para establecer sinergias, de cara a poner en valor el trabajo realizado, y su aportación en el ámbito de la Prevención.
L5.- Necesidad de involucrar a la sociedad en general, y de la implicación y compromiso del propio sector con la PRL , con ayuda de OSALAN y otros departamentos de interés. La sociedad debe interiorizar la cultura preventiva como propia y ser organismo de control y motor de cumplimiento siempre. El sector que cumple y realiza esfuerzos en seguridad y en salud debe ser reconocido por la sociedad en general.
L6.- Utilización de las nuevas tecnologías y tendencias como instrumento de alcance y acercamiento a las y los profesionales y al sector implicado directamente.
L7.- Reconocimiento de explotaciones y empresas que cumplan con valor diferencial y competitivo en el mercado, empezando por el mercado público.
L8.- Potenciar las estructuras comunes y especializadas que favorezcan entornos seguros y saludables, así como una gestión adecuado de los factores de riesgos (por ejemplo, cooperativa de servicios en puertos, SPM, Clústeres o mutuales según sea necesario en cada sector y situación).
L9.- Las personas que ostentan el mando deberían tener suficiente autoridad de sanción sobre comportamientos inseguros y poco saludables , además de ser agentes implicados en la transferencia de conocimientos, formación y adiestramiento sobre prácticas y procedimientos de trabajo seguros (muchas personas en puesto de mando están aburridas de insistir que se tienen que usar EPIs, por ejemplo).
L10.- En la formación complementaria se deberían aprovechar los espacios que están utilizándose ya, como, por ejemplo, las formaciones por los SPAs o aquellas de carácter obligatorio de actualización. No existe en principio una disponibilidad y cuando se paran las campañas se carga excesivamente a todas y todos los profesionales. Todos los años se realizan cursos de buenas prácticas (liberación de especies, etc.) en los que se podría incorporar la formación en materia de PRL, ajustándolas.
L11. Dicha formación, debería revisarse y actualizarse desde la perspectiva de género para que se adecúe a las diferentes condiciones y necesidades de mujeres y hombres que trabajan en el sector.
L12.- Utilizar recursos y referencias existentes que se aplican en ámbitos próximos y que pueden ser transferibles (por ejemplo, formación en marina mercante y que certifican los cursos para tripulantes).
L13- Promover el intercambio de conocimientos, material y recursos específicos para que puedan aprovecharse y rentabilizadas por todas las partes.
L14.- Aprovechar los accidentes e incidentes, así como las experiencias vividas por las víctimas para sensibilizar a las y los profesionales del sector, especialmente a las nuevas generaciones y generaciones de futuro que vendrán. Cultura de la prevención.
L15.- Ha sido positivo en el sector pesquero la diferenciación de la competencia mediante certificaciones de sostenibilidad y reconocimiento social. Se ve necesario desarrollar la parte social y de condiciones de trabajo dentro de los sistemas voluntarios existentes (MSC, etc.), o incluso impulsar la diferenciación de entornos seguros y saludables, como pudo ser la marca LOTU en construcción.
L16- Implantación de las medidas correctoras y de mejora identificadas en puertos durante el Plan Itsaspreben.
L17.- Las propuestas de mejora organizativa a aplicar deben tener un encaje técnico y legal que de cobertura completa a las explotaciones y empresas.
L18.- El desarrollo del plan debe contar con el contraste y la participación de agentes como la inspección de trabajo, judicatura, diputaciones, Osakidetza (médicas y médicos rurales, de cabecera, de ISM, ETC.).
L19.- El esfuerzo propuesto del plan debe ajustarse a los recursos reales disponibles y dotados, y estar en consonancia con las expectativas, inquietudes e involucración del sector comprometido.
L20.- Es necesario existencia de plataformas y repositorios de recursos existentes y desarrollados. Trabajar elementos simples y directos con impacto para los profesionales del sector.
L21.- Es necesario mejorar la percepción de la sociedad hacia los sectores primarios, especialmente en materia de seguridad y salud y condiciones de trabajo.

Tabla 5. identificación Lecciones Aprendidas.



5.2 Análisis CANVAS.

Las diferentes mesas de trabajo han desarrollado un análisis CANVAS que ha permitido identificar acciones y líneas de trabajo alineadas con las expectativas y las necesidades de los propios sectores, buscando potenciar el interés, el compromiso y la involucración para conseguir una propuesta apoyada con mayor fuerza.

Aspectos Críticos	Propuestas y Soluciones
<p>1.- Identificar resultados deseables por parte del sector, aquellos que desea alcanzar o los beneficios o mejoras concretas que busca o cubriría sus expectativas.</p> <p>2.- Identificar resultados adversos y aquellos obstáculos relativos a la actividad del sector, aquellos aspectos que generan inquietud, conflictos, problemáticas, etc. es decir que provoquen escenarios con impacto negativo para el sector y la cadena de valor.</p>	<p>3.- Identificar propuestas y soluciones que puedan generar ventajas, beneficios o mejoras para el sector (considerando los aspectos del paso 1).</p> <p>4.- Identificar propuestas y soluciones capaces de mitigar los dolores de cabeza, las inquietudes, incertidumbres, etc. generados por los impactos negativos.</p> <p><i>Estas propuestas/soluciones han determinado objetivos, líneas o acciones potenciales dentro de la nueva estrategia.</i></p>
<p>Resultado esperado (entregable): Relación de metas y expectativas que se persiguen en materia de seguridad y salud.</p>	<p>Resultado Esperado (entregable): Relación de soluciones y acciones de mejora sobre la que se construyen propuestas de valor para el sector a incorporar en la nueva estrategia Preben2.</p>
<p>Las soluciones y acciones están alineados (encaje) con las metas y expectativas identificadas en el sector, para poder conseguir los resultados y el impacto esperado de la estrategia.</p>	

Tabla 6. Pasos del Análisis CANVAS

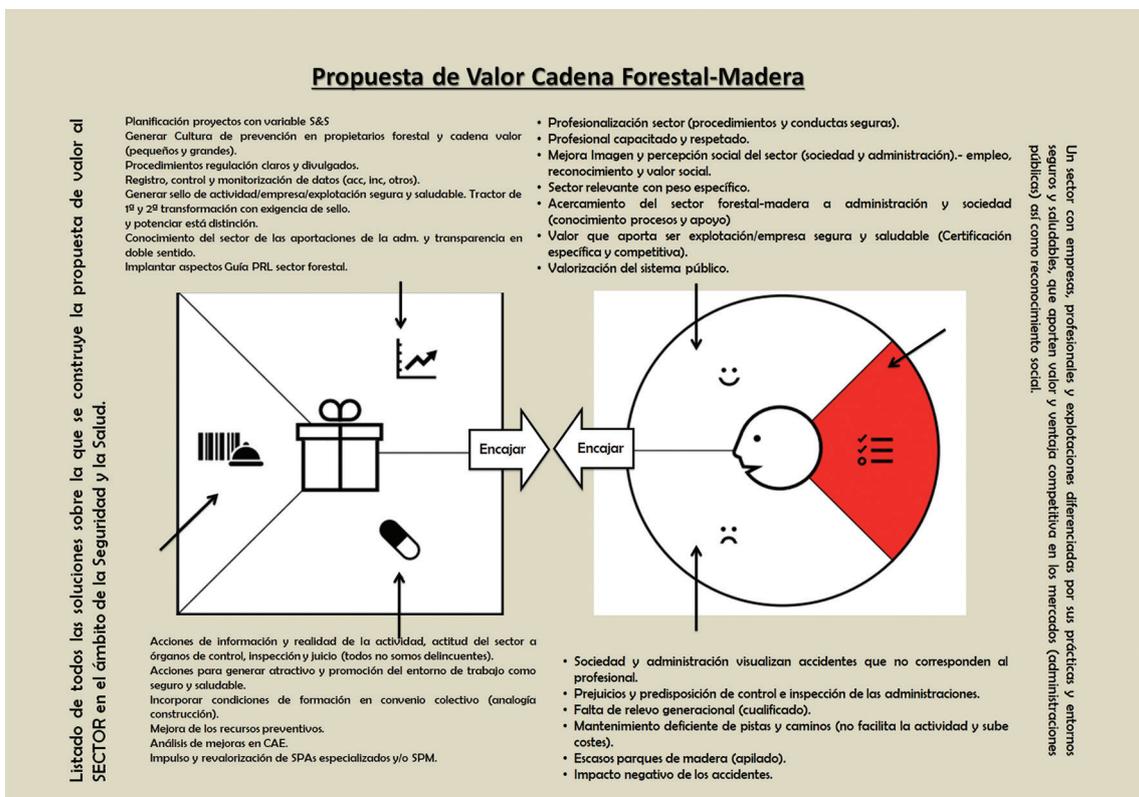
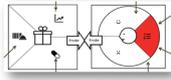


Gráfico 7. Gráfico de Análisis CANVAS de la Cadena de Valor Forestal-madera (parte 1).



Propuesta de valor cadena forestal madera

Propuesta Valor (soluciones con beneficios/mejoras/ventajas para el sector)

- Análisis de los Riesgos en la Cadena de valor del Sector Forestal Madera.
- Incidencia e impacto en la Seguridad y Salud de los Trabajadores de los Riesgos en la Cadena de Valor del Sector Forestal Madera.
- Necesidad de profesionalizar el Sector- Forestal Madera.
- Necesidad de Formación de Calidad en Prevención, a los trabajadores y a gerentes del sector forestal madera.
- Desarrollo de Metodologías y Sistemas de Acreditación de Competencias Profesionales .
- Estandarización de Procedimientos Seguros en el Sector Forestal Madera.
- Colaboración con las empresas del Sector Forestal Madera , para conseguir el sello o reconocimiento por parte de la Administración de « Soy Empresa Segura».
- Necesidad de Técnicos en los Servicios de Prevención Ajenos , concededores del Sector Forestal Madera.
- Necesidad de contar de forma permanente con un Foro Especializado en PRL del Sector Forestal-Madera , formado por técnicos de Osalan , Azti y Baskegur , que bajo el paraguas de Osalan sean una referencia en relación a iniciativas o temas relacionadas con la PRL en el sector forestal madera.

Campañas de sensibilización e involucración de la sociedad en general y de los organismos públicos.

Gráfico 8. Análisis CANVAS de la Cadena de Valor Forestal-madera (parte 2)

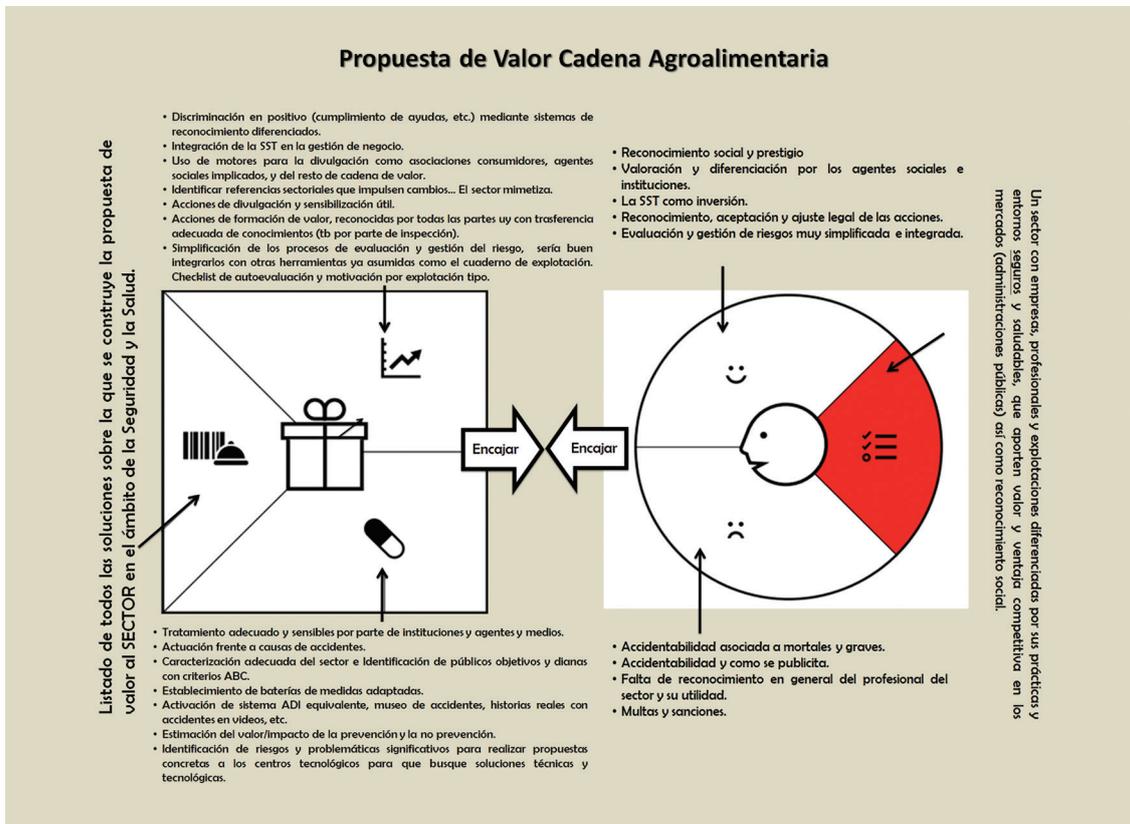


Gráfico 9. Gráfico de Análisis CANVAS de la Cadena de Valor Agroalimentaria.

5.3 Retos y desafíos para el sector primario y su cadena de valor en prevención de riesgos laborales (DAFO).

El diagnóstico y los diferentes análisis realizados, la identificación de motores y frenos, así como el análisis CANVAS desarrollado contribuyen a realizar un análisis DAFO donde podemos identificar tanto las fortalezas como debilidades de carácter interno o intrínseco en la propia cadena de valor en materia de seguridad y salud, como aquellos elementos externos o de entorno que pueden representar bien una amenaza o por el contrario una oportunidad de mejora que es necesario aprovecharla adecuadamente.



D

DEBILIDADES

INTERNO

- D1. Herramientas y guías para sectores y ámbitos pendientes.
- D2. Falta de transferencia de herramientas y guías desarrolladas
- D3. Ausencia de herramientas de gestión del conocimiento desarrollo en Nekapreben, Itsaspreben y Elikapreben y otros identificados (dificultad de localización y gestión).
- D4. Falta de implantación de sistemas de vigilancia de la salud eficaces.
- D5. Evaluaciones de riesgos realizadas con metodologías no adecuadas y sin perspectiva de género.
- D6. No implantación de mejoras y adecuaciones en puertos.
- D7. Incorporación pendiente de contenidos y material en formación reglada y complementaria.
- D8. Escasa transferencia de conocimiento generado, ausencia de herramienta de gestión de conocimiento eficaz.
- D9. Instalaciones, equipos y tecnologías mejorables.
- D10. Ausencia de datos de accidentes e incidentes de confianza y no desagregados por sexo.
- D11. Falta/ausencia de estudios causa-efectos de enfermedades profesionales en el sector.
- D12. No alcance a las y los trabajadores por cuenta ajena.
- D13. Descoordinación entre instituciones a la hora de la aplicación de herramientas desarrolladas (inspección de trabajo, magistratura, etc.).
- D14. Falta de concienciación y formación de responsables de empresas y personas trabajadoras del sector sobre los riesgos y formas seguras de trabajo.
- D15. Falta de responsabilidad y conocimiento de las consecuencias de la no prevención en los sectores.
- D16. Sector atomizado. Producción agraria pequeña y de temporada.
- D17. Escaso conocimiento de las necesidades y condiciones diferenciales de mujeres y hombres en el sector que dificulta un abordaje adecuado de la prevención a sus especificidades.
- D18. Escasa presencia de mujeres en el sector y muy concentrada en ramas de actividad concreta. Escaso conocimiento de necesidades específicas en materia preventiva de esos subsectores y ramas de actividad concretas.
- D19. Falta de concienciación y formación del sector sobre la influencia del género en la actividad preventiva.
- D20. Falta de incorporación de la perspectiva de género en las líneas de trabajo desarrolladas en los planes anteriores.

A

AMENAZAS

ENTORNO

- A1. No utilización de herramientas e instalaciones adecuadas.
- A2. Comercialización de equipos e instalaciones sin especificaciones de seguridad.
- A3. No adecuación de equipos e instalaciones.
- A4. Algunas Instalaciones y sistemas de trabajo identifica mejorables (por ejemplo, en puertos).
- A5. Medios y entornos de trabajo difícil con gran exposición y multiplicidad de riesgos.
- A6. Envejecimiento de la población activa de estos sectores.
- A7. Falta de interés en incorporaciones al sector por condiciones de trabajo (pesca, forestal).
- A8. Escasa oferta de servicios de prevención mancomunados (SPM) y especializados (pesca, forestal).
- A9. Escasa implicación de las estructuras de apoyo y gestión del sector y personas trabajadoras.
- A10. Estructuras empresariales y de negocio atomizadas y micropymes.
- A11. Accidentabilidad significativa en los sectores de interés.
- A12. Organización de recursos de forma individualizada, falta de optimización y no aprovechamiento en conjunto (mancomunadas carretillas, etc.).
- A13. Aparición de riesgos emergentes (nuevas actividades, cambios de procesos, etc.).
- A14. No encaje legal del trabajo desarrollado en la Estrategia.
- A15. Falta de relevo generacional en algunos subsectores. Subsectores poco atractivos para las nuevas generaciones y con dificultades de acceso para las mujeres.
- A16. Persistente división sexual del trabajo que tiene como consecuencia la falta de corresponsabilidad en los cuidados de los hombres, de las empresas e instituciones y dificulta la disponibilidad de las mujeres para la formación y el empleo.
- A17. Falta de información y formación en materia de igualdad.



F

FORTALEZAS

INTERNO

- F1. Centros tecnológicos de innovación y desarrollo con alta implicación en seguridad y salud laboral.
- F2. Centros de gestión agraria, FCAE y Servicios de Prevención Agrario Mancomunados con personal técnico especializado e implicado.
- F3. Existencia de numeroso material elaborado en Nekapreben, Itsaspreben y Elikapreben.
- F4. Instituciones implicadas en la mejora de las condiciones de trabajo.
- F5. Centros de formación sectoriales sensibilizados.
- F6. Existencia de soportes y plataformas tecnológicas desarrolladas o en desarrollo como referencia del sector (Infopreben y VIPROS).
- F7. Existencia de trabajo de base (Itsaspreben, nekapreben y elikapreben).
- F8. Conocimiento en procesos de gamificación y aplicación tecnológica para la difusión y transferencia de conocimientos.
- F10. Valores compartidos en la sociedad vasca y en el sector primario que son reconocidos: cultura del esfuerzo, profesionalidad, mentalidad emprendedora y de cambio, creatividad, innovación y perseverancia.
- F11. Organización de los colectivos profesionales de rederas, neskatillas y empacadoras para trasladar sus necesidades específicas.
- F12. Existencia de la Comisión de mujeres rurales.

O

OPORTUNIDADES

ENTORNO

- O1. Incremento de conocimiento y experiencias en la prevención de riesgos en el sector primario.
- O2. Desarrollo de herramientas y guías específicas para el sector.
- O3. Desarrollos tecnológicos con integración de la seguridad y reducción de riesgos.
- O4. Colaboración entre centros de seguridad y salud con interés en el sector (CANO).
- O5. Posibilidad de relevo generacional más especializado y profesional, acompañado de clientela de producto y personas consumidoras más concienciadas (millenials, etc.).
- O6. Acceso y uso de nuevas tecnologías de forma generalizada, y especialmente en cambio generacional.
- O7. Existencia de experiencias con éxito en modelos de servicios mancomunados.
- O8. Aprovechar la corriente de flexibilización que están teniendo otras reglamentaciones (p.e. sanidad-higiene) para flexibilizar también la gestión de la PRL en el sector primario.
- O9. Mejora en la disponibilidad de crédito por parte de las administraciones vascas.
Cambio generacional.
- O10. Visibilización y puesta en valor del sector: mejor imagen y percepción adecuada de la sociedad.
- O11. Promoción del intercambio de experiencias y apertura al cambio constructivo.
- O12. Sensibilidad creciente de la sociedad y administración por la seguridad, la salud y la sostenibilidad.
- O13. Sensibilidad y demanda creciente por parte de las mujeres para que las políticas públicas se desarrollen teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- O14. Incremento del conocimiento y la experiencia de la Administración sobre la forma de incorporar la perspectiva de género en diferentes ámbitos.



De todo este análisis y teniendo en cuenta como foco y principal interés a las personas trabajadoras se desprenden los siguientes grandes retos que deberá afrontar en el proceso de desarrollo e implantación de la Estrategia.

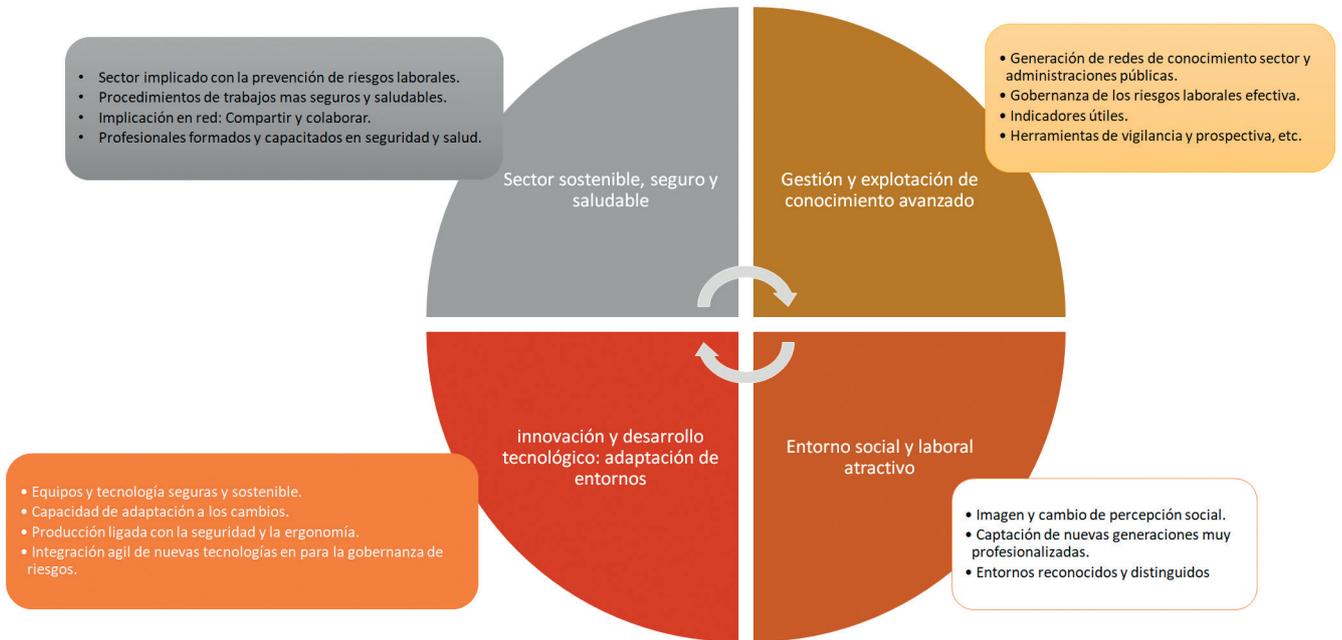


Ilustración 7. Ejemplo de retos y desafíos.

06.

Estrategia Sectorial



06.

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

6.1 Misión de la Estrategia.

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, con la participación de todos los grupos/colectivos profesionales de su esfera sociolaboral, las administraciones y el aprovechamiento de todos los recursos disponibles.

6.2 Visión de la Estrategia.

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

- reconocidos socialmente por su aportación a la sociedad,
- participativos y competitivos en la cadena de valor,
- con tecnologías y equipos adecuados e innovadores,
- con una gestión integral del conocimiento para una gobernanza de los riesgos laborales en colaboración con los diferentes agentes del sector y las instituciones,
- siendo un referente social en materia de seguridad laboral y sostenibilidad,
- con perspectiva de género,
- 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.

Esta Estrategia debe actuar como eje transversal de las diferentes estrategias sectoriales que se están impulsando, cohesionador de las políticas públicas que se aplican al sector integrando las variables de seguridad y salud de forma coordinada y en concierto. Por este motivo debe tener en cuenta también la visión establecida en la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud de Euskadi 2020, la siguiente:

Un entorno de trabajo saludable como parte de una vida saludable

V
I
S
I
Ó
N

La prevención de los riesgos laborales como **rasgo cultural** de la sociedad vasca: **interiorizada** por la ciudadanía

La prevención de los riesgos laborales como característica de **excelencia de las empresas**: un modelo de empresa saludable y competitiva basada en la participación, con la prevención incluida en el proceso de **mejora continua**

La **Administración pone en valor** la seguridad y la salud laborales: implicación y liderazgo del **Gobierno Vasco**

Capacidad de hacer frente a los **nuevos retos** en prevención de riesgos laborales derivados de los cambios del escenario laboral y social: la prevención de los riesgos laborales centrada en las **personas**



Además, esta estrategia debe:

- **Ser motor de generación de entornos de trabajo seguros y saludables, a pesar de la dificultad que puede existir en los entornos tan difíciles como son los agroforestales y pesqueros.**
- **Garantizar la implicación de todos los agentes de forma proactiva y constante.**
- **Propiciar una gestión de los riesgos y mejora tangible de las condiciones de trabajo, con ámbitos atractivos para nuevas generaciones y otras y otros profesionales.**
- **Promover y avanzar hacia una cultura de visión “cero” en el sector para construir sociedades que sean capaces de crear seguridad partiendo de la prevención como valor y desafío estratégico constante.**
- **La adaptación del trabajo a las personas, atendiendo a las condiciones y necesidades específicas de mujeres y hombres, con ayuda de la innovación, la mejora y la adecuación tecnológica.**
- **Fomentar de la investigación e innovación tecnológica siendo generadora conocimiento y soluciones, que favorezca la adaptación del trabajo a las personas.**
- **Sensibilizar a las y los profesionales y a la sociedad del entorno en materia de seguridad y salud del sector como elemento tractor en el mantenimiento de la cultura preventiva.**
- **Mantener y adaptar permanente la capacitación en materia de seguridad y salud de las y los profesionales existentes, las nuevas incorporaciones y el relevo generacional.**
- **Disponer de una estructura y equipo de gestión permanente dotada de recursos suficientes y de forma continuada y sostenible, que garantice el apoyo al sector y a las administraciones, que sea capaz de adaptarse a los cambios eficazmente, e involucre a los actores principales en cada momento.**
- **Establecer sistemas de monitorización y vigilancia tecnológica, redes de conocimiento y observatorios cercanos y permanentes de las condiciones de trabajo, procedimientos y prácticas con indicadores útiles que ayuden a una toma de decisiones ágil, así como al establecimiento de acciones y políticas adecuadas en cada momento. Una base de conocimiento clave en la gobernanza**

anticipatoria que haga frente a los diferentes escenarios de riesgo potencial y que tenga en cuenta la perspectiva de género.

• **Un sector primario integrado en una cadena de valor con la seguridad y la salud como seña de identidad propia.**

• **Una sociedad comprometida, conocedora de los riesgos existentes en los sectores críticos y capaz de influir en el trabajo, como reconocer el compromiso de entidades y profesionales cuando se realiza un buen trabajo y de forma segura, apostando siempre por prácticas seguras y saludables.**

Estos elementos entran dentro de esta nueva visión y estrategia sectorial, con el compromiso del Gobierno Vasco y administraciones, pero también y de forma imprescindible con el compromiso y apoyo del propio sector para convertirlo en una realidad sostenible y duradera.

6.3 Principios de la Estrategia.

La Estrategia Sectorial de Seguridad y Salud Laboral para la Cadena de Valor Alimentaria y de la Madera de Euskadi se construye sobre la base de unos principios, que se actualizan considerando los retos y necesidades que los sectores implicados tienen en materia de seguridad y salud.

La Seguridad y la Salud como factor clave de Sostenibilidad de los Sectores: La incorporación de las variables de prevención, protección y gobernanza de los riesgos laborales y que esta sea percibida y reconocida en toda la cadena de valor y la propia sociedad debe ser un pilar básico de la sostenibilidad de los sectores primarios. Un sector atractivo no solamente por su calidad de producto y servicio, el respeto medioambiental y el empleo adecuado de los recursos, también por ser referente en aplicar procedimientos de trabajo seguros y que garanticen condiciones de trabajo saludables para sus trabajadoras y trabajadores.

La Integración Proactiva de la Seguridad y Salud. Caminando a una “Visión 0”: Avanzar superando los procesos de carácter reactivo, pasando a un sistema proactivo intolerante con los accidentes y las enfermedades profesionales, generador de entornos de trabajo saludables. La integración de la seguridad y la salud proactiva en organizaciones y explotaciones como elemento estratégico para la no producción de accidentes ni enfermedades profesionales.



Colaboración y tracción multiagente (mercado, profesional, institucional y social): La tracción y colaboración tanto institucional, profesional y sectorial orientada a la consecución de los objetivos estratégicos, reinventando las fórmulas tradicionales con síntomas claros de agotamiento. Liderar estas vías de cooperación que ayuden a alinear a todos los agentes en la superación de los desafíos y aprovechar las sinergias y oportunidades que ofrece la cooperación y tracción multiagente en favor de la implantación de la seguridad y la salud en toda la cadena de valor.

Foco en las Personas e Integración de la Perspectiva de Género: Las personas como agente e impulsores de cambio en todas las dimensiones de los sectores, el alcance de sus actuaciones, su capacidad de adaptación e impacto social, así como la integración de la perspectiva de género apostando por una sociedad saludable y respetuosa.

Generación de Entornos Laborales Seguros y Saludables: La construcción de espacios de convivencia sociolaboral, lugares de trabajo saludables, dotados de instalaciones, equipos y tecnologías seguras y un sistema de protección laboral de amplio espectro, pensado para las personas que desempeñan un trabajo que permite desarrollarse con una vida de calidad.

El Conocimiento como instrumento de Gobernanza del Riesgo Laboral: El conocimiento basado en indicadores de confianza, compartidos en red por todos los agentes y destinados a políticas y estrategias que minimicen los efectos negativos del trabajo y controlen los riesgos laborales anticipándonos a los accidentes, enfermedades e incidentes.

Agilidad, Flexibilidad y Adaptación: Los cambios son permanentes y los riesgos emergen sistemáticamente, exige de una estrategia integral, ágil y flexible capaz de adaptarse con rapidez y hacer frente a los nuevos riesgos. Es necesario un espíritu de autocrítica en nuestras actuaciones, una actitud de revisión y cuestionamiento permanente, y encontrar el equilibrio entre la previsión y planificación necesaria y la adaptación a los nuevos escenarios de riesgo emergente.

Focalización de esfuerzos y orientación a resultados: La necesidad de incrementar la eficiencia en el uso de recursos públicos obliga a focalizar las diferentes políticas y estrategias allá donde más impacto y valor puede generar, enfocando correctamente las actuaciones hacia las soluciones y realizando una evaluación que ayude a la mejora continua.

6.4 Objetivos Estratégicos.

Como es natural, Esta Estrategia debe hacer suyos los objetivos estratégicos correspondientes a la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud 2015-2020 en los que puede incidir directamente en aplicación a nuestro sector como son:

- La adaptación del trabajo a las características y capacidades cambiantes de las personas, teniendo en cuenta las condiciones y necesidades específicas de mujeres y hombres.
- Conocimiento y gestión de los riesgos laborales emergentes.
- Mejora continua de la calidad de vida de las personas trabajadoras.
- Comportamientos seguros y saludables en el trabajo.

El plan actual tiene un encaje de relevancia además 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” y 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 avanzada de los recursos humanos, todo ello, al igual que en el desarrollo de la presente estrategia regido por el principio general de concertación.

Junto a ellos se debe marcar otros objetivos cuantitativos:

- 0 accidentes mortales en nuestro sector.
- Menos Accidentes y Enfermedades Profesionales, con una reducción de al menos el 15% de los principales indicadores.

Partiendo de estos, la Estrategia enumera estos otros objetivos:

- 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 (sexo, edad, procedencia, diversidad funcional, etc.).
- 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 futuras 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.

6.5 Ejes y Líneas de Actuación.

Considerando el sector primario y su cadena de valor (un sistema complejo caracterizado por distintos subsectores y ramas de actividad de diversa realidad), así como el cruce de motores, frenos y los factores de la matriz DAFO realizada, junto con las propuestas e inquietudes reflejadas por el propio sector en el análisis CANVAS , partiendo de la visión y tomando como referencia los diferentes objetivos estratégicos, se realiza una propuesta de estructuración de la Estrategia en 4 ejes y diferentes líneas estratégicas.



Ilustración 8. Ejes propuestos de la Estrategia.



Eje 1. Cultura y Sociedad

Este eje pretende dar respuesta a la importancia que el sector, y la sociedad que le rodea, interiorice los conceptos de seguridad y salud, así como los principios de prevención que establece la ley como medio para conseguir los objetivos estratégicos. La Cultura preventiva debe estar instalada en todos los estamentos sociales y estructurales del sector, de tal forma que, todos los actores estén implicados y comprometidos siendo responsables de acciones coherentes con una vida sociolaboral saludable y segura. Esta misma línea debe pretender que se asuma un compromiso de avanzar hacia la visión “cero” interpretando que el trabajo sostenible es aquel que no daña la salud de las personas. La “visión cero” no es tanto una estrategia de gestión de riesgos sino, la dinamización del compromiso preventivo y pasar de una cultura del control a una cultura de la promoción. La prevención debe dejar de ser un objetivo operativo para convertirse en un desafío estratégico, cambiando del debemos a una nueva cultura del queremos que aporta valor y reconocimiento (EPSAL.- Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral, 2018).

Es fundamental el liderazgo e impulso por parte de las diferentes personas responsables (jefaturas de explotación, empresariado, armadores y armadoras, etc.), y el compromiso y la responsabilidad de todo el sector (responsables, profesionales, agentes sectoriales, agentes sociales, administración e instituciones, etc.).

Este eje se despliega a través de las siguientes áreas de actuación:

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

- Sensibilización sobre las problemáticas más relevantes en materia de seguridad y salud teniendo en cuenta las diferencias de género y en todas sus disciplinas. Intensificar el conocimiento del impacto de la “No prevención” en la generación de accidentes, en el cambio del entorno social y familiar, en los costes de producción, etc. (equivalencia programas ADI).
- Puesta en valor de la seguridad y salud: Análisis de valor e impulso de la reputación y el buen posicionamiento en el mercado (goodwil) que aporta la aplicación correcta de la prevención de riesgos laborales y la generación de entornos seguros y saludables.
- Promocionar la Seguridad y Salud como “rasgo de identidad propia” y fomentar una estrategia de visión “cero” en la cadena de valor donde la prevención

supone un desafío estratégico y no una obligación de cumplimiento formal, y consecuentemente, el reconocimiento social que implica. El trabajo solamente es sostenible si no daña la salud de las personas. Para ello, hay que tener en cuenta las especificidades de las personas (el sexo y los condicionantes de género, la edad, la diversidad funcional, procedencia, etc.).

- Desarrollo de Estrategias de información, sensibilización y conocimiento específicos con perspectiva de género para la cadena, agentes y actores implicados, teniendo en cuenta el grado de profesionalización del público objetivo, y dirigido especialmente a las nuevas incorporaciones y a los cambios generacionales en la empresa/explotación.
- Incorporar información útil para la sensibilización en los espacios de encuentro sociolaboral del sector (ferias, certámenes, encuentros, etc.).
- Impulso y desarrollo de las nuevas tecnologías y aprovechamiento de las tendencias como oportunidad de alcance y acercamiento a sector y profesionales.
- Promoción de la permeabilidad de Cultura Preventiva en la sociedad a través de compromisos con los medios de comunicación para que transmitan adecuadamente la imagen de la seguridad y salud al sector y a la sociedad.

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

- Implicación de los principales Agentes Tractores identificados, para dinamizar la Cultura Preventiva en toda la cadena de valor y desarrollar estrategias de Visión “cero”.
- Fomento de “Foros de Participación Sectorial” encaminados al desarrollo de los principios de prevención y su aplicación en las diversas realidades del sector primario y cadena de valor (agroalimentario, marítimo-pesquero, forestal), dinamizados por las organizaciones más cercanas a las y los trabajadores (asociaciones profesionales, cooperativas, sindicatos, etc.). Se procurará la participación equilibrada de mujeres y hombres y la presencia de personas con conocimientos sobre el sector e igualdad.
- Implicación de la administración con función de control e inspección para traccionar el valor de la seguridad y salud en el sector (principalmente inspección de trabajo y judicatura, así como profesionales de la medicina rural, de cabecera, ISM, etc.).
- Programas específicos para la implantación efectiva de la Coordinación de Actividades Empresariales en el sector.



- Programas de empoderamiento y liderazgo de responsables y mandos intermedios para ejercer con autoridad y eficiencia sus responsabilidades de incentivo, vigilancia y control en materia de seguridad y salud.

A.1.3. Capacitación y formación (profesionales directos, relacionados, personal formador, etc.).

- Programas de preparación, liderazgo y capacitación de mandos y responsables para actuar frente a comportamientos inseguros y poco saludables, implicados en la transferencia de conocimientos y en el adiestramiento en prácticas y procedimientos de trabajo seguros.
- Desarrollo de Planes de formación para personal formador específico en materia de seguridad y salud, incluyendo a la inspección de trabajo como público objetivo de dicha formación.
- Programas de formación específicos para la implantación efectiva de la Coordinación de Actividades Empresariales en el sector.
- Impulsar las nuevas tecnologías, la gamificación para la información, formación y transferencia de conocimientos.
- Incorporación de materia transversal de seguridad y salud en la formación reglada y complementaria: Actualización de contenidos en materiales y programas, incorporación de la variable sexo y la perspectiva de género, envejecimiento activo, refuerzo de los conceptos y utilidad de la vigilancia de la salud como instrumento, adaptación de contenidos en la materia por competencias específicas establecidas en la formación reglada y complementaria, etc. Incorporar contenidos de seguridad y salud en todas las formaciones técnicas del sector, teniendo en cuenta que sea una información muy básica, clara y directamente relacionada con la temática del curso ofertado.
- 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 (centros de gestión, agentes sectoriales, Servicios de Prevención, etc.), con una oferta continua en el calendario formativo.

A.1.4. Integración de la perspectiva de género y desarrollo de actuaciones específicas.

- Incorporar la perspectiva de género en todas las líneas de trabajo para asegurar que se abordan de forma

adecuada las condiciones y necesidades específicas de mujeres y hombres.

- Incorporar una persona experta en género a la secretaría técnica de la Estrategia.
- Generar un grupo de trabajo específico sobre igualdad que establezca las pautas para la incorporación de la perspectiva de género en las distintas áreas de actuación.
- Diagnósticos específicos y monitorización de la situación de mujeres y hombres en el sector primario de Euskadi en materia de seguridad y salud e identificar alternativas de mejora.
- Estudios específicos en subsectores y en ramas de actividad profesional más feminizadas para desarrollar estrategias preventivas adecuadas a cada situación.
- 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).
- Campañas sobre salud reproductiva en subsectores con agentes químicos o mutágenos o disruptores endocrinos.

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

Los entornos de trabajo son espacios que nos permiten el desarrollo profesional y también como personas, son su motor económico y tienen un carácter vital. Sus características dependen de su organización, sus instalaciones, equipos y tecnologías con los que están dotados y que pueden hacer que nuestro trabajo, y nuestra vida, se desarrolle de una forma más segura, más saludable y en mejores condiciones suponiendo todo ello un marco de sostenibilidad personal. La propuesta de este eje pretende establecer líneas que garantice ese marco de sostenibilidad y entornos 3S, y por tanto el desafío de avanzar en la visión “cero” con la propia singularidad del sector (+1S).

A.2.1 Reconocimiento y distinción de profesionales, explotaciones, empresas, procesos y prácticas seguras y saludables.

- Impulso de Sistemas de Reconocimiento de Profesionales: Evaluación y Acreditación de Competencias Profesionales.
- Impulso de Sistemas de Control y Compromiso



Voluntario de Automejora "Avanza Visión 0" (AVO) 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. Directrices y especificaciones que debe cumplir la empresa.

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).

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

- Desarrollo de Planes Específicos de Prevención por subsector y rama de actividad, teniendo en cuenta también situaciones y etapas de proceso particulares y la adaptación a las especificidades de mujeres y hombres.
- Fomento de la gestión preventiva integrada adaptada a las características de explotaciones y actividades.
- Impulso de Sistemas Integrados de Gestión y Mantenimiento de Equipos, Instalaciones y Tecnología con gamas de seguridad y salud adecuados.
- Gobernanza adecuada y anticipatoria de los riesgos laborales (de la reacción a la proactividad), con aprovechamiento del conocimiento recopilado en las vigilancias y redes de conocimiento.
- 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.
- Refuerzo y apoyo a modelos útiles de servicios de prevención.
- Implantación de estructuras de apoyo y servicios de prevención compartidos y especializados que favorezcan las condiciones de trabajo seguras y entornos saludables y que tengan formación en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- Facilitar las herramientas para la aplicación de la vigilancia de la salud con perspectiva de género en el

sector, su interpretación y una explotación adecuada y autorizada de los datos, por ejemplo, el carné de aptitud sanitario y profesional.

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

- Fomento de Planes de adecuación y renovación de equipos y tecnologías con impacto en la seguridad y salud laboral.
- Impulso y desarrollo de la innovación y el desarrollo tecnológico como instrumento de mejora y adecuación de condiciones de trabajo.
- Implantación de mejoras sistemáticas de entornos de trabajo e interfaces del sector (por ejemplo, los puertos).
- Desarrollo de tecnologías, equipos de protección individual y colectiva adaptados a los sectores primarios, especialmente al pesquero y agroalimentario.
- Aprovechamiento y aplicación de nuevas tecnologías en la mejora de la seguridad y salud de los sectores.

Eje 3. Gestión Integral del Conocimiento.

Se propone un eje de carácter básico, el conocimiento como eje vertebral de la gestión del riesgo y la mejora de las condiciones laborales. La generación y la transferencia del conocimiento, el intercambio y su aprovechamiento, representa un recurso imprescindible.

A.3.1 Vigilancia y prospectiva.

- Elaboración y actualización de mapas de riesgos por procesos, actividades y tareas con incorporación de la perspectiva de género.
- Estudios causa-efectos de EPP y de la incidencia del entorno laboral en el envejecimiento activo de las y los profesionales, así como Estudios de riesgos específicos y de efectos diferenciales considerando los condicionantes de género.
- Vigilancia y Prospectiva Tecnológica: Vigilancia y prospectiva para la identificación de tecnologías, provenientes de los mismos sectores u otros sectores ajenos, que sirvan para mejorar la salud y la seguridad laboral.
- Vigilancia y Control de Riesgos Emergentes.



A.3.2 Redes y observatorios de conocimiento.

- Generación de “redes de conocimiento” en colaboración con agentes del sector y las propias explotaciones y empresas.
- Promoción del intercambio de conocimiento, experiencias y buenas prácticas.
- Impulso de la transferencia y la divulgación científica en materia de prevención de riesgos laborales.
- Generación de soportes y plataformas tecnológicas de intercambio y colaboración en el sector (por ejemplo, VIPROS).
- Impulso de cuadros de mando con indicadores que faciliten la aplicación de políticas y estrategias de calidad en prevención de riesgos laborales (fuentes de autonómicas, estatales, europeas e internacionales, las que procedan).
- Sistemas de vigilancia y observación de la situación diferencial de mujeres y hombres en materia de seguridad y salud.

Eje 4. Implicación y compromiso.

El compromiso proactivo de todas las partes, instituciones y agentes tractores, y en especial del propio sector y sus responsables, mediante acuerdos específicos. La integración y activación de las variables de la prevención en las diferentes políticas y estrategias, cooperando institucionalmente de forma conjunta, coherente y coordinada.

A.4.1 Cooperación y colaboración.

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

A.4.2 Políticas y Estrategias conjuntas.

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



07.

Gobernanza y Marco presupuestario



07.

Modelo de gobernanza, seguimiento y marco presupuestario.

7.1 Liderazgo de la Estrategia.

La Estrategia Sectorial de Seguridad y Salud Laboral para la Cadena de Valor Alimentaria y de la Madera de Euskadi 2019-2025 ha sido impulsada por el Departamento de Trabajo y justicia (DTJ) del Gobierno Vasco, desarrollado y coordinado por su organismo autónomo, OSALAN (Instituto de Seguridad y Salud Laborales) con la implicación y la colaboración del Área de Agricultura, Pesca y Políticas Alimentaria y el Área de Puertos y Asuntos Marítimos del Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras del Gobierno Vasco (DDEI).

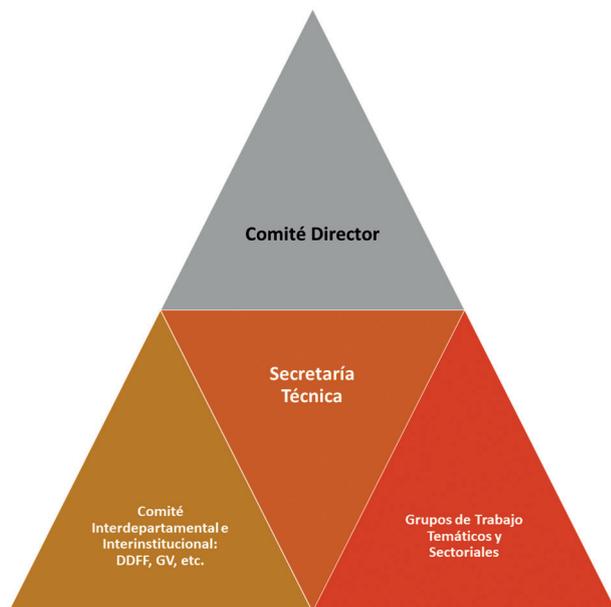


Ilustración 9. Órganos de gestión y actuación de la Estrategia.

Esta Estrategia se alineará con el conjunto de la acción de Gobierno y con el resto de las instituciones y agentes implicados actuando de forma transversal en materia de seguridad y salud laboral, considerando los principios de acción preventiva y los diferentes retos existentes. Las entidades implicadas en el diseño de este instrumento han definido un modelo para su gobernanza, seguimiento y evaluación dotado de una estructura de órganos con diferentes funciones.

Comité director:

Este órgano queda compuesto por las Viceconsejerías correspondientes, de Trabajo y Seguridad social y de Agricultura, Pesca y Políticas alimentarias, así como la Dirección General de OSALAN y la Dirección de Agricultura y Ganadería, y aquellas direcciones que se entiendan oportunas de cada Viceconsejería. Es el órgano de dotación, coordinación y seguimiento de los recursos necesarios para su implementación, así como del impulso de los órganos previstos para la coordinación interdepartamental, intersectorial e interinstitucional necesario como acción tractora para la consecución de los objetivos, y reportar a los agentes sociales. Entre sus principales funciones destacamos las siguientes:

- Definición, consenso y aprobación de la Estrategia.
- Revisión y aprobación del Plan de Gestión (elaborado por la Secretaría Técnica a partir de las aportaciones de las diferentes mesas y grupos de trabajo.
- Propuesta y planificación de acciones de mejora.
- Estimación y asignación de recursos.
- Revisión y seguimiento del Plan de Gestión (grado de cumplimiento y seguimiento indicadores asociados).
- Apoyar y coordinar las actuaciones que son responsabilidad de otros departamentos e instituciones, así como aquellos compartidos con otras CCAA o regiones.
- Fomentar y consolidar la coordinación intradepartamental, intersectorial e interinstitucional.
- Seguimiento de la Estrategia y Análisis del Impacto de este, prestando especial atención a la incorporación de la perspectiva de género y a que el impacto sea equitativo en mujeres y hombres cuando proceda.
- Revisión de los seguimientos y memorias de los planes.

Secretaría Técnica:

Integrado por técnicos designados y nombrados por las diferentes partes, y con representación. Las siguientes funciones y tareas:

- Apoyo al Comité Director en el diseño, desarrollo e implantación de los Planes de gestión.
- Impulso, dinamización y control de los proyectos y actuaciones aprobadas en el Plan de gestión.
- Organización, coordinación y apoyo de las comisiones interdepartamentales, interinstitucionales y los diferentes grupos de trabajo temáticos y sectoriales, siguiendo las directrices establecidas por el Comité Director.
- Asesoría técnica, labores de vigilancia técnica y de normativa.
- Colaboración con agentes sectoriales y otras instituciones (alianzas, intercambio, interacciones y optimización de recursos).
- Identificación de oportunidades para el desarrollo de la estrategia y la consecución de objetivos.
- Canalización de recursos y soportes de trabajo para la ejecución y desarrollo de las diferentes líneas de actuación.
- Impulso y desarrollo de acciones para la implementación de la estrategia.
- Propuesta de necesidades de recursos para el desarrollo de la estrategia.
- Asesoramiento en materia de igualdad y seguridad y salud laboral en el sector primario.
- Canalización de recursos para garantizar la adecuada incorporación de la perspectiva de género.
- Elaboración de memorias técnicas a revisar y aprobar por el Comité Director.
- Otras de similar carácter.

Comités Interdepartamentales e Interinstitucionales de la Estrategia (GV, DDFF, etc.):

Debido al carácter transversal de la estrategia y la materia de la que trata, como es la seguridad y salud, así como la evidente necesidad de integración en otros instrumentos existentes, y de contar con agentes tractores para conseguir los objetivos estratégicos marcados, la estrategia requiere de una significativa aportación de otros departamentos y organismos del propio Gobierno Vasco que debe incorporar en su ámbito de actuación la variable de la seguridad y la salud, así como la actividad de fomento, impulso y

corresponsabilidad que debe tener la administración. Más allá de la coordinación interdepartamental y teniendo en cuenta los agentes tractores identificados, se requiere además una colaboración con otras instituciones como podrían ser las DDFF, ayuntamientos, otras CCAA, eurorregiones, etc. Se trataría tanto de una labor de coordinación como de crear alianzas, adquirir compromisos y llegar a acuerdos para acometer los diferentes retos y desafíos, consiguiendo alcanzar los objetivos propuestos. En todos los casos, se procurará que haya una representación equilibrada de mujeres y hombres y que haya personas con conocimientos en materia de igualdad.

Grupos de Trabajo Temáticos y Sectoriales:

Siguiendo las dinámicas de trabajo establecidas para el diseño y el desarrollo de la propuesta y el propio Plan establecido, se han generado diferentes grupos de trabajo, diferenciados por temáticas de interés (como pueden ser el temporeroismo, el intercambio generacional, etc.) como a nivel sectorial coordinados por el equipo técnico que designe el comité de director. Estos grupos de trabajo estarán integrados por componentes de carácter técnico, sectorial y social. Se procurará una representación equilibrada de mujeres y hombres y personas con conocimientos en materia de igualdad.

Estos grupos de trabajo deberán desarrollar las acciones previstas en los planes de gestión, así como realizar las propuestas concretas a incorporar en los mismos.

7.2 Sistema de Seguimiento y Evaluación.

El seguimiento y evaluación de la Estrategia se realizará de acuerdo con las directrices establecidas por el Comité Director, como mínimo una vez al año, realizando en el primer trimestre de cada año el correspondiente informe anual de seguimiento y avance para analizar su grado de cumplimiento y proponer las reorientaciones que sean necesarias. Este seguimiento y análisis se realizará con la información cuantitativa que se incorporará al cuadro de mando, además de los análisis cualitativos correspondientes.

Se realizará un análisis específico sobre el grado de avance de incorporación de la perspectiva de género en la estrategia y de los resultados que se van alcanzando. En 2025 se realizará un informe o memoria final con la ejecución y desarrollo de la estrategia, valorándose si es preciso su actualización o la propuesta de una nueva estrategia.



Cuadro de mando:

Se propone el siguiente cuadro de mando dotado de aquellos indicadores que a priori pueden orientarnos para poder medir el cumplimiento de objetivos estratégicos, así como el seguimiento de acciones en los diferentes ejes estratégicos, los aspectos críticos a revisar, etc.

Esta propuesta de indicadores tiene un carácter inicial y orientativo y podrán ser posteriormente modificados en función de las posibilidades de obtención de datos, las políticas de Gobierno y la realidad del sector o las propuestas de los diferentes comités, mesas y grupos de trabajo.

Indicadores:

Los indicadores asociados a la Estrategia:

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 tractores 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.
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.

7.3 Marco económico y presupuestario.

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, y el horizonte temporal de la estrategia comprendido desde el 2019 hasta el 2025, se ha considerado una estimación de 5,5 M€.



Índice de Tablas.

Tabla 1. Forma en la que se produjo los accidentes investigados por OSALAN periodo 2011-2015. Fuente: OSALAN.....	19
Tabla 2. Número de accidentes por gravedad de accidentes investigados por OSALAN periodo 2011-2015. Fuente: OSALAN..	21
Tabla 3. Identificación de Motores.....	30
Tabla 4. Identificación de Frenos.....	31
Tabla 5. Identificación Lecciones Aprendidas.....	32
Tabla 6. Pasos del Análisis CANVAS.....	33

Índice de Gráficos.

Gráfico 1. Evolución índice de Incidencia de AT en JL con baja 2011-2015 (Euskadi). Fuente: OSALAN.....	16
Gráfico 2. Evolución índice de Incidencia de AT Mortales en JL 2011-2015 (Euskadi). Fuente: OSALAN.....	16
Gráfico 3. Evolución índice de Incidencia (tantos por mil) de accidentes por sectores 1995-2015 (Euskadi). Fuente: OSALAN..	17
Gráfico 4. Evol. índice de Incidencia (tantos por mil) de accidentes sector primario 1995-2015 (Euskadi). Fuente: OSALAN..	17
Gráfico 5. Causas Inmediatas de los accidentes investigados por OSALAN periodo 2011-2015. Fuente: OSALAN.....	20
Gráfico 6. Causas básicas de los accidentes investigados por OSALAN periodo 2011-2015. Fuente: OSALAN.....	20
Gráfico 7. Gráfico de Análisis CANVAS de la Cadena de Valor Forestal-madera (parte 1).....	33
Gráfico 8. Análisis CANVAS de la Cadena de Valor Forestal-madera (parte 2).....	34
Gráfico 9. Gráfico de Análisis CANVAS de la Cadena de Valor Agroalimentaria.....	34

Índice de Ilustraciones.

Ilustración 1. Esquema de estrategias sectoriales y transversales interrelacionadas.....	10
Ilustración 2. Logotipos de las diferentes estrategias de prevención de riesgos laborales en el ámbito del sector primario..	12
Ilustración 3. Pirámide interact. 2017 fuente: http://www.eustat.eus/indic/indicadoresgraficosvistampir.aspx?idgraf=522&o=ig	15
Ilustración 4. Pirámide interact. 2025 fuente: http://www.eustat.eus/indic/indicadoresgraficosvistampir.aspx?idgraf=522&o=ig	15
Ilustración 5. Planificación Estratégica de Euskadi 2020. Fuente: https://www.irekia.euskadi.eus	27
Ilustración 6. Niveles de reflexión y contraste por los diferentes grupos.....	29
Ilustración 7. Ejemplo de retos y desafíos.....	37
Ilustración 8. Ejes propuestos de la Estrategia.....	42
Ilustración 9. Órganos de gestión y actuación de la Estrategia.....	48



Bibliografía.

- (OSALAN), L. A. (29 de Noviembre de 2016). Avance de la campaña de control de la pesca de bajura y artesanal. Avance de la campaña de control de la pesca de bajura y artesanal. Bilbao, Bizkaia, Euskadi.
- Abelur. (03 de Agosto de 2016). <http://www.abelur.net/>. Obtenido de <http://www.abelur.net/>: <http://www.abelur.net/>
- Abere. (03 de Agosto de 2016). <http://www.abere.eus/>. Obtenido de <http://www.abere.eus/>: <http://www.abere.eus/>
- Agricultura y Pesca. Gobierno Vasco. (1994). Plan Forestal Vasco 1994-2030. Plan Forestal Vasco 1994-2030. Vitoria-Gasteiz, Euskadi, Euskadi: Gobierno Vasco.
- AREFOR. (03 de Agosto de 2016). www.arefor.com . Obtenido de www.arefor.com : www.arefor.com
- Ayuntamiento de Barcelona. (2013). Agricultura y Pesca. Informe Sectorial 2013: Las 10 claves para conocer el sector. Barcelona: Ayuntamiento de Barcelona.
- AZTI. (03 de Agosto de 2016). www.azti.es. Obtenido de www.azti.es: www.azti.es
- Barandica-Eurodiputada, I. B. (29 de Junio de 2016). Seminario sobre Prevención y Seguridad Laboral en el Sector Primario. Una Aproximación Europea. Bilbao, Bizkaia, Euskadi: Izaskun Bilbao Barandica-Eurodiputada.
- BASKEGUR. (03 de Agosto de 2016). www.baskegur.eus. Obtenido de <http://www.baskegur.eus/el-sector-forestal-madera-de-euskadi-genera-18-000-empleos-aporta-el-153-del-pib-de-euskadi-con-un-impacto-economico-de-1-010-millones-de-euros/>: <http://www.baskegur.eus/el-sector-forestal-madera-de-euskadi-genera-18-000-empleos-aporta-el-153-del-pib-de-euskadi-con-un-impacto-economico-de-1-010-millones-de-euros/>
- Basoa. (03 de Agosto de 2016). www.basoa.org. Obtenido de www.basoa.org: www.basoa.org
- CLUSTER DE ALIMENTACIÓN DE EUSKADI. (04 de Agosto de 2016). <http://www.clusteralimentacion.com>. Obtenido de <http://www.clusteralimentacion.com>: <http://www.clusteralimentacion.com>
- Departamento de Hacienda y Economía (Gobierno Vasco). (2016). Informe anual de la economía vasca 2016. Donostia-San Sebastián,; Departamento de Hacienda y Economía (Gobierno Vasco).
- Departamento de Hacienda y Economía (Gobierno Vasco). (2017). Informe Trimestral de la Economía Vasca. 3º trimestre 2017. Vitoria-Gasteiz: Dirección de Economía y Planificación.
- Diputación Foral de Gipuzkoa. (18 de 11 de 2016). Euskonews&media. Obtenido de Euskonews&media: <http://www.euskonews.com/0108zbnk/gaia10803es.html>
- Dirección de Desarrollo Rural y Litoral y Políticas Europeas del Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad (Gobierno Vasco). (05 de Mayo de 2015). Programa de Desarrollo Rural 2014-2020. Programa de Desarrollo Rural 2014-2020. Vitoria-Gasteiz, Euskadi, Euskadi.
- Egurlandua Elkartea. (03 de Agosto de 2016). <http://www.egurlandua.com>. Obtenido de <http://www.egurlandua.com>: <http://www.egurlandua.com>
- ehne. (15 de Abril de 2017). <http://www.ehne.eus>. Obtenido de <http://www.ehne.eus>: <http://www.ehne.eus/index.php?lang=es>
- Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer). (2012). La Evaluación del Impacto en Función del Género en Desarrollo Rural y Agricultura. Obtenido de La Evaluación del Impacto en Función del Género en Desarrollo Rural y Agricultura.: http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_evaluaciones_2/es_def/adjuntos/Desarrollo_rural.pdf
- ENBA. (15 de Junio de 2017). <https://www.enba.es/enba/quienes-somos>. Obtenido de <https://www.enba.es/enba/quienes-somos>: <https://www.enba.es/enba/quienes-somos>
- EPSAL.- Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral. (15 de Febrero de 2018). Visión cero: prevención con sentido común. Obtenido de Visión cero: prevención con sentido común: <https://www.aepsal.com/vision-cero-accidentes/>
- Federación de Cooperativas Agro-Alimentarias de Euskadi (FCAE). (2016). Informe Anual 2015 Urteko Txostena. Vitoria-Gasteiz: FCAE.



Federación de Cooperativas Agroalimentarias de Euskadi (FCAE). (2016). X Memoria Anual del Servicio de Prevención Mancomunado de Riesgos Laborales de la Federación de Cooperativas Agro-Alimentarias de Euskadi (Ejercicio 2015). Vitoria-Gasteiz: FCAE.

García, R. F. (2009). Responsabilidad Social Corporativa. San Vicente, Alicante, España: Editoria Club Universitario.

Gobierno Vasco. (2008). Itsaspreben: Plan Integral para la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector Pesquero de la CAE 2008-2012. Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco.

Gobierno Vasco. (2014). Plan de Competitividad de la Industria Alimentaria Vasca 2014-2016. Plan de Competitividad de la Industria Alimentaria Vasca 2014-2016. Vitoria-Gasteiz, Euskadi: Gobierno Vasco.

Gobierno Vasco. (04 de Octubre de 2017). <http://www.euskadi.eus>. Obtenido de Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación Euskadi 2020: <http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/pcti-2020/>

Gobierno Vasco. (15 de Octubre de 2017). <http://www.euskadi.eus>. Obtenido de Plan Estratégico de Gobernanza e Innovación Pública 2020: <http://www.euskadi.eus/informacion/plan-estrategico-de-gobernanza-e-innovacion-publica-2020/web01-a2gobern/es/>

Gobierno Vasco. (25 de Noviembre de 2017). https://www.irekia.euskadi.eus/uploads/attachments/10187/PEGA_resumen_ejecutivo.pdf?1505983855. Obtenido de Plan Estratégico de la Gastronomía y Alimentación de Euskadi: https://www.irekia.euskadi.eus/uploads/attachments/10187/PEGA_resumen_ejecutivo.pdf?1505983855

Gobierno Vasco.- Departamento de Hacienda y Finanzas. (16 de Noviembre de 26). Libro Verde del Desarrollo Local y Regional en el País Vasco. Obtenido de <http://www.ogasun.ejgv.euskadi.eus>: <http://www.ogasun.ejgv.euskadi.eus>

GOBIERNO VASCO-Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad. (2014). Plan de competitividad de la Industria Alimentaria Vasca 2014-2016. Plan de competitividad de la Industria Alimentaria Vasca 2014-2016.

HAZI (Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad). (2016). Las Mujeres en el Sector Agrario Vasco: Agriculturas. Derio: HAZI.

HAZI. (2015). Puesta en valor de los instrumentos de ordenación forestal para la dinamización del sector madera-forestal aquitano-vasco. Derio: hazi. Obtenido de Puesta en valor de los instrumentos de ordenación forestal para la dinamización del sector madera-forestal aquitano-vasco .

Herrero, L. M. (2012). Sostenibilidad y Empleo. (F. B. Santander, Ed.) Cuadernos de Sostenibilidad y Patrimonio Natural 21/2012, 6-21.

<http://www.eustat.eus/indic/indicadoresgraficosvistapir.aspx?idgraf=522&o=ig>. (20 de noviembre de 2017). Obtenido de <http://www.eustat.eus/indic/indicadoresgraficosvistapir.aspx?idgraf=522&o=ig>: <http://www.eustat.eus/indic/indicadoresgraficosvistapir.aspx?idgraf=522&o=ig>

Ley 8/2015, de 15 de octubre, del Estatuto de las Mujeres Agricultoras., 200 (BOPV 15 de Octubre de 2015).

Lorra Cooperativa. (16 de Agosto de 2016). <http://www.lorra.eus>. Obtenido de <http://www.lorra.eus>: <http://www.lorra.eus>

Lurgintza. (03 de Agosto de 2016). <http://www.lurgintza.net/>. Obtenido de <http://www.lurgintza.net/>: <http://www.lurgintza.net/>

Lursail S.L. (03 de Agosto de 2016). <http://www.lursail.net/vercontenido.asp?conid=11198&menid=1217&web=21>. Obtenido de <http://www.lursail.net/vercontenido.asp?conid=11198&menid=1217&web=21>: <http://www.lursail.net/vercontenido.asp?conid=11198&menid=1217&web=21>

Martínez, P. S. (2014). Bloque III Sector Agrario. En P. S. Martínez, Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa. Valencia: Invassat.

mendinet. (18 de noviembre de 2016). <http://www.mendinet.org/>. Obtenido de <http://www.mendinet.org/>: <http://www.mendinet.org/>

NEIKER. (03 de Agosto de 2016). <http://www.neiker.eus>. Obtenido de <http://www.neiker.eus>: <http://www.neiker.eus>

OSALAN (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral). (15 de Diciembre de 2016). <http://www.osalan.euskadi.eus>. Obtenido de <http://www.osalan.euskadi.eus>: <http://www.osalan.euskadi.eus>



REAL DECRETO 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. , BOE nº 188 07/08/1997 (BOE nº 188 07/08/1997 18 de Julio de 1997).

Real Decreto 613/2001, de 8 de Junio para la Mejora y Modernización de las Estrucuras de Producción de las Explotaciones Agrarias. (BOE nº 138 8 de Junio de 2001).

SEA. (03 de Agosto de 2016). <http://sie.sea.es/sectores/presentacion-madera-y-mueble/>. Obtenido de <http://sie.sea.es/sectores/presentacion-madera-y-mueble/>

Secretaría Técnica Planes Nekapreben, Itsaspreben y Elikapreben. (Junio 2012). Informe de los Planes Sectoriales de Prevención de Riesgos Laborales en la CAPV. Estrategia de Actuación Conjunta 2008-2012. OSALAN (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales). Bilbao: OSALAN.

UAGA. (03 de Agosto de 2016). <http://www.uaganet.net/>. Obtenido de <http://www.uaganet.net/>: <http://www.uaganet.net/>

WORL ECONOMIC FORUM. (2016). El futuro de los empleos. Empleo, Habilidades y Estrategia de la fuerza de trabajo. Cuarta revolución industrial. WORL ECONOMIC FORUM, committed to improving the state of the world. Ginebra: WORL ECONOMIC FORUM.





Euskadi-preben

Herri-estrategia
Estrategia de País

Euskadi, arazolana, bien común

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO



OSALAN

Laneko Segurtasun eta
Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y
Salud Laborales

Euskadi-preben

Herri-estrategia
Estrategia de País

2025