

# Estratègia catalana de seguretat i salut laboral 2021-2026



Consell de  
Relacions Laborals  
de Catalunya



Generalitat  
de Catalunya

**a la feina cap risc**



comissió obrera  
nacional de Catalunya



UNIO GENERAL DE TREBALLADORES  
I TREBALLADORES DE CATALUNYA

**Foment**  
del Treball Nacional



PIEC  
Federació d'Entitats Patronals de Catalunya

## **Estratègia catalana de seguretat i salut laboral**

### **Edició:**

@ 2021 Consell de Relacions Laborals de Catalunya, [crl.gencat.cat](http://crl.gencat.cat)

### **Elaboració i redacció:**

Comissió de Seguretat i Salut Laboral del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

### **Coordinació:**

Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

### **Maquetació:**

Entitat Autònoma del Diari Oficial i de Publicacions

Barcelona, juliol 2021



**Avis legal:** Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement -No comercial- Sense obres derivades 3.0 de Creative commons. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial. La llicència completa es pot consultar a:  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

# Estratègia catalana de seguretat i salut laboral 2021-2026



Consell de  
Relacions Laborals  
de Catalunya



Generalitat  
de Catalunya



Catalunya  
2030

# Elaboració

## Comissió de Seguretat i Salut Laboral del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

### Presideix:

Enric Vinaixa i Bonet

### Secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

M. Àngels Pujols Muntada

### En representació de la Generalitat de Catalunya:

Elena Juanola Pagès

Montse Macià Suades

Rafel Panadès Valls

### En representació de les organitzacions sindicals més representatives:

#### Per CCOO:

Mònica Pérez Cardoso

Marian Rodríguez Requena

#### Per la UGT:

Maria del Carmen Márquez García

Josep Bonet Expósito

### En representació de les organitzacions empresarials més representatives:

#### Per FOMENT:

César Sánchez Hernández

Montse Tribó Soria

#### Per PIMEC:

Montse Gascón Macías

Silvia Miró Martín

### Suport tècnic de la Secretaria del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

Núria González Manzano

Santi Laiglesia Pla

## **Grup tècnic per l'Elaboració d'una nova de l'Estratègia Catalana de Seguretat i Salut**

### **Secretària general del Consell de Relacions**

#### **Laborals de Catalunya:**

M. Àngels Pujols Muntada

#### **En representació de la Generalitat de Catalunya:**

Jordi Maulion Vallbona  
Maribel Valenzuela Burgos  
Sílvia Pitarque Asunción  
Mayte Martín Bustamante  
Elena Juanola Pagès  
Montse Macià Suades  
Rafel Panadès Valls  
Laura Ramirez Salvador

#### **En representació de les organitzacions sindicals**

##### **més representatives:**

##### **Per CCOO:**

Mònica Pérez Cardoso  
Marian Rodriguez Requena

##### **Per la UGT:**

Maria del Carmen Márquez Garcia  
Josep Bonet Expósito

#### **En representació de les organitzacions empresarials més representatives:**

##### **Per FOMENT:**

César Sánchez Hernández  
Javier Noguerol Arias

##### **Per PIMEC:**

Montse Gascón Macías

#### **Suport tècnic de la Secretaria del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:**

Santi Laiglesia Pla/ Núria González Manzano

# Índex

<b>1. Introducció</b> .....	8
<b>Conjuntura econòmica, context laboral i previsions macroeconòmiques</b> .....	9
<b>Context en què s'emmarca l'ECSSL 2021-2026</b> .....	11
<b>Marc estratègic català de seguretat i salut laboral 2015-2020 (MECSSL)</b> .....	13
<b>III Pla de govern de seguretat i salut laboral 2015-2020</b> .....	15
<b>Altres estratègies en seguretat i salut laboral</b> .....	16
Marc estratègic de la Unió Europea en matèria de salut i seguretat en el treball 2014-2020.	
Programa estratègic multianual de la UE .....	16
Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut en el Treball 2015-2020 .....	17
<b>Avaluació del III Pla de govern de seguretat i salut laboral</b> .....	18
<b>2. Diagnòstic de la seguretat i la salut laboral</b> .....	20
<b>Població treballadora</b> .....	21
<b>Empreses</b> .....	26
<b>Gestió de la prevenció</b> .....	27
<b>Accidents de treball</b> .....	30
<b>Malalties professionals</b> .....	41
<b>Malalties relacionades amb el treball</b> .....	44
Promoció de la salut i dels hàbits saludables en el treball.....	46
<b>Exposició a agents cancerígens</b> .....	47

---

<b>Marc normatiu</b> .....	49
<b>Aspectes transversals</b> .....	50
Perspectiva de gènere.....	50
Gestió de l'edat.....	52
Persones amb discapacitat.....	54
Persones migrants.....	55
<b>Necessitats</b> .....	55
<b>3. Objectius i justificació</b> .....	60
<b>OE 1. Fomentar la qualitat de la prevenció de riscos laborals</b> .....	60
<b>OE 2. Reduir la sinistralitat laboral</b> .....	63
<b>OE 3. Vetllar per una millora contínua de les condicions de treball en determinats sectors d'activitat, riscos laborals i/o col·lectius específics</b> .....	65
<b>OE 4. Promoció de la cultura de la prevenció de riscos laborals</b> .....	68
<b>OE 5. Fomentar la formació en prevenció de riscos laborals i millorar-ne la qualitat</b> .....	69
<b>OE 6. Impulsar la promoció de la salut en el lloc de treball i d'hàbits saludables en el treball</b> .....	70
<b>OE 7. Impulsar la investigació i recerca dels riscos més prevalents i/o emergents</b> .....	72
<b>OE 8. Impulsar i millorar els sistemes d'informació relacionats amb el treball</b> .....	74
<b>OE 9. Millora de les estructures i els sistemes de coordinació i de participació dels agents implicats en la seguretat i salut laboral a Catalunya</b> .....	77
<b>Objectiu transversal</b> .....	78
<b>4. Seguiment de l'estratègia catalana de seguretat i salut laboral 2021-2026</b> .....	79
<b>5. Finançament</b> .....	88

---

# 1. Introducció

L'Estratègia Catalana de Seguretat i Salut Laboral 2021-2026, que ara es presenta, és el resultat d'un procés de planificació, tant estratègica com operativa, que parteix d'una anàlisi exhaustiva de la situació de la prevenció de riscos laborals a Catalunya, tenint en compte l'entorn socioeconòmic i laboral de Catalunya.

Tant la diagnosi i la identificació dels problemes a què cal fer front com l'establiment dels objectius que es plantegen han estat compartits, debatuts i decidits en el marc del Consell de Relacions Laborals, format pels agents socials més representatius del país i l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

D'altra banda, per elaborar aquesta Estratègia s'han seguit les orientacions i recomanacions de diferents guies metodològiques, entre les quals cal destacar la [Guia de criteris per a l'elaboració de plans i programes de la Generalitat de Catalunya](#) (versió 1- maig del 2019), desenvolupada pel Departament de la Vicepresidència i d'Economia i Hisenda, amb la col·laboració del Departament de la Presidència i el suport de l'Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques.

El procés d'elaboració i disseny de l'Estratègia ha consistit en una clara identificació dels problemes als quals cal fer front, partint d'un diagnòstic rigorós, basat en dades estadístiques. Aquesta avaluació *ex-ante* de necessitats ha facilitat la presa de decisions quant a l'establiment de la prioritització dels objectius estratègics i operatius i les accions correctores.



Cal dir, però, que les accions que preveu no són taxatives, sinó que es tracta d'un document viu i flexible que ha de permetre adaptar les accions al compliment dels objectius estratègics i operatius que s'han acordat com a prioritaris.

D'altra banda, s'ha fet un esforç important en l'elaboració d'indicadors que han de permetre fer un seguiment eficaç i eficient, i permetre així poder detectar i implementar canvis que permetin millorar-ne l'acompliment.

## Conjuntura econòmica, context laboral i previsions macroeconòmiques

---

D'acord amb les darreres dades publicades pel Departament de la Vicepresidència, Economia i Hisenda, a la darrera nota de conjuntura econòmica ([http://economia.gencat.cat/web/.content/70\\_economia\\_catalana/arxius/publicacions\\_periodiques/nota\\_de\\_conjuntura/NCE-113/NCE-113.pdf](http://economia.gencat.cat/web/.content/70_economia_catalana/arxius/publicacions_periodiques/nota_de_conjuntura/NCE-113/NCE-113.pdf)) l'economia mundial ha quedat molt condicionada per l'evolució de la COVID-19.

Per al 2021 les incerteses són importants i el Fons Monetari Internacional preveu una recuperació dispar entre economies. Dependrà en bona part de l'evolució epidemiològica, de l'efectivitat de la vacunació, de l'impacte de la política econòmica i de les característiques estructurals.

La crisi sanitària ha determinat una forta caiguda del PIB català, d'un 11,4 % en el conjunt del 2020, sobretot pel pes més gran que tenen els serveis més exposats a la interacció social i per la importància del turisme estranger.

La taxa d'atur ha pujat a Catalunya des d'un 13,2 % el tercer trimestre fins a un 13,9 % el quart. En el conjunt del 2020 la taxa d'atur ha estat d'un 12,6 % (el 2019 era d'un 11 %).

L'augment de la taxa d'atur ha afectat més les dones, la població estrangera i, sobretot, els joves. Així, la taxa d'atur de 16 a 24 anys puja durant el quart trimestre fins al 38,1 % (gairebé 12 punts per sobre de la taxa de finals del 2019), mentre que la de 16 a 29 anys puja gairebé 8 punts en un any, fins al 27,3 %.

Cal tenir en compte, i no podem obviar el llarg període transcorregut des de la declaració de pandèmia internacional per part de l'Organització Mundial de la Salut de l'emergència de salut pública ocasionada per la COVID-19 fins avui, que el Consell de Relacions Laborals ha contribuït a aconseguir que Catalunya tingui una proposta unificada de mesures i accions que permetin dur a terme una millor actuació coordinada a les empreses tenint en compte la gran diversitat d'empreses del país. És evident que ha estat un any complicat en què tots els agents de la prevenció de riscos laborals hem sumat esforços per aconseguir una prevenció eficaç i contribuir a una recuperació econòmica, social i laboral de tots els sectors d'activitat.

El Consell de Relacions Laborals ha impulsat un seguit de recomanacions de mesures preventives i organitzatives a empreses i persones treballadores a fi de prevenir el risc de contagi del coronavirus SARS-CoV-2 als centres de treball, així com actuacions en l'àmbit de les relacions laborals. S'han elaborat eines i protocols diversos que integren mesures preventives i organitzatives per a empreses i persones treballadores i orientacions per planificar la gestió de la seguretat i la salut laboral en temps de pandèmia i una tornada a la feina segura, ajudant a prioritzar, quan ha sigut possible, mesures de flexibilitat i de teletreball per prevenir contagis i pal·liar els efectes socioeconòmics derivats de la crisi.

Aquestes actuacions s'han dut a terme en el marc del Consell de Relacions Laborals i en coordinació amb les administracions sanitària i laboral. S'ha impulsat la necessitat que les organitzacions preventives de les empreses s'adaptin a les circumstàncies que requeria la situació epidemiològica en cooperació amb les autoritats sanitàries i serveis de salut pública, amb l'objectiu principal d'evitar contagis, per aconseguir treballar amb seguretat.

És evident que la pandèmia actual marcarà un futur en les empreses i en els llocs de treball pel que fa a una nova organització del treball, i això es reflectirà en una recuperació general que s'inclou també en l'Estratègia de Seguretat i Salut Laboral actual.

Així mateix, d'acord amb les previsions macroeconòmiques de Catalunya ([http://economia.gencat.cat/web/.content/70\\_economia\\_catalana/arxius/PM/PM\\_2020-2021.pdf](http://economia.gencat.cat/web/.content/70_economia_catalana/arxius/PM/PM_2020-2021.pdf)), en conjunt les previsions per a l'economia catalana suggereixen que la recuperació serà progressiva:

La recuperació dels nivells d'activitat del 2019 podria arribar entre els anys 2023 i 2025, si assumim un retorn al camí de creixement pre-COVID a mitjà termini. La persistència dels efectes de la crisi anirà molt lligada a la magnitud que pugui assolir l'atur de llarga durada, la desaparició de part del teixit empresarial i l'acumulació excessiva de deute de les empreses i el sector públic. No obstant això, tal com suggereixen els principals organismes de referència, un retorn prematur a la consolidació fiscal podria alentir el ritme de recuperació, amb el benentès que una vegada s'hagi superat la crisi, el sector públic ha de recuperar espai fiscal per poder donar resposta a xocs negatius eventuals.

Una altra qüestió cabdal serà l'eficàcia a mitjà termini de les mesures de política econòmica aplicades per evitar la destrucció d'empreses i llocs de treballs (com els mecanismes d'ajust temporal de l'ocupació, els programes de cessament d'activitat dels treballadors autònoms i els programes d'avalis públics).

En una altra dimensió complementària, també serà molt rellevant l'estímul del programa de recuperació europeu (Next Generation EU), així com les mesures que permetin desplegar el Pla per a la reactivació econòmica i protecció social de Catalunya.

### **Context en què s'emmarca l'ECSSL 2021-2026**

---

Abans de descriure l'entorn més proper en què s'emmarca l'Estratègia Catalana de Seguretat i Salut Laboral 2021-2026 (ECSSL 2021-2026), convé fer esment del marc global i consensuat aprovat per l'Assemblea General de les Nacions Unides el setembre del 2015: l'Agenda 2030.

Aquesta Agenda s'articula en 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), 169 fites i una sèrie d'indicadors i mecanismes de seguiment i avaluació. Així mateix, respon a la necessitat internacional de disposar d'un marc consensuat per afrontar els reptes globals de la humanitat.

L'Agenda 2030 no és només una agenda global (per a tots els països), sinó també universal (per a totes les persones), que conté 17 objectius interrelacionats i interdependents.

L'Agenda 2030 ens ofereix una palanca per contribuir a millorar el futur del nostre entorn i de la nostra societat i en el nostre àmbit representa una oportunitat per impulsar la cultura preventiva de les nostres organitzacions, tot contribuint a l'objectiu comú d'una ocupació de qualitat, un treball digne i unes empreses més competitives, saludables i sostenibles.

La prevenció de riscos laborals pot encabir-se dins de més d'un dels ODS, però on s'emmarca més directament és en l'ODS 8, sobre treball digne i creixement econòmic. Desenvolupar l'activitat laboral en un espai segur i saludable és un pressupòsit bàsic per a un treball digne i per lluitar contra la precarietat laboral.

Però amb les polítiques públiques de prevenció de riscos laborals no només podem incidir en l'ODS 8, sinó que hem de treballar per la consecució de la resta d'ODS, que, com hem dit, estan interrelacionats, com per exemple el 3, sobre la salut i el benestar; el 4, d'educació de qualitat; el 5, sobre igualtat de gènere; el 9, d'indústria, innovació i infraestructures, i el 10, de reducció de desigualtats. Finalment, no podem oblidar l'ODS 17, d'aliança pels objectius, que implica l'existència d'una xarxa per treballar coordinadament per la consecució d'uns objectius globals.

En aquest sentit, el Govern de la Generalitat va aprovar, mitjançant l'Acord GOV/132/2019, de 25 de setembre, el Pla nacional per a la implementació de l'Agenda 2030 a Catalunya.

El Pla és un instrument de planificació dinàmic que vol contribuir a incrementar la coherència de polítiques públiques. Els ODS apareixen com una responsabilitat compartida entre una multitud d'actors a escala global, i Catalunya es compromet a contribuir amb la comunitat internacional a assolir l'any 2030 els ODS marcats a globalment.

Per tant, qualsevol política pública, inclosa la de seguretat i salut laboral, ha de contribuir a assolir aquests objectius. Amb l'ECSSL 2021-2026 volem, doncs, manifestar el nostre compromís d'alineació, en la nostra esfera d'influència, tant del Govern de la Generalitat com dels agents socials que integren el Consell de Relacions Laborals, amb relació a cadascun dels ODS i de les seves fites respectives.

D'altra banda, i pel que fa a les polítiques sectorials, l'ECSSL 2021-2026 és una estratègia estretament vinculada amb l'entorn d'altres estratègies i plans amb els quals interacciona tant en l'àmbit domèstic com externament.

Així, pel que fa a l'àmbit de la Generalitat, l'ECSSL 2021-2026 ha d'interactuar coherentment amb els aspectes que tinguin a veure amb la seguretat i la salut laboral que continguin els altres plans departamentals i interdepartamentals de la Generalitat. A més, cal tenir present que l'ECSSL 2021-2026 actual és hereva de l'esforç que la Generalitat ha fet en aquest camp durant l'execució dels plans i estratègies anteriors de seguretat i salut laboral. D'aquests plans, que s'enumeren en els paràgrafs següents, fem una petita referència dels més recents: l'Estratègia Catalana de Seguretat i Salut Laboral 2009-2012 (i el seu II Pla de govern de seguretat i salut laboral que es va prorrogar fins al 2014) i el Marc estratègic de seguretat i salut laboral 2015-2020 (i el consegüent III Pla de govern de seguretat i salut laboral 2015-2020), recentment finalitzat.

Pel que fa a l'àmbit extern, els dos grans referents amb què l'ECSSL 2021-2026 ha d'estar alineada, per coherència i perquè també hi ha de donar resposta, són l'Estratègia Europea de Seguretat i Salut en el Treball, l'Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut en el Treball i els seus plans d'actuació i programes multianuals en el cas de la UE.

A continuació, doncs, es fa un esment cronològic d'aquests plans i estratègies més recents, precedents de l'actual, a fi de contextualitzar l'estratègia que es presenta en aquest document.

### **Marc estratègic català de seguretat i salut laboral 2015-2020 (MECSSL)**

---

Abans de finalitzar l'ECSSL 2009-2012 (prorrogada fins al 2014) es va crear, en el marc de la Comissió de Seguretat i Salut Laboral del Consell de Relacions Laborals, un grup tècnic per analitzar-ne l'execució i proposar les línies prioritàries d'actuació d'aquell període.

Així, en primer lloc, el grup de treball va convidar tots els actors de la prevenció que va entendre que podien explicar la seva experiència respecte a l'execució de l'estratègia que finalitzava, alhora que podien fer aportacions respecte a iniciatives que percebien necessàries en matèria de prevenció. Hi van participar, a part dels agents socials i els departaments de la Generalitat, serveis de prevenció aliens,

entitats auditores, mútues col·laboradores amb la Seguretat Social (MCSS), associacions professionals, centres educatius i centres investigadors.

Posteriorment, en una segona fase de diàleg social, es van definir els eixos fonamentals del MECSSL alineats amb la visió de garantir la seguretat i salut de les persones treballadores, contribuir al manteniment de la seva capacitat de treball i impulsar una prevenció de riscos laborals efectiva i eficient. En aquest sentit, es va pactar que els reptes, eixos fonamentals en què el MECSSL havia d'incidir, eren: la millora de la integració de la prevenció a les empreses (especialment les pimes), la consolidació de la cultura i els valors preventius, la disminució dels danys a la salut (amb especial atenció als riscos emergents) i els desafiaments que suposen els canvis sociolaborals (envelliment, mobilitat, organització del treball, etc.).

El grup va tancar el treball, en què conformava un marc estratègic que recollia aquests reptes en 7 objectius estratègics i 38 objectius operatius, centrats en la millora de la gestió i la qualitat de la prevenció, la millora de les condicions de treball, la recerca i la difusió del coneixement, el reconeixement dels danys a la salut, la implicació dels actors de la prevenció, l'adequació del marc normatiu i el finançament.

Finalment, cal dir que la Comissió de Seguretat i Salut Laboral del Consell de Relacions Laborals va constituir un grup de treball de seguiment del MECSSL a fi de fer-ne el seguiment i establir la col·laboració dels agents socials en la seva execució.

Per a més informació, podeu consultar el document del Marc estratègic català de seguretat i salut laboral 2015-2020 a l'apartat de publicacions – polítiques públiques del web de l'ICSSL ([enllaç](#)).

### III Pla de govern de seguretat i salut laboral 2015-2020

---

La redacció del MECSSL 2015-2020 no constituïa, en si mateix, un pla d'acció que els agents havien d'implantar. Era un pacte, un acord pres en l'àmbit del Consell de Relacions Laborals sobre els eixos fonamentals que s'entenia que requerien actuacions. A partir d'aquest marc estratègic, els diferents actors del món laboral, en general, i de la prevenció, en particular, havien de desenvolupar els seus plans d'acció respectius, de forma harmònica els uns amb els altres, a fi d'incidir en una millora de les condicions d'ocupació i de treball per tal que les empreses fossin més saludables i competitives.

És per això que la Generalitat de Catalunya, amb l'impuls del Departament d'Empresa i Ocupació (en aquell moment competent en matèria de prevenció), va desenvolupar un Pla de govern (III Pla de govern de seguretat i salut laboral 2015-2020 – III PdGSSL). El contingut del III PdGSSL definia les línies i els programes d'actuació que el Govern havia d'emprendre a fi de fer front al compromís que havia adquirit amb la resta de les parts que van aprovar el Marc estratègic català de seguretat i salut laboral 2015-2020.

L'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral del Departament d'Empresa i Treball va impulsar i dinamitzar el III PdGSSL. Era un pla interdepartamental, ja que requeria el desenvolupament d'accions de manera coordinada des de l'àmbit laboral amb el Departament de Salut, el Departament d'Ensenyament i totes les unitats de l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb competències directament o indirectament vinculades a aquesta matèria.

El III PdGSSL va prendre com a objectius estratègics i operatius els mateixos que es van pactar amb els agents socials al MECSSL 2015-2020 i es van definir per a cadascun les línies d'actuació que a l'Administració de la Generalitat li corresponia implementar en l'àmbit de les seves competències.

El III PdGSSL va ser aprovat mitjançant l'Acord de Govern/153/2015, de 22 de setembre, pel qual s'aprova el III Pla de govern de seguretat i salut laboral 2015-2020.

Per a més informació, podeu consultar el document del III Pla de govern de seguretat i salut laboral 2015-2020 a l'apartat de publicacions – polítiques públiques del web de l'ICSSL ([enllaç](#))

## Altres estratègies en seguretat i salut laboral

---

Tal com s'ha introduït a l'inici, en el nostre entorn trobem polítiques públiques i iniciatives respecte a la seguretat i la salut laboral que tenen una forta influència en el nostre àmbit territorial. Les que tenen més importància són les estratègies europea i espanyola sobre les quals, naturalment, les actuacions públiques en matèria de prevenció estan alineades, respectant, però, les particularitats i els acords que els agents socials i l'Administració de la Generalitat prenen, ja que entenen que són les prioritàries per a les empreses i els treballadors de Catalunya.

### **Marc estratègic de la Unió Europea en matèria de salut i seguretat en el treball 2014-2020. Programa estratègic multianual de la UE**

El mes de juliol de l'any 2013 la Comissió Europea va presentar el Programa estratègic per al període 2014-2020, encara vigent, després d'una consulta pública. Aquest programa disposa de sis objectius estratègics i sis àrees prioritàries d'actuació.

Respecte als objectius, es prioritzen: la provisió de dades de qualitat per poder-les posar a disposició dels interessats (fabricants, investigadors, etc.), així com d'una "fotografia" de l'escenari actual de la prevenció a la UE; la generació, el desenvolupament i la difusió d'eines d'avaluació per posar-les a disposició de les petites i mitjanes empreses (projecte OIRA); l'impuls de la cultura preventiva, així com de la creació i el desenvolupament d'eines per a la generació i l'intercanvi de coneixements al món de la prevenció (OSHWiki); el desenvolupament de les activitats de l'Agència Europea de Seguretat i Salut Laboral, així com l'assegurament que arribin als interessats.

Per a més informació, podeu consultar el web de l'Agència Europea: <https://osha.europa.eu/en/publications/corporate/eu-osha-multi-annual-strategic-programme-2014-2020/view>



## **Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut en el Treball 2015-2020**

El mes de març de l'any 2013 la Comissió Permanent va acordar, per delegació del Ple de la Comissió Nacional de Seguretat i Salut al Treball, la creació d'un grup de treball per elaborar l'Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut en el Treball.

Finalment, després dels treballs de la Comissió, el 24 d'abril del 2015, el Consell de Ministres va aprovar l'Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut en el Treball 2015-2020 consensuada entre l'Administració general de l'Estat, les comunitats autònomes i els interlocutors socials.

L'Estratègia, que ha estat prorrogada mitjançant l'Acord del Consell de Ministres de 23 de febrer de 2021, pretén ser un marc de referència de les actuacions de les institucions competents i disposa de dos objectius generals centrats en la promoció de l'aplicació de la legislació a les pimes i la millora contínua de les condicions de treball, i quatre d'específics dedicats a la millora de l'eficiència de les institucions dedicades a la prevenció de riscos laborals, la potenciació de les actuacions de les administracions públiques, la promoció de la millora de les condicions de seguretat i salut i l'afavoriment de la participació dels interlocutors socials, empresarials i dels treballadors. Tot plegat, sota els principis de col·laboració, responsabilitat, coherència i millora contínua.

Per poder portar a terme l'Estratègia, es preveia l'execució de tres plans d'acció bianuals corresponents als anys 2015-2016, 2017-2018 i 2019-2020 que disposaven d'un finançament amb una dotació mínima de 12 milions d'euros per a cada pla bianual (a part del finançament de les accions ordinàries de l'Administració de l'Estat; les de Prevenció 10, i les de la Fundació Estatal para la Prevenció de Riesgos Laborales).

El març del 2015 el Ple de la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball del Ministeri de Treball i Seguretat Social va aprovar l'Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut en el Treball 2015-2020.

## Avaluació del III Pla de govern de seguretat i salut laboral

---

El III PdGSSL preveia un seguit d'indicadors tant per avaluar la implantació efectiva de les accions previstes al Pla com per avaluar la situació de la prevenció de riscos laborals al país i la seva evolució.

Pel que fa a la implantació del Pla, cal dir que no es disposa d'indicadors d'impacte, ja que, tot i que és cert que les polítiques públiques en seguretat i salut laboral són fonamentals i repercuteixen decididament en les empreses i els treballadors, també hi ha altres accions que hi contribueixen, com són les implementades per la resta d'actors de la prevenció (agents socials, serveis de prevenció, mútues col·laboradores amb la Seguretat Social, associacions professionals, universitats...), i naturalment per les empreses i els treballadors en les seves activitats.

Sí que es disposa, però, d'altres tipus d'indicadors a fi de valorar l'execució del pla:

El PdGSSL compta 7 objectius estratègics, 38 objectius operatius i 132 línies d'actuació. Aquestes línies d'actuació han estat desenvolupades principalment per l'ICSSL (118 línies d'actuació), pel Departament de Salut (23 línies), pel Departament d'Educació (9 línies) i per altres departaments (7 línies).

Pel que fa a les accions desenvolupades per executar el PdGSSL, a 5 de maig del 2021, s'havien endegat 1.383 accions: 159 de l'objectiu estratègic 1 (OE 1); 589 de l'OE 2; 426 de l'OE 3; 39 de l'OE 4; 583 de l'OE 5; 33 de l'OE 6, i 24 de l'OE 7.

De totes aquestes accions engegades, en data 5 de maig del 2021, s'havien fet el 88,9 % de les accions. La resta es continuen desenvolupant.

Bona part de les activitats desenvolupades són actuacions a les empreses. Així, aquest III PdGSSL ha arribat a executar 22 programes diferents d'actuació tècnica per part l'ICSSL (alguns amb diverses edicions anuals). Aquests programes han originat 10.949 actuacions tècniques sobre les empreses, de les quals 6.638 han estat actuacions presencials, mentre que una altra part no ha requerit una actuació presencial, com és el cas de la revisió preceptiva dels plans de treball amb risc d'exposició a amiant, que han estat 4.311.

L'assessorament en matèria de prevenció és un dels principals treballs que s'han dut a terme a fi d'avançar en la cultura preventiva. Tant és així que totes les actuacions desenvolupades a les empreses tenen com a objectiu principal o complementari aquest assessorament. A més, l'ICSSL rep consultes presencials, telefòniques i per escrit a la bústia de contacte. Aquesta bústia ha registrat 5.958 consultes en matèria de seguretat i salut laboral, respostes per escrit excepte que l'usuari optés per un altre canal. També s'han respost consultes per escrit pel que fa al registre de comunicació d'accidents —CoNTA— (4.015 consultes), i pel que fa al Registre d'Empreses Acreditades de la construcció —REA— (4.250 consultes per escrit i 54.406 al telèfon 900 900 506).

L'ICSSL ha participat en 27 grups tècnics, tant d'organismes de reconegut prestigi en matèria de seguretat i salut laboral com de centres investigadors, universitats, etc., a fi d'avançar en la recerca i la generació de coneixement.

Pel que fa a la millora de coneixements dels tècnics, empresaris i treballadors, l'ICSSL ha fet, durant l'execució del III PdGSSL, 374 activitats formatives: 58 cursos de nivell bàsic de prevenció de riscos laborals (PRL); 1 curs PSQ-CAT; 120 seminaris; 1 curs específic; 31 tallers presencials; 5 tallers semipresencials; 10 jornades tècniques; 124 col·laboracions en activitats formatives externes; 24 col·laboracions formatives amb el Departament d'Educació. A aquestes formacions hi han assistit 15.726 alumnes/assistents i s'han impartit 2.324 hores de formació.

També s'han fet 284 accions de promoció a fi de difondre material didàctic, campanyes, jornades, etc.

## 2. Diagnòstic de la seguretat i la salut laboral

En aquest apartat es descriuran les principals dades o indicadors de la situació de la prevenció de riscos laborals a Catalunya.

Els darrers anys hem viscut canvis molt importants que han afectat de manera notable el món del treball i l'estat de la prevenció a Catalunya, els quals han quedat doblement afectats per la situació pandèmica viscuda aquest darrer any.

Els agents de la prevenció en general hem dut a terme esforços des de tots els vessants, sobretot fent èmfasi en la importància de la cultura preventiva i la integració de la prevenció a tots els àmbits de la prevenció. Malgrat les activitats dutes a terme, hem de continuar mantenint els esforços fets i millorar-los, ja que hi ha dades, com les condicions de treball a les empreses i l'evolució de la sinistralitat, que ens preocupen.

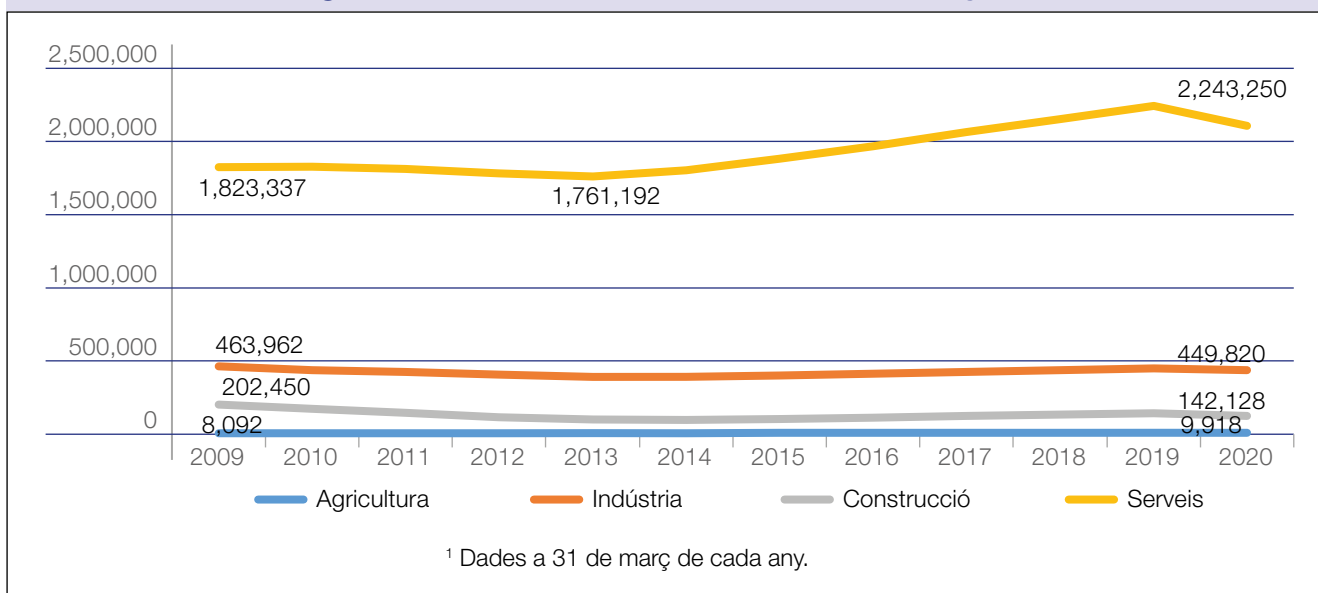
Les dades que es descriuen a continuació estan relacionades amb la població treballadora de Catalunya, els accidents de treball, les malalties professionals, les malalties relacionades amb el treball, la gestió de la prevenció, la formació i la informació i els sistemes d'informació.

L'anàlisi descriptiva pel que fa als accidents de treball i les malalties professionals es duu a terme en dues etapes o períodes. Des del 2008 al 2019, d'una banda, i el 2020, per separat, pel gran impacte que haurà tingut la pandèmia en aquest període de temps.

## Població treballadora

El nombre de treballadors afiliats al Règim General de la Seguretat Social i Minería del Carbó, segons les dades de la Tresoreria General de la Seguretat Social a Catalunya, va disminuir des de l'any 2008 fins a l'any 2013, període coincident amb la crisi econòmica i, a partir de llavors, es va anar recuperant fins a l'any 2019. L'any 2020 la situació està per sobre de la de l'any 2009, però ha disminuït respecte a l'any 2019. La recuperació es va produir gràcies a l'augment del nombre de treballadors en el sector dels serveis, que ha passat de representar el 69,5 % dels treballadors afiliats al RGSS i Minería del Carbó l'any 2008 a representar el 78,6 % l'any 2020 (figura 1).

**Figura 1. Nombre de treballadors afiliats al Règim General de la Seguretat Social (RGSS) i Minería del Carbó segons el sector d'activitat econòmica a Catalunya, 2009-2020**

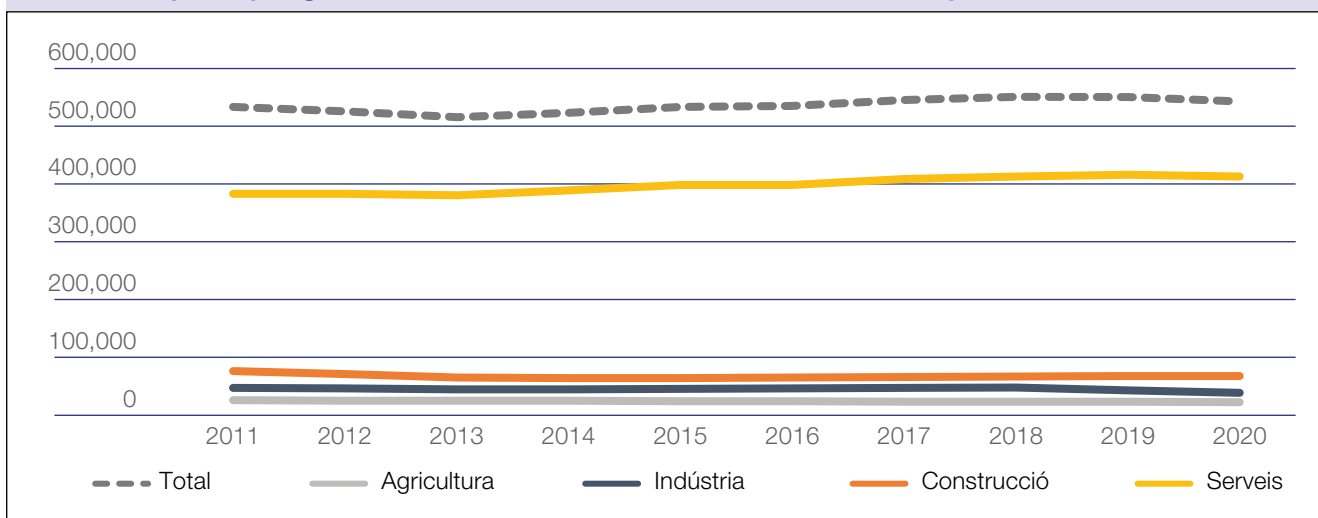


D'altra banda, el nombre de treballadors afiliats al Règim Especial de Treballadors Autònoms (RETA) va augmentar des de l'any 2013 fins a l'any 2019 i va disminuir lleugerament l'any 2020 (figura 2). Segons el sector d'activitat econòmica, el sector serveis és el que ha contribuït a aquest augment del nombre

de treballadors autònoms, mentre que la resta de sectors han disminuït lleugerament o s'han mantingut estables.

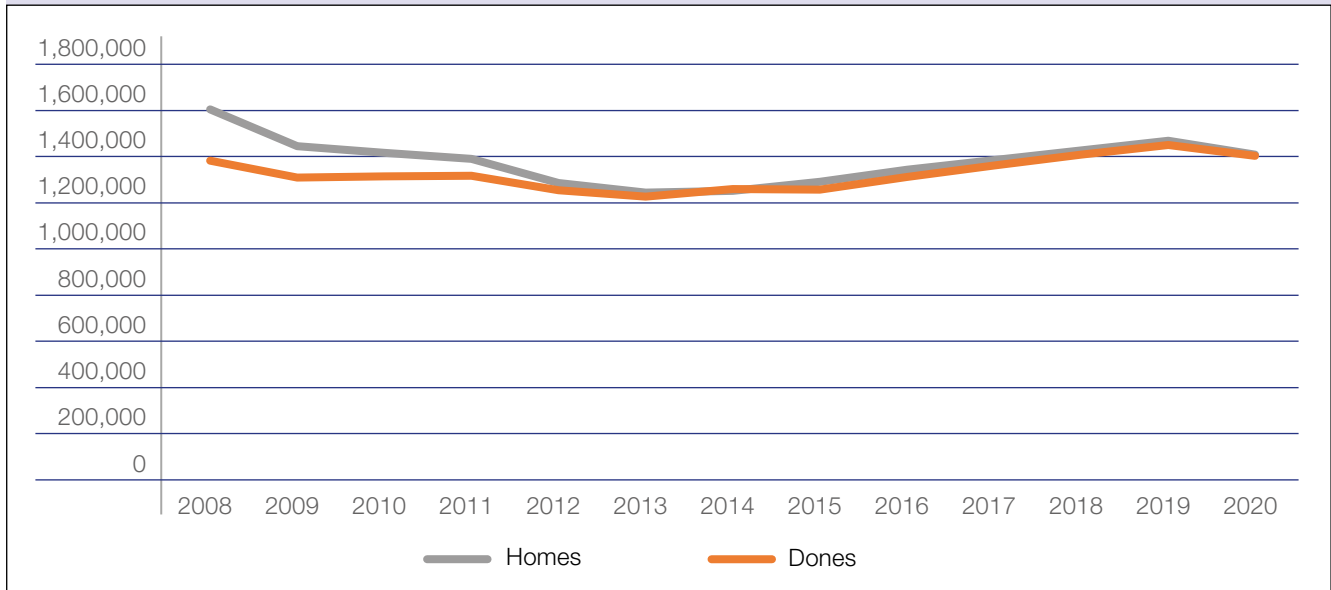
Cal tenir en compte que a partir de l'1 de gener del 2019 tots els treballadors autònoms han de tenir les contingències professionals cobertes, per tant, a partir d'aquest any, tots són susceptibles de notificar un accident de treball.

**Figura 2. Nombre de treballadors autònoms afiliats al Règim Especial de Treballadors Autònoms (RETA) segons el sector d'activitat econòmica a Catalunya, 2011-2020**

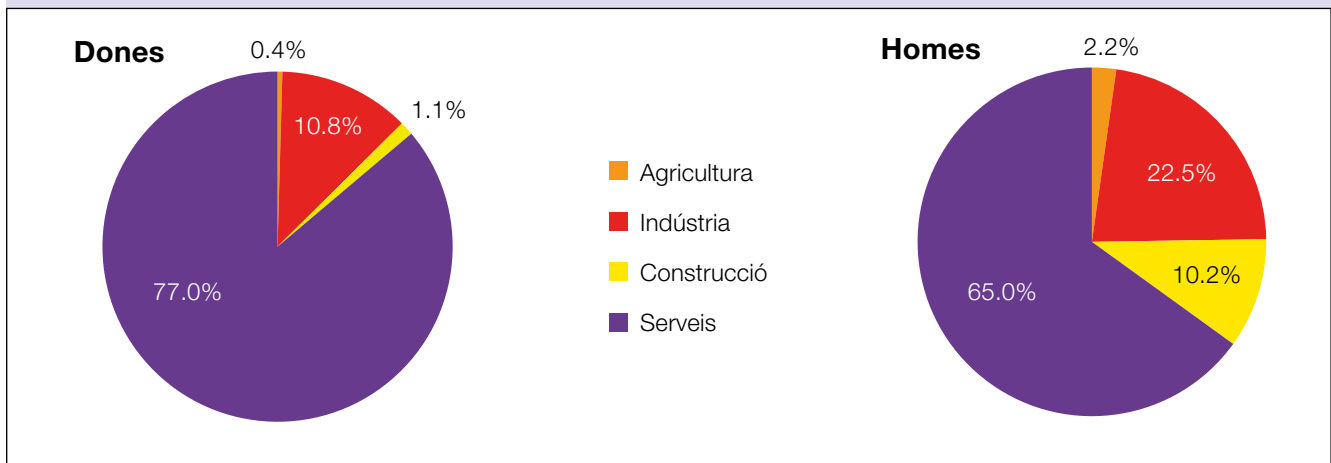


La població treballadora ocupada assalariada ha augmentat des de l'any 2013 de manera similar en homes i en dones (figura 3), però l'any 2020 el nombre de treballadors ocupats assalariats ha disminuït en els dos grups. Segons el sector d'activitat econòmica, tres quartes parts de les dones treballen al sector serveis, mentre que en el cas dels homes aquesta proporció es redueix a dues terceres parts perquè també tenen una presència significativa a la indústria i a la construcció (figura 4). Això es tradueix en el fet que les dones representen el 60 % o més dels treballadors de les ocupacions elementals, dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors i dels treballadors comptables i administratius (figura 5).

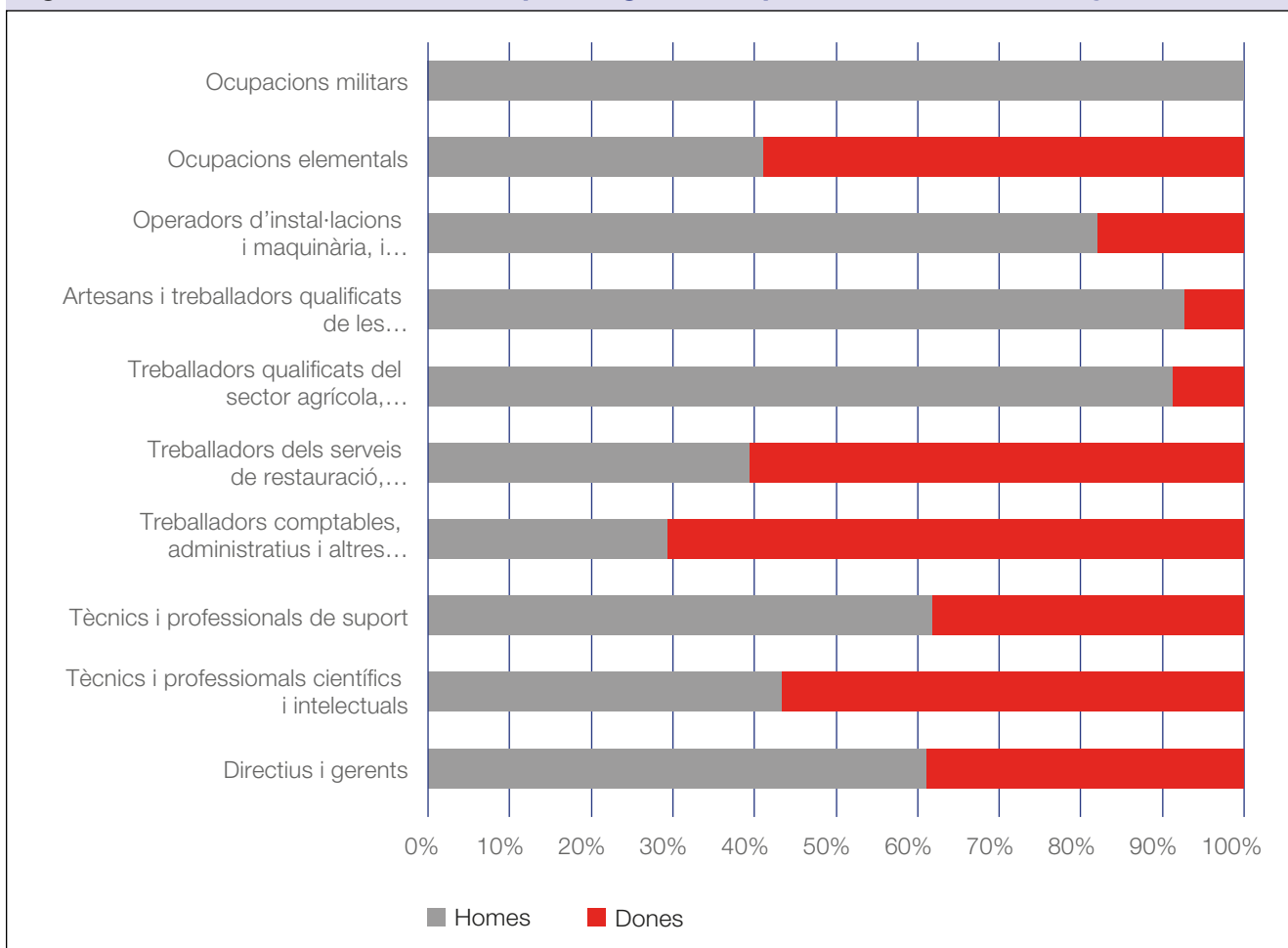
**Figura 3. Nombre de treballadors ocupats assalariats segons el sexe a Catalunya, 2008-2020**



**Figura 4. Nombre de treballadors ocupats segons el sector d'activitat econòmica i el sexe a Catalunya, 2020**

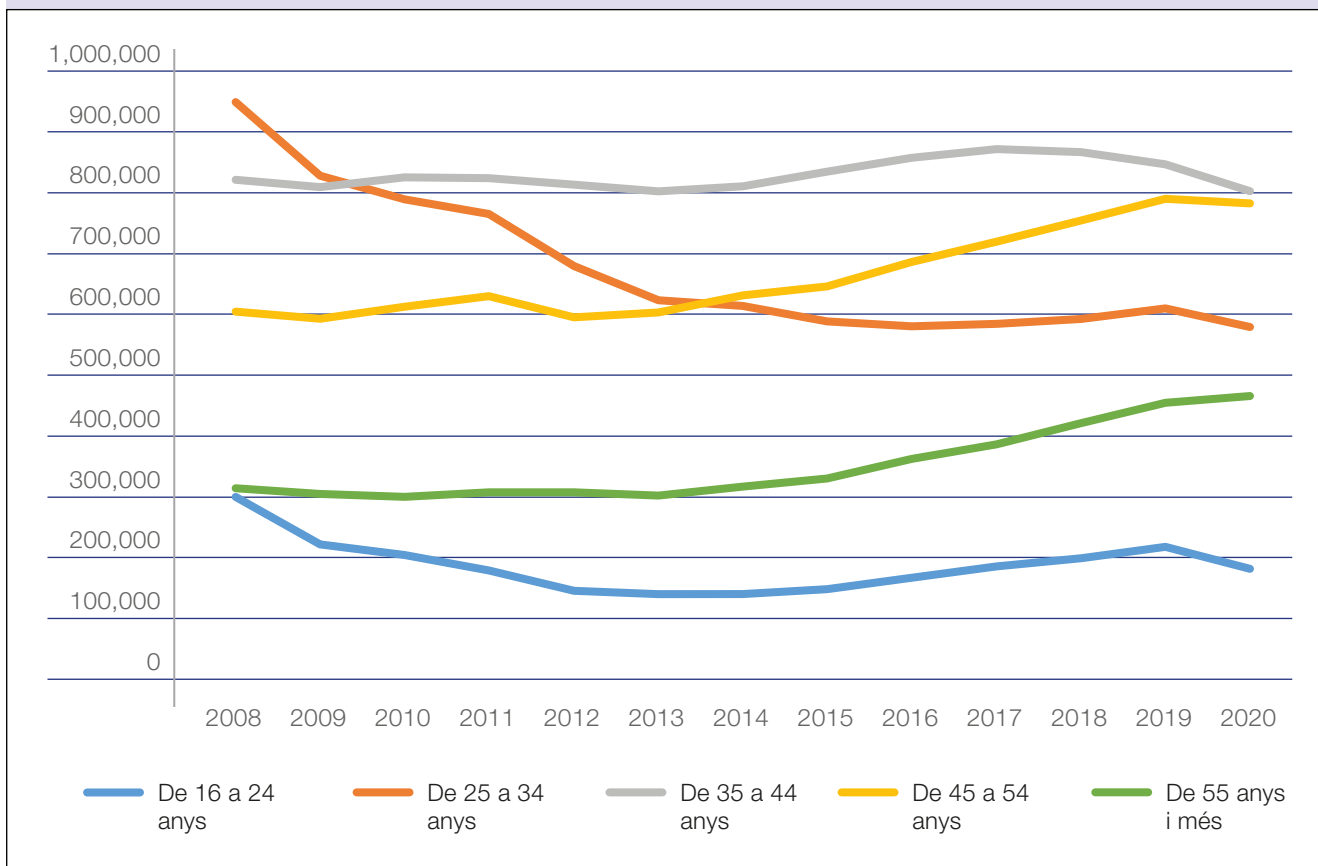


**Figura 5. Nombre de treballadors ocupats segons l'ocupació i el sexe a Catalunya, 2020**



Segons el grup d'edat (figura 6), tots els grups han augmentat des de l'any 2013 a excepció dels treballadors joves, especialment el grup de 25 a 34 anys. El grup més nombrós és el dels treballadors d'entre 35 i 54 anys. L'any 2020, tots els grups d'edat han disminuït a excepció del grup de treballadors de 55 anys o més, que ha augmentat lleugerament.

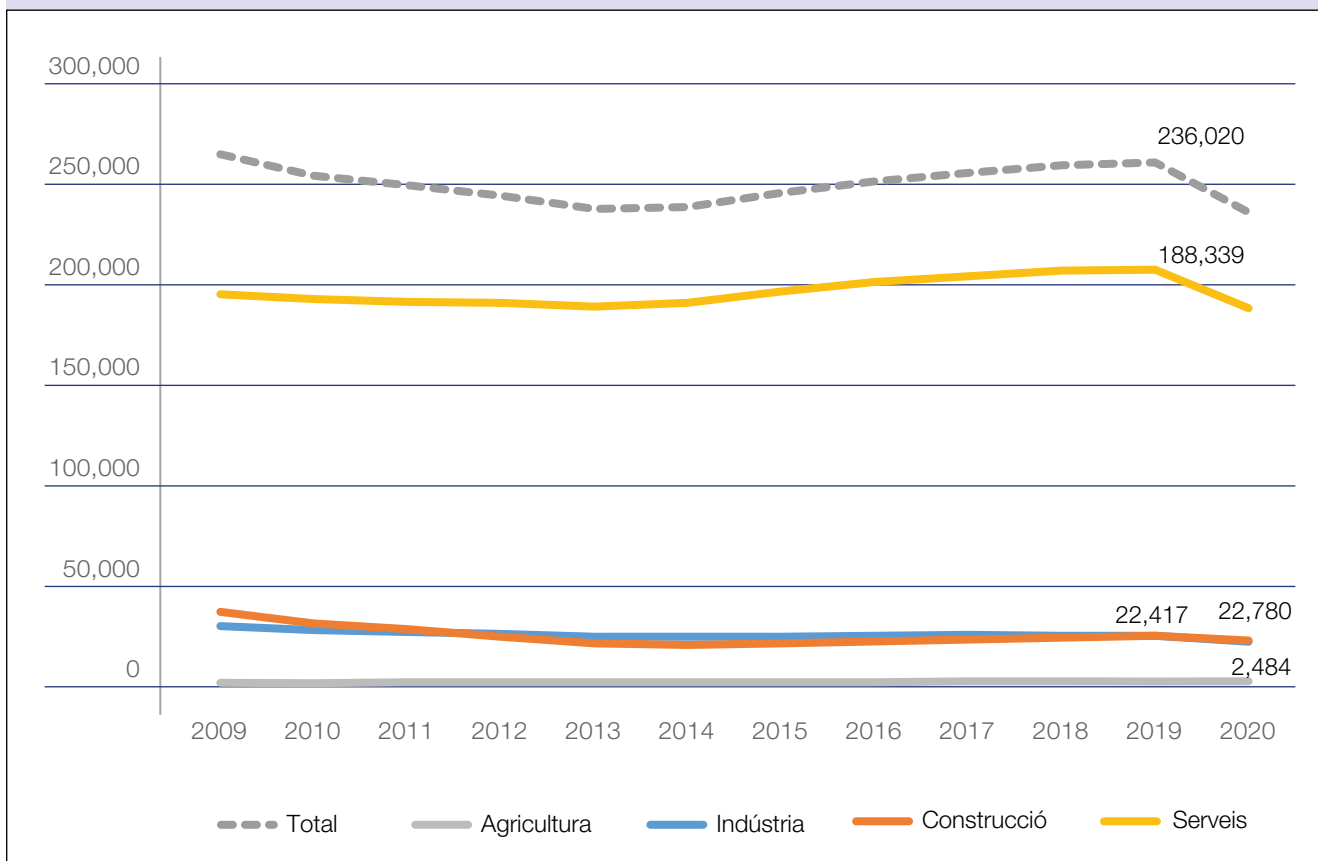


**Figura 6. Nombre de treballadors ocupats assalariats segons el grup d'edat a Catalunya, 2008-2020**

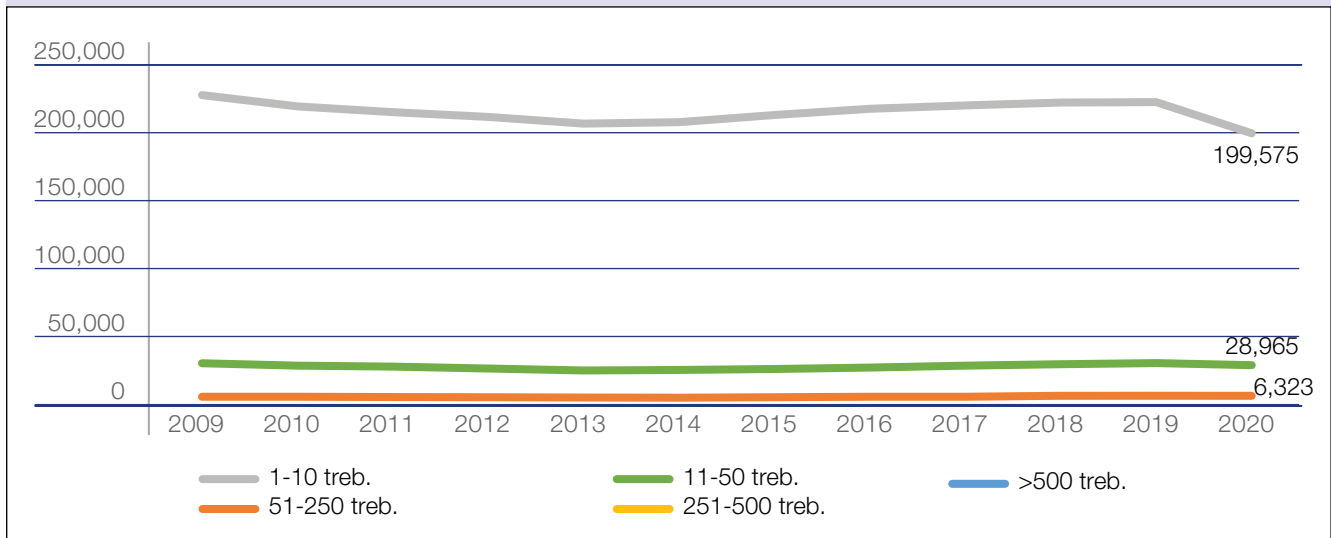
## Empreses

L'any 2020, a Catalunya hi havia més de 235.000 comptes de cotització, un nombre encara inferior al que teníem l'any 2009. Del total, un 79,8 % són comptes de cotització del sector serveis (figura 7) i un 85,3 % són microempreses, que tenen entre 1 i 10 treballadors (figura 8).

**Figura 7. Nombre de centres de cotització segons el sector d'activitat econòmica a Catalunya, 2009-2020**



**Figura 8. Nombre de centres de cotització segons la grandària del compte de cotització a Catalunya, 2009-2020**



## Gestió de la prevenció

A Catalunya, l'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral (ICSSL), l'autoritat laboral, és l'encarregat de coordinar els diferents sistemes d'informació sobre la seguretat i la salut laboral, sens perjudici de les competències que corresponguin en aquesta matèria al departament competent en matèria de salut. Les dades que es presenten en aquest bloc s'han recollit mitjançant el programa de gestió de la prevenció que ha dut a terme l'ICSSL a través de visites dels tècnics de prevenció de l'ICSSL i de la comprovació documental de les dades de gestió de la prevenció de riscos laborals.

Entre altres aspectes, s'hi recull informació sobre la modalitat d'organització preventiva de què disposen les empreses, les activitats preventives que fan i les pràctiques de participació i de consulta dels treballadors dins de l'empresa.

L'any 2011, un 34,4 % de les empreses no disposava de cap organització preventiva. Pel que fa a la resta d'empreses, un 60,6 % optava per un servei de prevenció aliè (SPA) en exclusivitat, percentatge que augmentava fins a un 63,2 % si es tenien en compte modalitats de SPA combinades amb altres. Les darreres dades mostren una disminució de les empreses sense cap organització preventiva (17,02 % de les empreses l'any 2019) i un lleuger augment de les empreses que opten per un servei de prevenció aliè en exclusivitat (75,98 % de les empreses l'any 2019) (taula 1).

**Taula 1. Empreses a Catalunya segons la modalitat d'organització preventiva al llarg de les quatre edicions del Programa de gestió de la prevenció (2011, 2014, 2016 i 2019)**

	2011			2014			2016			2019		
	%	IC 95%		%	IC 95%		%	IC 95%		%	IC 95%	
Cap organització preventiva	34,4	29,8	38,90	24,5	19,4	30,5	20,7	16,1	26,3	17,02	11,89	23,77
EA exclusiu	0,2	-0,2	0,70	2,4	1	5,7	1,4	0,4	4,4	3,17	1,33	7,32
TD exclusiu	0,2	-0,2	0,70	0,8	0,2	3,2	0,6	0,1	3,8	0,88	0,15	5
SPP exclusiu	0,5	-0,2	1,10	0,1	0	0,5	0,1	0	0,4	0,002	0,0003	0,01
SPM exclusiu	1,4	0,3	2,60	1	0,3	3,1	0,4	0,1	1,3	0,05	0,02	0,11
SPA exclusiu	60,6	55,9	65,30	69,6	63,5	75	73	67,2	78,2	75,98	69,04	81,78
EA+SPA	0,7	-0,1	1,50	0,5	0,1	3,8	2	0,7	5,3	1,21	0,3	4,84
TD+SPA	1	0	1,90	0,4	0,2	1	0,1	0	0,4	0,16	0,06	0,43
SPP+SPA	0,2	-0,2	0,70	0,2	0,1	0,4	0,4	0,2	0,8	0,37	0,18	0,74
SPM+SPA	0,7	-0,1	1,50	0,4	0,2	0,6	1,4	0,6	3,4	1,16	0,6	2,23

*EA: empresari assumeix la PRL; TD: treballador designat; SPA: servei de prevenció aliè; SPP: servei de prevenció propi; SPM: servei de prevenció mancomunat.*

Quant a l'avaluació de riscos laborals, l'any 2019 un 72,1 % de les empreses havia fet l'avaluació de riscos de seguretat (en concret, un 43,8 % va fer una avaluació específica totalment o en part), mentre que per a altres especialitats el percentatge va ser del 55,3 % per a higiene, el 52,1 % per

a ergonomia i el 5,8 % per a psicociologia. D'aquestes, entre el 63,8 %, en el cas d'higiene, i el 87,1 %, en el cas d'ergonomia, van planificar mesures preventives derivades de l'avaluació de riscos. De les mesures preventives planificades se'n van executar el 82,5 % en el cas de seguretat i el 90,7 % en el cas d'ergonomia. Les mesures preventives planificades s'han executat en percentatges menors en el camp de la psicociologia (el 53,9 % de les empreses va planificar mesures i un 51,8 % va executar-ne alguna).

**Taula 2. Empreses que avaluen els riscos, planifiquen i executen mesures a Catalunya (2014, 2016 i 2019)**

		2011			2014			2016			2019		
		AR <sup>1</sup>	PLAN <sup>2</sup>	EXEC <sup>3</sup>	AR <sup>1</sup>	PLAN <sup>2</sup>	EXEC <sup>3</sup>	AR <sup>1</sup>	PLAN <sup>2</sup>	EXEC <sup>3</sup>	AR <sup>1</sup>	PLAN <sup>2</sup>	EXEC <sup>3</sup>
Seguretat	específica	<i>Dades no disponibles</i>			32,5	77,4	85,5	34,7	78,5	89,1	43,8	69,4	82,5
	genèrica				33,5			31,7			28,3		
Higiene	específica				16,8	71,1	82,3	17	65	96	26,1	63,8	85,4
	genèrica				38,4			36			29,2		
Ergonomia	específica				14,4	71,4	79,7	11,6	66,9	83,5	14,4	87,1	90,7
	genèrica				43			40,4			37,7		
Psicociologia	específica				2,9	70,2	48,8	1,4	79,2	93,6	3,9	53,9	51,8
	genèrica				19,7			2			1,9		

Pel que fa als recursos humans de les diferents modalitats preventives, els serveis de prevenció mancomunats tenen un nombre de tècnics equivalents a jornada completa superior que els serveis de prevenció propis i aliens, excepte per a l'especialitat de medicina del treball, per a la qual els serveis de prevenció propis en tenen un nombre superior (0,83) (taula 3).

**Taula 3. Tècnics equivalents (TE) segons el tipus de servei de prevenció i l'especialitat preventiva a Catalunya (2011, 2014, 2016 i 2019)**

	2011			2014			2016			2019		
	mitjana	CI95%		mitjana	CI95%		mitjana	CI95%		mitjana	CI95%	
<b>TE de nivell superior en SPP</b>												
TE seguretat	2,93	-9,9	15,8	2,03	-0,5	4,6	1,66	0,6	2,7	0,77	0,09	1,44
TE higiene	1,56	-4,6	7,7	2,15	-1,2	5,5	0,83	0,5	1,2	0,47	0,26	0,68
TE ergonomia i psicosociologia	1,45	-5,1	8,0	1,81	-0,8	4,4	1,22	0,6	1,8	0,69	0,53	0,86
TE medicina	0	0,0	0,0	0,33	0,3	0,3	1,36	1,4	1,4	0,83	0,83	0,83
<b>TE de nivell superior en SPM</b>												
TE seguretat	<i>dades no disponibles</i>			0,93	0,8	1,1	0,66	0,5	0,8	1,36	0,95	1,78
TE equivalent higiene				0,65	0,6	0,8	0,5	0,4	0,6	0,79	0,37	1,2
TE ergonomia i psicosociologia				0,64	0,6	0,7	0,58	0,5	0,7	0,91	0,31	1,51
TE medicina				0,39	0,2	0,6	0,38	0,3	0,4	0,67	0,67	0,67
<b>TE de nivell superior en SPA</b>	<i>dades no disponibles</i>			0,53	0,4	0,6	0,44	0,4	0,5	0,55	0,46	0,64

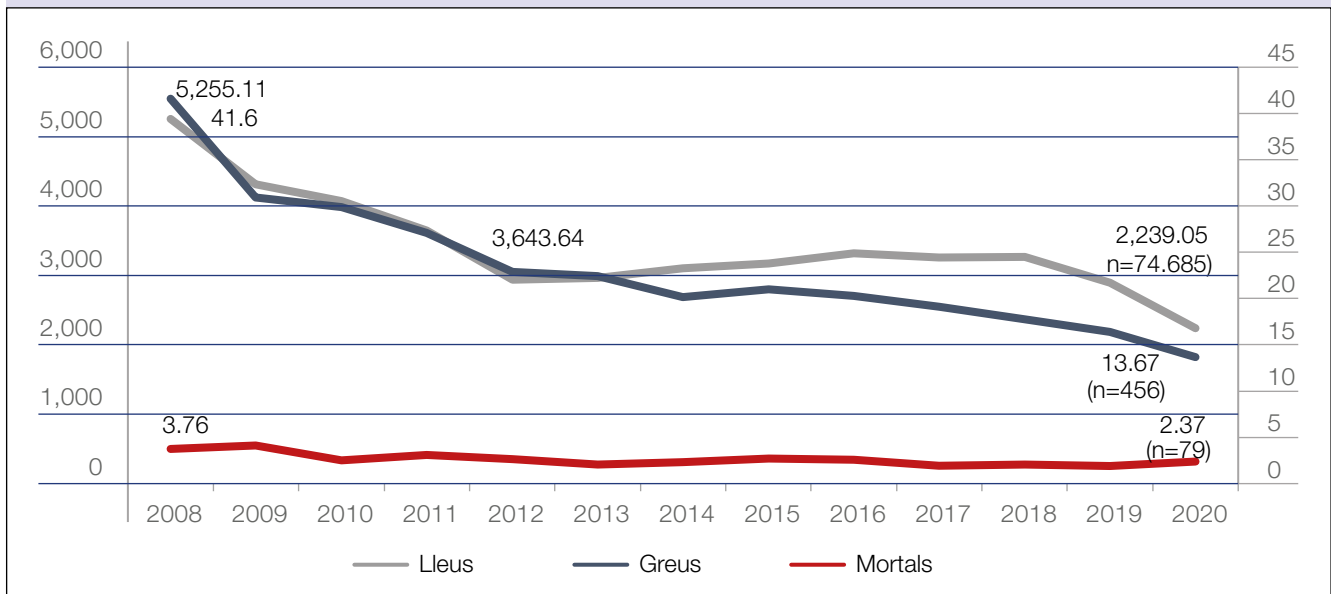
## Accidents de treball

Pel que fa als accidents de treball, durant el període 2008-2020 s'ha produït una disminució de l'índex d'incidència en dues de les tres catalogacions de gravetat: l'índex d'incidència dels accidents greus ha disminuït un 60 % i els lleus, un 45 %, mentre que els accidents mortals han augmentat un 24,7 % (figura 9).

La incidència d'accidents de treball en jornada de treball ha disminuït, doncs, de manera progressiva des de l'any 2008 fins al 2013. Del 2014 al 2018 han augmentat els índexs d'accidents de treball lleus i han disminuït els índexs d'accidents de treball greus i mortals.

L'any 2019 i posteriors l'índex d'incidència d'accidents lleus i greus probablement ha disminuït per l'augment del denominador des de l'entrada en vigor de l'obligació dels treballadors autònoms de tenir les contingències professionals cobertes; aquest fet fa que les dades no siguin comparables amb les dades anteriors.

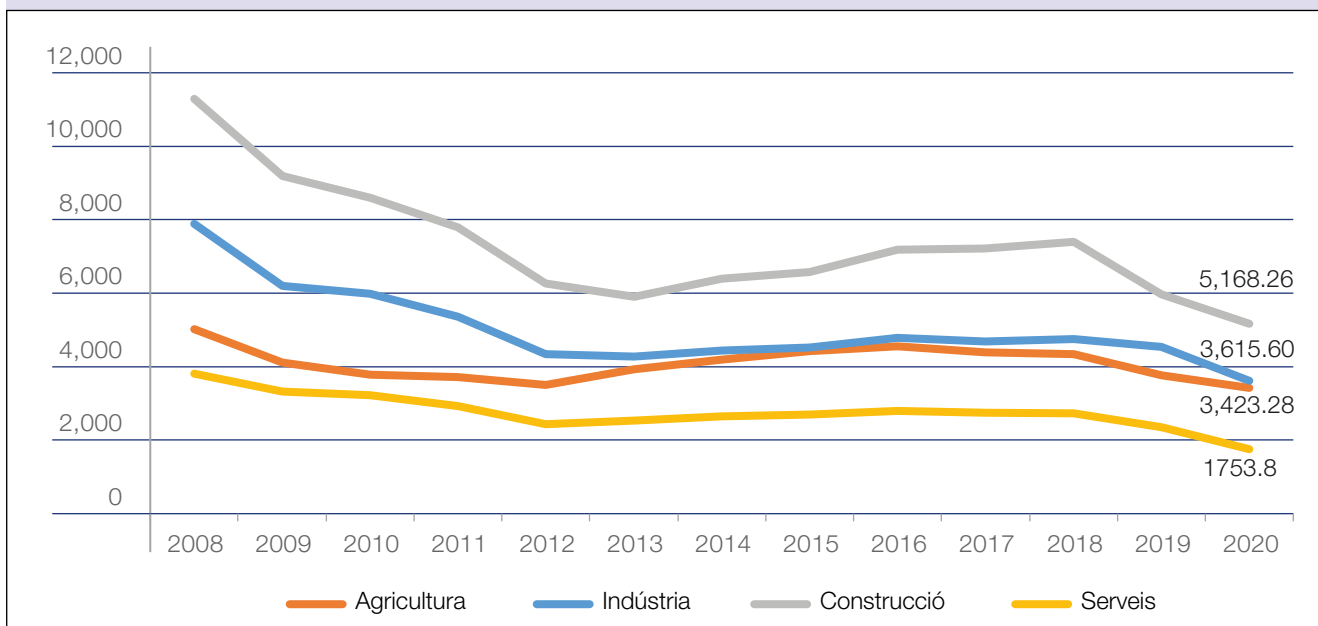
**Figura 9. Incidència per 100.000 treballadors (i n: nombre absolut) d'accidents en jornada de treball amb baixa segons la gravetat a Catalunya, 2008-2020**



Segons el sector d'activitat econòmica (figura 10), la construcció és el sector que presenta l'índex d'incidència d'accidents en jornada de treball més elevat per a tot el període considerat i, tot i que ha disminuït un 35 % des de l'any 2008 fins a l'any 2018, des de l'any 2013 ha experimentat un repunt.

Pel que fa a la resta de sectors d'activitat econòmica (agricultura, indústria i serveis), l'índex d'incidència va disminuir en tots els casos fins a l'any 2013 i va experimentar un repunt a partir de llavors, tot i que no ha estat tan acusat com en el sector de la construcció. El sector dels serveis és el que presenta un índex d'incidència d'accidents en jornada de treball més baix per a tot el període.

**Figura 10. Incidència (per 100.000 treballadors) d'accidents en jornada de treball amb baixa segons el sector d'activitat econòmica a Catalunya, 2008-2020**



Cal tenir en compte que entre el 2018 i el 2020 els quatre sectors han disminuït l'índex d'incidència d'accidents en jornada de treball per l'augment del denominador des de l'entrada en vigor de l'obligació per als treballadors autònoms de tenir les contingències professionals cobertes; aquest fet fa que les dades del 2019 i posteriors no siguin comparables amb les dades anteriors.

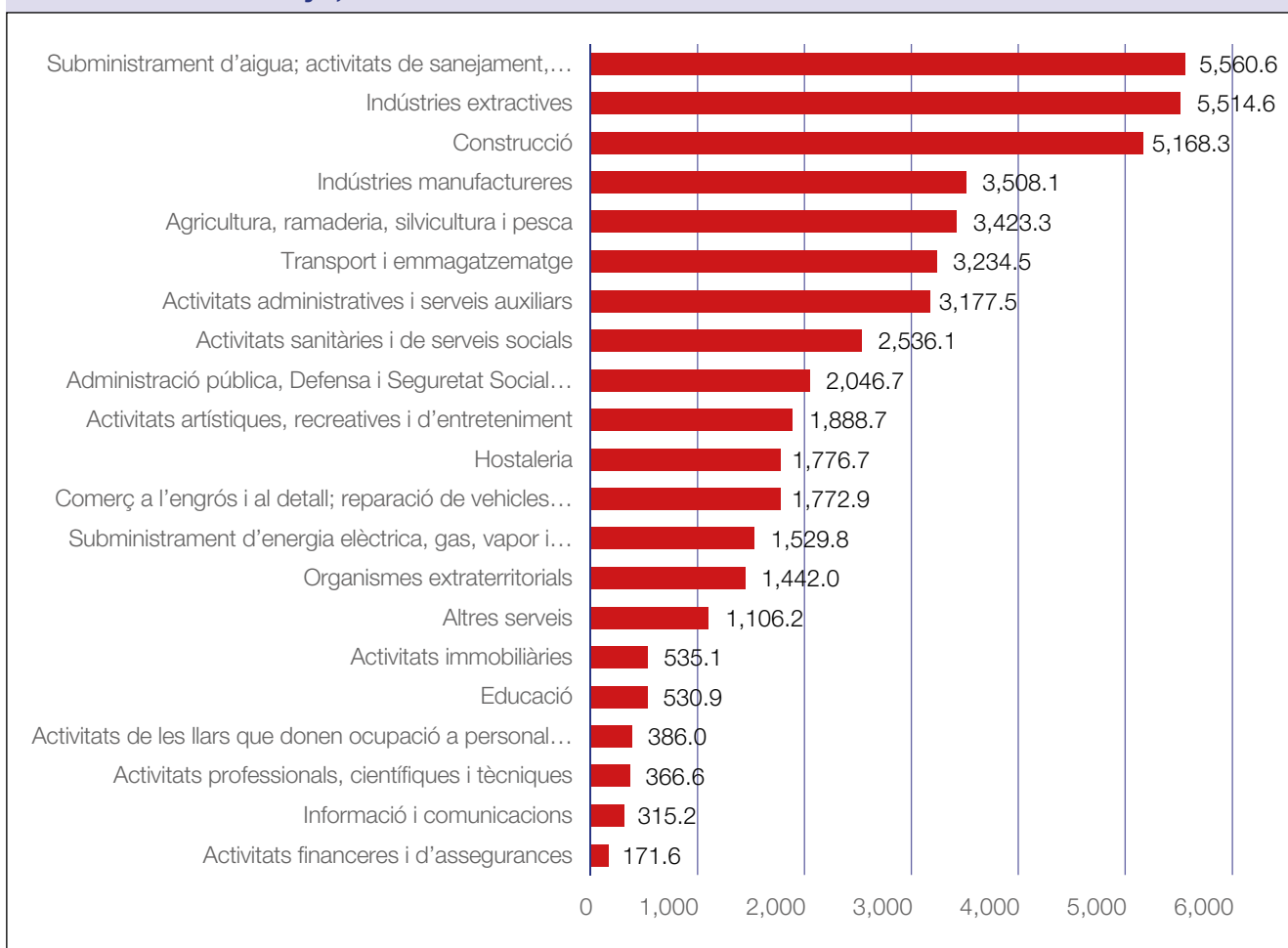
L'any 2020, l'activitat econòmica amb un índex d'incidència d'accidents de treball més elevat (figura 11) és el subministrament d'aigua i les activitats de sanejament, però cal tenir en compte que són activitats amb un nombre baix de treballadors i que, per tant, experimenten grans canvis en l'índex d'incidència. A continuació trobem la construcció, les indústries manufactureres, l'agricultura i el transport i l'emmagatzematge.

Si calculem el percentatge d'accidents en jornada de treball segons l'activitat econòmica i el percentatge de treballadors de cada activitat respecte al total de Catalunya (figura 12), s'observa que hi ha algunes

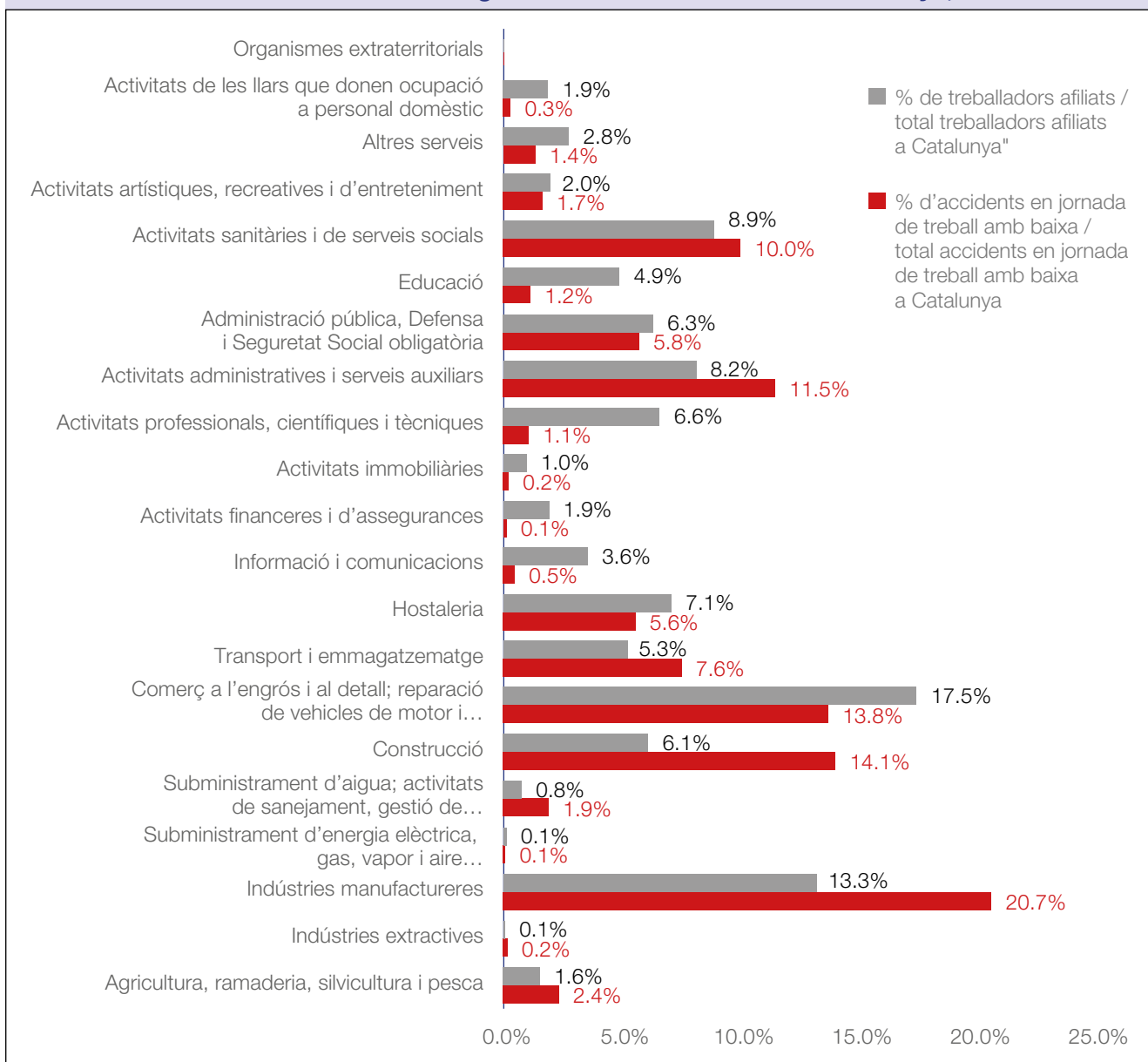


activitats que presenten un percentatge d'accidents en jornada de treball superior al percentatge de treballadors: és el cas d'activitats com les indústries manufactureres, la construcció, el transport i l'emmagatzematge o les activitats administratives i els serveis auxiliars.

**Figura 11. Índex d'incidència d'accidents de treball en jornada amb baixa segons l'activitat econòmica a Catalunya, 2020**

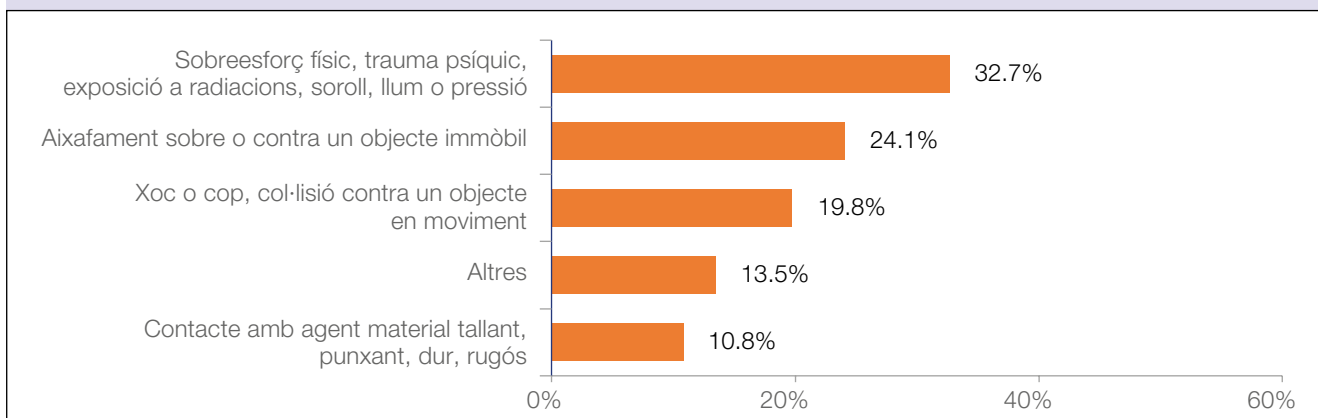


**Figura 12. Distribució percentual del nombre d'accidents en jornada de treball amb baixa i del nombre de treballadors afiliats segons l'activitat econòmica a Catalunya, 2020**

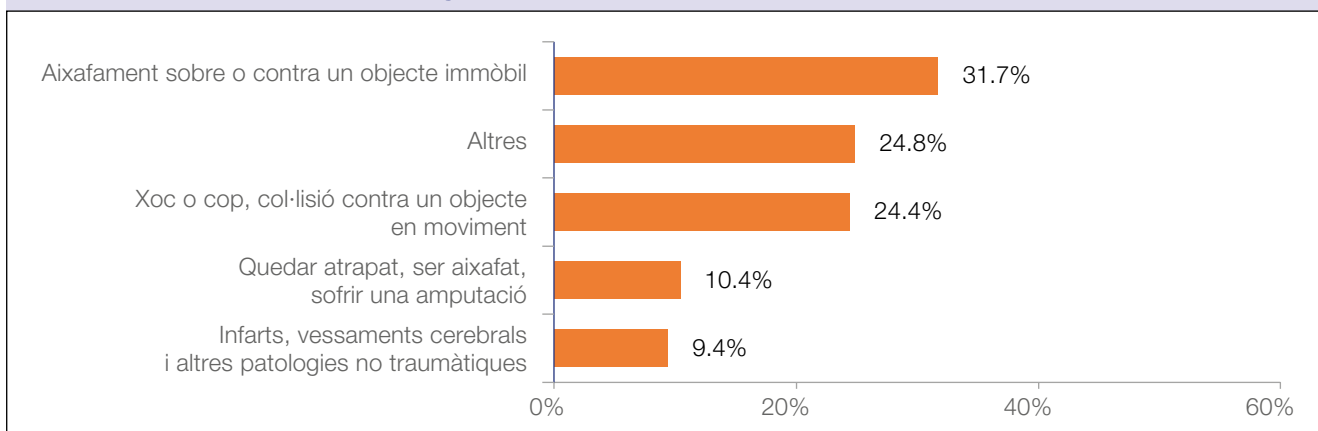


Analitzant la forma de contacte dels accidents de treball en jornada laboral segons la gravetat de l'accident, s'observa que els "sobreesforços físics, trauma psíquic, exposició a radiacions, soroll, llum o pressió" suposen un terç del total dels accidents lleus (figura 13), mentre que en els accidents greus "l'aixafament sobre o contra un objecte immòbil" (31,7 %) i el "xoc o cop, col·lisió contra un objecte en moviment" (24,4 %) serien les formes de contacte més habituals dels accidents greus (figura 14).

**Figura 13. Distribució (%) dels accidents en jornada de treball amb baixa lleus segons la forma de contacte a Catalunya, 2020**

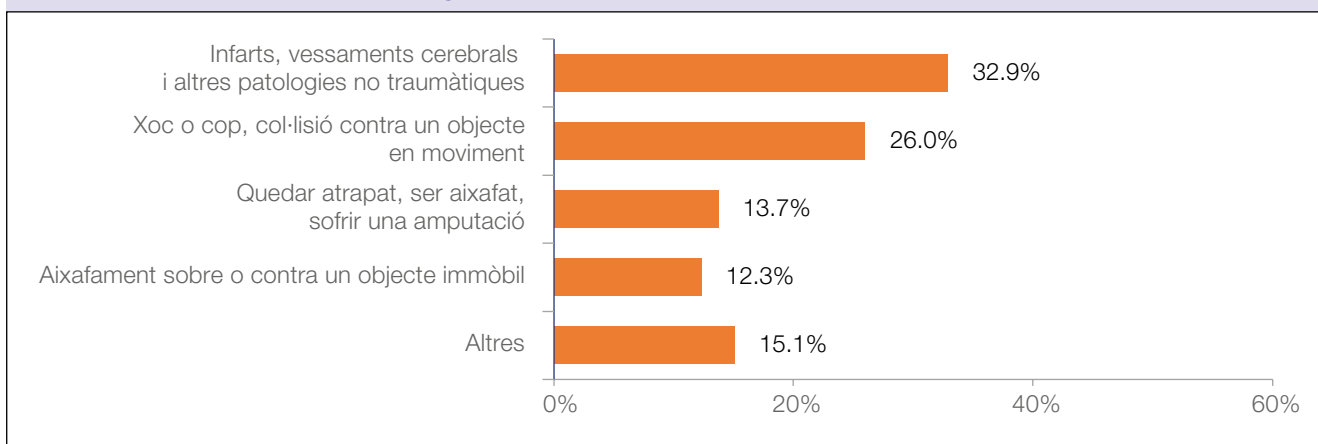


**Figura 14. Distribució (%) dels accidents en jornada de treball amb baixa greus segons la forma de contacte a Catalunya, 2020**



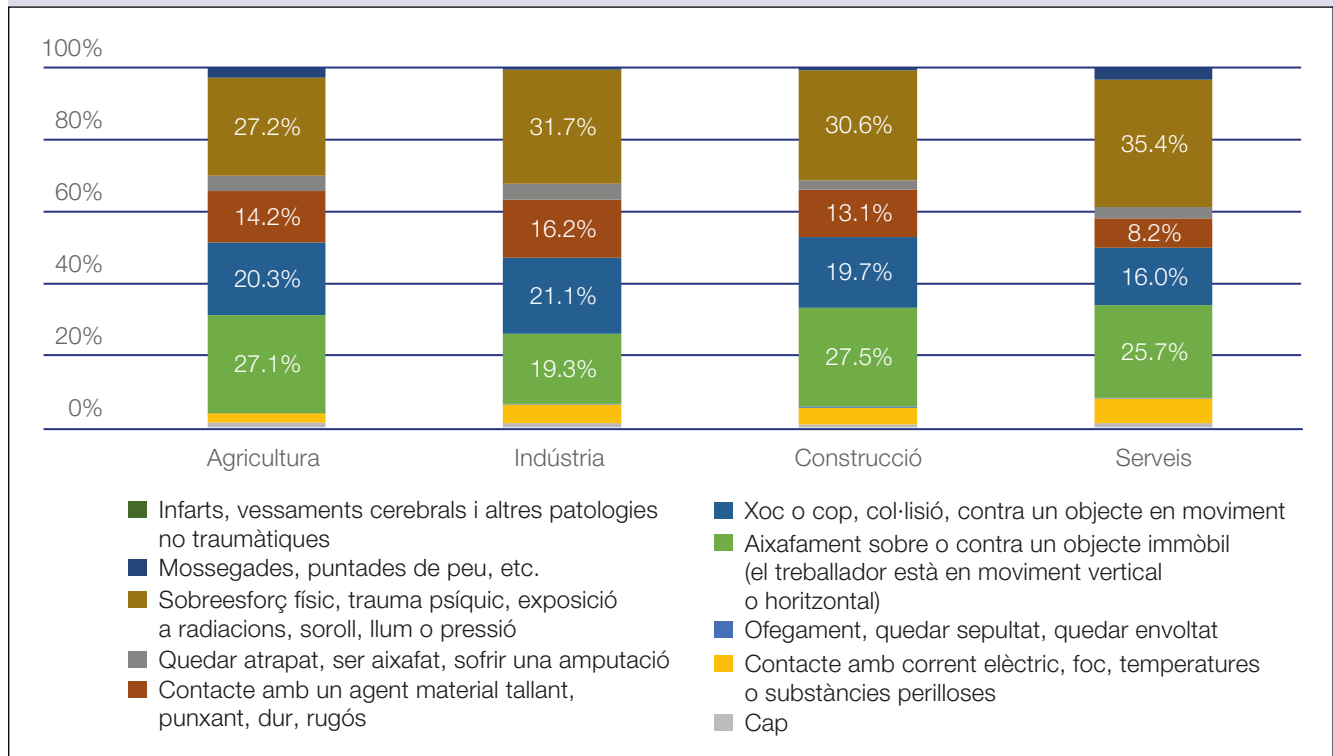
Pel que fa als accidents de treball mortals (figura 15), més d'un terç es relaciona amb accidents de treball no traumàtics per infarts i vessaments cerebrals. Si exclouem els accidents no traumàtics, més d'un terç es relacionaria amb "xoc o cop, col·lisió contra un objecte en moviment" i un 30 % amb "l'aixafament sobre o contra un objecte immòbil" (dades no mostrades).

**Figura 15. Distribució (%) dels accidents en jornada de treball amb baixa mortals segons la forma de contacte a Catalunya, 2020**



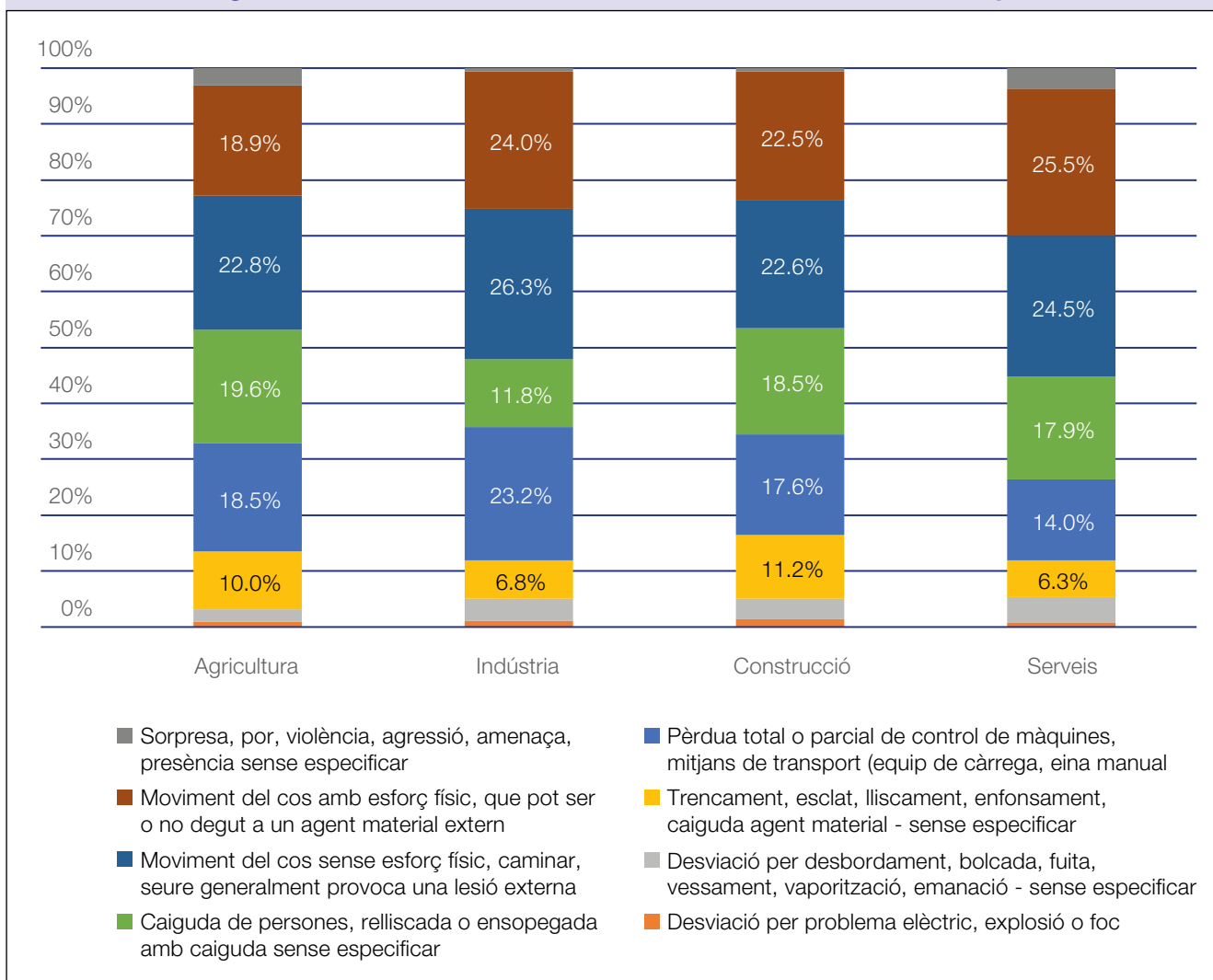
Si analitzem la forma de contacte dels accidents de treball en jornada laboral, traumàtics i no relacionats amb el trànsit segons el sector d'activitat econòmica (figura 16), observem que els "sobreesforços físics, trauma psíquic, exposició a radiacions, soroll, llum o pressió" són la forma de contacte més freqüent en els quatre sectors, amb percentatges entre el 27,2 % en el sector de l'agricultura i el 35,4 % dels accidents en el sector serveis. En segon lloc trobem els "aixafaments sobre o contra un objecte immòbil (el treballador està en moviment vertical o horitzontal)" amb percentatges al voltant del 25 %, excepte en el sector de la indústria, en què el "xoc o cop, col·lisió contra un objecte en moviment" i els "contactes amb agent material tallant, punxant, dur, rugós" representen un percentatge lleugerament superior que a la resta de sectors.

**Figura 16. Distribució dels accidents en jornada de treball, traumàtics i no relacionats amb el trànsit segons el sector d'activitat econòmica i la forma de contacte a Catalunya, 2020**



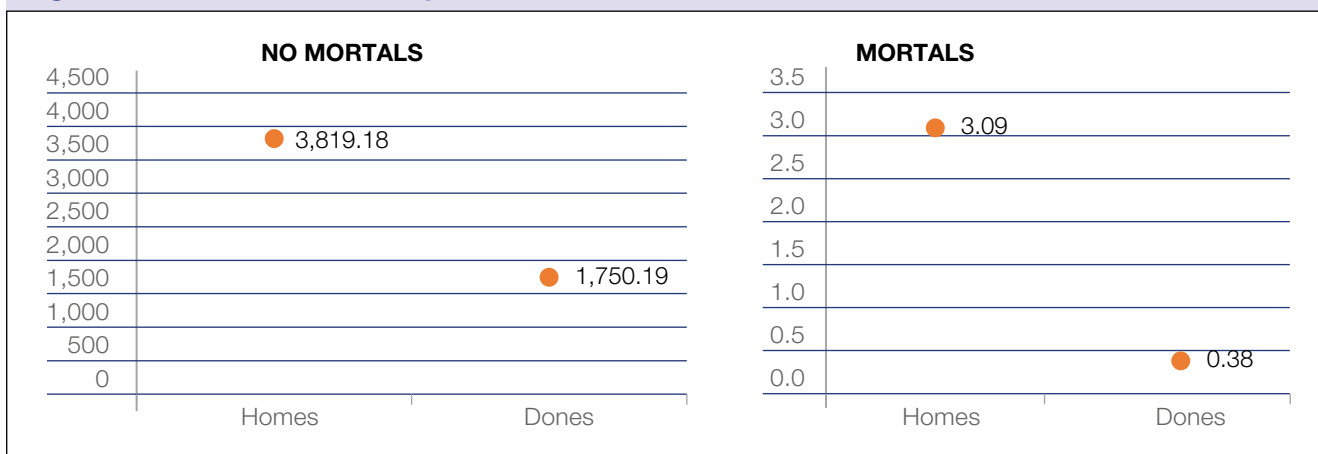
Si analitzem la desviació dels accidents segons els sectors d'activitat econòmica (figura 17), les desviacions del tipus “moviment del cos sense esforç físic, caminar, seure, etc.” i “moviment del cos amb esforç físic, degut o no a un agent material extern” suposen al voltant de la meitat dels accidents en els quatre sectors d'activitat econòmica, especialment en els sectors de la indústria (50,3 %) i dels serveis (50 %). A continuació, trobem la “pèrdua (total o parcial) de control de màquines, mitjans de transport, eines manuals, objectes, animals, etc.” que destaca en el sector de la indústria amb un 23,2 % dels accidents, mentre que la “caiguda de persones, rrelliscada o ensopegada amb caiguda” té més importància a la resta de sectors (19,6 % a l'agricultura, 18,5 % a la construcció o 17,9 % als serveis).

**Figura 17. Distribució dels accidents en jornada de treball, traumàtics i no relacionats amb el trànsit segons el sector d'activitat econòmica i la desviació a Catalunya, 2020**

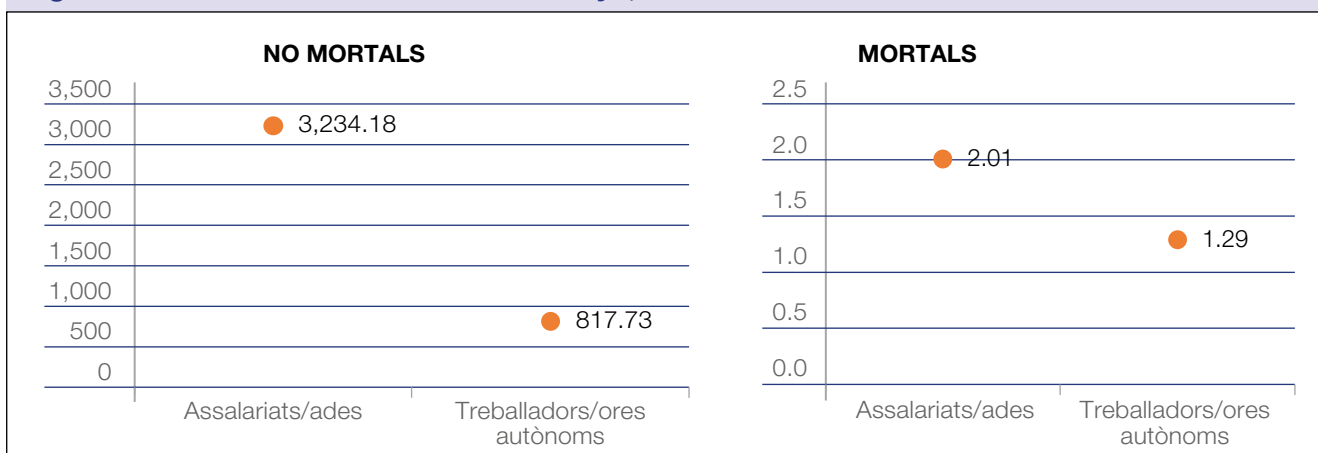


Si caracteritzem els accidents en jornada de treball (figures 18, 19 i 20), els homes assalariats amb contracte temporal serien els que presenten índexs d'incidència d'accidents en jornada de treball més alts.

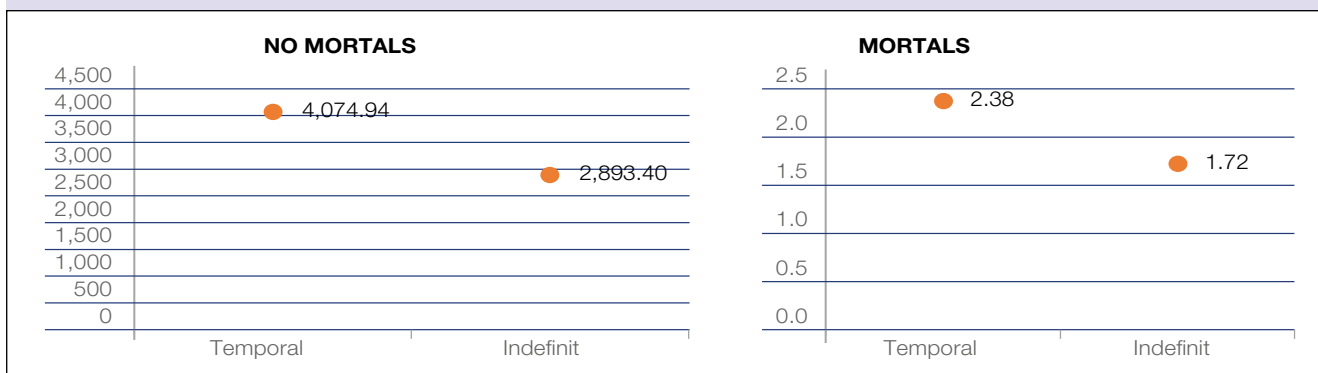
**Figura 18. Incidència (per 100.000 treballadors) d'accidents en jornada de treball segons la gravetat i el sexe a Catalunya, 2019**



**Figura 19. Incidència (per 100.000 treballadors) d'accidents en jornada de treball segons la gravetat i la relació d'afiliació a Catalunya, 2019**

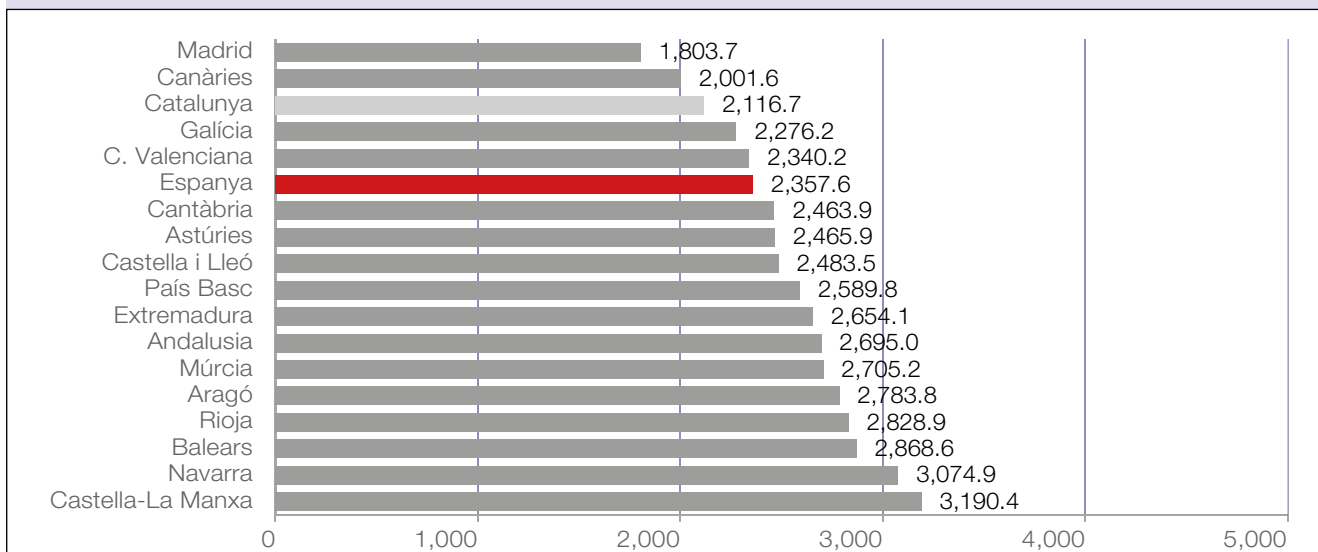


**Figura 20. Incidència (per 100.000 treballadors) d'accidents en jornada de treball segons la gravetat i el tipus de contracte a Catalunya, 2019**



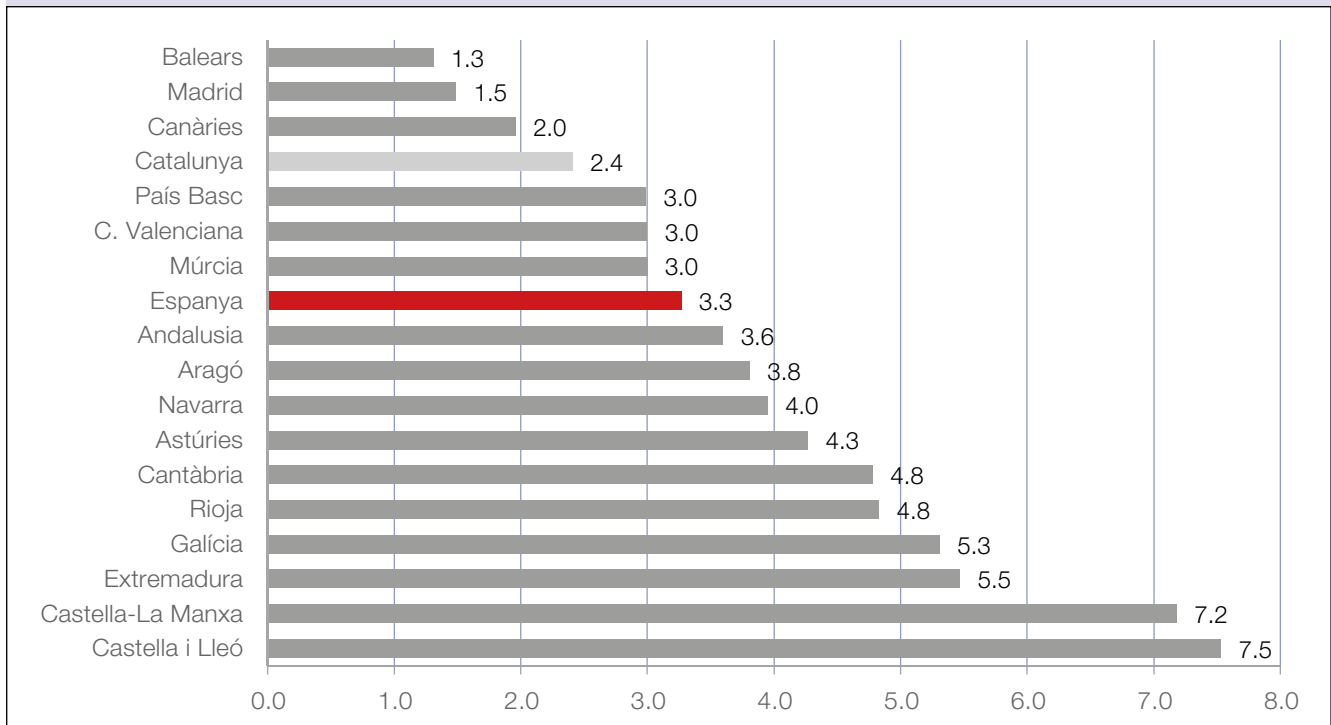
D'acord amb dades publicades pel Ministeri de Treball i Economia Social, Catalunya és la segona comunitat autònoma amb l'índex d'incidència més baix d'accidents en jornada de treball (figura 21) i la quarta per accidents de treball mortals (figura 22), sempre amb valors inferiors a la mitjana espanyola.

**Figura 21. Incidència (per 100.000 treballadors) d'accidents en jornada de treball segons la comunitat autònoma, 2020**





**Figura 22. Incidència (per 100.000 treballadors) d'accidents en jornada de treball mortals segons la comunitat autònoma, 2020**



## Malalties professionals

Per a l'anàlisi de les malalties professionals i danys a la salut derivats del treball s'ha analitzat el registre de malalties professionals de la Seguretat Social (CEPROSS) i les malalties relacionades amb el treball del registre de què disposa el Departament de Salut.

L'article 157 de la Llei general de la Seguretat Social defineix la malaltia professional com la que contreu el treballador o la treballadora com a conseqüència del treball que executa per compte d'altri, en les activitats que s'especifiquen en el quadre aprovat i que estigui provocada per l'acció dels elements o substàncies que s'indiquen al quadre per a cada malaltia.

El novembre del 2006 es va publicar el quadre vigent de malalties professionals en el sistema de la Seguretat Social que recull i codifica totes les malalties professionals i els agents causals corresponents. Així mateix, reconeix una llista de malalties de les quals se sospita l'origen professional i que es podrien incloure a la llista definitiva en un futur (annex 1 del Reial decret 1299/2006, de 10 de novembre).

Pel que fa als treballadors autònoms, l'article 26 de la Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'estatut del treball autònom, preveu que s'entén per malaltia professional la que es contreu com a conseqüència del treball executat per compte propi, que estigui provocada per l'acció dels elements i substàncies i en les activitats que s'especifiquen a la llista de malalties professionals que preveu el Reial decret 1299/2006, de 10 de novembre.

La qualificació de les malalties com a professionals correspon a l'entitat gestora respectiva (INSS, ISM) sens perjudici que puguin ser tramitades com a tals per part de la mútua que hagi assumit la cobertura de les contingències professionals.

S'estableix l'obligació de comunicar les malalties professionals a la Secretaria d'Estat de la Seguretat Social. Aquesta obligació recau en l'entitat gestora o en la mútua col·laboradora amb la Seguretat Social que assumeixi la protecció de les contingències professionals, que haurà d'elaborar i tramitar el comunicat de malaltia professional.

Tot i els avantatges de disposar de normatives com aquesta, el reconeixement oficial de malalties professionals a Espanya es caracteritza per un gran subregistre, estimat en un 70 %, <sup>1</sup> i en el supòsit del càncer arriba a ser pràcticament del 100 %. <sup>2</sup> Aquesta situació és comuna també a altres països europeus, cosa que comporta serioses limitacions per a la interpretació de les dades sobre la incidència i les tendències temporals de les malalties professionals. Les raons de la manca d'informació són complexes i diverses <sup>3</sup> i les seves conseqüències inclouen la manca de compensació econòmica per als treballadors afectats, la pèrdua d'oportunitats per a la prevenció, i una càrrega considerable per al

---

1 García A. M., Gadea R. *Estimaciones de incidencia y prevalencia de enfermedades de origen laboral en España. Aten. Primaria.* 2008; 40: 439-446.

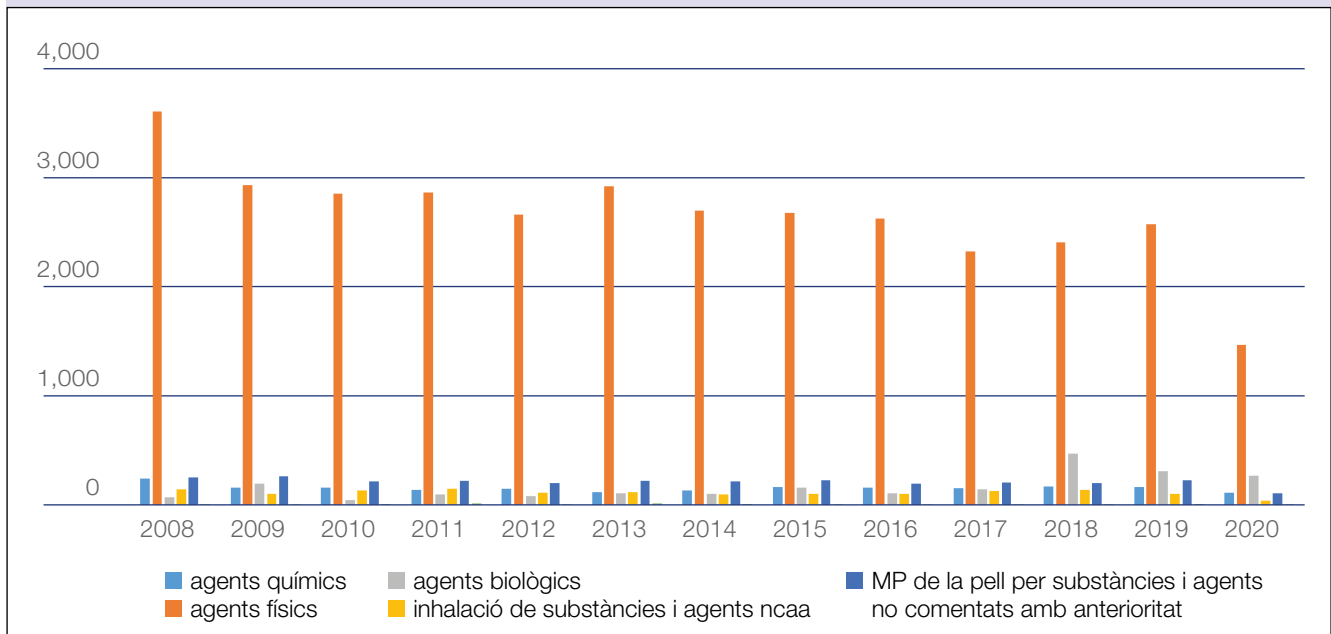
2 Kogevinas M., Castaño-Vinyals G., Rodríguez Suárez M. M., Tardón A., Serra C. *Estimación de la incidencia y mortalidad por cáncer laboral en España, 2002.* Arch. Prev. Riesgos Labor. 2008; 11: 180-187.

3 Alaguney M. E., Yildiz A. N., Demir A. U., Ergor O. A. *Physicians' opinions about the causes of underreporting of occupational diseases.* Arch. Environ. Occup. Health. 2019; 4: 1-9.

Sistema Nacional de Salut en termes d'atenció sanitària i costos associats que assumeix el sistema de Seguretat Social.

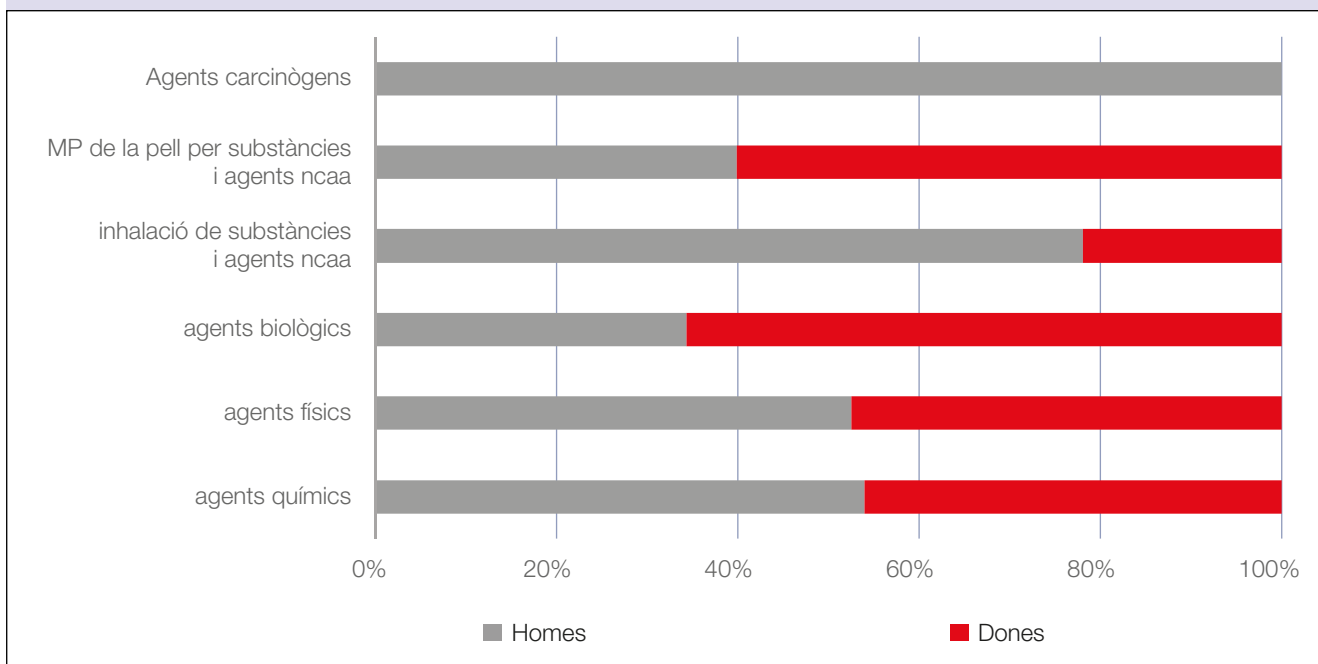
Les malalties professionals que es notifiquen són en gran mesura les produïdes per agents físics (83,6 % del total) seguides de les produïdes per agents químics (5,5 % del total) (figura 23). Des de l'any 2008, el nombre de comunicacions ha disminuït un 22 % en nombres absoluts, i cal remarcar que el nombre de malalties professionals causades per agents cancerígens en els darrers anys ha estat de vuit casos.

**Figura 23. Nombre de comunicats de malaltia professional segons el grup de malaltia professional a Catalunya, 2008-2020**



Les malalties causades per agents biològics es diagnostiquen predominantment en dones, així com les causades per agents físics, tot i que en menys mesura. D'altra banda, les malalties causades per agents carcinògens i per inhalació de substàncies o agents es diagnostiquen majoritàriament en homes, fet probablement relacionat amb les ocupacions que desenvolupen (figura 24).

**Figura 24. Distribució dels comunicats de malaltia professional segons el grup i el sexe a Catalunya, 2020**



## Malalties relacionades amb el treball

La Llei 18/2009, de 22 d'octubre, de salut pública de Catalunya ordena el manteniment d'un sistema de vigilància i d'informació de les malalties i de problemes de salut relacionats amb el treball que els diferents serveis assistencials hagin detectat. Amb aquesta finalitat, s'estableix un registre únic del Departament de Salut pel que fa a les malalties relacionades amb el treball (RMRT) que ha de servir tant per al control epidemiològic d'aquestes malalties com per al disseny d'intervencions adreçades a millorar la salut dels treballadors i de la població en general.

L'Agència de Salut Pública de Catalunya, mitjançant el Servei de Coordinació d'Actuacions de Salut Laboral i les unitats de salut laboral distribuïdes pel territori, té la capacitat d'explotar aquest registre

centralitzat d'informació clínica i laboral obtinguda a partir de les notificacions voluntàries de malaltia relacionada amb el treball provinent tant dels serveis públics de salut (SISCAT) com dels serveis mèdics dels serveis de prevenció de les empreses.

La incidència de trastorns osteomusculars relacionats amb el treball va disminuir entre l'any 2018 i el 2019 en tots els grups d'edat excepte en el grup "55 o més anys", en què es produeix un augment moderat. El descens és més important en el cas dels homes que en el de les dones (taula 4).

**Taula 4. Incidència (per 100.000 persones ocupades) de trastorns osteomusculars relacionats amb el treball a Catalunya, 2016-2019**

	Homes				Dones				Total			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
<b>&lt;30 anys</b>	8,42	8,2	8,5	4,8	10,47	9,2	9,1	8,1	9,42	8,7	8,8	6,4
<b>30-44 anys</b>	20,37	21,1	21,7	15,8	23,89	25,2	22,5	22,7	22,01	23	22,1	19
<b>45-54 anys</b>	20,28	22,9	25,5	24,9	39,76	51,5	47,2	32,7	29,27	34,2	35,5	30,9
<b>55 o més anys</b>	19,78	23,5	23,5	31,6	34,52	44,5	42,1	49	26,5	33	32	39,5
<b>Total</b>	18,49	20	21	19,4	27,48	31,4	30	28,9	22,69	25,3	25,2	23,9

*Font: Informació del registre d'MRT del Departament de Salut*

La incidència dels trastorns de salut mentals relacionats amb el treball ha augmentat entre el 2018 i el 2019 tant en homes com en dones, amb l'única excepció del grup d'edat de "menys de 30 anys" en el cas de les dones. La incidència continua sent superior en les dones que en els homes, especialment en els grups d'edat més grans (taula 5).

**Taula 5. Incidència (per 100.000 persones ocupades) de trastorns de salut mentals relacionats amb el treball a Catalunya, 2016-2019**

	Homes				Dones				Total			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
<b>&lt;30 anys</b>	18,53	21,9	12,6	15,6	37,95	38,1	50,1	37,5	28,07	29,7	30,7	26,8
<b>30-44 anys</b>	27,94	33,7	30,9	33,1	59,56	76,1	73,7	87,9	42,72	53,4	50,8	58,8
<b>45-54 anys</b>	29,84	31,8	36	45,3	66,18	82,8	77,5	97,5	46,6	52,3	55,1	69,5
<b>55 o més anys</b>	22,06	30,1	25,6	35,7	45,88	50,1	54,8	84,4	32,92	39,4	38,9	58,1
<b>Total</b>	26,1	30,8	28,5	34,4	55,66	65,9	67,7	81,5	39,92	47,1	46,7	56,5

*Font: Informació del registre d'MRT del Departament de Salut*

## Promoció de la salut i dels hàbits saludables en el treball

La promoció de la salut és una estratègia clau de la política sanitària per millorar la salut i el benestar de la població i consisteix a capacitar les persones perquè puguin controlar la seva salut i millorar-la, mitjançant un canvi d'hàbits i adoptant estils de vida saludables.

La Declaració de Luxemburg va definir la promoció de la salut en el treball com l'esforç conjunt d'empresaris, treballadors i societat per millorar la salut i el benestar de les persones en el lloc de treball.

L'entorn laboral és un àmbit ideal per fer promoció de la salut, ja que hi ha una accessibilitat molt bona a les persones que treballen, es pot fer una detecció més fàcil dels problemes i necessitats de salut i els efectes són positius no només per a les persones treballadores, sinó també per a les empreses i, per tant, per a la societat. La promoció de la salut en el treball és complementària a la prevenció de riscos laborals, no substitutòria, va més enllà del compliment estricte de la normativa de prevenció de riscos laborals i té una visió social i ecològica que pretén aconseguir empreses compromeses amb la comunitat a la qual pertanyen i també amb la sostenibilitat.

Les principals malalties relacionades amb el treball,<sup>4</sup> com són els trastorns osteomusculars i els trastorns de salut mental relacionats amb factors psicosocials, així com els principals problemes de salut i comportaments inadequats relacionats amb la salut,<sup>5</sup> que afecten la població catalana (excés de pes, malalties de l'aparell circulatori, malalties de l'aparell locomotor, trastorns de salut mental, tabaquisme, consum d'alcohol i drogues), que posa en evidència l'Enquesta de salut de Catalunya 2020, poden ser objecte i beneficiar-se d'actuacions de promoció de la salut en el treball.

### Exposició a agents cancerígens

---

Atesa la importància que els cancerígens ocupacionals tenen sobre la salut de les persones treballadores es va decidir elaborar el sistema d'informació CAREX-CAT.

CAREX-CAT és un sistema d'informació sobre l'exposició ocupacional a agents cancerígens a Catalunya, desenvolupat per l'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral (ICSSL) del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya. Aquest sistema segueix els criteris del projecte europeu CARcinogen EXposure i proporciona una estimació de la població treballadora exposada per agent cancerigen i activitat econòmica.

La informació continguda a CAREX-CAT (taula 6 i taula 7) és de gran utilitat per establir prioritats per al desenvolupament d'intervencions adreçades a la prevenció de l'exposició laboral a agents cancerígens, i pot ser d'interès tant per a experts en prevenció de riscos laborals com per a empreses, treballadors, agents socials i administracions.

---

4 Memòria de la Secretaria de Salut Pública. Accessible a: [https://salutpublica.gencat.cat/ca/publicacions\\_formacio\\_i\\_recerca/publicacions/documents\\_corporatius/#bloc](https://salutpublica.gencat.cat/ca/publicacions_formacio_i_recerca/publicacions/documents_corporatius/#bloc)

5 Enquesta de salut de Catalunya 2020. Accessible a: [https://salutweb.gencat.cat/ca/el\\_departament/estadistiques\\_sanitaries/enquestes/esca/resultats\\_enquesta\\_salut\\_catalunya/](https://salutweb.gencat.cat/ca/el_departament/estadistiques_sanitaries/enquestes/esca/resultats_enquesta_salut_catalunya/)

**Taula 6. Els 10 agents cancerígens més prevalents d'acord amb l'actualització de prevalences amb dades d'afiliació al Règim General de la Seguretat Social a Catalunya, a 31 de març del 2019**

Agent cancerigen	Classificació segons IARC	CLP
Radiació solar	1	-
Treball a torns	2A	-
Fums de motor dièsel	1	-
Sílíce cristal·lina	1	C1
Radó i els seus productes de degradació	1	-
Benzè	1	C1A
Hidrocarburs aromàtics policíclics	1-2A	C1-C2
Crom hexavalent	1	C1B
Formaldehid	1	C1B

Font: Sistema d'informació CAREX-CAT. Accessible a: <https://carexcat.isglobal.org/>

**Taula 7. Les activitats econòmiques amb un nombre més elevat d'agents cancerígens presents**

Activitats econòmiques (CCAIE-2009, 2 dígits)	Nombre d'agents cancerígens presents
Indústries manufactureres	65
Activitats sanitàries	46
Subministrament d'aigua; activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació	36
Comerç a l'engròs i al detall	29
Construcció	27



### Marc normatiu

---

Fa més de 25 anys de l'aprovació de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (en endavant, LPRL). Certament, l'aprovació d'aquesta norma va suposar un important impacte en la societat, ja que va comportar un progrés considerable en la millora de les condicions de seguretat i salut de les persones treballadores i una harmonització d'aquestes condicions amb les existents en els diferents països europeus.

No obstant això, cada vegada es fa més palesa la necessitat d'actualitzar aquesta normativa, ja que les profundes transformacions que ha experimentat la societat, en general, i el món laboral, en concret, demanen una revisió del marc normatiu que permeti adaptar-se al context actual.

Factors com la digitalització de l'economia, la robotització, les noves formes d'organització del treball o enfocaments com la transversalitat de gènere o la visió holística de la salut són elements que òbviament no es van tenir en compte 25 anys enrere.

D'altra banda, l'aplicació de la LPRL ha posat de manifest l'existència de conceptes confusos i ambigus que han comportat molta conflictivitat. Convé, doncs, clarificar alguns d'aquests conceptes jurídics indeterminats amb la finalitat d'aconseguir més seguretat jurídica per a les empreses i les persones treballadores.

Finalment, en l'àmbit laboral on ens trobem no podem oblidar la importància de la negociació col·lectiva. La concertació social i la negociació col·lectiva constitueixen els mecanismes més idonis per aconseguir un sistema de relacions laborals eficient, flexible, equilibrat, permeable a les adaptacions necessàries en els sectors i les empreses, i que consolidi procediments basats en la negociació i l'acord. La prevenció de riscos laborals ha d'adquirir centralitat a la negociació col·lectiva des d'una òptica participativa i cal fomentar la inclusió de clàusules als convenis col·lectius que vagin més enllà de la reproducció d'allò que ja preveu la normativa, millorant-la i adaptant-la als diferents sectors i empreses.

## Aspectes transversals

---

Aquesta estratègia incorpora la perspectiva de gènere com un valor essencial de les polítiques de seguretat i salut en el treball, així com l'equitat per atendre les necessitats de segments de la població amb necessitats específiques, com són les persones joves, persones d'edat avançada, persones migrades amb dificultats d'integració o persones amb diversitat funcional i, en general, qualsevol persona treballadora les condicions de salut de la qual exigeixen l'adaptació del seu lloc de treball.

### Perspectiva de gènere

Les dones pateixen un seguit de discriminacions, dins i fora del món del treball, que resulten en greuges comparatius respecte dels homes. La voluntat d'assolir la igualtat de gènere s'emmarca com un dels reptes prioritaris de les organitzacions internacionals i de l'agenda política. A escala internacional, és un dels Objectius de Desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides (el número 5) i a escala europea, és un dels principis del Pilar de drets socials aprovat el 2017.

A Catalunya, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes té com a objectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. En concret, pel que fa al nostre àmbit, l'article 43 obliga a incloure la perspectiva de gènere en els programes de seguretat i salut laboral.

Partim, doncs, d'unes obligacions legals clares. Però quina és la situació i les necessitats actuals a les quals l'Estratègia Catalana de Seguretat i Salut Laboral ha de fer front? Doncs, inevitablement, la situació de partida està condicionada per la crisi sobrevinguda de la COVID-19, que no ha estat únicament una crisi sanitària, sinó que també ha tingut greus conseqüències en altres àmbits com el social i l'econòmic, tal com recull l'Observatori de la Igualtat de Gènere en el seu dossier estadístic *L'impacte de gènere de la COVID-19 en dades*,<sup>6</sup> del 15 de desembre del 2020.

---

6 [https://dones.gencat.cat/web/.content/03\\_ambits/Observatori/03\\_dossiers\\_estadistics/Limpacte-de-genere-de-la-COVID-19-en-dades.pdf](https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/Limpacte-de-genere-de-la-COVID-19-en-dades.pdf)

A banda de la situació conjuntural provocada per la COVID-19, cal parar especial atenció en altres aspectes estructurals que tenen un fort impacte en la prevenció de riscos laborals. Ens referim a l'existència de dos fenòmens laborals amb un profund biaix de gènere: la segregació horitzontal i la segregació vertical per raó de sexe.

D'una banda, les dones i els homes desenvolupen feines en diferents àmbits de treball, fruit de patrons culturals profundament arrelats que associen unes tasques i uns sectors a la feminitat i d'altres a la masculinitat, cosa que dona lloc a la divisió sexual del treball.

En relació amb la seguretat i la salut laboral, la segregació horitzontal no evita que les dones estiguin exposades a riscos laborals, sinó que condiciona el tipus d'exposicions.

D'altra banda, a mesura que s'ascendeix en l'escala jeràrquica de les organitzacions, minva la presència femenina, fins al punt de trobar, gairebé, una masculinització molt marcada a les esferes més elevades de poder i presa de decisió. Aquesta segregació vertical reflecteix les dificultats que encara tenen les dones per accedir a càrrecs de responsabilitat.

Cal també evidenciar la tendència a una qualitat inferior en l'ocupació de les dones i de les condicions de precarització de moltes feines feminitzades — com ara cuidadores, treballadores de la llar, netejadores en l'àmbit de l'hostaleria, telefonistes, hostesses de fires i congressos, etc. —, amb una elevada temporalitat, jornades parcials, salaris baixos o qualificació professional superior a la categoria que desenvolupen.

No hem d'oblidar que les diferents formes d'assetjament sexual o per raó de sexe que es produeixen a les organitzacions també són un clar exemple de discriminació en l'entorn laboral.

Finalment, si analitzem les dades disponibles en l'àmbit laboral amb clau de gènere, podem concloure que les dones:

- Tenen una taxa d'ocupació més baixa.
- Ocupen llocs de treball més precaris.
- Pateixen més temporalitat.
- Tenen més jornades reduïdes o parcials.

- Estan infrarepresentades en llocs de responsabilitat i decisió.
- Troben més dificultats per promocionar-se.
- Cobren menys que els seus companys homes (bretxa salarial).
- Pateixen més malalties professionals que accidents de treball. Hi ha una infradeclaració de malalties, la qual cosa crea una percepció falsa quant a la baixa sinistralitat laboral de les dones.
- Tenen un pitjor estat de salut percebut.
- Tenen més prevalença dels riscos psicosocials (associats majoritàriament a la doble presència), riscos ergonòmics, exposició a agents químics, físics i biològics.
- Pateixen assetjament sexual i per raó de sexe en l'entorn laboral.

## Gestió de l'edat

### Envel·liment de la població treballadora

La relació envelliment, salut i treball constitueix un tema important de tots els països occidentals. Aquesta relació és cada vegada més complexa i això s'explica per la baixa taxa de fecunditat i l'augment de l'envelliment de la població. Tenir en compte les dades demogràfiques en el treball és del tot imprescindible, i posa de manifest que en l'envelliment cal una adequació entre l'evolució de les capacitats funcionals, les condicions de treball, i el rendiment, tal com recull l'Observatori del Treball i Model Productiu a la publicació *Les persones de 55 i més anys en el mercat laboral català*.<sup>7</sup>

D'altra banda, en molts països de la UE s'han introduït reformes del sistema de pensions. Espanya també segueix la mateixa tendència, per la qual cosa es va aprovar la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de la Seguretat Social. Aquesta llei allarga l'edat de jubilació dels treballadors i treballadores de manera que augmenta el temps en els llocs de treball.

Si bé els problemes de salut i les malalties cròniques augmenten amb l'edat, l'envelliment no significa una disminució del rendiment en el treball. En contraposició, una pèrdua de treballadors experimentats en una

---

<sup>7</sup> [https://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/05\\_-\\_recursos/documents/fragments\\_de\\_coneixement/arxius/Les-persones-de-55-i-mes-anys-en-el-mercat-laboral-catala.pdf](https://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/05_-_recursos/documents/fragments_de_coneixement/arxius/Les-persones-de-55-i-mes-anys-en-el-mercat-laboral-catala.pdf)

empresa pot suposar un buit de competències i una manca de transmissió dels coneixements i habilitats adquirits al llarg del temps a la població treballadora més jove.

És necessari, doncs, crear un entorn laboral segur i saludable al llarg de tota la vida activa d'una població ocupada cada vegada més diversificada.

### **Persones joves**

Un cop superada l'edat mínima d'accés al treball, els joves que accedeixen al mercat laboral queden exposats a un risc incrementat com a conseqüència de la seva immaduresa, la falta d'experiència i el desenvolupament encara incomplet, sense perjudici de la gran variabilitat individual.

Als efectes de seguretat i salut laboral, s'ha de tenir en compte que la normativa únicament delimita entre les persones treballadores de 16 a 18 anys i els menors de 16 que tenen prohibit el treball a excepció dels que participen en espectacles públics.

El Pla nacional de joventut, així com la Llei de polítiques de joventut de Catalunya, fan referència a un interval d'edat, d'entre 16 a 29 anys, tot i que es deixa oberta aquesta definició operativa a fi d'adequar-la a les necessitats de la intervenció, tenint en compte la complexitat de la joventut i la diversitat de polítiques que s'hi adrecen.

L'atur i la precarietat laboral de les condicions d'ocupació són més freqüents entre els joves. Aquesta situació els col·loca en una posició més vulnerable en relació amb les condicions de seguretat i salut laboral.

A més a més, d'acord amb les dades publicades per l'Observatori Català de la Joventut, el tercer trimestre del 2020, a partir de les darreres dades de l'Enquesta de població activa,<sup>8</sup> la crisi econòmica vinculada a la pandèmia de la COVID-19 continua afectant la població jove de manera especial i en diferents àmbits de la vida, segons indiquen les dades del tercer trimestre del 2020 de l'Enquesta de població activa (EPA). Les dades mostren un empitjorament en pràcticament tots els indicadors, especialment en l'ocupació i

---

8 <https://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/detalls/Noticia/En-plena-crisi-COVID-19-emancipacio-persones-joves-se-situa-sota-20-OCJ>

l'emancipació juvenil: així, la taxa d'activitat juvenil ha caigut 4,1 punts percentuals respecte del mateix trimestre del 2019; la taxa d'ocupació juvenil registra un descens interanual de 7,1 punts; la taxa d'atur se situa en el 25,3 %, i la taxa d'emancipació cau per sota del 20 %.

### **Persones amb discapacitat**

Les persones amb discapacitat conformen un grup vulnerable i nombrós que a vegades troba condicionat i obstaculitzat el seu desenvolupament personal i laboral, així com la possibilitat de contribuir amb les seves capacitats al progrés de la societat.

Les Nacions Unides reconeix el dret de les persones amb discapacitat a treballar en igualtat de condicions; això inclou el dret a tenir l'oportunitat de guanyar-se la vida mitjançant un treball lliurement triat o acceptat en un mercat i un entorn laborals que siguin oberts, inclusivament i accessibles a les persones amb discapacitat.

D'acord amb les dades publicades per l'Observatori del Treball i Model Productiu,<sup>9</sup> un 6,5 % de la població de Catalunya té una discapacitat reconeguda. Així mateix, representen un 3 % de la força laboral activa. La taxa d'ocupació de 16 a 64 anys és d'un 27,8 % de la població amb discapacitat, enfront d'un 72,6 % de la població sense discapacitat.

L'accés de les persones amb discapacitat al mercat de treball implica la previsió de mecanismes que n'afavoreixin la permanència i promoció amb garanties d'èxit.

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, preveu de manera específica la protecció dels treballadors que, per les seves característiques personals o el seu estat biològic conegut, inclosos aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball. Amb aquesta finalitat, ha de tenir en compte aquests aspectes en les avaluacions dels riscos i, segons aquestes, ha d'adoptar i adaptar les mesures de prevenció i protecció que calgui.

---

9 [https://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/04\\_-\\_focus/colectius\\_socials/03\\_-\\_poblacio\\_amb\\_discapacitat\\_i\\_mercat\\_de\\_treball/Infografia-persones-amb-discapacitat-feb-2021.pdf](https://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/04_-_focus/colectius_socials/03_-_poblacio_amb_discapacitat_i_mercat_de_treball/Infografia-persones-amb-discapacitat-feb-2021.pdf)

### Persones migrants

La presència al nostre mercat de treball i les nostres empreses de persones diverses en l'origen i la cultura és un fenomen estructural de la realitat de la nostra economia i les nostres relacions laborals. La integració plena d'aquestes persones en l'àmbit laboral és un factor central per a la seva integració social general i la cohesió social del nostre país.

Aspectes com les diferències culturals, idiomàtiques i la precarietat dels contractes són dificultats a les quals s'enfronten moltes persones estrangeres en el treball i poden limitar o condicionar el seu accés a les activitats de prevenció. Per tant, és totalment necessari que es tingui en compte que els treballadors migrants tenen necessitats específiques que han de prendre's en consideració per assegurar que coneixen els seus drets en aquesta matèria i que s'integren en igualtat de condicions en la gestió de la prevenció de riscos laborals a l'empresa.

Pel que fa a la població estrangera<sup>10</sup>, el 17 % (672.300 persones) de la població activa ocupada és estrangera i es dedica principalment al sector agrari (un 55,7 % són estrangers); a la llar (un 50,8 % són estrangers); a activitats en organitzacions i organismes extraterritorials (un 35,6 % són estrangers), i a l'hostaleria (un 31,1 % són estrangers). Un 84,6 % dels contractes d'aquest col·lectiu és temporal.

### Necessitats

---

Analitzat el diagnòstic de la situació de la prevenció i de la seva evolució els darrers anys, s'enumeren a continuació les necessitats que cal abordar en els propers anys a fi de millorar la situació de la prevenció de riscos laborals a Catalunya.

La població treballadora i el teixit empresarial del país es compon principalment d'empreses petites, pimes, de les quals un 90 % són microempreses d'entre 1 i 10 treballadors, per tant, algunes de les accions que cal desenvolupar han d'estar enfocades prioritàriament a aquestes empreses.

---

<sup>10</sup> [https://observatorit treball.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/estudis/butlleti\\_de\\_poblacio\\_estranger\\_a\\_i\\_mercat\\_de\\_treball/2021/arxius/Butlleti\\_pob\\_estranger\\_a\\_1r21.pdf](https://observatorit treball.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/estudis/butlleti_de_poblacio_estranger_a_i_mercat_de_treball/2021/arxius/Butlleti_pob_estranger_a_1r21.pdf)

Quant a treballadors autònoms, cal tenir en compte el doble vessant en què poden participar a la prevenció. D'una banda, els autònoms que contracten altres treballadors es constitueixen en empresaris d'aquests i, per tant, amb totes les obligacions que els corresponen. D'altra banda, els treballadors autònoms, en l'exercici de la seva activitat professional, i tot i les limitacions en les obligacions normatives, són un element clau en seguretat i salut laboral, tant per a si mateixos com per a les relacions amb la resta d'empreses i treballadors, ja que influeixen directament en la coordinació d'activitats empresarials. Recentment aquest col·lectiu té l'obligació de tenir les contingències professionals cobertes mitjançant una mútua col·laboradora amb la Seguretat Social i de notificar els seus accidents de treball.

Malgrat que s'ha millorat, les dades ens indiquen que un percentatge d'empreses no disposa encara de cap organització preventiva (11 % l'any 2019). Aquesta deficiència té repercussió sobre la manca de tractament dels riscos i de les mesures preventives que els facin front, cosa que deriva en danys a la salut de les persones treballadores. Per tant, incidir en la millora de la gestió de la prevenció com a eina fonamental per millorar les condicions de treball ha de ser un dels objectius que s'ha de tenir present a l'estratègia.

Paral·lelament, cal millorar la qualitat de les activitats preventives que es duen a terme. Les dades indiquen que, malgrat l'obligació legal, encara hi ha aspectes pels quals no s'estan avaluant els riscos (per exemple, només el 22 % de les empreses han fet avaluació de riscos psicosocials) o no s'han previst mesures organitzatives tot i haver-los avaluat (el 30 % de les empreses que disposen d'avaluació de riscos no han previst mesures preventives). Cal, doncs, fer un esforç de conscienciació i promoció de la cultura preventiva, fent èmfasi a augmentar aquests percentatges d'avaluacions de riscos més enllà de l'activitat de vigilància i control que fa la Inspecció de Treball de Catalunya en el marc de les seves competències.

Tot i que la sinistralitat laboral decreix a Catalunya, en termes generals, des del 2008, és evident que caldrà millorar les dades d'accidentalitat de tot tipus i formes d'accidents. Aquest, doncs, ha de ser un eix d'actuació prioritària per a tots els actors de la prevenció tant pel que fa a l'objectiu comú de reduir els danys a la salut dels treballadors com per contribuir a la competitivitat empresarial.

Relacionat amb el paràgraf anterior, cal fer esment a les malalties professionals. S'observa que continuen havent-hi pocs comunicats de malalties professionals respecte als esperats, qüestió que evidencia la infradeclaració. A més, bàsicament es comuniquen els derivats d'agents físics, ja que els relatius a agents



químics, agents biològics, agents carcinògens, etc. són molt menys comunicats. Es té coneixement, per exemple, de l'exposició professional a cancerígens, exposició que no es reflecteix als comunicats.

Pel que fa a malalties relacionades amb el treball, continuen tenint gran incidència els trastorns osteomusculars i de salut mental relacionats amb el treball, per la qual cosa cal treballar en aquests aspectes durant els propers anys.

D'altra banda, construir una cultura de prevenció en matèria de seguretat i salut laboral ha de ser un compromís comú de governs, persones treballadores i empresariat. Tenint interioritzada la prevenció, es poden reconèixer i identificar les situacions de perill, contribuir a l'avaluació dels riscos, planificar la implementació de mesures eficaces per prevenir-los i col·laborar-hi, etc.

Els darrers anys s'ha fet un gran esforç per integrar la prevenció a la formació dels joves que s'han d'incorporar al mercat laboral. Així, per exemple, els cicles formatius incorporen la prevenció a la formació i això és, de ben segur, la llavor per a una incorporació intrínseca de la prevenció al treball. Tot i així cal continuar incidint en aquesta cultura preventiva i en la formació a tots els nivells perquè tothom doni com un fet natural treballar de manera segura.

La percepció de la interiorització de la cultura preventiva a Catalunya ha millorat força en els darrers anys. La pandèmia en la qual estem immersos ha fet que moltes persones per primera vegada s'adonin de la importància de mantenir i desenvolupar conductes segures per poder preservar la seva salut i la del seu entorn més proper. Tot i això, cal seguir treballant a:

- Realitzar campanyes i accions de comunicació i de sensibilització a través dels mitjans i de les xarxes socials per arribar a tots els diferents col·lectius.
- Fomentar i promoure que la prevenció de riscos laborals repercuteix en un treball ben fet i de qualitat.
- Fer promoció i difusió de bones pràctiques i del nou coneixement generat en matèria de seguretat i salut laboral.
- Continuar promovent la integració de la prevenció i de les bones pràctiques de seguretat i salut laboral en tots els nivells educatius i en la població més jove, atès que seran els futurs actius del futur mercat laboral.
- Celebrar jornades i trobades tècniques i de sensibilització amb tots els agents de la prevenció.

La formació en prevenció de riscos laborals de les persones treballadores, juntament amb les instruccions de l'empresari o empresària, han de ser el pilar per a un treball segur. Les obligacions que tenen les persones treballadores en matèria preventiva han d'estar fonamentades, doncs, en la seva formació. Segons les dades disponibles, tot i l'obligació legal, encara hi ha una quarta part dels treballadors i treballadores que manifesten que no han rebut informació sobre els riscos laborals als quals estan exposats al seu lloc de treball ni formació sobre com prevenir-los. A més, també cal promoure i oferir la formació tècnica especialitzada i de qualitat per a tots els professionals tècnics de les organitzacions preventives, i per a aquells que desenvolupen càrrecs de responsabilitat en aquesta matèria: delegats/ades de prevenció, recursos preventius, coordinadors, membres dels comitès de seguretat i salut, etc.

D'altra banda, l'avenç tecnològic, nous productes o materials, etc., poden tenir repercussió sobre la salut de les persones. Cal estar atents i investigar tots els riscos prevalents o emergents per evitar els danys que es puguin produir en l'actualitat o en un futur.

Un altre aspecte rellevant per planificar polítiques públiques en seguretat i salut laboral és disposar de dades fiables i comparables per fer el seguiment de la situació en matèria de prevenció al llarg del temps i que permetin revisar i millorar les actuacions. Per això es considera necessari incidir en la millora dels sistemes d'informació per al tractament de les dades disponibles com a font de coneixement indispensable per orientar correctament les accions que cal emprendre.

Així mateix, és imprescindible aconseguir una implementació del marc normatiu en matèria de prevenció de riscos laborals més homogènia i efectiva, clarificar conceptes jurídics indeterminats i resoldre dubtes interpretatius aprofitant la valuosa experiència adquirida en més de 25 anys des de l'entrada en vigor de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, contribuint a facilitar a les empreses el compliment de la normativa.

Un altre aspecte fonamental és la integració de la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals, ja que les dones i els homes estan exposats a diferents entorns de treball, diferents tipus d'exigències i treballen en diferents sectors i activitats (per exemple, sis de cada deu dones treballen en el sector serveis, i dues de cada deu, en el sector industrial). Cal tenir present la perspectiva de gènere quan es dissenyen els llocs de treball, l'organització dels espais, dels horaris i dels equips i eines de

treball, ja que les diferències anatòmiques, fisiològiques i psicosocials en el disseny i l'elecció dels equips de treball, llocs de treball, etc. són fonamentals per a no provocar a les dones danys derivats del treball.

En definitiva, cal fer polítiques públiques en matèria de prevenció a fi d'integrar tots aquests aspectes al món laboral i, òbviament, a la prevenció de riscos laborals, ja que no només es tracta d'una qüestió de sensibilitat pel que fa a l'aplicació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals, sinó que la igualtat de gènere és actualment un principi central del nostre ordenament jurídic. Tant la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, com la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, obliguen a incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques públiques de seguretat i salut laboral.

Per últim, un valor essencial en què hem d'avançar és en l'equitat per atendre les necessitats de segments de la població amb necessitats específiques, com són les persones joves, les persones d'edat avançada, les persones migrades amb dificultats d'integració o les persones amb diversitat funcional i, en general, qualsevol persona treballadora les condicions de salut de la qual exigeixen l'adaptació del seu lloc de treball.

Per tot això, es considera que les principals necessitats a què cal fer front en aquesta estratègia són:

- La millora de la gestió de la prevenció de riscos laborals.
- La millora de la qualitat de la prevenció de riscos laborals.
- La reducció de la sinistralitat laboral.
- La millora de les condicions de treball.
- El foment de la cultura preventiva.
- L'impuls i la millora qualitativa de la formació en matèria de prevenció.
- La promoció de la salut i dels hàbits saludables en el treball.
- La investigació i recerca dels riscos més prevalents i/o emergents.
- La millora dels sistemes d'informació relacionats amb el treball.
- La millora de la coordinació i participació dels agents implicats en la seguretat i salut laboral.
- La inclusió de la perspectiva de gènere a totes les activitats preventives i l'atenció especial a col·lectius vulnerables.

# 3. Objectius i justificació

## OE 1. Fomentar la qualitat de la prevenció de riscos laborals

---

A Catalunya, gairebé el 90 % de les empreses tenen 10 treballadors o menys i aglutinen aproximadament el 22 % dels treballadors afiliats.<sup>11</sup> La grandària de l'empresa condiona la modalitat preventiva per la qual opten i així es veu que l'estudi de gestió de la prevenció a Catalunya l'any 2016<sup>12</sup> mostra que gairebé tres quartes parts de les empreses optaven per un servei de prevenció aliè de manera exclusiva i un 21 % de les empreses no tenia cap organització preventiva (els resultats preliminars de la darrera edició del Programa de gestió de la prevenció indiquen que el percentatge d'empreses sense cap organització preventiva és del 17 % i el d'empreses que opten per un servei de prevenció aliè de manera exclusiva és del 76 %).

Els comandaments tenen un paper rellevant en la integració de la prevenció a les empreses, però només en un 15 % de les empreses aquesta figura té formació específica per desenvolupar les seves funcions en prevenció de riscos laborals i només un 6 % de les empreses assumeixen la gestió de la prevenció amb recursos propis (en part o de manera exclusiva).

---

11 Observatori del Treball i Model Productiu. Afiliació al Règim General de Seguretat Social, Minería del Carbó i RETA.

12 Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Gestió de la prevenció de riscos laborals a les empreses de Catalunya, 2016. Accessible a: [https://treball.gencat.cat/web/.content/09\\_-\\_seguretat\\_i\\_salut\\_laboral/publicacions/imatges/Gestio-de-la-prevencio-de-riscos-laborals-a-les-empreses-de-Catalunya-2016.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/publicacions/imatges/Gestio-de-la-prevencio-de-riscos-laborals-a-les-empreses-de-Catalunya-2016.pdf)

Quant a les activitats preventives, segons les dades del 2016, al voltant del 40 % de les empreses manifesten que realitzen avaluacions genèriques de riscos ergonòmics, però aquest percentatge es redueix al 36 % i al 31 % en el cas d'avaluacions genèriques de riscos de seguretat i d'higiene, respectivament, i tan sols un 3 % de les empreses fan avaluacions de riscos psicosocials (les dades preliminars de la darrera edició del Programa de gestió de la prevenció mostren uns resultats similars als de l'edició anterior i un lleuger augment del percentatge d'avaluacions de riscos laborals específiques). Entre les empreses que porten a terme les avaluacions de riscos laborals, els percentatges de planificació i execució de mesures és alt.

Finalment, les dones pateixen un seguit de discriminacions, dins i fora del món del treball, que resulten en greuges comparatius respecte dels homes. La voluntat d'assolir la igualtat de gènere s'emmarca com un dels reptes prioritaris de les organitzacions internacionals i de l'agenda política. A escala internacional, és un dels Objectius de Desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides (el número 5) i, a escala europea, és un dels principis del Pilar de drets socials aprovat el 2017.

A Catalunya, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes té com a objectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. En concret, pel que fa al nostre àmbit, l'article 43 obliga a incloure la perspectiva de gènere en els programes de seguretat i salut laboral.

A més, d'acord amb les dades recollides en el diagnòstic, es fa del tot necessari abordar la gestió de la prevenció de riscos laborals tenint en compte la perspectiva de gènere.

Objectiu estratègic	Objectius operatius	Accions
<b>OE 1. Fomentar la qualitat de la prevenció de riscos laborals.</b>	<b>OP 1.1 Millorar la gestió de la prevenció aconseguint que totes les empreses de Catalunya disposin de modalitat preventiva i que aquesta sigui l'escaient d'acord amb la normativa a la finalització de l'ECSSL.</b>	<p>1.1.1 Monitorar l'evolució de la pràctica preventiva a les empreses mitjançant els indicadors disponibles en seguretat i salut laboral.</p> <p>1.1.2 Realitzar periòdicament l'estudi i anàlisi de l'activitat preventiva dels serveis de prevenció aliens.</p> <p>1.1.3 Fer activitats informatives sobre la importància de la gestió de la prevenció i el compliment de les obligacions empresarials en matèria de prevenció.</p> <p>1.1.4 Promoure i facilitar el compliment de la normativa reforçant l'assessorament directe en matèria de prevenció de riscos laborals mitjançant l'ampliació de les tasques d'informació i assistència tècnica de l'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral i dels interlocutors socials de Catalunya.</p>

Objectiu estratègic	Objectius operatius	Accions
	<b>OP 1.2 Aconseguir que totes les empreses integrin la prevenció en el conjunt de les seves activitats i en tots els nivells jeràrquics d'acord amb les seves característiques, amb atenció especial a les pimes i amb independència de la modalitat preventiva escollida per l'empresa a la finalització de l'ECSSL.</b>	<p>1.2.1 Fer campanyes informatives a les empreses de disposar del pla de prevenció ajustat a les necessitats de l'empresa fent èmfasi en les funcions que corresponen als membres de l'organització (direcció, comandaments, representació dels treballadors i modalitat preventiva).</p> <p>1.2.2 Promoció de la integració de la prevenció amb mitjans propis.</p> <p>1.2.3 Proporcionar a les pimes i als autònoms suport tècnic i eines per facilitar la integració de la prevenció a tots els nivells i activitats.</p>
	<b>OP 1.3 Millorar la gestió i la qualitat de les actuacions preventives a les empreses.</b>	<p>1.3.1 Analitzar, amb els serveis de prevenció que operen a Catalunya, les dificultats per l'avaluació específica dels riscos a les empreses i fer propostes de millora (anàlisi DAFO, Delphi, etc.).</p> <p>1.3.2 Estudiar i analitzar la qualitat de les activitats sanitàries a les empreses.</p> <p>1.3.3 Realitzar actuacions d'assessorament i elaborar eines de millora de la qualitat de les activitats sanitàries.</p> <p>1.3.4 Impulsar i elaborar protocols de vigilància de la salut per determinats riscos o ocupacions que complementin els del Ministeri de Sanitat.</p> <p>1.3.5 Elaborar eines d'assessorament tècnic per a la millora de les activitats preventives enfront de riscos que produeixen més danys a la salut: riscos ergonòmics i psicosocials.</p>
	<b>OP 1.4 Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció a les empreses.</b>	<p>1.4.1 Fer activitats de sensibilització sobre la importància de la gestió de la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.</p> <p>1.4.2 Facilitar eines metodològiques i pautes de treball adreçades als professionals de la prevenció per incorporar la perspectiva de gènere en la gestió preventiva.</p> <p>1.4.3 Fer actuacions per col·laborar en la millora de la prevenció i la gestió de l'organització del treball per evitar situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe a les empreses.</p>
	<b>OP 1.5 Aconseguir que totes les empreses concurrents es coordinin i estableixin els mitjans necessaris i pertinents per millorar l'eficàcia de la coordinació d'activitats empresarials.</b>	<p>1.5.1 Analitzar l'eficàcia dels mitjans de coordinació:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valorar l'efectivitat de les plataformes de coordinació d'activitats empresarials.</li> <li>• Anàlisi i millora dels requisits establerts en els contractes de subcontractació.</li> <li>• Altres eines o mitjans de coordinació.</li> </ul> <p>1.5.2 Millorar i impulsar les eines de coordinació que es manifesten com les més eficaces en l'anàlisi amb atenció especial a pimes, autònoms i empreses de treball temporal.</p>

Objectiu estratègic	Objectius operatius	Accions
	<b>OP 1.6 Promoure la gestió de la prevenció en el treball autònom.</b>	1.6.1 Analitzar la gestió de la prevenció al treball autònom i elaborar indicadors. 1.6.2 Fer activitats de divulgació sobre la importància de la gestió de la prevenció en el treball autònom. 1.6.3 Elaborar i difondre eines de gestió de la prevenció per als treballadors autònoms.
	<b>OP 1.7 Impulsar la participació de la representació sindical a les empreses en tots els nivells de la prevenció.</b>	1.7.1 Fomentar i difondre el dret dels treballadors a tenir una representació especialitzada en matèria de prevenció.

## OE 2. Reduir la sinistralitat laboral

L'índex d'incidència d'accidents en jornada de treball ha disminuït des de l'any 2008, però els accidents lleus que suposen el 99 % dels accidents en jornada de treball van mostrar un repunt a partir de l'any 2013.

L'any 2019 i posteriors l'índex d'incidència d'accidents lleus i greus han disminuït en part per l'augment del denominador des de l'entrada en vigor de l'obligació dels treballadors autònoms de tenir les contingències professionals cobertes; aquest fet fa que les dades no siguin comparables amb les dades anteriors. La incidència d'accidents en jornada de treball mortals ha augmentat el darrer any.

Al llarg de tot el període, el sector d'activitat econòmica que presenta un índex d'incidència més elevat és la construcció, seguit de la indústria i l'agricultura. Segons la secció d'activitat econòmica (Classificació Catalana d'Activitats Econòmiques), l'any 2020 el subministrament d'aigua i activitats de sanejament, les indústries extractives, la construcció i les indústries manufactureres són les activitats que presenten els índexs d'incidència més alts.

L'any 2020, una mica més d'un terç dels accidents en jornada de treball lleus són causats per "sobreesforç físic, trauma psíquic, exposició a radiacions, soroll, llum o pressió", mentre que, en el cas dels accidents greus, l'aixafament sobre o contra un objecte immòbil" és la forma de contacte del 31,7 % dels accidents.

En el cas dels accidents mortals, un 32,9 % corresponen a infarts i vessaments cerebrals. D'altra banda, cal destacar que només un 41,8 % dels accidents de treball amb baixa són investigats per les empreses.

Una altra de les conseqüències són les malalties professionals, la notificació de les quals es manté constant al llarg dels darrers anys, però continua existint un problema d'infranotificació.<sup>13</sup> Les malalties professionals causades per agents físics han estat les més prevalents al llarg dels darrers anys, mentre que en els darrers dos anys s'observa un augment de les malalties professionals provocades per agents biològics.

Objectiu estratègic	Objectius operatius	Accions
<b>OE 2.</b> <b>Reduir la sinistralitat laboral a Catalunya a la finalització de l'ECSSL.</b>	<b>OP 2.1 Reduir els nivells de sinistralitat laboral per sota de la mitjana europea i entre els tres més baixos de les 17 comunitats autònomes d'Espanya en termes d'índex d'incidència.</b>	2.1.1 Elaborar i executar un pla d'acció enfront de la sinistralitat. 2.1.2 Fer actuacions d'assessorament en empreses d'alta sinistralitat. 2.1.3 Dur a terme actuacions preventives per incidir en danys a la salut que afecten bona part de la població treballadora: riscos ergonòmics. 2.1.4 Investigar accidents mortals, molt greus i múltiples per part de l'autoritat laboral.
	<b>OP 2.2 Reduir la sinistralitat dels sectors següents: indústria manufacturera, construcció, transport i emmagatzematge i activitats administratives i serveis auxiliars en tant que són prioritaris, ja que presenten un percentatge de sinistralitat més alt respecte al percentatge d'ocupació a Catalunya.</b>	2.2.1 Desenvolupar i executar accions d'assessorament. 2.2.2 Desenvolupar i executar actuacions de vigilància i control en els sectors més prevalents.
	<b>OP 2.3 Reduir els nivells de sinistralitat laboral mortals per sota de la mitjana europea i entre els tres més baixos de les 17 comunitats autònomes en termes d'índex d'incidència.</b>	2.3.1 Incidir en les causes que provoquen els accidents de treball. <ul style="list-style-type: none"> <li>• mortals traumàtics, amb tasques d'investigació, assessorament i control.</li> <li>• mortals no traumàtics amb tasques d'assessorament i control.</li> <li>• mortals en trànsit.</li> </ul> 2.3.2 Investigar accidents mortals, molt greus i múltiples per part de l'autoritat laboral.

13 Ana M. García, Rafael Gadea Merino. "Estimaciones de incidencia y prevalencia de enfermedades de origen laboral en España". *Atención Primaria*. 2008. vol. 40;9:439-446.



## OE 3. Vetllar per una millora contínua de les condicions de treball en determinats sectors d'activitat, riscos laborals i/o col·lectius específics

---

D'acord amb el model conceptual de la seguretat i salut laboral,<sup>14</sup> una de les conseqüències de les deficiències en les condicions de treball és la sinistralitat laboral. A més, la percepció dels treballadors va en concordança amb les dades de sinistralitat: els treballadors perceben que estan exposats a factors de risc ergonòmics com ara realitzar moviments repetitius i de curta durada (30 %), aixecar o moure càrregues pesades manualment (20 %) i mantenir postures forçades (18 %).<sup>15</sup>

En el darrer any s'ha produït un increment del nombre de treballadors que treballen més de la meitat del temps des del seu domicili,<sup>16</sup> concretament l'any 2019 un 4,6 % dels treballadors feien teletreball, mentre que l'any 2020 aquest percentatge va augmentar fins al 12,6 %.

Pel que fa als col·lectius vulnerables,<sup>17</sup> segons la informació de l'Observatori del Treball i del model productiu del febrer del 2021:

- Pel que fa a les dones, tenen una taxa d'ocupació més baixa, ocupen llocs de treball més precaris, pateixen més temporalitat, tenen més jornades reduïdes o parcials i estan infrarepresentades en llocs de responsabilitat i decisió.
- Pel que fa a treballadors amb discapacitat reconeguda: un 2,6 % de la població activa ocupada (87.700 treballadors/es) té alguna discapacitat reconeguda.
- Pel que fa als joves: hi ha 681.000 joves actius a Catalunya, dels quals 495.200 estan ocupats i 185.800 a l'atur.

---

14 Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Sistema català d'informació en seguretat i salut laboral: elaboració d'indicadors. Accessible a: [https://treball.gencat.cat/web/.content/09\\_-\\_seguretat\\_i\\_salut\\_laboral/publicacions/imatges/SISTEMA-CATALA-INFORMACIO-SEGURETAT-SALUT-LABORAL\\_-ELABORACIO-INDICADORS.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/publicacions/imatges/SISTEMA-CATALA-INFORMACIO-SEGURETAT-SALUT-LABORAL_-ELABORACIO-INDICADORS.pdf)

15 Departament d'Empresa i Ocupació. Segona enquesta catalana de condicions de treball. Accessible a: [https://treball.gencat.cat/web/.content/09\\_-\\_seguretat\\_i\\_salut\\_laboral/publicacions/imatges/enquesta\\_treballadors.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/publicacions/imatges/enquesta_treballadors.pdf)

16 Enquesta de població activa (EPA). Població ocupada segons el treball en el domicili particular. Accessible a: <https://www.idescat.cat/treball/epa?tc=4&id=scj464>

17 [https://observatoritreball.gencat.cat/ca/ambits\\_tematics/col\\_lectius\\_socials/](https://observatoritreball.gencat.cat/ca/ambits_tematics/col_lectius_socials/)

- Pel que fa a la població estrangera, el 17 % (672.300 persones) de la població activa ocupada és estrangera i es dedica principalment al sector agrari (un 55,7 % són estrangers); a la llar (un 50,8 % són estrangers); a activitats en organitzacions i organismes extraterritorials (un 35,6 % són estrangers), i a l'hostaleria (un 31,1 % són estrangers). Un 84,6 % dels contractes d'aquest col·lectiu és temporal.
- Segons l'Enquesta de població activa de l'any 2020, si es posa el focus en la població en edat de treballar, i tenint en compte els trams d'edat de les estadístiques laborals, dues de cada deu persones de 16 a 64 anys tenen entre 55 i 64 anys, la qual cosa significa que són unes 933.000 persones. I per a l'any 2025, les projeccions de població de l'Idescat en l'escenari mitjà apunten que el col·lectiu de 55 a 64 anys superarà el milió de persones, tal com recull l'Observatori del Treball i Model Productiu a la publicació *Les persones de 55 i més anys en el mercat laboral català*.

Objectiu estratègic	Objectius operatius	Accions
<b>OE 3.</b> <b>Vetllar per una millora contínua de les condicions de treball en determinats sectors d'activitat, riscos laborals i/o col·lectius específics.</b>	<b>OP 3.1 Promoure la millora de les condicions de treball en sectors d'activitat prioritari pactats en el si de la Comissió de Seguretat i Salut del Consell de Relacions Laborals, potenciant accions consensuades amb agents socials.</b>	3.1.1 Desenvolupar i executar accions d'assessorament en els sectors d'activitat prioritari. 3.1.2 Vigilar i controlar la normativa vigent en matèria de prevenció de riscos laborals i salut laboral.
	<b>OP 3.2 Reduir l'exposició per sota de la mitjana europea dels treballadors als riscos més prevalents: riscos psicosocials i riscos ergonòmics.</b>	3.2.1 Assessorament tècnic per reduir l'exposició als riscos més prevalents. 3.2.2 Elaboració i difusió de recomanacions per reduir l'exposició a riscos més prevalents.
	<b>OP 3.3 Abordar les necessitats de prevenció en els col·lectius específics i/o vulnerables (persones treballadores d'edat avançada, dones, joves, temporals, migrants, persones amb discapacitats, persones amb malalties cròniques i malalties mentals, etc.) a fi de millorar les condicions de seguretat i salut d'aquests treballadors.</b>	3.3.1 Estudiar les necessitats preventives en relació amb els col·lectius vulnerables. 3.3.2 Fer intervencions adreçades a sectors amb presència majoritària de professionals vulnerables. 3.3.3 Elaborar i difondre material informatiu específic sobre la prevenció de riscos laborals adreçat als col·lectius vulnerables.

Objectiu estratègic	Objectius operatius	Accions
	<b>OP 3.4 Abordar els reptes de l'increment del treball a distància amb atenció especial a factors psicosocials, ergonòmics i organitzatius.</b>	<p>3.4.1 Elaborar material informatiu per a empreses i persones treballadores i assessorament sobre la gestió de la prevenció i les condicions que han de complir els llocs i els equips de treball en el treball a distància.</p> <p>3.4.2 Elaborar material informatiu per a empreses i persones treballadores i assessorar en matèria de riscos psicosocials relacionats amb el treball a distància (dret a la desconexió digital, multitasques, falta de suport, treball solitari, etc.).</p> <p>3.4.3 Vigilar i controlar el treball a distància d'acord amb la normativa vigent.</p>
	<b>OP 3.5 Contribuir a l'eliminació de l'amiant a Catalunya, millorar les pràctiques preventives en l'exposició a l'amiant i protegir la salut de les persones treballadores exposades.</b>	<p>3.5.1 Desenvolupar actuacions en el marc del Pla nacional d'erradicació d'amiant a Catalunya.</p> <p>3.5.2 Establir una interlocució estable amb els diferents agents implicats pel seguiment i desenvolupament de mesures davant l'exposició a l'amiant.</p> <p>3.5.3 Impulsar la formació tècnica i específica de recursos preventius, tècnics i representants de les persones treballadores en relació amb l'amiant.</p> <p>3.5.4 Seguiment de les pràctiques preventives en l'exposició laboral a l'amiant.</p> <p>3.5.5 Impulsar i fer el seguiment de la vigilància ocupacional i postocupacional de les persones treballadores exposades a amiant.</p>
	<b>OP 3.6 Promoure la millora de les condicions de treball en relació amb el risc d'exposició a cancerígens.</b>	<p>3.6.1 Definir pautes i criteris d'actuació per a la prevenció correcta dels agents cancerígens.</p> <p>3.6.2 Fer intervencions adreçades a activitats i/o sectors amb presència de cancerígens.</p>
	<b>OP 3.7 Contribuir a la millora de les pràctiques preventives en el sector petroquímic, en especial el de Tarragona.</b>	<p>3.7.1 Desenvolupar les activitats pactades en el marc de la Comissió de Seguretat i Salut Laboral del complex petroquímic de Tarragona.</p> <p>3.7.2 Difondre les bones pràctiques acordades al complex petroquímic de Tarragona a la resta del sector a Catalunya.</p>
	<b>OP 3.8 Abordar els riscos relacionats amb epidèmies/ pandèmies i altres possibles riscos biològics que puguin afectar la salut dels treballadors i les treballadores.</b>	<p>3.8.1 Crear guies de bones pràctiques d'actuació i coordinació en situació de pandèmies/ epidèmies i altres riscos biològics.</p>

Objectiu estratègic	Objectius operatius	Accions
	<b>OP 3.9 Impulsar les modificacions normatives necessàries en prevenció de riscos laborals per garantir, en l'àmbit laboral, una millora en les condicions de treball, així com més seguretat jurídica.</b>	<p>3.9.1 Identificar la normativa que dificulta o condiona negativament la implantació de la prevenció a les empreses.</p> <p>3.9.2 Elaborar propostes de modificació de normativa consensuades, en el si del CRL, a fi de trametre-les als organismes competents.</p> <p>3.9.3 Impulsar el tractament i la millora de la prevenció de riscos laborals mitjançant la negociació col·lectiva.</p> <p>3.9.4 Elaborar i difondre criteris i bones pràctiques.</p>

## OE 4. Promoció de la cultura de la prevenció de riscos laborals

Tenir interioritzada la prevenció permet reconèixer i identificar les situacions de perill, contribuir a l'avaluació dels riscos, planificar la implementació de mesures eficaces per prevenir-los i col·laborar-hi, etc. Cal continuar incidint en aquesta cultura preventiva i en la formació a tots els nivells perquè tothom doni com un fet natural treballar de manera segura.

Objectiu estratègic	Objectius operatius	Accions
<b>OE 4. Promoció de la cultura de la prevenció de riscos laborals.</b>	<b>OP 4.1 Sensibilitzar tots els àmbits de la societat sobre la importància de la prevenció de riscos laborals.</b>	<p>4.1.1 Fer campanyes periòdiques per sensibilitzar en prevenció de riscos laborals la societat en general.</p> <p>4.1.2 Fer intervencions per conscienciar l'empresariat i les persones treballadores en relació amb la cultura preventiva com un factor de qualitat i de treball ben fet a les empreses.</p> <p>4.1.3 Implicar els mitjans de comunicació en la promoció de la seguretat i salut laboral.</p>
	<b>OP 4.2 Millorar les estratègies de comunicació i difusió de la informació que s'elabora en matèria de prevenció de riscos laborals per garantir l'accés, la disponibilitat i el coneixement efectiu per part dels treballadors i empreses, especialment pimes i autònoms.</b>	<p>4.2.1 Dissenyar i preparar estratègies de comunicació que facilitin la comprensió d'aspectes relacionats amb la prevenció de riscos laborals, com ara infografies i decàlegs.</p> <p>4.2.2 Potenciar els canals de comunicació derivats de les noves tecnologies: internet, xarxes socials, mòbils per fer difusió de la seguretat i la salut laboral en tots els àmbits.</p>

## OE 5. Fomentar la formació en prevenció de riscos laborals i millorar-ne la qualitat

La formació en prevenció de riscos laborals de les persones treballadores juntament amb les instruccions de l'empresari o empresària han de ser el pilar per a un treball segur. Les obligacions que tenen les persones treballadores en matèria preventiva han d'estar fonamentades, doncs, en la seva formació. Segons les dades que recull el Programa de gestió de la prevenció elaborat per l'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral, tot i l'obligació legal, encara hi ha una quarta part de les persones treballadores que manifesten que no han rebut informació sobre els riscos laborals als quals estan exposats al seu lloc de treball ni formació sobre com prevenir-los.

A més de la formació adreçada a les persones treballadores, cal promoure i oferir la formació tècnica especialitzada i de qualitat al personal tècnic de les organitzacions preventives, i als que desenvolupen càrrecs de responsabilitat en aquesta matèria: delegats/ades de prevenció, recursos preventius, coordinadors, membres dels comitès de seguretat i salut, etc.

Objectiu estratègic	Objectius operatius	Accions
<b>OE 5.</b> <b>Fomentar la formació en prevenció de riscos laborals i millorar-ne la qualitat.</b>	<b>OP 5.1 Millorar la formació en matèria de prevenció de les persones treballadores.</b>	5.1.1 Fer activitats informatives sobre la importància de la formació en prevenció i el compliment de les obligacions empresarials en aquesta matèria. 5.1.2 Elaborar material formatiu de qualitat pels tècnics prevenció de riscos laborals. 5.1.3 Potenciar una formació d'adaptació pedagògica dels formadors en prevenció de riscos laborals. 5.1.4 Fer activitats de formació sobre la perspectiva de gènere a la prevenció de riscos laborals.
	<b>OP 5.2 Millorar la formació en matèria de prevenció d'autònoms i autònomes.</b>	5.2.1 Promoure una formació, en matèria de prevenció, específica i adaptada a les peculiaritats del treball autònom. 5.2.2 Promoure la formació en matèria de prevenció en els sectors on hi ha més presència de treball autònom, com ara comerç al detall, serveis de menjar i begudes, activitats especialitzades, construcció, transport terrestre i altres activitats de serveis personals.

Objectiu estratègic	Objectius operatius	Accions
	<b>OP 5.3 Millorar la qualitat de la formació dels agents vinculats a la prevenció i fomentar el coneixement de metodologies d'avaluació i d'intervenció sobre les condicions de treball que incloguin les qüestions de gènere.</b>	<p>5.3.1 Crear línies de formació contínua per als professionals de la seguretat i salut laboral.</p> <p>5.3.2 Elaborar itineraris formatius específics segons les tasques i funcions a desenvolupar en matèria preventiva, en particular per a les persones que no són professionals de la prevenció però que hi participen activament, com ara els recursos preventius, els membres del Comitè de Seguretat i Salut, els comandaments intermedis, els interlocutors o els enllaços amb els serveis de prevenció.</p> <p>5.3.3 Establir programes de formació específica destinats als professionals de la prevenció des d'una perspectiva de gènere, que fomentin l'ús de metodologies d'avaluació i d'intervenció sobre les condicions de treball que siguin sensibles a les qüestions de gènere.</p>
	<b>OP 5.4 Fomentar el coneixement en prevenció de riscos laborals en tots els àmbits de l'educació.</b>	<p>5.4.1 Integrar i potenciar la formació en prevenció de riscos en els currículums formatius (ensenyament obligatori, batxillerat, formació professional i universitària, formació postuniversitària).</p> <p>5.4.2 Impulsar el certificat de professionalitat/nivell intermedi/formació ocupacional/avaluació i acreditació de competències professionals per a una millor integració de la prevenció de riscos laborals.</p> <p>5.4.3 Potenciar l'ús de les noves tecnologies (formació en línia, píndoles audiovisuals, gamificació...) en l'àmbit de la formació, informació i sensibilització en prevenció de riscos laborals.</p>

## OE 6. Impulsar la promoció de la salut en el lloc de treball i d'hàbits saludables en el treball

La promoció de la salut és una estratègia clau de la política sanitària per millorar la salut i el benestar de la població, que consisteix a capacitar les persones perquè puguin controlar la seva salut i millorar-la, mitjançant un canvi d'hàbits i adoptant estils de vida saludables.

La Declaració de Luxemburg va definir la promoció de la salut en el treball com l'esforç conjunt d'empresaris, treballadors i societat per millorar la salut i el benestar de les persones en el lloc de treball.

L'entorn laboral és un àmbit ideal per fer promoció de la salut, ja que hi ha una accessibilitat molt bona a les persones que treballen, es pot fer una detecció més fàcil dels problemes i necessitats de salut i els efectes són positius no només per a les persones treballadores, sinó també per a les empreses i, per tant, per a la societat. La promoció de la salut en el treball és complementària a la prevenció de riscos laborals, no substitutòria, va més enllà del compliment estricte de la normativa de prevenció de riscos laborals i té una visió social i ecològica que pretén aconseguir empreses compromeses amb la comunitat a la qual pertanyen i amb la sostenibilitat.

Les principals malalties relacionades amb el treball,<sup>18</sup> com són els trastorns osteomusculars i els trastorns de salut mental relacionats amb factors psicosocials, així com els principals problemes de salut i comportaments inadequats relacionats amb la salut<sup>19</sup> que afecten la població catalana (excés de pes, malalties de l'aparell circulatori, malalties de l'aparell locomotor, trastorns de salut mental, tabaquisme, consum d'alcohol i drogues), que posa en evidència l'Enquesta de salut de Catalunya 2020, poden ser objecte i beneficiar-se d'actuacions de promoció de la salut en el treball.

Es tracta, d'acord amb la Xarxa Europea de Promoció de la Salut en el Treball, de tenir "treballadors sans en empreses saludables".

Objectiu estratègic	Objectius operatius	Accions
<b>OE 6. Impulsar la promoció de la salut en el lloc de treball i d'hàbits saludables en el treball.</b>	<b>OP 6.1 Impulsar l'adhesió al projecte Empresa Promotora de Salut del Pla interdepartamental de salut pública (PINSAP).</b>	<p>6.1.1 Fer intervencions per conscienciar i assessorar l'empresariat i les persones treballadores dels beneficis de la promoció de la salut en el treball.</p> <p>6.1.2 Potenciar els canals de comunicació derivats de les noves tecnologies: internet, xarxes socials, mòbils per fer difusió del projecte Empresa Promotora de Salut (EPS).</p> <p>6.1.3 Crear un apartat de models (infografies) de bones pràctiques de les empreses adherides al projecte EPS.</p>

18 Memòria de la Secretaria de Salut Pública 201. Accessible a: [https://salutpublica.gencat.cat/ca/publicacions\\_formacio\\_i\\_recerca/publicacions/documents\\_corporatius/#bloc](https://salutpublica.gencat.cat/ca/publicacions_formacio_i_recerca/publicacions/documents_corporatius/#bloc)

19 Enquesta de salut de Catalunya 2020. Accessible a: [https://salutweb.gencat.cat/ca/el\\_departament/estadistiques\\_sanitaries/enquestes/esca/resultats\\_enquesta\\_salut\\_catalunya/](https://salutweb.gencat.cat/ca/el_departament/estadistiques_sanitaries/enquestes/esca/resultats_enquesta_salut_catalunya/)

Objectiu estratègic	Objectius operatius	Accions
	<b>OP 6.2 Fomentar les actuacions i millorar les eines per facilitar la promoció de la salut a les empreses, especialment pel que fa a noves formes de treball i a pimes.</b>	<p>6.2.1 Fer accions i elaborar material sobre promoció de la salut en l'àmbit del treball.</p> <p>6.2.2 Elaborar material específic sobre promoció de la salut en l'àmbit del teletreball.</p> <p>6.2.3 Potenciar l'acció dels SPA com a impulsors de la promoció de la salut a les empreses, especialment les pimes.</p>
	<b>OP 6.3 Impulsar actuacions per millorar comportaments relacionats amb la salut que tenen més repercussió en l'àmbit laboral.</b>	<p>6.3.1 Desenvolupar actuacions per a la implementació de programes de prevenció del consum d'alcohol i drogues i dels problemes relacionats en l'àmbit laboral.</p>

## OE 7. Impulsar la investigació i recerca dels riscos més prevalents i/o emergents

El monitoratge dels danys a la salut (sinistralitat laboral, malalties professionals) permet detectar l'aparició de nous riscos i/o l'augment de l'exposició a factors de risc ja existents.

Un exemple és que la notificació de malalties professionals provocades per agents cancerígens és pràcticament nul·la en els darrers anys,<sup>20</sup> però sabem que els casos produïts són superiors als notificats.<sup>21</sup> A més a més, el sistema català d'informació sobre l'exposició ocupacional a agents cancerígens (CAREX-CAT)<sup>22</sup> permet quantificar els treballadors i les activitats econòmiques on es produeix aquest tipus d'exposició: la radiació solar, el treball a torns, els fums de motor dièsel, la sílice cristal·lina i el radó són els cinc agents cancerígens més prevalents a Catalunya, i la indústria manufacturera és l'activitat que presenta el nombre d'agents cancerígens més alt, seguit de les activitats sanitàries.

20 CEPROSS. Observatorio de Enfermedades Profesionales. Accessible a: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Estadisticas/PresupuestosEstudios/Estadisticas/EST231>

21 Kogevinas M., Rodríguez Suárez M., Adonina Tardón S. Cáncer Laboral en España. Institut Municipal d'Investigació Mèdica. Barcelona; 2005.

22 Sistema català d'informació sobre l'exposició ocupacional a agents cancerígens a Catalunya. Accessible a: <https://carexcat.isglobal.org/>



L'anàlisi de la sinistralitat laboral també permet identificar les causes dels accidents de treball: els sobreesforços físics, trauma psíquics, exposició a llum, soroll o pressió suposen la forma de contacte del 37 % dels accidents de treball lleus, mentre que en el cas dels accidents greus la forma de contacte més habitual són els aixafaments sobre o contra un objecte immòbil, i pel que fa als accidents de treball traumàtics mortals, la forma de contacte més habitual són els xocs o cops contra un objecte en moviment<sup>23</sup>.

El sector de les nanotecnologies ha experimentat un gran creixement a la Unió Europea en els darrers anys, amb una inversió en R+D en continu augment. La participació de les pimes d'Espanya en aquest camp ha estat de les més destacades de tota la Unió Europea, amb el desenvolupament d'un nombre significatiu de projectes en camps molt diversos.<sup>24,25</sup> El coneixement dels efectes de la nanotecnologia sobre la salut de les persones és limitat, per això cal donar impuls a la investigació.

Catalunya està entre les comunitats autònomes amb més participació en l'impuls, foment i aplicació de les nanotecnologies.

Objectiu estratègic	Objectius operatius	Accions
<b>OE 7. Impulsar la investigació i recerca dels riscos més prevalents i/o emergents.</b>	<b>OP 7.1 Potenciar l'anàlisi, la investigació i la recerca dels riscos emergents (riscos derivats de les noves tecnologies, formes d'organització del treball i dels canvis en el marc de les relacions laborals, exposició a nous factors i agents a causa de la creixent mobilitat de persones treballadores).</b>	<p>7.1.1 Analitzar el coneixement ja existent (bibliografia web i/o bibliografia) sobre els riscos emergents.</p> <p>7.1.2 Desenvolupar programes de recerca específics per generar coneixement en relació amb els riscos emergents.</p>

23 La sinistralitat a Catalunya 2018. Accessible a: [https://treball.gencat.cat/web/.content/09\\_-\\_seguretat\\_i\\_salut\\_laboral/publicacions/imatges/La-sinistralitat-a-Catalunya-2018.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/publicacions/imatges/La-sinistralitat-a-Catalunya-2018.pdf)

24 *Evolución de la nanotecnología en España*, FECYT (Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología), julio de 2018.

25 *Nanociencia y Nanotecnología en España. Un análisis de la situación presente y de las perspectivas de futuro*. Fundación Phantoms.

Objectiu estratègic	Objectius operatius	Accions
	<b>OP 7.2 Potenciar l'anàlisi, la investigació i la recerca dels riscos més prevalents (risc ergonòmic i risc psicosocial).</b>	7.2.1 Fer recerca per identificar les intervencions més eficients a fi de disminuir el risc ergonòmic i psicosocial.
	<b>OP 7.3 Incloure la perspectiva de gènere a l'anàlisi, la investigació i la recerca dels riscos laborals.</b>	7.3.1 Impulsar estudis i investigacions científiques sobre l'afectació diferencial entre dones i homes dels riscos laborals, amb la finalitat de definir mesures de prevenció més eficaces i sensibles al gènere.
	<b>OP 7.4 Impulsar l'R+D+I en seguretat i salut laboral.</b>	7.4.1 Elaborar un mapa dels principals agents que fan recerca en seguretat i salut laboral. 7.4.2 Establir acords de col·laboració amb grups de recerca per matèries específiques per al desenvolupament d'activitats que generin coneixement en matèria de seguretat i salut laboral. 7.4.3 Potenciar i promoure la recerca universitària en matèria de seguretat i salut laboral. 7.4.4 Establir mecanismes de col·laboració amb altres entitats implicades en la seguretat i salut laboral per al desenvolupament d'accions de recerca.
	<b>OP 7.5 Difondre el coneixement i facilitar l'aplicació pràctica de la recerca feta, a l'àmbit laboral.</b>	7.5.1 Fer actuacions de difusió del coneixement generat. 7.5.2 Elaborar eines, documentació gràfica, bones pràctiques, etc. que facilitin l'aplicació del coneixement generat.

## OE 8. Impulsar i millorar els sistemes d'informació relacionats amb el treball

Els sistemes d'informació relacionats amb el treball estan constituïts per una sèrie de dades procedents de diverses fonts: registres, enquestes a treballadors o empresaris, estudis, etc.

La planificació de polítiques públiques en seguretat i salut laboral depèn en gran mesura de disposar de dades fiables i comparables que monitorin la situació al llarg del temps i permetin revisar i millorar les

disposicions adoptades. Per aconseguir aquest objectiu és necessari, entre altres aspectes, dissenyar un sistema d'informació que canalitzi i processi adequadament les dades que s'aporten. El darrer marc europeu en seguretat i salut laboral (2014-2020) ja incorporava en un dels punts la millora de les dades estadístiques recollides, així com el desenvolupament d'una base d'informació.<sup>26</sup>

En concret, la qualitat de les dades contingudes en els comunicats dels accidents de treball (una de les fonts d'informació de què es disposa) ha estat valorada per a les diferents variables: en alguns casos la fiabilitat és baixa per a algunes variables, com la desviació o la forma de contacte.<sup>27</sup> A més a més, la notificació de malalties professionals no és representativa de la realitat i alguns estudis han posat de manifest el problema. Conscients de la necessitat de disposar de dades de qualitat, de manera coordinada amb el Ministeri, es té previst implantar una sèrie de modificacions amb l'objectiu de millorar la qualitat de les dades recollides a través dels sistemes Delt@/ CoNTA/ IGATT.

Objectiu estratègic	Objectius operatius	Accions
<b>OE 8. Impulsar i millorar els sistemes d'informació relacionats amb el treball.</b>	<b>OP 8.1 Millorar el sistema català d'informació en seguretat i salut laboral.</b>	<p>8.1.1 Actualitzar les dades contingudes al sistema català d'informació en seguretat i salut laboral.</p> <p>8.1.2 Complementar el sistema català d'informació amb nous indicadors.</p> <p>8.1.3 Incloure sistemàticament la variable del sexe en el sistema català d'informació en seguretat i salut laboral, i analitzar-les amb perspectiva de gènere.</p> <p>8.1.4 Implementar un sistema eficaç, senzill, ràpid i d'accés efectiu per a les organitzacions sindicals més representatives de Catalunya, del registre de la Generalitat de Catalunya dels delegats i delegades de prevenció.</p>

26 EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020. Accessible a: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151>

27 Molinero-Ruiz, E., Pitarque, S., Fondevila-McDonald, Y., Martín-Bustamante, M. "How reliable and valid is the coding of the variables of the european statistics of accidents at work (ESAW)? A need to improve preventive public policies". *Safety Science* 79 (2015): 72-79.

Objectiu estratègic	Objectius operatius	Accions
	<b>OP 8.2 Promoure i millorar els sistemes de detecció, gestió, comunicació i reconeixement dels danys a la salut derivats del treball.</b>	<p>8.2.1 Impulsar la creació d'un sistema català de comunicació de malalties professionals.</p> <p>8.2.2 Potenciar el portal de notificació d'accidents de treball CoNTA com a sistema exclusiu de notificació d'accidents de treball a Catalunya.</p> <p>8.2.3 Implementar un sistema de detecció i gestió de les malalties professionals i malalties relacionades amb el treball (atenció primària, Unitats de Salut Laboral, Sub-direcció General d'Avaluacions Mèdiques - ICAM, mútues col·laboradores amb la Seguretat Social, serveis de prevenció de les empreses).</p> <p>8.2.4 Fer un document de suport adreçat als notificadors d'accidents de treball per millorar la qualitat de les dades contingudes en els comunicats.</p> <p>8.2.5 Impulsar la detecció i el reconeixement del dany a la salut, tenint en compte la morbiditat diferencial entre dones i homes, les diferències biomèdiques entre sexes, i també les diferències i els condicionaments socials, culturals i educacionals que afecten la salut, aplicant criteris i paràmetres no androcèntrics.</p>
	<b>OP 8.3 Millorar la informació sobre l'anàlisi de les causes dels danys a la salut derivats del treball.</b>	<p>8.3.1 Tractar els resultats de les dades obtingudes de les investigacions d'accidents de treball i malalties professionals de la Inspecció de Treball.</p>

## OE 9. Millora de les estructures i els sistemes de coordinació i de participació dels agents implicats en la seguretat i salut laboral a Catalunya

La coordinació i la participació dels agents implicats en la seguretat i salut laboral a Catalunya ha de ser un dels mitjans cabdals per avançar en l'assoliment dels objectius en matèria de prevenció de riscos laborals aprofitant les sinergies de les seves actuacions en el marc de les seves competències i responsabilitats.

Objectiu estratègic	Objectius operatius	Accions
<b>OE 9. Millora de les estructures i els sistemes de coordinació i de participació dels agents implicats en la seguretat i salut laboral a Catalunya.</b>	<b>OP 9.1 Fomentar la inclusió de la seguretat i salut laboral transversalment en totes les polítiques públiques i actuacions dels diversos àmbits competencials dels agents implicats.</b>	9.1.1 Incloure la perspectiva de prevenció de riscos laborals a totes les polítiques públiques i actuacions dels diversos àmbits competencials dels agents implicats. 9.1.2 Incloure clàusules relatives a prevenció de riscos laborals a aquelles licitacions o contractacions que l'Administració i els agents estableixin amb proveïdors, empreses de serveis, subministrament, etc. 9.1.3 Fer i difondre una guia de bones pràctiques en matèria de prevenció pel que fa a la inclusió de clàusules a la contractació.
	<b>OP 9.2 Potenciar les estructures i actuacions de salut laboral en els departaments competents, millorant els sistemes de coordinació, participació i comunicació entre els agents implicats en salut laboral i les administracions competents en situacions de pandèmies i d'altres.</b>	9.2.1 Millorar la coordinació dels ens responsables i dels agents de la prevenció mitjançant l'establiment de protocols d'actuació i de coordinació dels diferents sistemes d'informació. 9.2.2 Potenciar la coordinació dels mecanismes de control i vigilància de les pràctiques preventives de les empreses, dels serveis de prevenció, de les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social. 9.2.3 Dotar de més recursos tots els organismes amb competències en seguretat i salut laboral (ICSSL, ITC, ASPCAT).
	<b>OP 9.3 Garantir l'exercici efectiu de les competències transferides i executives de la Generalitat de Catalunya en matèria de prevenció de riscos laborals.</b>	9.3.1 Defensar el compliment de la disposició addicional cinquena de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i exigir el compliment de les sentències que obliguen a territorialitzar part dels fons de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales.

Objectiu estratègic	Objectius operatius	Accions
	<b>OP 9.4 Enfortir el paper dels interlocutors socials en àmbits institucionals i d'empresa.</b>	9.4.1 Dotar de recursos els interlocutors socials per al desenvolupament de les activitats relacionades amb prevenció de riscos laborals i derivades dels acords en la concertació social i de la negociació col·lectiva.

---

## Objectiu transversal

---

La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes té com a objectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. En concret, pel que fa al nostre àmbit, l'article 43 obliga a incloure la perspectiva de gènere en els programes de seguretat i salut laboral.

Més enllà de l'obligació legal, incloure la perspectiva de gènere en totes les accions implantades en l'àmbit de l'ECSSSL 2021-2026 i dur a terme actuacions específiques que afavoreixin la integració de la dimensió de gènere en la prevenció de riscos laborals és un objectiu compartit que clarament té un efecte positiu en les condicions de treball en general.

Si som conscients de les desigualtats de gènere i de com influeixen en els riscos laborals, podrem aplicar polítiques i pràctiques preventives que protegeixin la salut laboral de totes les persones treballadores i contribuir a erradicar les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral. És per això que aquesta estratègia, en totes les accions que se'n derivin, procurarà donar visibilitat a les diferències existents entre homes i dones en el mercat de treball, sensibilitzar sobre la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i abordar les necessitats i situacions diferenciades d'homes i dones que tenen impacte en la prevenció de riscos laborals.

# 4. Seguiment de l'estratègia catalana de seguretat i salut laboral 2021-2026

El disseny dels eixos fonamentals que cal desenvolupar en aquesta estratègia es basa en el diagnòstic de la situació actual, l'estudi de les necessitats, les perspectives de l'evolució dels indicadors disponibles i el diàleg social. Fruit d'aquests esforços, s'han dissenyat els objectius estratègics i operatius que formen l'Estratègia Catalana de Seguretat i Salut Laboral que es presenta en aquest document.

Òbviament, però, les circumstàncies podrien canviar durant l'execució de l'Estratègia, tal com ha passat amb la pandèmia de la COVID-19, per això és possible que durant l'execució de l'Estratègia sorgeixin nous reptes als quals s'hagi de fer front, o circumstàncies que facin necessari adaptar o modificar l'Estratègia actual.

D'altra banda, els indicadors disponibles en cadascun dels objectius plantejats han de servir per fer un seguiment de l'evolució de les situacions sobre les quals es pretén incidir amb els objectius. Fer un seguiment d'aquests indicadors donarà una referència clara sobre els aspectes que cal reforçar a cada moment i, per tant, adaptar els esforços i els recursos, tant materials com humans, allà on més convingui.

És per això que cal fer un seguiment periòdic de l'estat d'implantació de l'Estratègia. Aquest seguiment, tal com es va fer en el desenvolupament del Marc estratègic català de seguretat i salut laboral 2015-2020, es farà en el marc del Grup de Seguiment de l'Estratègia Catalana de Seguretat i Salut Laboral de la Comissió de Seguretat i Salut Laboral del Consell de Relacions Laborals, integrat pels agents socials

més representatius en què, anualment, es farà un seguiment de les accions desenvolupades per a tots els components des dels seus àmbits, es recolliran les activitats i dades necessàries per avaluar-les i es valoraran els indicadors proposats, a fi de redirigir els esforços, si convé, i avançar en l'objectiu comú de millorar la seguretat i la salut dels treballadors i la competitivitat de les empreses.

A continuació es relacionen els indicadors que, inicialment, s'utilitzaran per fer el seguiment de l'Estratègia Catalana de Seguretat i Salut Laboral 2021- 2026:

Objectiu estratègic	Objectius operatius	Indicadors
<b>OE 1.</b> <b>Fomentar la qualitat de la prevenció de riscos laborals.</b>	<b>OP 1.1 Millorar la gestió de la prevenció aconseguint que totes les empreses de Catalunya disposin de modalitat preventiva i que aquesta sigui l'escaient d'acord amb la normativa a la finalització de l'Estratègia Catalana de Seguretat i Salut Laboral.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentatge d'empreses que disposen d'organització preventiva.</li> <li>• Percentatge d'empreses de més de 500 treballadors que no disposen d'un servei de prevenció propi.</li> <li>• Nombre d'empreses cobertes pel servei de prevenció aliè d'acord amb les dades facilitades a la memòria.</li> <li>• Nombre d'activitats informatives dutes a terme segons el tipus d'activitat.</li> <li>• Percentatge d'empreses que disposen d'un pla de prevenció.</li> <li>• Percentatge d'empreses que tenen l'avaluació de riscos segons la disciplina.</li> <li>• Percentatge d'empreses que tenen la planificació preventiva.</li> </ul>
	<b>OP 1.2 Aconseguir que totes les empreses integrin la prevenció en el conjunt de les seves activitats i en tots els nivells jeràrquics d'acord amb les seves característiques, amb atenció especial a les pimes i amb independència de la modalitat preventiva escollida per l'empresa a la finalització de l'Estratègia Catalana de Seguretat i Salut Laboral.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentatge d'empreses que disposen d'un pla de prevenció específic a l'empresa.</li> <li>• Percentatge d'empreses que difonen el seu pla de prevenció entre els treballadors.</li> <li>• Distribució percentual d'empreses segons la modalitat d'organització preventiva.</li> <li>• Percentatge d'empreses en què els comandaments no exerceixen cap funció relacionada amb la integració de l'activitat preventiva.</li> </ul>
	<b>OP 1.3 Millorar la gestió i la qualitat de les actuacions preventives a les empreses.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentatge d'empreses que fan avaluacions específiques segons la disciplina (seguretat, higiene, ergonomia, psicociologia).</li> <li>• Percentatge d'empreses en què els exàmens de salut són mitjançant acords de col·laboració/subcontractació.</li> <li>• Percentatge d'empreses a les quals s'ha fet la vigilància col·lectiva de la salut.</li> <li>• Percentatge de treballadors exposats a factors més prevalents.</li> </ul>



Objectiu estratègic	Objectius operatius	Indicadors
	<b>OP 1.4 Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció a les empreses.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estat de salut percebut com a “regular, dolent o molt dolent” per variable “sexe”.</li> <li>• Nombre d'eines, publicacions, etc.</li> <li>• Percentatge d'empreses que disposen de protocol per l'abordatge i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.</li> <li>• Percentatge d'empreses que han fet difusió del protocol.</li> <li>• Percentatge d'empreses que han fet ús del protocol per a la valoració d'un cas.</li> <li>• Percentatge de treballadors que no tenen coneixement de protocols o mesures per abordar un assetjament sexual.</li> </ul>
	<b>OP 1.5 Aconseguir que totes les empreses concurrents es coordinin i estableixin els mitjans necessaris i pertinents per millorar l'eficàcia de la coordinació d'activitats empresarials.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentatge d'empreses que no fan coordinació d'activitats empresarials amb empreses que venen al centre de treball.</li> <li>• Percentatge d'empreses que duen a terme activitats de coordinació d'activitats empresarials segons els mitjans de coordinació utilitzats.</li> <li>• Nombre d'actuacions realitzades per a l'impuls i la millora de les eines de coordinació.</li> </ul>
	<b>OP 1.6 Promoure la gestió de la prevenció en el treball autònom.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'indicadors relatius a la prevenció en el treball autònom en el sistema català d'informació en seguretat i salut laboral.</li> <li>• Nombre d'activitats de divulgació.</li> <li>• Nombre d'eines desenvolupades per a la gestió de la prevenció dels autònoms.</li> </ul>
	<b>OP 1.7 Impulsar la participació de la representació sindical a les empreses en tots els nivells de la prevenció.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentatge d'empreses amb delegats de prevenció segons la grandària de l'empresa.</li> <li>• Nombre de delegats de prevenció.</li> </ul>

Objectiu estratègic	Objectius operatius	Indicadors
<b>OE 2.</b> <b>Reduir la sinistralitat laboral a Catalunya a la finalització de l'ECSSL.</b>	<b>OP 2.1 Reduir els nivells de sinistralitat laboral per sota de la mitjana europea i entre els tres més baixos de les 17 comunitats autònomes d'Espanya en termes d'índex d'incidència.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Índex d'incidència<sup>28</sup> (per 100.000 treballadors) d'accidents en jornada de treball amb baixa.</li> <li>Incidència (per 100.000 treballadors) d'accidents en jornada de treball amb baixa a Espanya.</li> <li>Incidència (per 100.000 treballadors) d'accidents en jornada de treball amb baixa a Catalunya.</li> </ul>
	<b>OP 2.2 Reduir la sinistralitat dels sectors següents: indústria manufacturera, construcció, transport i emmagatzematge i activitats administratives i serveis auxiliars, en tant que són prioritars ja que presenten un percentatge de sinistralitat més alt respecte al percentatge d'ocupació a Catalunya.</b>	Percentatge de treballadors / Percentatge d'accidents en jornada de treball segons CCAE-2009.
	<b>OP 2.3 Reduir els nivells de sinistralitat laboral mortals per sota de la mitjana europea i entre els tres més baixos de les 17 comunitats autònomes d'Espanya en termes d'índex d'incidència.</b>	Nombre absolut d'accidents en jornada de treball mortals i traumàtics. <ul style="list-style-type: none"> <li>Catalunya: accidents en jornada de treball mortals entre causes traumàtiques, causes no traumàtiques i relacionats amb el trànsit.</li> </ul> Índex d'incidència <sup>5</sup> (per 100.000 treballadors) d'accidents en jornada de treball mortals. <ul style="list-style-type: none"> <li>Standardised incidence rate of fatal accidents at work in the EU-15.</li> <li>Incidència (per 100.000 treballadors) d'accidents en jornada de treball mortals a Espanya.</li> <li>Incidència (per 100.000 treballadors) d'accidents en jornada de treball mortals a Catalunya.</li> </ul>

28 Els criteris estadístics de les dades recollides pel Ministeri de Treball i per Eurostat difereixen lleugerament dels criteris utilitzats per l'Observatori del Treball i Model Productiu.

Objectiu estratègic	Objectius operatius	Indicadors
<b>OE 3.</b> <b>Vetllar per una millora contínua de les condicions de treball en determinats sectors d'activitat, riscos laborals i/o col·lectius específics.</b>	<b>OP 3.1 Promoure la millora de les condicions de treball en sectors d'activitat prioritars pactats en el si de la Comissió de Seguretat i Salut del Consell de Relacions Laborals, potenciant accions consensuades amb agents socials.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dades d'exposició per a sectors d'activitats prioritàries pactats disponibles.</li> </ul>
	<b>OP 3.2 Reduir l'exposició per sota de la mitjana europea dels treballadors als riscos més prevalents: riscos psicosocials i riscos ergonòmics.</b>	<p>Percentatge de treballadors exposats "sempre o moltes vegades" a factors de risc ergonòmic més prevalents.</p> <p>Percentatge de treballadors en situació desfavorable a factors de risc psicosocial.</p>
	<b>OP 3.3 Abordar les necessitats de prevenció en els col·lectius específics i/o vulnerables (persones treballadores d'edat avançada, dones, joves, temporals, migrants, persones amb discapacitats, persones amb malalties cròniques i malalties mentals, etc.) a fi de millorar les condicions de seguretat i salut d'aquests treballadors.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estat de salut percebut com a "regular, dolent o molt dolent" per variables "sexe", "edat" i "nacionalitat".</li> <li>Nombre de publicacions, intervencions, etc.</li> </ul>
	<b>OP 3.4 Abordar els reptes de l'increment del treball a distància amb atenció especial a factors psicosocials, ergonòmics i organitzatius.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de publicacions i jornades realitzades, formació específica sobre teletreball, nombre d'assessoraments.</li> </ul>
	<b>OP 3.5 Contribuir a l'eliminació de l'amiant a Catalunya, millorar les pràctiques preventives en l'exposició a l'amiant i protegir la salut de les persones treballadores exposades.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indicadors del Pla d'erradicació de l'amiant a Catalunya.</li> <li>Dades del Registre de treballadors exposats a amiant (RTEA).</li> </ul>
	<b>OP 3.6 Promoure la millora de les condicions de treball en relació amb el risc d'exposició a cancerígens.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de pautes, criteris i intervencions.</li> </ul>

Objectiu estratègic	Objectius operatius	Indicadors
	<b>OP 3.7</b> Contribuir a la millora de les pràctiques preventives en el sector petroquímic, en especial el de Tarragona.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'actuacions.</li> </ul>
	<b>OP 3.8</b> Abordar els riscos relacionats amb epidèmies/pandèmies i altres possibles riscos biològics que puguin afectar la salut dels treballadors i les treballadores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de protocols.</li> </ul>
	<b>OP 3.9</b> Impulsar les modificacions normatives necessàries en prevenció de riscos laborals per garantir, en l'àmbit laboral, una millora en les condicions de treball, així com més seguretat jurídica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de propostes de modificacions normatives.</li> <li>• Nombre de reunions del grup de treball d'anàlisi de la legislació en matèria de prevenció de riscos laborals (Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo).</li> <li>• Nombre de modificacions normatives realitzades.</li> </ul>
<b>OE 4.</b> Promoció de la cultura de la prevenció de riscos laborals	<b>OP 4.1</b> Sensibilitzar tots els àmbits de la societat sobre la importància de la prevenció de riscos laborals.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de visites al web.</li> <li>• Nombre d'accions/campanyes.</li> <li>• Campanyes publicitàries.</li> </ul>
	<b>OP 4.2</b> Millorar les estratègies de comunicació i difusió de la informació que s'elabora en matèria de prevenció de riscos laborals per garantir l'accés, la disponibilitat i el coneixement efectiu per part dels treballadors i empreses, especialment pimes i autònoms.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de publicacions (infografies, decàlegs...)</li> <li>• Nombre de tuits i retuits, descàrregues...</li> </ul>
<b>OE 5.</b> Fomentar la formació en prevenció de riscos laborals i millorar-ne la qualitat.	<b>OP 5.1</b> Millorar la formació en matèria de prevenció de les persones treballadores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentatge d'empreses amb algun treballador format en prevenció de riscos laborals.</li> <li>• Percentatge de treballadors que han rebut formació sobre els riscos al seu lloc de treball.</li> <li>• Percentatge de treballadors formats (mitjana per empresa).</li> <li>• Percentatge d'empreses que han impartit formació en seguretat i salut laboral (ha estat genèrica).</li> <li>• Percentatge d'empreses que fan formació teòrica.</li> </ul>

Objectiu estratègic	Objectius operatius	Indicadors
	<b>OP 5.2 Millorar la formació en matèria de prevenció d'autònoms i autònomes.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'activitats formatives adreçades a autònoms.</li> </ul>
	<b>OP 5.3 Millorar la qualitat de la formació dels agents vinculats a la prevenció i fomentar el coneixement de metodologies d'avaluació i d'intervenció sobre les condicions de treball que siguin sensibles a les qüestions de gènere.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'accions formatives; assistents...</li> <li>• Percentatge d'empreses han format els comandaments intermedis amb formació específica en seguretat i salut laboral.</li> </ul>
	<b>OP 5.4 Fomentar el coneixement en prevenció de riscos laborals en tots els àmbits de l'educació.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de mòduls formatius o unitats formatives de certificats de professionalitat que inclouen la formació bàsica en prevenció de riscos laborals.</li> </ul>
<b>OE 6. Impulsar la promoció de la salut en el lloc de treball i d'hàbits saludables en el treball.</b>	<b>OP 6.1 Impulsar l'adhesió al projecte Empresa Promotora de Salut del Pla interdepartamental de salut pública (PINSAP).</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de visualitzacions a la pàgina web.</li> <li>• Nombre d'empreses adherides.</li> <li>• Nombre de tuits i retuits, descàrregues...</li> <li>• Nombre d'infografies.</li> </ul>
	<b>OP 6.2 Fomentar les actuacions i millorar les eines per facilitar la promoció de la salut a les empreses, especialment pel que fa a noves formes de treball i a pimes.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de material elaborat (eines...).</li> </ul>
	<b>OP 6.3 Impulsar actuacions per millorar comportaments relacionats amb la salut que tenen més repercussió en l'àmbit laboral.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'empreses adherides al programa "A la feina, alcohol i drogues 0,0" o a qualsevol programa desenvolupat a Catalunya amb aquests objectius.</li> <li>• Nombre de persones formades en la prevenció del consum d'alcohol i drogues i dels problemes relacionats en l'àmbit laboral.</li> </ul>

Objectiu estratègic	Objectius operatius	Indicadors
<b>OE 7.</b> <b>Impulsar la investigació i recerca dels riscos més prevalents i/o emergents.</b>	<b>OP 7.1 Potenciar l'anàlisi, la investigació i la recerca dels riscos emergents (riscos derivats de les noves tecnologies, formes d'organització del treball i dels canvis en el marc de les relacions laborals, exposició a nous factors i agents a causa de la creixent mobilitat de persones treballadores).</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de revisions.</li> <li>• Nombre de programes de recerca (estudis i/o informes).</li> </ul>
	<b>OP 7.2 Potenciar l'anàlisi, la investigació i la recerca dels riscos més prevalents (risc ergonòmic i risc psicosocial).</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de revisions.</li> <li>• Nombre d'estudis i/o informes.</li> </ul>
	<b>OP 7.3 Incloure la perspectiva de gènere a l'anàlisi, la investigació i la recerca dels riscos laborals.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'estudis en què s'inclou la perspectiva de gènere.</li> </ul>
	<b>OP 7.4 Impulsar l'R+D+I en seguretat i salut laboral.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de col·laboracions.</li> <li>• Nombre de publicacions (articles, informes, notes tècniques, etc.).</li> </ul>
	<b>OP 7.5 Difondre el coneixement i facilitar l'aplicació pràctica de la recerca feta, a l'àmbit laboral.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'actuacions de difusió (jornades i/o seminaris realitzats, comunicacions, etc.).</li> <li>• Nombre de documents elaborats.</li> </ul>
<b>OE 8.</b> <b>Impulsar i millorar els sistemes d'informació relacionats amb el treball.</b>	<b>OP 8.1 Millorar el sistema català d'informació en seguretat i salut laboral.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualitzacions del sistema català d'informació en seguretat i salut laboral.</li> </ul>
	<b>OP 8.2 Promoure i millorar els sistemes de detecció, gestió, comunicació i reconeixement dels danys a la salut derivats del treball.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentatge de comunicacions via CoNTA, DELTA.</li> <li>• Grau d'implementació del Sistema d'informació i vigilància epidemiològica laboral (SIVEL).</li> </ul>
	<b>OP 8.3 Millorar la informació sobre l'anàlisi de les causes dels danys a la salut derivats del treball.</b>	

Objectiu estratègic	Objectius operatius	Indicadors
<b>OE 9.</b> <b>Millora de les estructures i els sistemes de coordinació i de participació dels agents implicats en la seguretat i salut laboral a Catalunya.</b>	<b>OP 9.1 Fomentar la inclusió de la seguretat i salut laboral transversalment en totes les polítiques públiques i actuacions dels diversos àmbits competencials dels agents implicats.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de licitacions o contractes que contenen clàusules en PRL.</li> </ul>
	<b>OP 9.2 Potenciar les estructures i actuacions de salut laboral en els departaments competents, millorant els sistemes de coordinació, participació i comunicació entre els agents implicats en salut laboral i les administracions competents en situacions de pandèmies i d'altres.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de protocols d'actuació.</li> </ul>
	<b>OP 9.3 Garantir l'exercici efectiu de les competències transferides i executives de la Generalitat de Catalunya en matèria de prevenció de riscos laborals.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consecució de la transferència dels fons perquè es gestionin des del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.</li> </ul>
	<b>OP 9.4 Enfortir el paper dels interlocutors socials en àmbits institucionals i d'empresa.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'acords.</li> </ul>

Objectiu estratègic		
Incloure la perspectiva de gènere en totes les accions implantades en l'àmbit de l'ECSSSL 2021-2026 i dur a terme actuacions específiques que afavoreixin la integració de la dimensió de gènere en la prevenció de riscos laborals.	<p>Donar visibilitat a les diferències existents entre homes i dones en el mercat de treball que tenen repercussió en la prevenció de riscos laborals.</p> <p>Sensibilitzar sobre la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.</p> <p>Abordar les necessitats i situacions diferenciades d'homes i dones que tenen impacte en la prevenció de riscos laborals.</p>	Els indicadors sobre la inclusió de la perspectiva de gènere es recolliran a cada objectiu estratègic/operatiu.

# 5. Finançament

Un cop definida la planificació de l'ECSSL, com a document consensuat en el marc del Consell de Relacions Laborals, cal definir l'ordre de magnitud econòmic necessari per donar compliment als objectius i actuacions proposats.

Malgrat que s'ha fet un diagnòstic i un estudi rigorosos de les necessitats a les quals l'Estratègia ha de poder fer front durant els propers sis anys, és possible que durant la seva execució sorgeixin nous reptes, als quals caldrà adaptar-se en cada moment. És per això que les actuacions que s'han recollit no són una llista taxada, sinó que se n'hi podran afegir de noves. Es tracta, doncs, d'un document dinàmic i resilient als canvis, però amb uns objectius ben definits i compartits que han de guiar cadascuna de les actuacions que es desenvolupin.

L'estimació pressupostària ha d'incloure la realització de les diferents accions per part dels agents socials i la Direcció General de Relacions laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral del Departament d'Empresa i Treball.

Així mateix, per dur a terme una prospectiva sobre la despesa futura que comportarà l'ECSSL, s'ha tingut en compte la despesa realitzada en els darrers exercicis anteriors (del 2018 al 2021) en la partida pressupostària corresponent a la seguretat i salut laboral de la Generalitat de Catalunya, incrementada



a fi de donar resposta als nous reptes que es plantegen com a país, com són les noves formes d'organització del treball i les noves tecnologies que cal implementar.

Es preveu que es destinarà a l'execució global de l'Estratègia la quantitat de 15 milions d'euros, que es concretaran d'acord amb les disponibilitats pressupostàries anuals.

Dins d'aquest pressupost, s'estima un finançament de 2 milions d'euros anuals per als agents socials que participen en l'elaboració i execució de l'Estratègia Catalana de Seguretat i Salut Laboral.

