

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO II. PLANA



2022-2024



Osalan-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO II. PLANA

AURKIBIDE

Aurkezpena	4
Sarrera	6
1. Gobernu Programa	9
2. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana	11
3. Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia	13
4. OSALANen plangintza estrategikoa	16
4.1. Diagnostikoaren datu garrantzitsuak	16
4.1.1. Gobernu ona	16
4.1.2. Esku hartzeko ildoak	21
4.2. Helburu estrategikoak	25
5. Plana kudeatzeko sistema	28
5.1. Berdintasunerako egiturak	28
5.2. Berdintasunerako urteko plangintza	29
5.3. Jarraipen-sistema	29
5.4. Komunikazio-sistema	30
5.5. Aurrekontu-sistema	31
ERANSKINA:	32

• **OSALAN** erakundeko **Emakumeen eta Gizonen**
Berdintasunerako II. Plana (2022-2024)

AURKEZPENA



Euskal Autonomia Erkidegoko botere publikoen laneko segurtasuneko eta osasuneko politikak kudeatzen dituen erakundea da Osalan, Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea.. Erantzukizun hori gauzatzean, Osalanek bermatu nahi du politika horiek berdin lortuko dituztela herritar guztiek, emakume zein gizon, bakoitzaren eta gizartearen baldintzak kontuan hartuta.

Laneko Arriskuen Prebentzioan berdintasuna lortzeko bidean aurrera egitea izan zen Osalanek bere buruari jarri zion erronka 2010. urtean genero-taldea sortzean. 2018 eta 2021 artean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana garatu zuen, asmo horren irismena zabaltzeko. Plan horretan, Osalanek bere langileen prestakuntzari ekitea ezarri zuen lehentasunen artean, bai eta arlo horretan genero-ikuspegia txertatzeari buruzko laneko segurtasun eta osasunaren arloko profesionalentzako materialak prestatzea ere. Era berean, ikuspegi horri buruzko ezagutza biltzea eta sortzea proposatu zen. Bi lehentasun horiek, ezagutza sortzea eta profesionalak prestatzea, lehen plan honetan landu dira, eta funtsezko estrategia bihurtu dira politika horien irismena zabaltzeko eta inklusiboago bihurtzeko. Era berean, Osalanek lehentasuna eman zion 2021-2026 aldirako Euskal Autonomia Erkidegoko Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal Estrategiaren diseinuan genero-ikuspegia txertatzeari.

I. planaren ebaluazioak, aipatutako Estrategian ezarritako jarraibideek eta onartu berri den martxoaren 3ko 1/2022 Legeak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea bigarrenenez aldatzen duenak, lagundu dute Osalanen laneko segurtasun- eta osasun-politiketan emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan berriaren helburuak ezartzen (2022-2024). Datozen urte hauetan, Osalanek aurreko programazioan hasitako lan-ildoak indartuko ditu: laneko arriskuen prebentzioari buruzko generoari buruzko prestakuntza zabaltzea barneko langileentzat zein kolektibo profesionalentzat; genero-arloko eta laneko segurtasun eta osasunaren arloko ezagutza areagotzea LSOEak lehenesten dituen sektore eta kolektiboetan ardaztuta, eta esparru estrategiko horren hedapena ahalik eta inklusiboena izan dadin lan egitea.

Aurreko Planean esan genuen bezala: “Lan-baldintzak hobetzea eta genero-ikuspegia duten laneko segurtasun- eta osasun-politikak garatzea zeregin kolektiboa da; izan ere, berdintasunerantz aurrera egiteko behar diren aldaketek Osalanen lana behar dute, bai eta beste administrazio batzuen, gizarte-eragileen eta, oro har, herritarren inplikazioa eta lankidetzat ere. Horrela bakarrik egin ahal izango da aurrera lantokiak

pertsona guztientzako, emakume zein gizon, leku seguru eta osasungarri bihurtzeko konpromisoan” eta horretan jarraituko dugu orain aurkezten dugun bigarren plan honetan.



Lourdes Iscar Reina
Osalaneko zuzendari nagusia
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea

SARRERA

Osalan-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundearen Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako II. Plana XII. Legealdian erakunde honek berdintasunaren alorrean sustatuko dituen politiken gidalerroak biltzen dituen esparru-agiria da.

Dokumentu honen bidez, Osalanek martxoaren 3ko 1/2022 Legearen aginduari erantzuten dio. Lege horrek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea bigarrenenez aldatzen du, eta honela aldatzen du 15. artikulua:

- ⇒ 1.– *Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onartuko du, eta, plan horretan, esku-hartze ildoak eta gidalerroak jasoko dira, koordinatuta eta oro har, euskal botere publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak gidatzeko. Plan hori egiteko orduan, Eusko Jaurlaritzak parte hartzeko aukera eman behar die gainerako euskal administrazio publikoei, talde feministei eta emakume taldeei, beste gizarte-eragile batzuei eta, oro har, herritar guztiei. Halaber, erraztu behar du 3.1 artikulua azken tartekian aipatutako emakumeen interesak ordezkatzeko dituzten kolektiboak edo antolakundeak egotea.*
- ⇒ 2.– *Lehenengo paragrafoan aurreikusitako plan orokorraren esku-hartze ildo eta gidalerro horiek garatzerakoan, **Eusko Jaurlaritzaren sail bakoitzak bere jarduketa-plan propioa egingo du legegintzaldi bakoitzean; plan horiek behar diren baliabide pertsonal, ekonomiko eta materialez hornituta egongo dira, benetan ezarriko direla bermatzeko. Sail bakoitzak zehaztuko du, nork bere ezaugarrien arabera eta efikazia-irizpideak kontuan hartuta, nola koordinatu bere organismo autonomoekin eta atxikitako edo lotutako erakunde publikoekin, plan horiek egiteko.***

Plan orokor hori Gobernu Kontseiluak 2018ko ekainaren 19an onartu zuen VII. Plana da, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 15.1 artikulua betez eta indarrean jarraitzen du, egungo legealdirako ez baita aldatu.

AURREKARIAK

Osalanen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan hau erakunde honek egindako legegintzaldiko bigarren plana da. 2018an, Osalanek 2018-2021 aldirako lehen plana onartu zuen, Euskal Autonomia Erkidegoko berdintasun-politikak garatzeko eta 2015-2020 aldirako Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategian jasotako laneko segurtasun- eta osasun-politikekin koordinatuta.

Orain aurkeztzen den plana, era berean, berdintasun-politikekin lerrokatuta dago, eta ez du aldaketa handirik ekarri zentzu horretan, EAEko berdintasun-arloko plangintza ez baita aldatu. Aldaketarik garrantzitsuena plan hau laneko segurtasun eta osasunaren arloko plangintza berrira egokitzeko egin da, onartu berri den 2021-2026 Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategian jasotakora (aurrerantzean, 2021-2026 LSOEE).

DOKUMENTUAREN EGITURA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan honek honako eduki hauek ditu:

- ⇒ Lehenik eta behin, berdintasun-plan hau zein arau-esparrurekin lerrokatzen den zehazten da: XII. legegintzaldiko gobernu-programa, EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako VII. Plana eta 2021-2026 LSOEE; Osalani dagozkion konpromisoak, eta plan honek horiei lagundu nahi die.
- ⇒ Bigarrenik, diagnostikoari buruzko datu nagusiak eta legegintzaldiko lehentasunezko helburuak biltzen dituen plangintza estrategikoa jasotzen da.
- ⇒ Hirugarrenik, plan hau kudeatzeko eta urteko plangintza baten bidez hedatzeko sistema, jarraipen-sistema eta komunikazio- eta aurrekontu-prozesua planteatzen dira.
- ⇒ Azkenik, legegintzaldi honetarako Osalanen planaosatzen duten neurriak erantsi dira.

ELABORAZIO-PROZESUA

Plangintza hori estuki lotuta egon da 2021-2026 LSOEEren plangintza-prozesuarekin, genero-ikuspegia txertatzeko ahalegin handia egin baita. Beraz, Osalanen Berdintasunerako II. Plan honetan jasotako jarduera sektorialak aldeztu aurretik Estrategia egiteko prozesuan identifikatu eta onartu direnak dira. Era berean, garrantzitsua da aipatzea laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko genero-arrakalen azterketa LSOEE diseinatzeko egindako diagnostiko orokorraren parte dela, eta, Estrategiaren plangintzako talde eragilean, etengabe hartu dutela parte bai berdintasun-teknikariak bai Osalaneko genero-taldeko arduradunak.

Beraz, Laneko Segurtasun eta Osasuneko Euskal Erakundean sartutako jarduketan berdintasunerako plan hau zehazteko prozesua Estrategia bera diseinatzeko hasi da – Genero-ikuspegia diagnostikoan eta helburuen eta jardun-ildoaren diseinuan integratuz –. Gainera, Osalanen berdintasunerako lehen planaren ebaluazioa hartu da kontuan, 2021eko abenduan amaitua. Horrela, prozesu honek urrats hauek jarraitu ditu:

LAN-FASEAK	DATAK
⇒ Diagnostikoa egitea LSOEEren diagnostiko orokorraren esparruan.	2021eko lehen sei hilekoa
⇒ Helburu estrategikoak eta genero-ikuspegia duten jarduerak-ildoak identifikatzea, LSOEEren sartzeko.	2021eko bigarren sei hilekoa
⇒ Osalanen Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Plana ebaluatzea.	Abendua 2021
⇒ Lehenengo zirriborroa egitea.	Abendua 2021
⇒ Lehen zirriborroa Zuzendaritzarekin kontrastatzea.	Urtarrila 2021
⇒ Kontrastea Plangintza eta Administrazio zuzendariordetzekin.	2022ko otsaila-martxoa
⇒ Bigarren zirriborroa egitea.	Apirila 2022
⇒ Genero-taldearekin kontrastatzea.	Apirila 2022
⇒ Zuzendariordetzekin kontrastatzea.	Maiatza 2022
⇒ Zuzendaritzak onartzea.	Ekaina 2022
⇒ Emakunderi bidaltzea, txostena egin dezan.	Ekaina 2022
⇒ Osalanen Kontseilu Nagusiari informatzea.	Ekaina 2022

ESKUMEN-EGITURA

Jarraian, Osalanen eskumen-eremua aurkezten da, modu eskematikoan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzeko jarduerak non txertatzen diren zehaztuta.

Laneko SEGURTASUNAREN ETA OSASUNAREN arloko politikak kudeatzen ditu Osalanek, laneko ingurumenari datxekion kausak desagerrarazteko edo haien jatorria murrizteko. Horretarako:

- Laneko arriskuen prebentzioari buruzko informazioa, prestakuntza eta ezagutza ematen dizkio euskal gizarteari.
- Laguntza eta aholkularitza ematen die enpresaburuei eta langileei.
- Laneko arriskuen prebentzioari buruzko araudia betetzea bultzatzen du.
- Beste administrazio eta erakunde publiko batzuekin koordinatzen eta lankidetzan aritzen da.
- Laneko arriskuen prebentzioan esku hartzen duten agenteekin lankidetzan aritzen da.

1 GOBERNU-PROGRAMA

XII. legegintzaldirako Eusko Jaurlaritzaren programak 3 printzipio, 4 ardatz, 10 herri-helburu, 25 jardun-arlo, 150 konpromiso eta 699 ekimen ezartzen ditu. Helburu estrategikoen artean, Euskadi Genero Berdintasunaren Indize handiena duten Europako 6 herrialdeen artean kokatzea dago. Genero Berdintasunaren Indizea 100 puntutik 71,1 puntutan kokatu da 2017an EAEn, Europako batez bestekoaren gainetik, 2010ean (68,8 puntu), 2012an (69,1 puntu) eta 2015ean (69,3 puntu), lortutako puntuazioaren hobekuntza berresten duena.

Jarraian, XII. legegintzaldirako Gobernu Programaren konpromisoak eta ekimenak zehazten dira, Osalani dagozkionak eta Osalanen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planerako lehentasuneko helburu estrategikoei lotzen direnak.

OSALANEN KONPROMISOAK ETA EKIMENAK XII. LEGEGINTZARAKO	
1. ARDATZA. OPAROTASUNA: enplegua eta susperraldi ekonomikoa	
4	Enpleguaren kalitatea hobetzea
2. Ekimena: Laneko Segurtasun eta Osasunerako 2021-2025 Estrategia onestea, lanaldian zehar eta in itinere gertatzen diren lan-istripu larriak erdira murrizteko xedearekin. Beste xede bat da euskal administrazio publikoa erreferentziazko eredu izatea Europan lan-arriskuen prebentzioari eta kudeaketari dagokienez.	
10	Lan-osasuna eta prebentzioa
► 1. Ekimena: Parte-hartzearen eta akordioen bidez, beharrezko osasun-neurriak hartzea, lantoki guztietan koronabirusaren agerraldi berrien aurreko prebentzioa indartzeko. Enpresa bakoitzeko prebentzio-zerbitzuek, langileen ordezkariak, ugazaba-antolakuntzek eta sindikatuek Osalanekin, laneko ikuskatzaitzarekin eta lan-agintaritzarekin elkarlanean parte hartzea formularik onena da osasunaren ikuspegitik seguruak diren lantokiak bermatzeko. Hori izango da Laneko Segurtasun eta Osasunerako 2021-2025 Estrategiarako oinarria.	

Bestalde, hurrengo taulan, berdintasuna sustatzeko XII. Legegintzaldirako Gobernu Programan jasotako beste konpromiso eta ekimen batzuk zehazten dira, eta horiek betetzen lagunduko du II. Plan honek:

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA SUSTATZEKO KONPROMISOAK ETA EKIMENAK	
1. ARDATZA. OPAROTASUNA: enplegua eta susperraldi ekonomikoa	
8	Gizarte-elkarrizketan sakontzea eta euskal enpresan eredu parte-hartzaile inklusibo bat sustatzea..

- 2. Ekimena: Honakoaren aldeko neurriak hartzea: egonkortasuna eta enpresa-lehiakortasuna, soldata-arrailearen murrizketa, bizitza pertsonal, lan eta familiaren bateratze erantzunkidea, telelana, ordutegi-malgutasuna, lanaren behin-behinekotasunaren murrizketa, nahi gabeko partzialtasunaren murrizketa, langileen etengabeko prestakuntzaren sustapena, laneko segurtasuna eta osasuna lantokian eta “in itinere”.

II. ARDATZA. PERTSONAK. Osasuna, hezkuntza, zerbitzu publikoak, berdintasuna, gizarte-eta kultura-politikak, bizikidetza eta giza eskubideak

109 Prebentzio-segurtasuna ezartzea.

- 3. Ekimena: Emakumeen aurkako indarkeriaren arrisku-egoeren detekzio eta prebentzio goiztiarrerako

IV. ARDATZA. AUTOGOBERNUA. Autogobernu handiagoa eta hobe.

150 Baliabide publikoak erantzukizunez kudeatzea.

- 8. Ekimena: Gizarte-erantzukizunaren eta kalitatezko enpleguaren zerbitzura dagoen kontratazio publikoa sustatzea, kalitatezko enpleguaren eta gizarateratzearen zein laneratzearen aldeko gizarteklausulak, ingurumen-klausulak eta ordainsari-berdintasunaren aldeko eta soldata-arrailearen aurkako klausulak txertatuz.

Horrenbestez, Osalanen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planak erakundearen konpromisoak eta ekimenak lortzen lagunduko du, bai eta Gobernu Programan jasotako berdintasunerako beste konpromiso eta ekimen espezifiko batzuk lortzen ere.

2 EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERTINTASUNERAKO VII. PLANA

Emakumeen eta Gizonen Bertintasunerako VII. Planak Bertintasunaren arloan euskal botere publikoen jarduera orientatu behar duten jarraibideak eta gidalerroak modu koordinatu eta orokorrean jasotzen ditu.

Emakumeen eta Gizonen Bertintasunerako VII. Planaren xedea botere publikoak gidatzea da, zertarako eta bizitzaren arlo guztietan emakumeen eta femeninoaren mendekotasuna mantentzen eta justifikatzen duten balioak aldatzeko; balio horiek gizonak ere mugatzen dituzte, nahiz eta oraindik botere-egoeran egon, patriarkatuak haien bizitzak ere baldintzatzen baititu, unibertsala da eta.

Balio aldaketa hori ezinbestekoa da giza garapen jasangarrirako, eta berekin dakar hainbat balio berri sortzea eta finkatzea, androzentrismoaz, sexismoaz eta matxismoaz zeharkatuta egongo ez direnak; aitzitik, emakumeen eta gizonen berdintasuna, emakumeen giza eskubideak eta herritarren sustapena garatzea eta txertatzea ahalbidetzen duten printzipio filosofiko, etiko eta politikoek zeharkatuko dituzte.

VII. planean ezarritako **printzipioek** adierazten dute zein diren plan horrek inspiratutako eta orientatutako helburuen eta jardueren ikuspegi estrategikoak; **bermeek**, berriz, haien operatibitatea eta inpaktua ziurtatzea bilatzen dute.

HELBURUA: Balioak aldatzea.

PRINTZIPIO INSPIRATZAILEAK

- Paradigma feminista
- Genero-ikuspegia
- Interseksionalitatea
- Emakumeen ahalduntzea
- Giza garapen iraunkorra

BERMEAK:

- Konpromiso politikoa
- Aurrekontu-baliabideak, giza baliabideak eta baliabide teknikoak
- Gardentasuna eta kontuak ematea
- Emakumeen eta herritarren parte-hartzea eta elkarriketa
- Erakundeen erantzunkidetasuna eta lankidetzatza

Horretarako, batetik, **Gobernu Oneko** 5 programa ezartzen ditu, Legeak adierazten dituen aginduak jaso eta zabaltzen dituztenak eta Administrazio Publiko osorako orokorrak direnak. Bestalde, berdintasunaren alorrean **esku hartzeko ardatzak** definitzen ditu, gizarte bidezkoago eta berdinzaleago baterantz aurrera egiteko:

GOBERNU ONA

Berdintasuna txertatzea euskal botere publikoen antolaketan eta funtzionamenduan, eta konpromiso politikoa esplizitu egitea.

ESKU HARTZEKO ARDATZAK:

- **1. Ardatza. EMAKUMEAK AHALDUNTZEA**

Emakumeen ahalduntze pertsonala, kolektiboa, soziala eta politikoa babestea.

- **2. Ardatza. EKONOMIAK ETA ANTOLAMENDUA ERALDATZEA ESKUBIDEAK BERMATZEKO**

Ekonomia- eta gizarte-politikak konektatzea, ekonomia sendagoak eta gizarte jasangarriagoak eta berdinzaleagoak sortzen laguntzeko.

- **3. Ardatza. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK**

Indarkeria prebenitzea eta bizirik atera diren biktimei arreta eta erreparazioa ematea.

Esku hartzeko ardatzetan proposatutako ekimenetan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak Eusko Jaurlaritzako sailak aipatzen ditu, eta bere eskumen-eremuaren arabera garatu ahal izango dituzte. VII. Planak ez du helburu espezifikorik ezartzen Osalanentzat, baina erakunde guztientzako helburu komunak dagozkio. Helburu horiek ez dira zehaztuko, Osalanen I. Berdintasun Planean jasotako berberak baitira eta bertan kontsulta baitaitezke. Hala ere, adierazten da Plan honek eragina izango duela Gobernu Onaren bost programetan jasotako helburu gehienetan, erantsitako plangintzan ikus daitekeen bezala. Era berean, esku hartzeko ardatzei dagokienez, plan honek batez ere helburu hauek izango ditu:

- Emakumeek eta feminismoak giza garapen iraunkorrean duten zeregina aitortzea. (1.1.H. 1. P. 1. A).
- Adin guztietako emakumeen autozainketa eta osasuna sustatzea. (1.3.H. 1. P. 1. ardatza).
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna gizarte-balioa dela aitortzen laguntzea. (3.1.H. 3. P. 2.A).
- Antolaketaren eta enpresaren kultura berdintasunarekin lerrokatzea. (3.3. H. 3. P. 2. ardatza).
- Enplegu gehiago eta hobeak sortzea. (4.1. H. 4. P. 2. ardatza).
- Emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa bultzatzea eta sendotzea (6.3 H. 6.P. 3. ardatza)

Azkenik, adierazten da Osalanen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana (2022-2024) bat datorrela Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planarekin, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko Lan Harremanen Zuzendaritza buru duela, eta bere eskumenen esparruan helburuak pixkanaka lortzen laguntzen duela.

3

LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNERAKO EUSKAL ESTRATEGIA (2021-2026)

2021-2026 aldirako Laneo Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia 2021eko abenduan onartu zen.

Printzipio inspiratzaile honetatik abiatuta garatzen da: "Lan-ingurune osasungarria, guztientzako bizitza osasungarriaren zati gisa". Estrategiaren helburua da gizarte baterantz aurrera egitea, non pertsonek, erakundeek eta botere publikoek pertsonen osasunaren ikuspegi integrala duten, laneo Segurtasun eta Osasunaren arloko politiken eta jardueren erdigunean kokatzen baita, osasunari eragiten dioten eta desberdintasunak sortzen dituzten gizarte-baldintzatzaileak (lana, adina, generoa, etnia, eta abar) kontuan hartuta.

LSOEren misioak emakumeen eta gizonen berdintasuna jasotzen du:

- **Emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatzea, laneo segurtasuna eta osasuna babesteari dagokionez.**

Eta honako Printzipio hauek jasotzen ditu:

- Pertsonak ardatz hartuta: laneo arriskuen prebentzioa, pertsonak ardatz hartuta, laneo osasuna sustatuz.
- Unibertsaltasuna: kolektibo guztiengana– enpresaburuak, langileak, prebentzioko profesionalak, gizarte-eragileak – eta gizarte osora iristea.
- **Berdintasuna eta integrazioa: arreta berezia eskaintzea genero-ikuspegia txertatzeari, eta kontuan hartzea lan-osasunean desberdintasunak sor ditzaketen mugatzaile guztiak.**
- Integraltasuna: lan-osasunaren zeharkakotasuna politika publiko guztietara eta pertsonen bizitzaren dimentsioetara.
- Gobernantza: gardentasuna eta osotasuna oinarri hartuta, herritarren parte-hartzea eta beste eragile eta erakunde batzuekiko lankidetza sustatzea, laneo segurtasuna eta osasuna hobetzeko.
- Gardentasuna eta erantzukizuna baliabide publikoak erabiltzean: eraginkortasuna eta efizientzia helburuak betetzean, herritarren aurrean kontuak emanez eta hobetzeko autokritika eginez.
- Erresilientzia. Gai izatea lan-merkatuaren inguruabar aldakorretara eta gerta daitezkeen larrialdi-egoeretara egokitzeke, eta malgutasuna izatea kasu bakoitzean erantzun egokienak emateko.
- Berrikuntza. Erronka zahar eta berriei erantzuteko formula irudimentsuak identifikatzea ahalbidetuko duten inguruneak eta gaitasunak garatzea.

- Errealismoa, pragmatismoa eta aplikagarritasuna: prebentzioa kudeatzeko zailtasun handienak dituzten enpresei eta sektoreei arreta berezia ematea, eskura dauden baliabideez jabetuta, helburu lorgarriak ezarriz.

Helburu operatiboak eta jarduera-ildoak hiru ardatzen eta 12 helburu estrategikoren inguruan egituratzen ditu:

I. ARDATZA: KULTURA. Lan-arriskuen prebentzioa euskal gizartearen ezaugarri kultural gisa.

HE.1. Laneko segurtasunari eta osasunari buruzko kontzientzia handiagoa duen gizartea, laneko arriskuak prebenitzeko orduan hobeto ezagutzen duena eta arduratsuagoa dena.

HE.2. Laneko arriskuen prebentzioan kontzientziatuagoa den kolektibo autonomoa.

II. ARDATZA: PREBENTZIOZKO KUDEAKETA SENDOA ETA KALITATEZKOA. Lan-arriskuen prebentzioa erakundeen (administrazioak, enpresa publikoak eta pribatuak) bikaintasunaren ezaugarri gisa, enpresa-sare iraunkor, moderno eta lehiakorra sendotzeko esparruan.

HE.3. Enpresak erresilienteak dira, eta gaitasuna dute krisi-egoerei eta osasun-larrialdiei aurre egiteko.

HE.4. Enpresek eta erakundeek laneko arriskuen prebentzioaren kalitatezko eredua dute.

HE.5. Lanarekin lotutako istripuek eta gaixotasunek osasunean eragindako kalteak gutxitu egin dira.

III. ARDATZA: GOBERNANTZA: Botere publikoek laneko segurtasunaren eta osasunaren gobernantzari balioa ematen diote.

HE.6. Botere publikoek legeak egiten dituzte euskal administrazioaren eskumenen barruan, dagoen araudia berrikusten dute eta hura hobetzea sustatzen dute, hura betetzeko aholkuak ematen dituzte eta betetzen dela kontrolatzen dute.

HE.7. Gobernuaren eta beste administrazio publiko egoki batzuen politika guztietan laneko segurtasuna eta osasuna hobetzeko jarduerak sartu dira.

HE.8. Lan-baldintzak eta laneko segurtasun eta osasunerako sarbidea hobetu dira lan-arriskuen prebentziorako egungo ereduan nekez sar daitezkeen lan-moduen pean dauden kolektiboentzat (autonomoak, plataformak, etxeko lana).

HE.9. Ezagutza sortzen da, prestakuntza, ikerketa eta berrikuntza sustatuz laneko arriskuen prebentzioan genero-ikuspegiarekin, eta horri esker aurrea har dakieke aldaketa sozialei (zahartzea, lana antolatzeko modu berriak, globalizazioa), teknologikoei (digitalizazioa, automatizazioa) eta ingurumenekoei (klima-aldaketa).

HE.10. Informazio-sistema eta adierazle egokiak ezartzen dira, datuak sistematikoki biltzeko, aztertzeko eta eragileei eta gizarteari itzultzeko aukera ematen dutenak, osasuna babesteko eta prebenitzeko behar diren neurriak ebaluatzeko eta planifikatzeko, genero-ikuspegia eta beste gizarte-baldintzatzaile batzuk kontuan hartuta.

HE.11. Laneko segurtasuna eta osasuna hobetzeko akordioak lortzen dira, eta hitzarmen kolektiboetan jasotzen dira.

HE.12. Gizarte-eragileekiko elkarriaketa indartu eta sendotu da, pertsonak erdigunean jartzen dituen eta gizarte-determinatzaileak barne hartzen dituen Laneko Arriskuen Prebentzioa kudeatzeko eredu bat lortzek.

Estrategiak laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan eskumenak dituzten administrazio guztiak inplikatzeko, eta, beraz, Osalanen datozen urteetarako politiken gida-esparrua da. Hori dela eta, berdintasun-plangintza honetan jasotzen diren jarduerak LSOEEren ardatzen eta helburu operatiboen arabera daude egituratuta, lehen berdintasun-plangintzan egin genuen bezala, bi plangintza desberdin egon ez daitezkeen eta berdintasunaren aldeko neurriak Osalanen plangintza estrategikoaren parte izan daitezkeen.

4**OSALANEN PLANGINTZA ESTRATEGIKOA****4.1. DIAGNOSTIKOARI BURUZKO DATU GARRANTZITSUAK****4.1.1. GOBERNU ONA**

OSALANen Gobernu Onaren aldeko egungo konpromiso-mailaren diagnostikoa egitean, honako gai hauek aztertu dira programa bakoitzerako (VII. Planean eta haren adierazleetan gobernu onerako aurreikusitako neurriekin korrelatiboak):

I. PROGRAMA: KONPROMISO POLITIKOA

- ▶ Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitu egin da aurreko legeintzaldiarekiko. Legegintzaldi honetan, berdintasun-politiketan egindako gastuaren batez bestekoa % 0,65 ingurukoa izan da, kontuan hartuta berdintasun-gastua egozteko irizpide orokorrak, zeinak ez baitute aukerarik ematen OSALANeko berdintasun-unitatekoak ez diren langile-kostuak egozteko. Hala ere, Osalanen zazpi pertsonak (berdintasun-teknikaria barne) osatutako genero-taldea dago. Pertsona horiek beren lanaren zati handi bat genero-ikuspegidun laneko segurtasun- eta osasun-materialak egiten ematen dute, eta ez da aurrekontuan jasotzen. Oraindik ere zaila da zehatz-mehatz neurtzea zer gastatzen den berdintasunean eta nola egotzi genero-ikuspegia txertatzeari dagokion gastua.
- ▶ Osalanek bere legealdiko lehen plana diseinatu eta gauzatu du berdintasunaren arloan. Aurreikusitako ekintzen % 80 baino gehiago gauzatu dira osorik eta % 100 partzialki.
- ▶ Berdintasun-plangintza Osalanen plangintza orokorrean sartu da. OSALANen kudeaketa-planak berdintasunaren alorrean aurreikusitako jarduerak jaso ditu urtero, eta horien jarraipena egin du.
- ▶ Berdintasun-unitatea Osalaneko Zuzendaritza Nagusiari atxiki zaio, haren eragina indartzeko eta zeharkakotasun handiagoa ahalbidetzeko. Berdintasun-teknikaria Osalaneko hiru Lurralde Zentroetan aurkeztu zen, eta aldi berean, berdintasun-plangintza aurkeztu zitzairen erakundeko langile guztiei.

II. PROGRAMA: BERDINTASUNERAKO TREBAKUNTZA.

- ▶ Diagnostiko bat egin da Osalaneko langileen prestakuntza-beharrei buruz, beren lanpostuak betetzeari dagokionez. Azterketa horretan berdintasunaren alorreko behar espezifikoak buruzko gaiak sartu dira, eta lanpostu bakoitzerako azterketa espezifikorik egin ez den arren, langile guztiek laneko

segurtasun eta osasunari buruzko oinarritzko prestakuntza genero-ikuspegitik jasotzeko beharra identifikatu da.

- ▶ Osalaneko langile guztientzako prestakuntza-plan orokor bat diseinatu da, eta berdintasunaren alorreko prestakuntza-ekintza espezifikoak sartu dira plan horretan. Era berean, prestakuntza-ekintza orokorrak identifikatu dira, genero-ikuspegia txertatu behar zaienak. Plan hori 2022-2024 aldirako onartzea aurreikusten da.
- ▶ XI. Legegintzaldian zehar, Osalanek berdintasunaren alorreko berariazko 5 prestakuntza-ekintza antolatu ditu bere langileentzat: OSALANen berdintasun-politikaren aurkezpena (ordu 1/3 saio), Hizkuntzaren erabilera inklusiboa (2 ordu/5 saio), Generoa eta aurrekontuak (4 ordu/saio 1), Genero-ikuspegia txertatzea kontratu, diru-laguntza eta hitzarmenetan (4 ordu/saio 1), Laneko segurtasun eta osasunari buruzko oinarritzko ikastaroa genero-ikuspegiarekin (16 ordu/2 saio). Horrek esan nahi du 12 prestakuntza-saio egin direla eduki horiekin, eta, guztira, berariazko prestakuntzako 53 ordu eman direla. Organismoko 104 emakume eta 63 gizon bertaratu dira (pertsonek batzuek prestakuntza bat baino gehiago jaso dute). Ikastaro guztiak oso positiboki baloratu dituzte parte-hartzaileek.
- ▶ Osalanek laneko segurtasun eta osasunari buruzko oinarritzko ikastaro baterako materiala diseinatu eta prestatu du, genero-ikuspegia kontuan hartuta. Genero-taldeko bi pertsonak ikastaro horretako modulu bana eman dute.
- ▶ HAEEk antolatutako berdintasun-arloko prestakuntza eskatu duten pertsona guztiei eman zaie baimena, eta prestakuntza hori ez da kontabilizatu urteko prestakuntza-orduen erabileran. 2018 eta 2021 artean, 29 emakumek eta 3 gizonek parte hartu dute HAEEk berdintasunaren alorrean eskainitako ikastaroetan.

III. PROGRAMA: GENERO-IKUSPEGIA LAN-PROZEDURETAN.

Diagnostiko bat egin da, gaingiroki, ikusteko genero-ikuspegia noraino dagoen barneratuta Osalanen lan-prozeduretan, eta hori zehazteko, alderdi hauek aztertu dira:

- ▶ GENERO-IKUSPEGIAK ESTATISTIKETAN ETA AZTERLANETAN duen lekuari begiratuta, adierazi behar da Osalanek ez duela organo estatistikorik, baina laneko segurtasunaren eta osasunaren gaineko informazio-sistemak garatzen eta kudeatzen dituela. Lan-istripuen eta gaixotasun profesionalen urteko txosnak egiten ditu, bi datu-base baliatuta, IGATT batetik (lan-istripuak, Eusko Jaurlaritzak arautua), eta CEPROSS bestetik (gaixotasun profesionalak, Gizarte Segurantzari atxikia). Horrez gainera, Osalanek informazioa eskuratzen du hilero argitaratzen diren taula batzuetatik. Era

berean, gaixotasun profesionalaren susmoaren jakinarazpenei buruzko urteko txostena egiten du. Urteko txostenak sexuaren arabera daude bereizita, eta genero-azterketa txertatu dute taula batzuetan.

- ▶ Urteko eguneratzeak egin dira lan-istripuen eta gaixotasun profesioanalen arloan emakumeen eta gizonen egoerari buruzko txostenean jasotako tauletan.
- ▶ Eusko Jaurlaritzaren Osasun inkestarako eta Lan Baldintzei buruzko inkestarako erabilitako galdetegiak genero-ikuspegidun LSO ikuspegitik aztertu dira. XI. Legegintzaldiaren amaieran Lan Baldintzei buruzko Inkestan jasota zeuden item berriak sartzeko proposamenak egin dira.
- ▶ Bi azterlan espezifiko egin dira: “Egoera-diagnostikoa: euskal autonomia erkidegoko etxeko langileak eta estaltzen dituzten beharrianak” eta “Laneko arriskuen aurrean diren jarretan eta portaeretan eta horien ondoriozko kalteetan eragiten duten genero-faktore nagusiak”. Jardunaldietan zabaldu dira eta Osalanen webgunean argitaratu dira.
- ▶ ENPLEGU PUBLIKOAN HARTZE-PROZESU SELEKTIBOEN ETA SUSTAPEN-PROZESUEN ARTEKO EDUKIEN INKLUSIOARI dagokionez, Eusko Jaurlaritzan enplegu publikora sartzeko hautaketa-prozesuen eskumena Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailari dagokio. OSALANen erantzukizuna barne-sustapeneko prozesuetara, zerbitzu-eginkizunen hornikuntzara eta izendapen askeko postuetara mugatzen da.
- ▶ BERDINTASUNA KOMUNIKAZIOAN SARTZEARI dagokionez: datuekin informatzen duten prentsa-oharren %45,5ean sexuaren arabera bereizitako datuak sartu dira. Era berean, aldi horretan emandako prentsa-oharren %17,8an berdintasunari buruzko gai espezifikoak berri eman da edo hurbilketa bat egin da genero-ikuspegitik.
- ▶ Hizkuntzaren erabilera inklusiborako jarraibideei buruzko liburuxka bat egin eta argitaratu du (gaztelaniaz). Dokumentu hori Osalaneko langileen parte-hartzearekin egin da, berdintasun-teknikariak hizkuntzari buruz emandako prestakuntza-saioen esparruan, eta langileen % 66 bertaratu zen. Erakundeko pertsona guztiei banatu zitzaion.
- ▶ Hizkuntza-normalkuntzako teknikariarekin elkarlanean, euskarazko hizkuntza inklusiboa erabiltzeko jarraibideei buruzko liburuxka bat egin da. Hedatzeko dago.
- ▶ Webari dagokionez, Generoari buruzko atal espezifikoan jasotako informazioa etengabe eguneratu da: <https://www.osalan.euskadi.eus/s94-osalan/eu/>

- ▶ Laneko osasunari eta generoari buruzko atal bat sortu da Osalaneko liburutegiaren hileko buletinean.
- ▶ Berdintasunari buruzko edukiak sartu dira Osalanek legegintzaldi honetan zabaldutako 25 kanpo-buletinetako 15ean (% 60) eta zabaldutako 15 barne-buletinetako 6tan (% 40) berdintasun-edukiak sartu dira.
- ▶ ARAUDIAN BERDINTASUN PRINTZPIOA TXERTATZEARI dagokionez: Azken legealdian, genero-eraginari buruzko txosten bat egin da uztailaren 30eko 125/2018 Dekretuari buruz. Dekretu horren bidez, EAEko lantokietako edo enpresetako prebentzio-ordezkariek trebatzeko oinarritzko prestakuntza ematen duten entitate publiko nahiz pribatuak diruz laguntzeko programaren oinarri orokorrak ezartzen dira. Osalanek, bere eskumenen esparruan, ez du araudi askorik sortzen (xedapen orokorrak), txosten horiek egiteko betebeharra dutenak.
- ▶ Laneko Segurtasunari eta Osasunari buruzko artikulua espezifiko bat gehitu da (43. Art.) Emakumeen eta gizonen berdintasunerako legea bigarrenaz aldatzeko lege-proiektuan.
- ▶ Osalanen AURREKONTUETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEARI dagokionez, nabarmentzekoa da egin direla PGEN 2019, PGEN 2020, PGEN 2021, PGEN 2022 eta 2020, 2021 eta 2022 ekitaldiei dagozkien txostenak.
- ▶ Osalanen SEKTORETAKO ETA ZEHARKAKO PLANETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEARI dagokionez: 2015-2020 aldirako LSOEEren ebaluazioa genero-ikuspegitik egin da, eta berdintasun-teknikariak eta genero-taldeko arduradunak hartu dute parte ebaluazio-prozesu osoan; Genero-ikuspegia txertatu da tresnetan (galdetegia) eta ebaluazio-prozesuan (bilerak), eta gabezia nagusiak eta hurrengo estrategian berdintasuna sistematikoki txertatzeko beharra identifikatu dira.
- ▶ 2021-2026 LSOEE onartu da, eta ahalegin handia egin da genero-ikuspegia txertatzeko, honako ekintza hauen bidez: berdintasun-klausulak txertatzea, prozesua babestuko lukeen enpresa kontratatze; diagnostikoan emakumeen eta gizonen artean laneko segurtasun eta osasunean dauden desberdintasun nagusiak biltzea; berdintasun-teknikariak eta genero-taldeko arduradunak Estrategiaren talde eragilean parte hartzea elaborazio-prozesu osoan; Emakunderen parte-hartzea elaborazio-prozesuan eta estrategian inplikaturako erakundeen artean; berdintasun-gaiak txertatzea, bai esparru kontzeptualean (ordaindu gabeko lana eta horrek LSOean izan ditzakeen eraginak kontuan hartzea; Generoa osasunaren mugatzailetzat hartzea, desberdintasunaren beste ardatz batzuekin elkarreraginean) bai dokumentuaren beste atal batzuetan: Berdintasuna LSOEEren printzipio gisa; sektore feminizatuak lehenestea eta helburuak eta jarduera-ildoak genero-ikuspegitik definitzea.

- KONTRATU, DIRULAGUNTZA ETA HITZARMENETAN BERDINTASUNERAKO KLAUSULAK SARTZEARI dagokionez: Osalanek aurreko legegintzaldian egindako kontratazioen % 100ean, batez ere gauzatze-baldintza bereziei buruzko berdintasun-klausulak sartu ziren, baina ez zen haien betetze-mailaren jarraipen espezifikorik egin. Objektuan eta espezifikazio teknikoetan berdintasun-klausulak txertatu dira 2 kontratutan. Era berean, lan-prozesu bat hasi da hitzarmenetan berdintasun-klausulak txertatzeko (legegintzaldi honetan egindako 11 klausuletatik 4tan). Emakunderekin sinatutako hitzarmenari eutsi zaio. Hitzarmen hori, bere osotasunean, lankidetzan aritzera zuzenduta dago, laneko arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia txertatzen aurrera egiteko. Lan horren sistematizazioan aurrera egiteko asmoz, barne-lantalde bat sortu da kontratuetan, hitzarmenetan eta diru-laguntzetan berdintasun-klausulak eta hizkuntza-klausulak txertatzeko.

IV. PROGRAMA: KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA

Berdintasun-politikak ezartzeko Osalanen koordinazio- eta lankidetzaprozesuei buruzko diagnostikoan, honako gai hauek aztertu dira:

- BERDINTASUNERAKO KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA INDARTZEARI dagokionez: Osalanen genero- eta Laneko Arriskuen Prebentzio-talde bat dago 2010etik (berdintasun-unitatea sortu aurretik), lan-osasunaren arloko eta arlo teknikoko teknikariek osatua, eta berdintasun-unitatea gehitu zaio (7 pertsona). Talde horrek genero-ikuspegiaren lan-arriskuen prebentzioari buruzko materialak garatzen ditu eta sentsibilizazio-ekintzak eta prestakuntza egiten ditu.
- XI. Legegintzaldian, Osalanen ordezkaria Lan eta Enplegu Saila izan da Berdintasunerako Sailarteko Batzordean. Batzordea arautzen duen dekretuan aurreikusitako aldaketari esker, Osalaneko zuzendaritzak zuzenean parte hartu ahal izango du batzorde horretan, eta, beraz, aurrerapauso garrantzitsutzat jotzen da.
- Azkenik, Osalanek lankidetzahitzarmen bat du Emakunderekin 2016az geroztik, adierazi den bezala. Lankidetzahori estrategikotzat jotzen da. Urteko baterako plangintzetan programatutako jarduerak gauzatu dira, eta koordinazio arina izan da denbora guztian. Beharrezkotzat jotzen da lankidetzahorri eustea eta, hala badagokio, beste organo batzuetara zabaltzea (Lan Ikuskaritza, besteak beste), berdintasunaren eragina indartzeko laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan.

V PROGRAMA: PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA

Emakumeek eta gizonek zuzendaritza-organoetan eta Osalaneko guneetan parte hartzeko eta eragina izateko prozesuei buruzko diagnostikoa egin da, eta honako gai hauek aztertu dira:

- ▶ 2021az geroztik, Osalanek zuzendaritza-organo bat du: Zuzendaritza nagusi bat eta 3 zuzendariordetza, emakume batek (zuzendaria) eta 3 zuzendariordek (gizonak) osatua. XI. Legegintzaldian, berdintasun-planari buruzko gaiak jorratu ziren Zuzendaritza Kontseiluaren 4 bileratan.
- ▶ Kide anitzeko organoei dagokienez, Osalanek kide anitzeko organo bat du, Osalaneko Kontseilu Nagusia, Laneko eta Osasunerako Administrazioaren, enpresaburuen eta sindikatuen ordezkaritza duen hiru aldeko organo bat. XI. legegintzaldian, Kontseilua osatzen zuten 16 titularretatik 6 emakumeak ziren eta 10 gizonak (% 37,5 - % 62,5), hau da, ez zen iristen Berdintasunerako 4/2005 Legeak eskatzen duen presentzia orekatura (% 40 - % 60). Legegintzaldi honetan, irizpidea lortu dute, 7 emakume eta 9 gizonek osatzen baitute. 2018-2021 aldian, berdintasun-planari buruzko gaiak jorratu ziren Osalaneko Kontseilu Nagusiaren 4 bileratan.

4.1.2. BERDINTASUNAREN ALORREAN ESKU HARTZEKO ARDATZAK

LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNAREN ARLOKO ALDERDI GARRANTZITSUAK (LSO)¹

Laneko osasunaren arloan dauden desberdintasun biologiko garrantzitsuez gain, emakumeen eta gizonen lan-baldintzetan funtsezko desberdintasunak daude, eta desberdintasun horiek eragina dute laneko segurtasunean eta osasunean, eta kontuan hartu behar dira ikerketan, prestakuntzan eta prebentzio-politikaren kudeaketan:

LAN-MERKATUA

- ▶ Bereizketa horizontalak eta emakumeak eta gizonak jarduera jakin batzuetan kontzentratzeak baldintzatu egiten ditu langileek pairatzen dituzten arriskuak, eta istripuen eta gaixotasun

¹ Atal honetan, erakundearen politika sektorialean emakumeek eta gizonek duten egoerari helduko diogu, labur-labur. Horretarako, kontuan hartu dira: laneko segurtasunarekin eta osasunarekin lotutako erakundek bildutako datuak (LANE, Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europako Agentzia (OSHA); Laneko segurtasun eta osasunerako euskal estrategia 2021-2026; OSALANek 2017an egindako "Emakumeen eta gizonen egoera, lan istripu tasari eta gaixotasun profesionali dagokionez" izeneko txostenaren ondorioak (eguneratu gabe, oraindik ez baitira Lan Baldintzei buruzko azken Inkestako datuak ustiatu) eta Osalanek 2021ean "Laneko arriskuen aurrean diren jarretan eta portaeretan eta horien ondoriozko kalteetan eragiten duten genero-faktore nagusiak" azterlanaren ondorioak ere.

profesionalen arloko desberdintasunen zati bat azal dezake, bai eta emakumeek eta gizonek arriskuei buruz duten pertzepzio desberdina ere.

- ▶ Jarduera-adarren arabera azterketak erakusten du lehen sektorea, baina batez ere industria- eta eraikuntza-sektorea, oso maskulinizatuta daudela. Zerbitzuen sektoreari dagokionez, emakumeak guztizkoaren % 57 dira, eta hori etxeko, gizarteko edo administrazio publikoko jardueretan feminizatuago dauden eremuekin dago lotuta.
- ▶ Datuak sexuaren arabera aztertuz gero, ikus daiteke okupazio nagusia zerbitzuen sektorean kontzentratzen dela, bai emakumeen artean, bai gizonen artean. Hala ere, lehenengoen kasuan, zerbitzuen sektoreak okupazioaren % 88 hartzen du, eta industria-sektoreak % 10; gizonen kasuan, aldiz, zerbitzuen sektorean metatzen dira % 57,6, eta industria-sektorean ia % 32
- ▶ Gizarte Segurantzako afiliazio-datuen arabera, 2019. urtearen amaieran alta emandako 980.000 pertsonetatik % 52 gizonak ziren, eta % 48 emakumeak. Kontratuen ia % 80 erregimen orokorrean egin ziren, eta erregimen mota hori zertxobait adierazgarriagoa da emakumeen artean (% 80) gizonen artean baino (% 78). Era berean, gizonek presentzia handiagoa dute nekazaritzako sistema berezian, baina baita itsas erregimenean ere. Aldiz, emakumeek ordezkartza handiagoa dute etxeko enpleguen sistema berezian, afiliatutako emakumeen ia % 6 baitira, eta gizonen artean, berriz, ez dira % 0,3 ere. Horrek erakusten du sektorea oso feminizatuta dagoela.
- ▶ Azkenik, autonomoen datuek ere erakusten dute afiliazio-erregimen horretan dauden pertsonen proportzioa handiagoa dela gizonen artean (% 20) emakumeen artean baino (% 13).
- ▶ Lanaldi partzialeko kontratua duten pertsonen % 73 emakumeak dira, kontraturik gabeko pertsonen % 73,17; etxeko sektorean enplegatutako pertsonen % 90 baino gehiago eta arrantza-sektoreari laguntzeko jarduera batzuetan (neskatilak, saregileak eta paketatzaileak) % 100 baino gehiago emakumeak dira. Horrek esan nahi du gehiengoak direla laneko segurtasun eta osasunaren arloan estaldura nahikorik ez duten edo duten biztanleen artean.
- ▶ Gizonek ordaindutako lan-orduen batez bestekoa emakumeena baino handiagoa da, eta lanaldiak egiteko joera handiagoa dute. Hala ere, emakumeek lan egindako ordu kopuruak gora egiten du ordaindu gabeko lana kontuan hartzen denean. Emakumeek etxeko jardueretan ematen duten batez besteko gizarte-denbora gizonek erabiltzen dutena baino ia bi ordu luzeagoa da egunean, eta horrek baldintzatzen du batzuek eta besteek lan-merkatuan parte hartzea, baita laneko arriskuen eraginpean egotea ere.

- ▶ Langileen zahartzea gertatzen ari da, eta horri erantzun behar zaio LSO modu egokian landuz. Zahartze hori sexuarekin (biologikoak) eta generoarekin (sozialki eraikiak) lotutako faktoreen eragina izan dezaketen gaitasun fisikoko eta osasuneko aldaketa batzuekin lotuta dago, eta kontuan hartu behar dira behar bezala lantzeko. (Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europako Agentzia. OSHA).

ARRISKUEKIKO ESPOSIZIOA

Emakumeek eta gizonek pertzepzio desberdinak dituzte laneko arriskuen eraginpean egoteari, gaixotasun profesionalen (GP) intzidentziari eta laneko ezbehar-tasari dagokienez:

- ▶ Enpresetako arrisku psikosozialen ebaluazio eskasa, eta horrek zaildu egiten du arrisku horiek emakumeengan eta gizonengan duten eragin bereizgarria ezagutzea.
- ▶ Lan-kargetikiko esposizioaren pertzepzio desberdina emakumeen eta gizonen artean, lan-educien arabera:
- ▶ Arrisku fisikoko eta ingurumen-arriskuko faktoreen eraginpean egotea ohikoagoa da gizonen artean. Horiek emakumeek baino maiztasun nabarmen handiagoak dituzte honako hauei lotutako arriskuei dagokienez: temperatura altuak edo baxuak, zarata, produktu edo substantzia kimikoen manipulazioa, bibrazioak, kearen arnasketa, gasak, hautsa, lurrinak eta beste pertsona batzuen tabako-kea. Emakumeek material infekziosoen manipulazioan dute arrisku handiena.
- ▶ Gizonen emakumeek baino karga astun gehiago erabiltzen dituzte, baina emakumeek gizonen baino gehiago altxatzen edo mugitzen dituzte pertsonak (% 17 eta % 5, hurrenez hurren), osasunaren eta pertsonen zaintzaren arloko jardueretan presentzia handiagoa dutelako.
- ▶ Arrisku psikosozialeko faktoreen eraginpean egoteari dagokionez, emakumeek autonomia falta handiagoa hautematen dute, “nekatuagoak” sentitzen dira lanaldia amaitzean, eta sexuagatiko diskriminazio-arrisku handiagoa dute. EAEn, nabarmentzekoa da 30 urtetik beherako gizonen artean handitu egin dela zereginetako eta/edo promozio diskriminazio-egoeren pertzepzioa, gizonen % 26,5ek adierazi baitu arazoak daudela ildo horretan. (ECT España).
- ▶ Emakumeek lan-kargetikiko esposizio handiagoa hautematen dute (arrisku ergonomikoak eta fisikoak) osasunaren sektorean eta pertsonekin/merkataritzarekin erlazionatutako sektorean, eta gizonen kategoria baxuko industria-produkzioan edo hirugarren sektoreko produkzioan.
- ▶ Emakumeek gizonen baino proportzio handiagok adierazten dute ordenagailuko pantaila bati etengabe begiratzeari eutsi behar diotela (% 39,3 - % 30,3), eta gizonen, berriz, bibrazioak edo

astinduak jasan behar dituztela (% 12,8 - % 1,9) edo normal hitz egitea eragozten duten zaratekin lan egin behar dutela (% 30,3 - % 9,2).

- ▶ Emakume eta gizon gehienek (% 51,8 - % 54,8) adierazten dute zutik denbora asko eman behar dutela.

OSASUNERAKO KALTEAK

- ▶ Gaixotasun profesionalen intzidentzia handiagoa da gizonen artean emakumeen artean baino. GP pairatzeko arriskua handiagoa da gizonen artean emakumeen artean baino, baina, bestelako faktoreak kontuan hartuta doitzean, ikusten da alde horiek murriztu egiten direla 2014tik, eta 2007tik, laneko baja behar duen laneko gaixotasun bat pairatzeko arriskua handiagoa da emakumeen artean gizonen artean baino.
- ▶ Industriak beste sektoreekin alderatuta duen arrisku handiagoa murrizten joan da. 2015ean, baja eragin zuten gaixotasun profesionalen intzidentzia-tasak hazkunde handia izan zuen zerbitzuetan, eta eraikuntzaren sektorearekin berdindu zen; horrek aldaketa ekarri zuen sektoreen arabera patroian.
- ▶ Gaixotasun batzuen laneko jatorria argi eta garbi ez identifikatzeagatik gaixotasun profesionalaren bat deklaratzeko ez bada, eta gaixotasun profesionalen koadroan genero-alborapenak agertzen badira, lan-merkatuan gizonak gehiengoak direlako, eta gaixotasun profesionalen koadroan arrisku psikosozialen eraginpean egoteak eragindako kalteak sartzen ez badira, zailagoa da emakumeen eta gizonen laneko osasuna/gaixotasuna zehatzago ezagutzea.
- ▶ Gizonek laneko istripu gehiago izateko aukera gehiago dituzte, hilgarriak barne, salbu eta "in itinere" istripuen kasuan; kasu horretan, emakumeen intzidentzia handiagoa da gizonena baino. Istripu horien kausetan generoak duen eragina oraindik ere gutxi aztertu den faktorea da.
- ▶ Istripu-tipologia jakin batzuen (faktore psikosozialek edo in itinere istripuek eragindakoak) azpideklarazioak, sektore eta jarduera jakin batzuetan azpideklarazioak (nekazaritza eta abeltzaintza, etxeko lana ...), lanbideen sailkapenean homogeneotasunik ezak, larritasuna kalifikatzeko zehaztasunik eta irizpide homogeneorik ezak ... zaildu egiten du emakumeen eta gizonen lan-ezbeharren ezagutza zehatza izatea.

KULTURA ETA PREBENTZIOZKO KUDEAKETA

- ▶ Lan-arriskuen pertzepzio sozial eskasa. Gainera, laneko arriskuen pertzepzio soziala, funtsean, sektore maskulinizatueta istripu-tasari lotuta dago: “Cuando pensamos en los riesgos laborales, es más probable que pensemos en hombres que trabajan en sectores con alto riesgo de accidentabilidad, como la construcción o la pesca, que en mujeres que trabajan en el sector sanitario y social o en sectores nuevos como los centros de atención telefónica” (OSHA).
- ▶ Genero-sozializazioak laneko arriskuen prebentzioarekiko jarreretan eta portaeretan eragiten du, baina harreman hori ez dago behar bezala aztertuta eta ez da kontuan hartzen prebentzio-kultura sustatzeko programetan.
- ▶ Laneko segurtasun eta osasunerako funtsezkoak diren eragileek (enpresa eta erakundeetako arriskuen prebentziorako teknikariak, prebentzioko ordezkariak, prebentzio-zerbitzuetako osasun-langileak eta teknikariak, enpresaburuak ...) ez dute genero-ikuspegidun prestakuntzarik jaso. Enpresen prebentzio-kudeaketan genero-ikuspegia oso gutxi txertatzea, sentsibilizaziorik, ezagutzarik eta horretarako tresnarik ezagatik.
- ▶ Ez da ikuspegi holistiko bat hartzen laneko segurtasun eta osasunaren (OSHA) aurrean: ez da kontuan hartzen lanaren eta bizitzaren arteko harremana, ez eta lanaren eta enpleguaren antolamenduaren alderdi zabalagoak ere. Horrek LAP hobetuko luke. Era berean, aniztasunari ere erreparatu behar zaio, emakumeak eta gizonak ez baitira talde homogeenak.
- ▶ Emakumeak ez daude behar adina ordezkaturik Laneko Segurtasun eta Osasunari (OSHA) buruzko parte-hartzearen eta erabakiak hartze maila guztietan.

4.2. HELBURU ESTRATEGIKOAK

Eranskinean dago helburu estrategikoak eta datozen urteetan egingo diren gainerako helburuak jasotzen dituen legegintzaldi-plana. Hala ere, hemen Osalanek legegintzaldi honetarako dituen helburu estrategikoak laburbiltzen dira.

Osalanek laneko segurtasun- eta osasun-politikak garatu nahi ditu, pertsonak ardatz hartuta eta berdintasuna bermatuz pertsona guztien babestean. Horretarako, lehentasun hauek planteatzen ditu emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, XII. Legealdirako:

Gobernu onerantz aurrera egiteko lehentasunei dagokienez, Osalanez sail eta erakunde autonomo guztientzat ezarritako lehentasun komunak hartzen ditu bere gain. Horien artean, honako hauek nabarmentzen dira:

- OSALANen berdintasun-politiketarako aurrekontua handitzea, aurrekontu osoaren % 1era iritsi arte. Horretarako, ezinbestekoa da genero-ikuspegia txertatzeari lotutako gastua egozteko modua hobetzea, Osalanez egiten duen lan gehiena bere barne-baliabideekin egiten baitu. Adibide gisa, genero-taldeak laneko segurtasun- eta osasun-materialak genero-ikuspegiarekin sortzera eta gai horri buruzko sentsibilizaziora eta prestakuntzara bideratzen du lanaren zati handi bat, baina ahalegin hori ezin da aurrekontuan islatu egungo irizpideen arabera.
- Beren langileen generoari eta laneko segurtasunari eta osasunari buruzko prestakuntza handitzea, berdintasunari buruzko prestakuntza espezifiko txertatuz eta OSALANen barne-prestakuntzako planean genero-ikuspegia txertatuz, berdintasunari buruzko gai ez-espezifikoetan.
- OSALANen kudeaketa-sisteman genero-ikuspegia txertatzeko prozedurak sistematizatzen jarraitzea (Osalanen proiektuetan genero-ikuspegia txertatzeko prozedura).
- Genero-ikuspegia txertatzea Laneko Segurtasun eta Osasunerako 2021-2026 Euskal Estrategiaren hedapenean eta jarraipenean.

Era berean, Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategian ezarritako lan-ardatz guztietan genero-ikuspegia txertatu nahi du Osalanez. Horrenbestez, aurreikusten du:

1. **Laneko arriskuen prebentzioaren kultura** sustatzea, euskal gizartearen kultura-ezaugarri gisa, genero-ikuspegia kontuan hartuta. Horretarako, lehentasunezko jarduera horiek garatuko ditu, besteak beste:
 - Herritarrek Laneko Arriskuen Prebentzioari buruz duten pertzepzioa eta komunikabideek ematen duten informazio-tratamendua aztertzea, tratamendu edo pertzepzio partziala den eta pertzepzio horretan emakumeen eta gizonen artean alderik dagoen ikusteko.
 - Lanbide Heziketarako sortzen diren materialetan genero-ikuspegia txertatzea.
2. Genero-ikuspegia kalitate-irizpideetako bat izango duen **prebentzio-kudeaketa sendo eta kalitatezkoan** aurrera egitea. Horretarako, lehentasunezko jarduera horiek garatuko ditu, besteak beste:
 - Genero-ikuspegia irizpidetzat hartzea garatu nahi den prebentzio-kudeaketako eremuan eta prebentzio-ekintzarako tresnetan (Arriskuen Ebaluazioa).
 - Sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera prebenitzeko materiala eta prestakuntza garatzea.

- Prebentzio-ordezkarien prestakuntzan genero-ikuspegia sustatzea.
3. **Laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko gobernantzari** balioa ematea. Laneko segurtasun- eta osasun-politiketan genero-ikuspegia kontuan hartzea. Horretarako, lehentasunezko jarduera hauek garatuko ditu, besteak beste:
- Genero-ikuspegia txertatzea Laneko Arriskuen Prebentzioan sartzeko zailtasunak dituzten kolektiboekin (autonomoak, plataformetako lana, etxeko lana) egin beharreko jarduketetan: langile autonomoentzako online prestakuntzan genero-ikuspegia txertatzea.
 - Genero-ikuspegia txertatzea laneko segurtasun eta osasuneko profesionalen prestakuntzan (prebentzio-zerbitzuetako teknikariak eta osasun-langileak; laneko segurtasun eta osasuneko masterra) eta foro profesionaletan ezagutzak zabaltzea.
 - Osasunari eragindako kalteei eta arriskuen eraginpean egoteari buruzko informazioa genero-ikuspegitik lantzea (emakumeen eta gizonen istripu-tasari eta gaixotasun profesionalei buruzko txosten berria, LBIren datu eguneratuak kontuan hartuta)
 - Genero-ikuspegia duten ikerketak gauzatzea.

5 PLANA KUDEATZEKO EREDUA

Ondoren, Osalanaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana modu koordinatuan eta gardenean ezartzea bermatuko duen kudeaketa-eredua aurkezten dugu; eredu honek, aldi berean, erakundearen barruan eta gizartean lortutako aurrerapenak eta lorpenak neurtu eta gizarteratzeko bidea emango du.

Urte anitzeko dokumentu honetan helburu generiko eta estrategikoak aurreikusten dira, ondoren urteko plangintzan jasoko diren jarduerak modu zehatzagoan eta operatiboagoan bideratuko dituztenak.

5.2. BERDINTASUNERAKO EGITURAK

Hemen azaltzen ditugu, eskema moduan, berdintasun-politiken alorrean dauden oinarritzko egiturak, planaren esparru diren aldetik, eta Osalanek horietan duen partaidetza:

BULTZATZEKO EGITURAK

EMAKUNDE da EAEn berdintasun-politikak sustatzeaz, aholkularitza emateaz, plangintza egiteaz eta ebaluatzeaz arduratuko den den erakundea.

OSALAN-EN BERDINTASUNERAKO ADMINISTRAZIO-UNITATEA plana egikaritzeaz, haren segimendua egiteaz eta ebaluatzeaz arduratuko da, eta organismoaren langileei aholkularitza eskainiko die

ERAKUNDEARTEKO KOORDINAZIO-EGITURAK

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO ERAKUNDEARTEKO BATZORDEA Jaurlaritzak, foru-aldundiek eta toki-erakundeek berdintasunaren alorrean egiten dituzten politikak eta programak koordinatzeaz arduratzen den organoa da; erakundearteko talde tekniko bat du, berdintasunean espezializatutako teknikariz osatuta. Osalanek lehen aldiz hartuko du parte egitura horretan legegintzaldi honetan.

ETXEKO TRATU TXARREN ETA SEXU-INDARKERIAREN EMAKUME BIKTIMEI ARRETA HOBEA EMATEKO ERAKUNDEARTEKO AKORDIOAREN SEGIMENDU-BATZORDEA Erakundearteko talde tekniko bat dauka, bertan parte hartzen duten pertsonen laguntza emateko. Osalan ez dago egitura honetan baina Lan eta Enplegu sailak ordezkatzen du.

SAILARTEKO KOORDINAZIO-EGITURAK

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO SAILARTEKO BATZORDEA Eusko Jaurlaritzaren berdintasun-jarduerak koordinatzeko organoa da eta berdintasunaren arloan aditua den Sailarteko talde teknikoaren babesa du. Osalan ez dago egitura honetan, baina Lan eta Enplegu sailak ordezkatzen du. Osalanaren berdintasun teknikariak sailarteko talde teknikoan parte hartzen du.

SAILEKO KOORDINAZIO-EGITURAK

SAILETAKO TALDE TEKNIKOAK: Osalanen 2014tik aurrera Genero lantaldea dago prebentzio politiketan genero ikuspegia txertatzeko. Aurreikusten da talde berri bat sortzea barneko politiketan eta prozeduretan ere genero ikuspegia lantzeko

GIZARTE PARTAIDETZARAKO EGITURAK

KONTSEILU NAGUSIA da Osalanen parte hartzeko organoa, eta hauek dira, besteak beste, haren egitekoak: OSALANek laneko segurtasun eta osasunaren alorrean dituen jarduerak eta ekintza-programak bultzatzea eta onartzea, eta haiek nola gauzatzen diren kontrolatzea. Lan eta Justizia Sailak, Osasun Sailak, Funtzio Publikoko Zuzendaritzak eta Confebasken, Euskadiko Kooperatiben Konfederazioaren eta sindikatuen ordezkariek parte hartzen dute.

5.2. BERDINTASUNERAKO URTEKO PLANGINTZA

Urtero, berdintasun-politikak ezartzeko plan operatibo bat diseinatu eta ebaluatuko da. Plan horretan helburuak, ekintzak, kronograma (lauhilekoa) eta aurrekontua zehaztuko dira. Urteko plan hori Osalanen urteko kudeaketa-planean sartuko da.

Hala, 2022ko berdintasunerako urteko plana Osalanen 2022ko kudeaketa-planean sartuta dago. Kudeaketa-plan horren jarduera nagusien laburpen bat Osalanen webgunean dago eskuragarri.

5.3 JARRAIPEN-SISTEMA

Osalanaren II Planaren segimendu-sistema oinarritzko erreminta izango da; haren bidez, erakundeak XII. Legealdian egindako berdintasun-politikaren jardunak, lorpenak eta inpaktuak hausnartu ahal izango dira. Aldi horretatik, emaitza positiboak izaten dituzten jardueren eta kudeaketa-moduen berri emateko aukera emango du, bai eta hobekuntza-alderdiak behar dituztenena eta hasiera batean aurreikusi ez diren baina ezarpen-prozesuan egokitzen jotzen diren jarduketena ere.

Osalanek onartutako konpromisoei **lau segimendu mota** egitea dago aurreikusita:

1. Lehenik eta behin, Osalanek **urtero informazioa xehatua emango dio Emakunderi**, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana ebaluatzeko, erakunde publiko guztietarako apropos diseinaturako segimendu egiteko sistemaren bidez: [Berdintasunerako Planaren ebaluazioa eta segimendua egiteko aplikazioa](#). Segimendu horren emaitza urtero islatuko da **agintari publikoen jardunari buruzko memorian**, Emakundek argitaratzeko duen berdintasun-plana egikarituta.
2. Bigarrenik, Osalanek legealdiaren bi unetan jakinarazi beharko du Emakundek koordinatzen duen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordearen bidez: legeingintzaldiko lehentasunak ezartzean erdibidean eta amaieran izandako segimendua.
3. Halaber, Osalanek hiru hilean behin egingo du urteko berdintasun-planaren gauzatzearen jarraipena, erakundearen urteko kudeaketa-planaren jarraipen-aldi berberetan, plan horretan sartuta baitago.
4. Azkenik, EAEko Emakumeen eta Gizonen VII. Berdintasun Planeko adierazle estrategikoen sistemaren jarraipena egitea. VII. Planaren ebaluazioak epe ertainean berdintasun-politiken eragina aztertzea aurreikusten du, Berdintasun Indizetik abiatutako sintesi estrategikoko adierazle-sistema erabilia. Osalan erakundeak berak dituen zereginen artean, eta inplikatura dauden gainontzeko erakunde publikoekin batera, jarraipen horretan parte hartuko du; batez ere, adierazle horiek aurrera egiteko.

5.4 KOMUNIKAZIO-SISTEMA

Osalanaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren beste oinarrietako bat –diseinuaren, kudeaketaren, ezarpenaren eta ebaluazioaren fasean– erakundeko langileen inplikazioa lortzea da, dela politikoa, dela teknikoa, sailarteko koordinazio bikain baten bidez.

Alde horretatik, planak komunikazio ona eskatu du barruan zein kanpoan, erakundeak, bere eskumen-esparruan, emakumeen eta gizonen berdintasun-politikak sustatzeko hartzen dituen konpromisoak sozializatzeko. Esandako komunikazio-plan horrek bi une garrantzitsu izango ditu egikaritzean: plana onartzeko faseko komunikazioa eta plana ezartzeko garaiko komunikazioa. Hona hemen aurreikusitako komunikazio-plana:

OSALANEN BERDINTASUNERAKO PLANAREN KOMUNIKAZIO-PLANA		
HELBURU OROKORRA		Konpromisoei buruzko informazioa ematea eta gardentasunari laguntzea
1. PLANAREN ONARPENA		
BARRUAN		
Helburu espezifikoa	Osalan langile guztioi helburuak, ardurak eta lan-egutegia helaraztea, maila politikoan eta teknikoan plana legitimatzeko.	
Ekintzak		Arduraduna
▶ Langile-talde osoari zirkular bat helaraztea, Osalanek plangintza onartu duela jakinarazteko. Esteka bat jartzea webgunetik deskargatzeko		Zuzendari Nagusia
▶ Barne-hedapenerako newsletterra bidaltzea		Komunikazio Ard./BAU
KANPOAN		
Helburu espezifikoa	Herritarrei jakinaraztea berdintasunaren alorrean zer neurri ezarri nahi diren sailaren eskumen-esparruan, informazio-eskubidea bermatzeko eta berdintasunerako politiken jarraipena eta gizartearen inplikazioa bermatzeko.	
Ekintzak		Arduraduna
▶ Plana Osalanaren webgunearen bidez zabaltzea		Web kudeatzailea
▶ Prentsa-ohar bat prestatzea planaren onarpenaren berri emanez.		Komunikazio Ard./BAU
▶ Kanpo-hedapenerako newsletterra bidaltzea		Komunikazio Ard./BAU
2. TXERTATZEAREN SEGIMENDUA		
BARRUAN		
Helburu espezifikoa	Plangintzaren betetze-mailaren berri ematea, lorpen nagusiak nabarmenduta eta arlo desberdinek egindako lanari balioa emanda.	
Ekintzak		Arduraduna
▶ Berdintasun-planaren aurrerapenaren berri ematea urteko kudeaketa-planaren jarraipen-bileretan.		Zuzendari Nagusia
KANPOAN		
Plangintzaren betetze-	Plangintzaren betetze-maila aditzera ematea, lorpen eta jardunbide egoki nagusiak	
Ekintzak		Arduraduna
▶ Lortutako emaitza nagusiak zabaltzea dagozkion komunikazio-bideen bitartez (prentsa-oharrak, webgunea, jardunaldiak...)		Zuzendari Nagusia

5.5 AURREKONTU-SISTEMA

Nabarmentzekoa da gogoraraztea plan hau txertatu ahal izateko ezinbestekoa dela beharrezko bitartekoak edukitzea eta urteroko Osalanen aurrekontuetan ipiniko dira.

Alde horretatik, **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legeak (martxoaren 18ko 4/2005), hauxe dio 14. artikuluan:** «Administrazio autonomiko, foral eta lokalek, urtero, lege honetan **jasotako eginkizunak betetzeko eta neurriak egikaritzeko behar dituzten ekonomia-baliabideak izendatuko eta zehaztuko dituzte bakoitzaren aurrekontuetan**».

Gainera, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea bigarren aldiz aldatzen duen martxoaren 3ko 1/2022 Legeak 14. artikulua aldatzen du, eta ezartzen du Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoak modu aktibo eta progresiboan sustatuko duela Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorren % 1, gutxienez, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak garatzen aritzea. Ildo horretan, Osalanek konpromisoa hartu du legegintzaldia amaitu aurretik aurrekontu osoaren % 1 emakumeen eta gizonen berdintasunerako jarduerak garatzera bideratzeko, baina, horretarako, ezinbestekoa da, lehentasunen atalean adierazi den bezala, genero-ikuspegia txertatzeari buruzko gastua egozteko modua hobetzea, Osalanek egiten duen lan gehiena bere barne-baliabideekin egiten baitu. Adibide gisa, genero-taldeak lan-zati handi bat eskaintzen dio genero-ikuspegia duten laneko segurtasun- eta osasun-materialak sortzeari eta arlo horretako sensibilizazioari eta prestakuntzari, baina lan hori ezin da aurrekontuan islatu, egungo irizpideen arabera.

ERANSKINA:

**OSALAN - LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNERAKO EUSKAL
ERAKUNDEAREN EMAKUMEEN ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO II. PLANA (2022-2024)**

OSALAN-EKO BERDINTASUNERAKO PLANA (XII. PLANGINTZALDIA)

Data: 2022ko maiatza

GOBERNU ONA BETETZEKO GUZTIONTZAKO LEHENTASUNAK	EGUTEGIA			GOBERNUAREN PROGRAMAREN EGOKITZAPENA	VII. PLANAREKIKO EGOKITZAPENA												LSOEE 2021-2026 EGOIKOTZAPENA	ARDURADUNA	
	2022	2023	2024	1. ardatz (4.2; 10.1; 8.2) 2. ardatz (109.3) 4. ardatz (150.8)	GO					1A		2A			3A		HELBURU OPERATIBOAK		
					P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7			P8
(GO. 2) BERDINTASUN-POLITIKAK GARATZEKO AURREKONTUA HANDITZEA																			
GO2.1. Berdintasun-politikak garatzeko aurrekontua handitzea, gutxienez Osalaneko aurrekontu osoko %1.				4.2														HO.9.1.	Zuzendaritza Nagusia Adm., Antolakuntza eta Giza Baliab. Zuzendariordetza
(GO. 3) BERDINTASUNERAKO PLANGINTZA ETA EBALUAZIOA AREAGOTZEA ETA HOBETZEA																			
GO3.1. Protokolo bat ezartzea, plangintza-prozedura orokorrean berdintasun-politikak eta -jarduerak planifikatzeko urratsekin.				4.2														HO.6.1	Plangintza Zuzendariordetza Proiektuen arduraduna
GO3.2. Berdintasun-plangintzaren neurriak sartzea Osalanen urteko kudeaketa-planetan.				4.2														HO.6.1	Plangintza Zuzendariordetza Proiektuen arduraduna
GO3.3 Osalanek egindako edozein proiektutan genero-ikuspegia txertatzeko prozedura diseinatzea. Beharrezko egokitzapenak egitea kanpainak, ekitaldiak, biltzarrak, ikastaroak, gidak, argitalpenak ... egiteko.				4.2														HO6.1	Plangintza Zuzendariordetza Proiektuen arduraduna Genero Taldea
(GO.4) BERDINTASUNERAKO ORGANO ETA UNITATE ADMINISTRATIBOAK SORTZEA ETA INDARTZEA																			
GO4.1. Osalanen berdintasun-politikari eta BUaren eta genero-taldearen funtzioei buruzko material bat egitea, Osalaneko langileen harrera-prozesuan emateko.				4.2														HO.6.1	BAU Genero Taldea

GOBERNU ONA BETETZEKO GUZTIONTZAKO LEHENTASUNAK	EGUTEGIA			GOBERNUAREN PROGRAMAREN EGOKITZAPENA	VII. PLANAREKIKO EGOKITZAPENA												LSOEE 2021-2026 EGOIKOTZAPENA	ARDURADUNA		
	2022	2023	2024	1. ardatz 1 (4.2; 10.1; 8.2) 2. ardatz 2 (109.3) 4. ardatz 4 (150.8)	GO					1A		2A			4A				HELBURU OPERATIBOAK	
					P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8			

GO.5) ERAKUNDE PUBLIKOETAKO LANGILE GUZTIAK PRESTATZEA BAITA POLITIKARIAK ERE																		
GO5.1. LSOri buruzko oinarritzko ikastaroa ematea, genero-ikuspegitik, Osalaneko langileentzat.				4.2														HO.9.3 BUA Genero Taldearen Ard. Prestakuntza Teknikaria
GO5.2. Osalaneko langileekin egindako prestakuntza-prozesuaren emaitzak ebaluatzea eta jarduera berriak proposatzea.				4.2														HO.9.3 BUA Genero taldea
GO5.3. Berdintasunerako prestakuntza-ekintza espezifikoak ezartzea Osalanen barneko prestakuntza-plan orokorraren barruan.				4.2														HO.9.3 Ad. Zuzendariordetza Prestakuntzaren Taldea BUA
GO5.4. Genero-ikuspegia txertatzea berriaz berdintasunera bideratuta ez dauden prestakuntza-jardueretan, Osalanek garatutako barne-prestakuntzan.				4.2														HO.9.3 Ad. Zuzendariordetza Prestakuntzaren Taldea BUA
GO5.5. HAEEn urteko berdintasun-ikastaro batean parte hartu izana ez zenbatzea prestakuntza-orduen urteko xedapenean.				4.2														HO.9.3 Ad. Zuzendariordetza Prestakuntzaren Teknikaria
(GO.6.) ESTATISTIKETAN ETA AZTERLANETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEA																		
GO6.1. Osalanek sortzen dituen datu-iturri guztiak identifikatzea (txostenak, kanpainak, jardunaldiak ...) eta sexuaren aldagaia eta analisi intersektionala egitea ahalbidetzen duten beste aldagai batzuk sartzea (adina, dibertsitate funtzionala, jatorria ...).				4.2														HO.10.2 Zuzendaritza Nagusia Zuzendariordetza guztiak

GOBERNU ONA BETETZEKO GUZTIONTZAKO LEHENTASUNAK	EGUTEGIA			GOBERNUAREN PROGRAMAREN EGOKITZAPENA	VII. PLANAREKIKO EGOKITZAPENA												LSOEE 2021-2026 EGOIKOTZAPENA	ARDURADUNA	
	2022	2023	2024		1. ardatz 1 (4.2; 10.1; 8.2) 2. ardatz 2 (109.3) 4. ardatz 4 (150.8)	GO					1A		2A			3A			
						P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P6			P7

(GO.8.) KOMUNIKAZIOAN BERTINTASUNA TXERTATZEA																		
GO8.1. Genero-atala egokitzea eta webguneko beste atal batzuetan genero-edukiak sartzea.				4.2														HO.9.3 Web taldea Genero taldea
GO8.2. LSO eta genero edukiak sartzea buletinetan (newsletter eta liburutegia) eta sare sozialetan .				4.2														HO.9.3 Komunikazioaren arduraduna Liburuzaina Genero taldea
GO8.3. LAPko irudi-banku bat sortzea, sektore eta jardura desberdinetan emakumeak eta gizonak barne hartzen dituenak.				4.2														HO.9.3 Komunikazioaren arduraduna
GO8.4. Prentsa-ohar egokietan sexuaren arabera bereizitako datuak sartzea eta aztertzea.				4.2														HO.9.3 Komunikazioaren arduraduna
GO8.5. Euskara eta gaztelania modu inklusiboan erabiltzeko jarraibideak zabaltzea.				4.2														HO.9.3 Normalizazio-teknikaria
(GO.9.) ARAUDIAN BERTINTASUNAREN PRINTZPIOA TXERTATZEA																		
GO9.1. Genero-ikuspegia txertatzea berezko araudian eta hobekuntza-proposamenetan (autonomikoa, estatukoa, Europakoa): - Enpresa txikientzako eta langile autonomoentzako proposamenak, egungo legerian sartzeko zailak direnak (etxeko lana).				4.2														HO.6.1 HO.6.4 Plangintzako Zuzendariordetza Zuzendariordetza Teknikoa Adm. Zuzendariordetza Aholkularitza Juridikoaren arduraduna
GO9.2. Bertintasun-araudiaren jarraipena egitea, LSOren arloan duen inplikazioa aztertzea, aplikatzen dela bermatzeko.				4.2														HO.6.5 Adm. Zuzendariordetza Aholkularitza Juridikoaren arduraduna
GO9.3. Bertintasun-irizpideak txertatzen dituzten arauen eta horiek aplikatzeko moduaren jarraipen juridikoa egitea: GEEAdun arauak, kontratuak, diru-laguntzak eta hitzarmenak.				4.2														HO.6.5 Adm. Zuzendariordetza Aholkularitza Juridikoaren arduraduna

GOBERNU ONA BETETZEKO GUZTIONTZAKO LEHENTASUNAK	EGUTEGIA			GOBERNUAREN PROGRAMAREN EGOKITZAPENA	VII. PLANAREKIKO EGOKITZAPENA												LSOEE 2021-2026 EGOIKOTZAPENA	ARDURADUNA
	2022	2023	2024		GO					1A		2A			3A			
					P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
				1. ardatz 1 (4.2; 10.1; 8.2) 2. ardatz 2 (109.3) 4. ardatz 4 (150.8)														

(GO.10) AURREKONTUETAN GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEA

GO10.1. Osalaren aurrekontu-prozesu orokorraren esparruan, aurrekontuan genero-eragina aztertzeke urratsak ezartzea: - Urteko PGEN-X txostena betetzea.				4.2														HO.6.1	Ad. Zuzendariordetza Aurrekontuen arduraduna BUA
---	--	--	--	-----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------	--

(GO.11) GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEA SEKTOREKAKO ETA ZEHARKAKO PLANETAN

GO11.1. Genero-ikuspegia txertatzea LSOEEren 2021-2026 egikaritzean, jarraipenean eta ebaluazioan.				4.2														HO.6.1	Plangintza Zuzendariordetza LSOEE Taldea BUA
--	--	--	--	-----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------	--

(BG.12) KONTRATU, DIRU-LAGUNTZA ETA HITZARMENETAN BERTINTASUNERAKO KLAUSULAK SARTZEA

GO12.1 Osalaren kontratu, dirulaguntza eta hitzarmenetan klausula sozialak (bertintasunekoak eta linguistikoak) txertatzeko moduari buruzko prozedura prestatzea.				150.3														HO.6.1	Ad. zuzendariordetza Klausulak lantaldea
GO12.2 Kontratuak, dirulaguntzak eta hitzarmenak hautatzea eta berrikustea, klausulak txertatzeko eta haien jarraipena egiteko: - Ikerketa-proiektuetarako dirulaguntzak - MDS dirulaguntzak				150.3														HO.9.1.	Ad. zuzendariordetza aholkularitza juridikoaren arduraduna Aurrekontuen arduraduna Kontratazio teknikaria Klausulak lantaldea BUA

(GO13) BERTINTASUNERAKO KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA INDARTZEA

GO13.1. Bertintasuna sustatzeko eta genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentzioan txertatzeko Emakunderekin egindako hitzarmena garatzea.				4.2														HO.7.1	Zuzendaritza Nagusia Genero Taldea
--	--	--	--	-----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------	---------------------------------------

OSALANEN LEHENTASUN SEKTORIALAK	EGUTEGIA			GOBERNUAREN PROGRAMAREN EGOKITZAPENA	VII. PLANAREKIKO EGOKITZAPENA												LSOEE 2021-2026 EGOIKOTZAPENA	ARDURADUNA	
	2022	2023	2024		GO					1A		2A			3A				HELBURU OPERATIBOAK
					P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		
				1.ardatza (4.2; 10.1; 8.2) 2. ardatza (109.3) 4. ardatza (150.8)															

1. ARDATZA. KULTURA: LAP EUSKAL GIZARTEAREN EZAUGARRI KULTURAL GISA																			
HE1. LANEKO SEGURTASUNARI ETA OSASUNARI BURUZ KONTZIENTZIATUAGO DAGOEN GIZARTEA LANEKO ARRISKUAK PREBENITZEKO ORDUAN, HOBETO EZAGUTZEN DUENA ETA ARDURATSUAG LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAN KONTZIENTZIATUAGO DAGOEN KOLEKTIBO AUTONOMOA.OA DENA																			
HE.2. LAP-EAN KONTZIENTZIATUAGO DAGOEN KOLEKTIBO AUTONOMOA.																			
1.1. Gizarteak (eta langile autonomoek) laneko arriskuen prebentzioari buruz duen iritzia eta sentsibilizazio-maila aztertzea: emakumeen eta gizonen artean egon daitezkeen aldeak identifikatzea, eta laneko segurtasun eta osasunari buruzko ikuspegia: inkesta/datuen ustiapena.				4.2														HO.1.1 HO.2.1	Plangintza Zuzendariordetza Komunikazioa Genero Taldea
1.2. Hezkuntza arautuaren curriculumetan eta materialetan (LH) genero-ikuspegia duten LSO ikasgaiak sartzea proposatzea LSO Batzorde Nazionalaren lantaldean .				4.2														HO.1.2	Zuzendariordetza Teknikoa PresupuestoAurrekontua
1.3. Gaztepreben espazioa mantentzea eta genero-ikuspegia duten edukiak txertatzea.				4.2														HO.1.2	Zuzendariordetza Teknikoa PresupuestoAurrekontua
1.4. UPV/EHUren udako ikastaroetan genero-ikuspegidun txostenak sartzea.				4.2														HO.1.2	Zuzendariordetza Teknikoa PresupuestoAurrekontua
1.5. Komunikazio zerbitzuetan laneko segurtasun eta osasunari buruzko berrien informazio-tratamenduari buruzko azterlan bat egitea (genero-ikuspuntua txertatzen den aztertzea).				4.2														HO.1.2	Plangintza Zuzendariordetza LSOEE Taldea BUA PresupuestoAurrekontua

OSALANEN LEHENTASUN SEKTORIALAK	EGUTEGIA			GOBERNUAREN PROGRAMAREN EGOKITZAPENA	VII. PLANAREKIKO EGOKITZAPENA												LSOEE 2021-2026 EGOIKOTZAPENA	ARDURADUNA	
	2022	2023	2024		GO					1A		2A			3A				HELBURU OPERATIBOAK
					P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		

2. ARDATZA. PREBENTZIOAREN KUDEAKETA SENDOA ETA KALITATEZKOA. LAN-ARRISKUEN PREBENTZIOA ERAKUNDEEN (ENPRESA PRIVATU ETA PUBLIKOAK, ADMINISTRAZIOAK) BIKAINTRASUN EZAUGARRI GISA ENPRESA-SARE IRAUNKOR, MODERNO ETA LEHIAKORRA SENDOTZEAREN TESTUINGURUAN.

HE.3. ENPRESAK ERRESILIENTEAK DIRA, ETA GAITASUNA DUTE KRISI-EGOEREI ETA OSASUN-LARRIALDIEI AURRE EGITEKO																		
HE.4. ENPRESEK ETA ERAKUNDEEK LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAREN KALITATEZKO EREDUA DUTE																		
2.1. Genero-ikuspegia barne hartuko duen prebentzio-kudeaketako eredu bat adostea: - AMIA eta proposamenak egitea.(2023) - Eredua definitzen hasia (2024).				4.2													HO.4.1. HO.4.2.	Plangintza Zuzendariordetza
2.2. Genero-ikuspegia txertatzea Laneko Arriskuen Prebentzioko ordezkariak prestatzeko sortzen diren materialetan.				4.2													HO.4.1.	Zuzendariordetza Teknikoa
2.3. Genero-ikuspegia barne hartzen duen kalitatezko Arriskuen Ebaluazioa (AE) egiteko irizpideak ezartzea.				4.2													HO.4.2.	Plangintza Zuzendariordetza Zuzendariordetza Teknikoa
2.4. Emakunderekin lankidetzan aritzea:- Berdintasun-planetan laneko arriskuen prebentzioari nola heltzen zaion aztertzea eta hura hobetzeko jarraibideak proposatzea/- genero-ikuspegidun praktika onak lokalizatzea prebentzio-kudeaketan.				4.2													HO.4.5	Genero Taldea
2.5. Pertsonen edo erakundeek LAPri buruz egiten dituzten galderei erantzutea, genero-ikuspegitik.				4.2													HO.4.5	Genero Taldea
2.6. Enpresei prebentzio-kudeaketan genero-ikuspegia txertatzeko aholkularitza emateko proiektu bat garatzea.				4.2													HO.4.5..	Genero Taldea

OSALANEN LEHENTASUN SEKTORIALAK	EGUTEGIA			GOBERNUAREN PROGRAMAREN EGOKITZAPENA	VII. PLANAREKIKO EGOKITZAPENA												LSOEE 2021-2026 EGOIKOTZAPENA	ARDURADUNA	
	2022	2023	2024	1. ardatza (4.2; 10.1; 8.2) 2. ardatza (109.3) 3. ardatza (150.8)	GO					1A		2A			3A				HELBURU OPERATIBOAK
					P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		

2. ARDATZA. PREBENTZIOAREN KUDEAKETA SENDOA ETA KALITATEZKOA. LAN-ARRISKUEN PREBENTZIOA ERAKUNDEEN (ENPRESA PRIVATU ETA PUBLIKOAK, ADMINISTRAZIOAK) BIKAINTRASUN EZAUGARRI GISA ENPRESA-SARE IRAUNKOR, MODERNO ETA LEHIAKORRA SENDOTZEAREN TESTUINGURUAN.																		
HE.5. LANAREKIN ZERIKUSIA DUTEN ISTRIPU ETGAIXOTASUNEK OSASUNEAN ERAGINDAKO KALTEAK MURRIZTU DIRA.																		
2.7. Llak eta, bereziki, in itinere istripuak genero-ikuspegitik aztertzea.				4.2													HO.5.1.	Plangintza Zuzendariordetza
2.8. Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko online prestakuntza-programa: prebentzioari buruzko materiala egitea/irakasten laguntzea/prozesua ebaluatzea.				109.3													HO.5.3	Genero Taldea
2.9. Genero-ikuspegia txertatzea arrisku psikosozialei buruzko edukietan: Psikopreben (2023)/ Urteko lanaldietan.				4.2													HO.5.3	Talde psikosoziala
2.10. Eraikuntzaren sektoreko arrisku psikosozialei buruzko kanpainan genero-itemak sartzea eta aztertzea.				4.2													HO.5.3	Talde psikosoziala Genero Taldea
2.11. Telelanean, arrisku psikosozialen eragina eta prebentzio-neurriak genero-ikuspegitik aztertzea				4.2													HO.5.3	Talde psikosoziala
2.12. Genero-ikuspegia duten sensibilizazio- eta prestakuntza-ekintzak garatzea lan-eremuko adikzioei buruz: - LAPeko ordezkarien ikastaroa 2022.				4.2													HO.5.3	Adikzioen taldea
2.13. L gaixotasunei eta gaixotasun profesionalen susmo-jakinazpenei buruzko txostena egitea, sexuaren araberakoa eta genero-analisiarekin				4.2													HO.5.4	Plangintza Zuzendariordetza
2.14. Txandakotasunak laneko minbizietan duen eragina aztertzea: bularreko minbizia.				4.2													HO.5.4	Plang. Zuzendariordetza

OSALANEN LEHENTASUN SEKTORIALAK	EGUTEGIA			GOBERNUAREN PROGRAMAREN EGOKITZAPENA	VII. PLANAREKIKO EGOKITZAPENA												LSOEE 2021-2026 EGOIKOTZAPENA	ARDURADUNA	
	2022	2023	2024	1. ardatza (4.2; 10.1; 8.2) 2. ardatza (109.3) 3. ardatza (150.8)	GO					1A		2A			3A				HELBURU OPERATIBOAK
					P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		

3. ARDATZA. GOBERNANTZA: BOTERE PUBLIKOEK GOBERNANTZAK LANEKO SEGURTASUNEAN ETA OSASUNEAN DUEN BALIOA NABARMANTZEN DUTE																			
HE.7. GOBERNUAREN ETA BESTEADMINISTRAZIO PUBLIKO BATZUEN POLITIKA BATZUEN POLITIKA GUZTIAN LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA HOBETZEKO JARDUKETAK SARTZEN DIRA.																			
3.1. Genero-irizpideak txertatzea Laneko Arriskuen Prebentziorako Euskal Behatokiaren sorreran (aztergaiak zehaztea, genero-ezagutzak dituzten pertsonak, emakumeen eta gizonen parte-hartze orekatua ...)				4.2														HO.7.1	Zuzendariordetza Teknikoa
3.2. Berdintasuneko edukiak sartzea MIR eta EIR txandaketetan eta erizaintzako ikasleen praktiketan.				4.2														HO.7.4	Plangintza Zuzendariordetza
HE 8. LANEKO ARRISKUAK PREBENITZEKO EGUNGO EREDUAN (PERTSONA AUTONOMOAK, PLATAFORMAK, ETXEKO LANA) TXERTATZEKO ZAILTASUNAK DITUZTEN LAN-MODUEN AZPIAN DAUDEN KOLEKTIBOEN LAN-BALDINTZAK ETA LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA HOBETZEN DIRA.																			
3.3. Langile autonomoentzako online prestakuntza-programan genero-ikuspegia txertatzea.				4.2														HO.8.2	Zuzendariordetza Teknikoa
3.4. Migratzaileen lan-baldintzen, lan-istripuen eta gaixotasun profesionalen egoera genero-ikuspegitik aztertzea.				4.2														HO.8.1.	Zuzendariordetza Teknikoa

OSALANEN LEHENTASUN SEKTORIALAK			EGUTEGIA	GOBERNUAREN PROGRAMAREN EGOKITZAPENA	VII. PLANAREKIKO EGOKITZAPENA													LSOEE 2021-2026 EGOIKOTZAPENA		ARDURADUNA
2022	2023	2024	1. ardatza (4.2; 10.1; 8.2) 2. ardatza (109.3) 4. ardatza (150.8)	GO					1A		2A			3A			HELBURU OPERATIBOAK			
				P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8				

3. ARDATZA. GOBERNANTZA: BOTERE PUBLIKOEN GOBERNANTZAK LANEKO SEGURTASUNEAN ETA OSASUNEAN DUEN BALIOA NABARMANTZEN DUTE																				
HE 9. EZAGUTZA SORTZEN DA. LAPeko PRESTAKUNTZA, IKERKETA ETA BERRIKUNTZA SUSTATUZ, GENERO-IKUSPEGIA KONTUAN HARTUTA, ETA HORRI ESKER AURREA HARTZEN ZAIE ALDAKETA SOZIALEI (ZAHARTZEA, LANA ANTOLATZEKO MODU BERRIAK, GLOBALIZAZIOA), TEKNOLOGIKOEI (DIGITALIZAZIOA, AUTOMATIZAZIOA) ETA INGURUMENEOEI (KLIMA-ALDAKETA).																				
3.5. Jarduera batean presentzia txikiagoa duen sexua gehitzeak jarduera horrekin lotuta ez dauden patologien agerpenean edo bestelako agerpenetan eragiten duen aztertzea.				4.2														HO.9.1. HO.5.4.		Plangintza Zuzendariorde
3.6. PZP duten enpresetan LSOan genero-ikuspegia txertatzeari buruzko azterlan bat egitea				4.2														HO.9.1. HO.4.5.		Genero Taldea
3.7. Genero-irizpideak txertatzea Erizaintzako eta Laneko Medikuntzako Katedran.				4.2														HO.9.2		Zuzendaritza Nagusia
3.8. Genero-ikuspegia duten LAPari buruzko dibulgazio-ekintzak garatzea foro profesionalean.				4.2														HO.9.2		Genero Taldea
3.9. Genero-ikuspegiarekin landutako gaiak sartzea prebentzio-zerbitzuetako teknikarientzako eta osasun-langileentzako prestakuntza-planetan.				4.2														HO.9.3		Zuzendariorde Teknika
3.10. Berdintasunari buruzko edukiak txertatzea UPV/EHUko Masterrean.				4.2														HO.9.3		Zuzendariorde Teknika
3.11. LAPri buruzko oinarriko prestakuntza genero-ikuspegiarekin garatzea berdintasun-planak egiten dituzten berdintasun-profesionalentzat				4.2														HO.9.3 HO.4.5.		Genero Taldea
3.12. UPV/EHUko Berdintasunerako Masterreko ikasleei Osalanen praktikak egiteko aukera ematea.				4.2														HO.9.3		Zuzendaritza Nagusia

OSALANEN LEHENTASUN SEKTORIALAK	EGUTEGIA			GOBERNUAREN PROGRAMAREN EGOKITZAPENA	VII. PLANAREKIKO EGOKITZAPENA												LSOEE 2021-2026 EGOIKOTZAPENA	ARDURADUNA
	2022	2023	2024	1. ardatza (4.2; 10.1; 8.2) 2. ardatza (109.3) 4. ardatza (150.8)	GO					1A		2A			3A		HELBURU OPERATIBOAK	
					P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7		

HE 10. INFORMAZIO- ETA ADIERAZLE-SISTEMA EGOKIAK EZARTZEN DIRA, DATUAK MODU SISTEMAIKOAN BILDU, AZTERTU ETA ERAGILEEI ETA GIZARTEARI ITZULTZEKO, OSASUNA PREBENITU ETA BABESTEKO BEHARREZKO NEURRIAK EBALUATU ETA PLANIFIKATZEKO, GENERO-IKUSPEGIA ETA BESTE GIZARTE-DETERMINTZAILE BATZUK KONTUAN HARTUTA.																		
3.13. Genero-ikuspegitik aztertzea arriskuekiko esposizioari eta osasunerako kalteei buruz datuen gutxienerako multzoaren bidez jasotako informazioa				4.2														HO.10.1 Plangintzako Arduraduna
3.14. Emakumeen eta gizonen laneko ezbehar-tasari eta gaixotasun profesionalei buruzko txosten bat egitea, LBI-2021 inkestaren datu eguneratuekin eta beste datu-iturri batzuekin.				4.2														HO.10.1 HO.5.1 Genero Taldea Estatistika arduraduna Epidemiologia arduraduna

