EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III.

PLANA 2025-2028

XIII. legegintzaldia

OSALAN
Laneko Segurtasun Eta Osasunerako
Euskal Erakundea

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

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III. PLANA 2025-2028

XIII. legegintzaldia

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

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

Un registro bibliográfico de esta obra puede consultarse en el catálogo de la Biblioteca de Osalan: https://www.katalogoak.euskadi.eus

Lan honen bibliografia-erregistroa Osalaneko Liburutegiaren katalogoan aurki daiteke: https://www.katalogoak.euskadi.eus

A catalogue record of this book is available in the catalogue of the Library of Osalan: https://www.katalogoak.euskadi.eus

Izenburua: Emakumen eta gizonen berdintasunerako III. Plana 2025-2028 XIII. legegintzaldia

Argitaraldia: 1.a 2026ko urtarrila.

© Euskadiko Autonomia Erkidegoko Administrazioa.
OSALAN-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea.

Argitaratzailea: OSALAN-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea.
Dinamita Bidea z.g. - 48903 Barakaldo (Bizkaia).

Internet: www.osalan.euskadi.eus

Egilea: OSALAN-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea.

Fotokonposizioa eta inprimaketa: Editorial MIC · www.editorialmic.com

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO III.

PLANA 2025-2028

XIII. legegintzaldia

INDICE

1. AURKEZPENA 7

2. HELBURUA ETA LOTURA 9

3. OSALANEN ESKUMEN-EREMUAK 11

4. PLANA OSATZEN DUTEN ELEMENTUAK 12

4.1 Plana prestatzeko prozesua 12

4.2 Egoeraren diagnostikoa 15

4.2.1 Gobernu Onari lotutako esku-hartzea 15

4.2.2 Laneko segurtasunari eta osasunari lotutako esku-hartzea 23

5. PLANGINTZA ESTRATEGIKOA 36

6. KUDEAKETA-EREDUA 53

7. 1. ERANSKINA: GOBERNU ONERAKO ADIERAZLEAK 57

8. 2. ERANSKINA: ADIERAZLE SEKTORIALAK 68

1. AURKEZPENA

Lourdes Iscar Reina

Osalan – Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana aurkezten du; hots, XIII. legegintzaldian berdintasun-politikak gidatuko dituen dokumentu estrategikoa. Plan honek berretsi egiten du erakundeak berdintasunarekiko duen konpromisoa, eta bat dator Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearekin (1/2023 Legegintzako Dekretua), bai eta Berdintasunerako 2030 Estrategiarekin ere. Halaber, Planak indarrean dagoen Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategia hartzen du abiapuntutzat, estrategiaren ardatz estrategikoak txertatuz eta berdintasunaren arloan aurreikusitako helburu eta jarduerak bere eginez.

Plangintzaren helburu nagusia da berdintasunaren ikuspegia zeharkakoa bihurtzea organismoaren politika eta jarduera guztietan, laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan berdintasuna sustatzeko azken helburuarekin. Egiturazko desberdinkeriak desagerrarazi, eta lan-baldintza seguru eta osasungarriak bermatu nahi dira, bai emakumeentzat, bai gizonentzat.

Plana abiatzen da lehendik egindako lanaren diagnostikotik eta erantzun nahi zaien gizarte-premietatik. Diagnostikoak identifikatzen du zein aurrerapenetan jarraitu behar den sakontzen, eta, era berean, agerian uzten du oraindik ere badaudela emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeriak arriskuen pertzepzioan, prebentzio-neurrietan, laneko ezbehar-tasan eta gaixotasun profesionalen detekzioan. Horietatik abiatuta, landu beharreko erronka nagusiak zehazten dira.

Plana bost fasetan garatu da: diagnostikoa, diseinua, helburuen eta jarduketen identifikazioa, inplikatutako arloekiko alderaketa eta onarpena. Osalaneko arlo guztiek modu aktiboan hartu dute parte, eta nabarmentzekoa da organismoaren Berdintasunerako Unitateak eta LAPeko Genero Taldeak egindako ekarpena.

Legegintzaldi honetan, erronka nagusiak izango dira LSO profesionalak genero-ikuspegitik prestatzea eta laneko segurtasunari eta osasunari buruzko ezagutza genero-ikuspegitik sortzea. Lan-ildo horiek aurreko planetan egindakoan sakontzea dakarte, uste baitugu lan estrategikoena dela «berdintasuna gure enpresetako kalitateko prebentzio-kudeaketaren bereizgarri bihurtzea» lortzeko. Hori da, hain zuzen ere, plangintza honen ardatzetako bat.

Ildo beretik, baina organismoaren barne-mailan, Osalaneko langileen prestakuntza genero-ikuspegitik indartzen jarraituko dugu, kontsolidazio-prozesuak eragindako langile-aldaketa handiak aurrez detektatutako prestakuntza-premiak aldatzea baitakar. Kudeaketa-ereduari dagokionez, Osalaneko Zuzendaritza Nagusia da planaren arduradun nagusia, Berdintasunerako Unitatearen eta genero-taldearen laguntza teknikoarekin. Urteko plangintza Osalanen kudeaketa-planaren barruan txertatzen da, eta horrek berak bermatzen ditu jarraipena, ebaluazioa eta kontu-ematea.

Plan honek, azken batean, Osalanen konpromiso instituzionala berresten du, prebentzio-kulturan eta antolakundeen prebentzio-kudeaketan berdintasuna printzipio gidaritzat sendotzean.

Lourdes Iscar Reina

Osalan – Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeko zuzendari nagusia

2. HELBURUA ETA LOTURA

Osalan – Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundearen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana esparru-dokumentu bat da, organismo autonomo horrek XIII. legegintzaldian berdintasun-politikan bultzatuko dituen gidalerroak jasotzen dituena. Planean ezartzen dira Osalanek datozen urteetarako berdintasunaren arloan bere gain hartuko dituen helburu estrategikoak, eta, era berean, helburu horiek lortzeko apurka-apurka garatuko dituen jardueren oinarriak zehazten dira.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legeak, lege horren testu bategina onartzen duen martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez onartuak, 16. artikuluan ezartzen du Eusko Jaurlaritzaren sail bakoitzak bere jarduera-plan propioa egingo duela legegintzaldi bakoitzean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planean ezarritako esku-hartze ildoak eta gidalerroak erreferentziatzat hartuta. Lege horren xedea da emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan botere publikoen jarduna gidatu behar duten printzipio orokorrak ezartzea, eta zenbait neurri arautzea bizitzaren arlo guztietan emakumeek eta gizonek aukera eta tratu berdinak izan ditzaten sustatzeko eta bermatzeko, eta, bereziki, emakumeen autonomia eta ahalduntzea bultzatzeko eta emakumeek jendartean, ekonomian zein politikan duten estatusa sendotzeko, egiturazko desberdinkeria eta sexuan oinarritutako diskriminazio modu oro ezabatzeko, emakumeen aurkako indarkeria matxista barne dela. Hortaz, edozein politika eta plangintzarako erreferentziazko gako-esparrua da berdintasunaren arloan.

Era berean, plan hau Gobernu Kontseiluak 2024ko otsailaren 13an onartutako **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiari** lotuta dago. Estrategia hori da erakunde bakoitzak bere eskumenen, lehentasunen, ibilbidearen eta errealitatearen arabera autonomiaz eta malgutasunez landu behar duen erreferentzia-esparru estrategikoa. Haren helburua da Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna zeharkakoa bihurtzeko ezarritako xedapenak txertatzea EAEko erakunde publikoek abian jarritako politiketan, prozeduretan eta edukietan. Halaber, 2030erako lortu beharrekoak izanik, arreta berezia jarri beharko zaien 11 helburu identifikatzen ditu.

Halaber, plana egitean, kontuan hartu dira XIII. legegintzaldiko **Gobernu Programan** ezarritako helburuak eta jarduera-arloak, bereziki berdintasunari berariaz lotutakoak, zeinak datozen urteetarako hartutako gobernu-konpromisoak zehazten baitituzte.

Azkenik, plangintza hori, atal sektorialean, **2021-2026 aldiko Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategiaren bidez (aurrerantzean, LSOEE) egituratzen da.** Estrategia horrek adierazitako denbora-tartean landu beharreko politikak lehenesten ditu, hiru ardatzetan egituratuta: 1. Laneko arriskuen prebentzioa, euskal gizartearen kultura-bereizgarria den aldetik; 2. Laneko arriskuen prebentzioa, antolakundeen (Administrazioak eta enpresa publiko eta pribatuak) bikaintasunaren bereizgarritzat; eta 3. Botere publikoek gobernantza nabarmentzea laneko segurtasun eta osasunean. Estrategia hori diseinatzean, genero-ikuspegia txertatu zen, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa hartu zen estrategiaren printzipio zuzentzailetzat. Beraz, estrategian aurreikusitako helburuak eta jarduketak dira berdintasun-plangintza horren oinarri nagusiak, eta bere ardatz sektorialak LSOEErenekin lerrokatuta egituratzen ditu.

3. OSALANEN ESKUMEN-EREMUAK

Osalan – Laneko Segurtasun eta Osasunerako **Euskal Erakundearen helburua da Euskal Autonomia Erkidegoko botere publikoek ezarritako laneko segurtasuneko eta osasuneko politikak kudeatzea, laneko arriskuak desagerrarazteko edo murrizteko.**

Horretarako, Misio hau ezarri du:

- Segurtasuna eta osasuna txertatzea ondo egindako lanaren eta enpresaren bikaintasunaren kulturan txertatzea, euskal gizartearen ikusmoldeari jarraikiz, laneko arriskuen prebentzioaren inguruko informazioaren, prestakuntzaren eta jakintzaren bidez.

- Prebentzioan parte hartzen duten enpresaburu, langile eta gainerako eragileei erraztasunak ematea laneko arriskuen jarduerak egin ditzaten EAEko enpresetan eta Administrazio publikoetan. Horretarako, kolektibo bakoitzaren behar zehatzei erantzunez, laguntza eta aholkularitza teknikoa emango zaie.

- Laneko arriskuen prebentzioari buruzko araudia bete dadin bultzatzea. Horretarako, laguntza emango zaie prebentzioan aritzen diren enpresa eta antolakundeei zailtasunak konpontzen eta, aldi berean, arau-hauste larriak eta/edo behin eta berriro egiten direnak begiratu eta zehatu egingo dira.

- Administrazio eta erakunde publikoekin koordinatu eta elkarlanean aritzea langileen segurtasuna eta osasuna hobetzea helburu duten proiektu eta jarduketa baliagarrietan

- Laneko arriskuen prebentzioan parte hartzen duten eragileekin lankidetzan jardutea, eragile guztien eta gizarte osoaren parte-hartzea sustatuta laneko segurtasuna eta osasuna hobetzeko.

- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatzea, laneko segurtasuna eta osasuna babesteari dagokionez.

Beraz, berdintasuna Osalanen misioaren funtsezko osagaia da, eta, era berean, erakundeak bultzatzen dituen laneko segurtasun eta osasun arloko politikak gidatu behar dituzten jarduketa-printzipioetako bat, 2021-2026 aldiko Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategian jasotakoaren arabera.

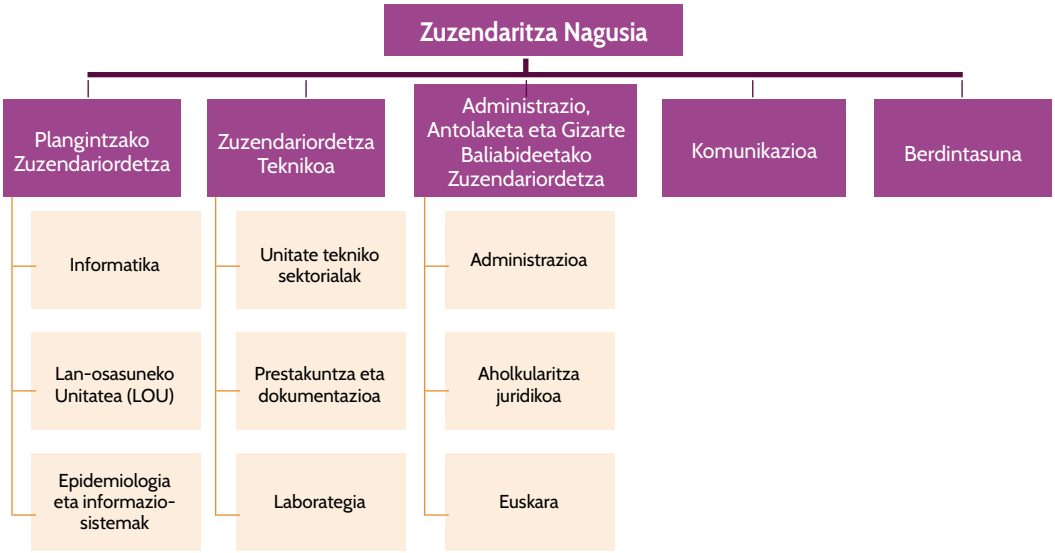
4. PLANA OSATZEN DUTEN ELEMENTUAK

4.1 Plana prestatzeko prozesua

Organismoaren egitura osoak hartu du parte lan-prozesuan, arlo guztiek esku hartzen baitute berdintasun-neurriak bultzatzen eta garatzen.

- **Osalango Zerbitzu Zentralak**

Osalanek antolakunde osoari lan-arlo desberdinetan estaldura ematen dioten Zerbitzu Zentralak ditu:



- **Osalanen organo periferikoak**

Gainera, bere egitura eta jarduera-erregelamenduaren arabera, Osalanek Euskal Autonomia Erkidegoko hiru lurralde historikoetan garatzen du bere jarduera.

Osalanen egoitzak hauek dira:

- Bizkaiko Lurralde Zentroa (BLZ), Barakaldon (Bizkaia).
- Arabako Lurralde Zentroa (ALZ), Vitoria-Gasteizen (Araba).
- Gipuzkoako Lurralde Zentroa (GLZ), Donostian (Gipuzkoa).

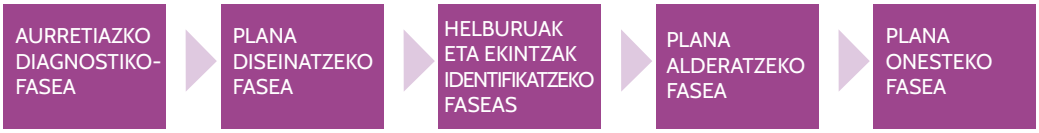
Azkenik, Osalanek gizarte-eragileek osatutako parte hartzeko organo bat du: Osalaneko Kontseilu Nagusia. Organo hori OSALAN – Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea sortzeko abenduaren 21eko 7/1993 Legearen 6. artikuluan arautzen da, eta ekainaren 27ko 10/1997 Legeak aldatu zuen.

Osalaneko Kontseilu Nagusian parte hartzen dute Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailak (lehendakaria), Osasun Sailak (lehendakariordea), eta Confebasken, Euskadiko Kooperatiben Konfederazioaren eta sindikatuen ordezkariek.

Kontseiluaren egitekoak dira, besteak beste, Osalanek laneko segurtasun eta osasunaren alorrean dituen jarduerak eta ekintza-programak bultzatzea eta onartzea, eta haiek nola gauzatzen diren kontrolatzea.

Plana prestatzeko lan-prozesua **bost lan-fasetan** egituratu da, eta fase bakoitzean hainbat ekintza garatu dira:

Plana prestatzeko gauzatu diren faseak eta ekintzak



FASEAK	EKINTZAK	ERAGILE PARTE-HARTZAILEAK
AURRETIAZKO **DIAGNOSTIKO-** FASEA	• Emakunderi bidalitako urteko ebaluazioak, Osalanen urteko memoriak eta Osalanen Berdintasunerako Plana 2022-2024 ebaluatzea. • Osalanek argitaratutako azterlanen datuak. • 2021-2026 LSOEEren bitarteko ebaluazioa.	• Berdintasunerako unitatea • Genero-taldea • LSOEEren talde eragilea • Otsaila-ekaina
PLANA DISEINATZEKO FASEA	• Lan-prozesuaren plangintza eta Planaren egitura. • Adostasuna lan-prozesuaren eta egituraren Zuzendaritzarekin eta Zuzendariordetzekin.	• Berdintasunerako unitatea • Genero-taldea • Zuzendaritza/ Zuzendariordetzak • Otsaila-ekaina
HELBURUAK ETA EKINTZAK IDENTIFIKATZEKO FASEA	• 2030 Berdintasun Estrategiaren eta 2021-2026 LSOEEren arteko alderaketa. • Helburuen eta ekintzen lehen zirriborroa prestatzea.	• Berdintasunerako unitatea • Genero-taldea • Zuzendariordetzak • Ekaina-iraila
PLANA ALDERATZEKO FASEA	• Alderaketa genero-taldearekin • Alderaketa Zuzendariordetzekin eta arloekin • Alderaketa zeharkako taldeekin • Alderaketa politikoa	• Berdintasunerako unitatea • Genero-taldea • Lantaldeak • Ekintzen arduradunak • Iraila-urria
PLANA ONESTEKO FASEA	• Osalaneko Kontseilu Nagusiak onartzea • Emakunderi bidaltzea, nahitaezko txostena egin dezan • Osalaneko Kontseilu Nagusian aurkeztea	• Berdintasunerako unitatea • Zuzendaritza/ Zuzendariordetzak • Urriak 28 • Kontseilu Nagusia • Abendua

4.2 Egoeraren diagnostikoa

Osalanen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana garatzeko, oinarrizko diagnostiko bat egin da, organismoaren esku-hartze eremuak –laneko segurtasuna eta osasuna– kontuan hartuta. Halaber, Gobernu Onari buruzko esku-hartze espezifikoa aztertu da, organismo osoaren zeharkako ardatza den aldetik. Hori izango da jarraian aurkezten den abiapuntua, eta esku hartzeko ardatz espezifikoei helduko zaie ondoren.

- **Gobernu** Onari lotutako esku-hartzea
- **Laneko segurtasunari eta osasunari** lotutako esku-hartzea

Aztertutako bloke bakoitzerako, horri buruzko informazio garrantzitsuena eta etorkizuneko erronka nagusiak izan litezkeenak adierazten dira.

4.2.1 Gobernu Onari lotutako esku-hartzea

Berdintasunerako 2030 Estrategiak Gobernu Onaren ardatzean ezartzen dituen helburu estrategiko nagusiak erreferentziatzat hartuta, Osalanek zeharkakoa den gai horretan izandako garapenaren diagnostikoa egin da.

Ondoren, Gobernu Onari lotutako erronka nagusiak jasotzen dira, Berdintasunerako 2030 Estrategiaren helburu estrategiko bakoitzaren arabera ordenatuta.

Diagnostiko orokorra eta erronkak

GOBERNU ONA HELBURU ESTRATEGIKOA 1
EMAKUME ETA GIZONEN **BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISO POLITIKOA BERMATZEA**

Gobernu Onak emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko borondate eta konpromiso politiko esplizitua eskatzen du. Helburu estrategiko honekin lotutako adierazle nagusiak erakusten dira hemen (1. eranskinean osorik garatuta).

Osalanek, 2018an berdintasunerako lehen plana abian jarri zuenetik, bete egin ditu arau- eta plangintza-aginduak: berdintasun-plangintza diseinatu, gauzatu eta haren jarraipena egin du, Berdintasunerako Legearen 16.4 artikuluan ezarritako gutxieneko irizpideei jarraikiz. Era berean, Osalanek aurrera egin du berdintasun-plana organismoaren kudeaketa-planaren plangintza-prozesuan txertatzen. Horrela,

jarraipena modu bateratuan egiten da, eta ez bi plangintza bereizi gisa. Hori da egindako aurrerapen nagusietako bat, eta oraindik ere sendotzen jarraitu beharrekoa.

Antolaketa-baliabideei dagokienez, 2016an Berdintasunerako Unitatea sortu zen, berdintasun-teknikariei dagozkien kalitate-estandarrak betez, eta urte hauetan zehar mantendu egin dira; unitatea Lanpostuen Zerrendan (LZ) sartuta dago A taldeko lanpostu gisa, dedikazio esklusibokoa, lanaldi osokoa eta prestakuntza espezializatukoa. Hurrengo mugarria izan zen lehen berdintasun-plana garatzen ari zenean, Berdintasunerako unitatea zuzenean Osalaneko Zuzendaritza Nagusiaren mende jarri zenean. Egoera hori mantendu egin da aurreko plangintzaldian zehar. Mendekotasun funtzional horrek balio sinboliko nabarmena du, baina baita dimentsio exekutiboa ere, funtsezkoa baita berdintasun-politikaren lidergoa antolakundearen hierarkia-mailarik gorenean egotea.

Horrez gain, Osalanek genero-talde bat du laneko arriskuen prebentzioaren esparruan 2010az geroztik. Talde horrek laneko arriskuen prebentzioaren arloko ezagutza teknikoa sortzen du genero-ikuspegitik (laneko segurtasunean eta osasunean genero-ikuspegia txertatzeko gidak, orientabideak eta jarraibideak garatzen ditu; gaiari buruzko hitzaldiak eta prestakuntza eskaintzen ditu, etab.). XII. legegintzaldian zehar, genero-taldeak 7 kide izan ditu (6 emakume eta gizon 1), berdintasun-teknikaria barne. Talde hori da Osalanek bere berdintasun-politikaren garapenean egindako lorpen nagusietako bat.

Langileek berdintasunaren arloan duten **trebakuntzari** dagokionez, urtero prestakuntza espezifikoak egin dituzte berdintasunari buruz, eta modu orokorrean baimendu dira IVAPen bidez egindako berdintasun-prestakuntzaren eskaerak, prestakuntza-ordu gisa zenbatu ez diren arren. Aurreko legegintzaldian, plantillaren % 50ek jaso du berdintasunaren arloko prestakuntza espezifikoa. Nabarmentzekoa da gizonen parte-hartzea handiagoa dela prestakuntza Osalanek berariaz antolatzen duenean; izan ere, kasu horietan oreka handiagoa lortzen da (% 40 ingurukoa; hots, plantillako gizonen presentzia orokorraren antzekoa), berdintasun-prestakuntza IVAPen bidez eskatzen denean baino. Prestakuntza horietan, kategoria profesional guztietako langileek hartu dute parte. Gainera, material espezifikoak prestatu dira, Osalaneko langile guztien eskura jarrita, hizkuntzaren erabilera ez-sexistarako irizpideei, araudian jasotako berdintasun-aginduei eta dirulaguntzei lotutako berdintasun-betebeharrei buruz.

Baliabide ekonomikoei dagokienez, Berdintasun Arloak eskura izan ditu planifikatutako proiektuak behar bezala garatzeko baliabideak. Urteko aurrekontu bakoitzaren genero-eraginaren analisia egin da, eta partida espezifikoak ezarri dira berdintasun-politikak garatzeko.

Berdintasunerako aurrekontu espezifikoa handitzeko erronka nagusia da, lehenik eta behin, Osalanen esku-hartze eremu guztietan genero-ikuspegia txertatzen duten jarduera gehiago planifikatzea, eta, aldi berean, ikuspegi horren araberako gastuen egozpena zehazteko modua hobetzea. Era berean, barne-mailan genero-ikuspegia txertatzeari buruzko azterlan, gida eta prestakuntza-material gehienak Osalaneko genero-taldeak berak lantzen ditu; beraz, gastu horiek ez dira kanporatzen. Bestalde, Berdintasunerako Unitatekoak ez diren langileen kostua ezin zaio berdintasun-aurrekontuari egotzi; horrenbestez, benetan egindakoa baino gastu txikiagoa islatzen da aurrekontuan.

Azkenik, zaila da neurtzea aurrekontuan zer eragin duen berdintasun-klausulak txertatzeak dirulaguntzetan, hitzarmenetan eta kontratuetan, eta, halaber, zehaztea zenbat diren berdintasunera bideratutako baliabide ekonomikoak.

ERRONKAK

Jarraian, EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREKIKO **KONPROMISO POLITIKOA BERMATZEA** helburu estrategikoari lotutako erronka nagusiak aurkezten dira, Berdintasunerako 2030 Estrategian zehaztutakoaren arabera.

Plangintzaren alorrean, erronka nagusia da plangintza-kultura sendo bat finkatzea, plangintza orokorraren eta berdintasun-plangintzaren arteko integrazioa ziurtatzeko. Era berean, nahitaezkoa da plangintza orokorrean organismoko gero eta pertsona gehiago inplikatzea, beren jarduketetan genero-ikuspegia txertatzen dutenak. Barne-konplexutasun horrez gain, prozesuak kanpo-zailtasunak ere planteatzen ditu. Izan ere, berdintasun-plangintza epe jakin batean egin behar da (legegintzaldi bakoitzean) Berdintasunerako Legearen arabera, eta hori ez dator bat LSOEErekin, non denbora-tartea legegintzaldi bat baino luzeagoa den. Horren ondorioz, disonantziak sortzen dira bi plangintzen artean, biak bat ez etortzea eraginez, nahiz eta biak garrantzitsuak izan berdintasun-plangintzarako.

Bestalde, Osalanek beste erronka bati egin behar dio aurre, berdintasun-jardueretan parte hartzen duten gizonen kopurua handitzearekin eta genero-taldearen osaeran gizonen presentzia areagotzearekin lotuta. Era berean, garrantzitsua da Osalaneko pertsona guztien kontzientzia-hartzea handitzea, ikus dezaten berdintasuna zeharkakoa dela eta pertsona guztiei dagokiela. Horretarako, funtsezkoa da organismoko langileen sentsibilizazioan eta prestakuntzan eragiten jarraitzea.

Hala, legegintzaldi honetan, langileen trebakuntzaren alorreko erronkek eskatzen dute berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoa lantzen jarraitzea eta prestakuntza orokorrean berdintasun-gaiak txertatzea. Horretarako, beharrezkoa da langile guztiek

berdintasunaren arloan duten ezagutza-maila ebaluatzea finkatze-prozesuaren ondoren, bai eta zuzendaritza-talde osoa prestakuntzan inplikatzea ere.

Osalanen helburua da plantillaren % 80a trebatzea gutxienez 10 orduko prestakuntza-ordurekin.

Baliabide ekonomikoei dagokienez, Osalanek Berdintasunerako Legean ezarritako helburua lortu nahi du, hau da, aurrekontuaren % 1 gutxienez berdintasunera bideratzea. Nolanahi ere, zaila izango da helburu hori lortzea, Osalaneko genero-taldeko langileen gastua ezin baita zuzenean egotzi, nahiz eta berdintasun-proiektu espezifiko gehienak barne-mailan talde horrek zuzendu eta kudeatu.

GOBERNU ONA HELBURU ESTRATEGIKOA 2
BERDINTASUNA TXERTATZEA ADMINISTRAZIOAREN JARDUERAN

Genero-ikuspegia administrazio-jardueran txertatzea premia estrategikoa da, berdintasunak politika, programa eta proiektu guztiak sistematikoki zeharkatu ditzan eta maila guztietan eta etapa guztietan ezar dadin. Horretarako, administrazio-prozedurak berrikusi egin behar dira, emakumeen eta gizonen artean dauden desberdinkeriak kontuan hartzen ari ote diren identifikatuz, eta egokitu egin behar dira, desberdinkeria posibleak ezabatzen eta berdintasuna sustatzen laguntzeko.

MUGARRIAK

Estatistikei eta azterlanei dagokienez, Osalanek Estatistika Arlo bat eta Epidemiologia Arlo bat ditu, EAEko langileen laneko ezbeharrei, gaixotasun profesionalei eta gaixotasun profesionalaren susmoari buruzko informazioa eta urteko txostenak jasotzen dituztenak. Txosten horietan sistematikoki jasotzen da sexu-aldagaia. Nolanahi ere, desberdinkeria anizkoitza eragiten duten beste aldagai batzuk (adina, errenta, jatorria, desgaitasuna...) soilik bildu dira estatistiken lehen mailako iturriek jasotzen dituzten heinean. Izan ere, iturri horiek (Gizarte Segurantza, lan-istripuen parteak eta CEPROSS gaixotasun profesionalen datu-basea, besteak beste) ez daude Osalanen mende.

Osalanen webgunean argitaratzen diren urteko txosten horiez gain, beste hiru azterlan egin dira XII. legegintzaldian zehar; genero-ikuspegia txertatuta daukate, eta aukera eman dute EAEko biztanleek laneko segurtasunari eta osasunari dagokienez duten egoera hobeto ezagutzeko. Azterlanetako batek, gainera, sistematikoki aztertu du kontuan hartutako biztanleen migrazio-egoera, intersekzionalitatea hobeto integratzeko bidean aurrera eginez. Hauek dira azterlanak:

- **Laneko osasuna eta segurtasuna:** pertzepzioa gizartean (2023).
- **Emakumeen eta gizonen egoera laneko segurtasunari eta osasunari dagokienez**: lan-baldintzak, arriskuen pertzepzioa eta osasunerako kalteak (2024).
- **Lan-baldintzak, lan-istripuak eta gaixotasun profesionala:** EAEko biztanleria migratzailearen eta autoktonoaren alderaketa genero-ikuspegitik (2024).

Komunikazioari dagokionez, Osalanek berdintasunaren arloan egiten duen lanaren berri ematen du, bai Osalanen webguneko atal espezifiko baten bidez –generoari eta laneko arriskuen prebentzioari buruzkoa–, bai hileroko kanpo-buletinaren bidez. Atal espezifiko hori berrikusi eta egokitu egin da, Osalanen webguneko beste atal batzuekin erlazio handiagoa izateko, eta beste kolore batean nabarmendu da, ikusgarritasuna areagotzeko. Komunikazio-kanpainetan, genero-ikuspegia txertatu nahi da, berdintasun-klausulak sartuz kanpaina horien kontratuetan.

Osalanek arau-jarduera txikia du genero-eraginaren ebaluazioak egiteko betebeharraren eraginpean. Joan den legegintzaldian, genero-eragina ebaluatzeko txosten bat egin zen; horregatik, ez da beharrezkotzat jotzen arau-ebaluazioari buruzko jarduketa espezifikorik egitea.

Hauek dira Osalanen zuzendaritza- eta kontsulta-organoak: Osalaneko Zuzendaritza, Zuzendaritza Nagusiak eta organismoko hiru Zuzendariordetzek osatutako zuzendaritza-organoa; eta Kontseilu Nagusia eta bertatik eratorritako bi batzordeak, Osalaneko kide anitzeko hiru organoak. Kontseilu Nagusia hiruko organo bat da, Administrazioak eta gizarte-eragileek (enpresek eta sindikatu-antolakundeek) osatua, dokumentu honen 4.1 atalean azaltzen den bezala. Kontseilu horretatik bi batzorde eratortzen dira: Prestakuntza Batzorde bat eta Kudeaketa Planaren Jarraipen Batzorde bat, biak ere hirukoak. Aipatutako lau organoek ordezkaritza orekatua dute sexuaren arabera.

Auzitegi eta epaimahai gutxi eratzen dira. Izan ere, aurreko legegintzaldian epaimahai bakarra eratu zen, eta emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izan zuen.

Kontratazio-prozedurari dagokionez, kontratu guztiek berdintasun-klausulak jaso zituzten egikaritze-baldintza berezietan. Hala ere, % 28,6 soilik izan ziren xedean, kaudimen teknikoan edo adjudikazio-irizpideetan klausulak txertatu zituztenak. Bestalde, hitzarmenen heren batek bakarrik jaso zituzten berdintasun-klausulak.

Ia dirulaguntza guztietan (9 deialditatik 8tan) txertatu ziren berdintasun-irizpideak. Adierazi behar da, gainera, urtero aldaketa handirik gabe errepikatzen direla.

Berdintasun-klausulak txertatzearen jarraipena Emakundek urtero eskatutako ebaluazioetan egiten da; hala ere, ez dago jarraipen-sistema zehatzik klausula horiek helburuak lortzeko izan duten eraginkortasunari dagokionez.

XII. legegintzaldiko mugarri nagusietako bat izan da aurrerapausoak egitea 2021-2026 aldiko Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategian genero-ikuspegia txertatzean, aurreko estrategia sektorialekin alderatuta. Egindako diagnostikoan, kontuan hartu dira emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak; Berdintasunerako Unitateak eta genero-taldearen arduradunak parte hartu dute plan horren diseinuan. Gainera, desberdinkeriak ezabatzeko eta laneko segurtasunean eta osasunean berdintasuna sustatzeko helburuak eta jarduerak txertatu dira, eta sexuaren arabera bereizitako adierazleak ere kontuan hartu dira.

ERRONKAK

Ondoren, diagnostikoa aztertu eta gero, **BERDINTASUNA TXERTATZEA ADMINISTRAZIOAREN JARDUERAN** helburu estrategikoari lotutako erronka nagusiak aurkezten dira. Erronka nagusia da azken urteotan hasitako lana finkatzea, eta horretarako helburuak honako hauek dira: sexu-aldagaia eta bestelako aldagaiak sistematikoki integratzea laneko istripuei, gaixotasun profesionalari eta gaixotasun profesionalaren susmoari buruzko urteko txostenetan, informazioa jasotzean, aztertzean eta tratatzean generoak duen eragina hobeto ezagutzeko; bai eta zeharkako ikuspegia txertatzeko bidean nola aurrera egin aztertzea ere.

Komunikazioari dagokionez, helburua da LSOri buruzko aldizkako informazioak eskaintzea genero-ikuspegitik, bai eta komunikazio-kanpainetan genero-ikuspegia txertatzeko bidean aurrerapausoak egitea ere.

Kontratazio-prozedurei, dirulaguntzei eta hitzarmenei dagokienez, erronka nagusia da prozedura horietako berdintasun-klausulen eraginaren jarraipena egitea, eta, era berean, beste klausula batzuen diseinua hobetzea, kontratazio-agirietan modu lehenetsian jasotakoez gain. Horrez gain, areagotu egin nahi da berdintasun-klausulak jasotzen dituzten hitzarmenen kopurua.

Helburu estrategiko horri lotutako azken erronka **LSOren Euskal Estrategiari** dagokio; zehazki, jarraipena eta ebaluazioa egitea gaur egun indarrean dagoen 2021-2026 estrategian genero-ikuspegia txertatzeari buruz, eta ikuspegi horren jarraitutasuna bermatzea hurrengo Estrategiaren diseinuan txertatzeko.

GOBERNU ONA HELBURU ESTRATEGIKOA 3:
ERAKUNDEEN GOBERNANTZA-EREDUA ERALDATZEA

Berdintasunerako 2030 Estrategian aipatzen denez, «Euskal erakunde publikoek handitu egin behar dute gero eta konplexutasun sozial handiagoari erantzuteko ahalmena, gero eta interdependenteagoa eta adimentsuagoa den testuinguru global honetan». Horretarako, funtsezkoa da beste entitate publiko eta pribatu batzuekin hitzarmenak egitea eta lankidetzan aritzea, bai eta herritarrek politika publikoetan duten parte-hartzea handitzea eta berdintasun-planteamenduen berrikuntzan aurrera egitea ere.

Beste Administrazio eta entitate publiko eta pribatu batzuekin izandako **lankidetzari eta hitzarmenei** dagokionez, 2022an Osalan hasi zen parte hartzen Berdintasunerako Sailarteko Batzordean, eta harrezkero Osalaneko Zuzendari Nagusiak aktiboki parte hartu du batzorde horretan. Gainera, lankidetza egonkorra dago Emakunderekin, LAPen esparruan genero-ikuspegia txertatzeko, eta berdintasun-estrategiaren eta laneko segurtasunaren eta osasunaren estrategiaren artean interakzioa bultzatzeko. Lankidetza horren harira, 2022an onetsitako Berdintasunerako Euskal Legearen aldaketak lehen aldiz txertatu du artikulu espezifiko bat laneko segurtasunari eta osasunari buruz, eta Berdintasunerako 2030 Estrategiak helburu esplizituak jasotzen ditu eremu horretan. Era berean, 2021-2026 aldiko Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategiak helburuak eta jarduketak jasotzen ditu berdintasuna enpresetako LAPen bultzatzearekin lotuta; besteak beste, berdintasun-planekin eta antolakundeko prozesu guztien kudeaketa aurreratuarekin, eta, bereziki, prebentzio-kudeaketarekin.

Barne-mailan, Osalanek lehendik zeuden egiturak baliatu ditu berdintasuna sustatzeko, **koordinazio-egitura** espezifiko bat sortu beharrean, bai zuzendaritza-mailan (Zuzendaritza Kontseilua), bai egitura teknikoen mailan (Kudeaketa Planaren Jarraipen Taldeak), organismoaren berdintasun-politikak planifikatzeko, bultzatzeko eta ebaluatzeko, aldi berean organismoaren gainerako politikak ere barne hartuz.

Hala ere, Osalanek zeharkako lantalde bat du, genero- eta LAP-taldea, arlo teknikoa zein laneko osasunaren arloa barne hartzen dituena. Talde hori bestelakoa da Eusko Jaurlaritzako beste egiturekin alderatuta, ez baita berdintasun-politikak bultzatzeko talde arrunta; haren helburua da genero-ikuspegitik laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko ezagutza sortzea.

Taldea 2010ean sortu zen, eta 2016an indartu, Berdintasunerako Unitatea bertan txertatuz, unitate horren sorrerarekin bat etorriz. 2025ean –planaren diseinua amaitzen ari den honetan–, hiru lurralde-zentroetako 6 pertsonak (5 emakumek eta 1 gizonek) osatzen dute taldea; hots, aurreko legegintzaldian baino batek gutxiago. Talde horrek egindako lana erreferente bihurtu da estatu mailan.

Beste autonomia-erkidegoekin, Estatuarekin zein nazioarteko eremuarekin **lankidetzan aritzeari** dagokionez, Osalan modu egonkorrean aritzen da elkarlanean Estatuarekin eta beste autonomia-erkidegoekin laneko segurtasunaren eta osasunaren esparruan, berdintasunaren arloko erronka globalei erantzuteko eta EAEk duen ibilbidea eta esperientzia partekatzeko. Hala ere, XII. legegintzaldian, lankidetza hori puntuala izan da berdintasunaren arloan. Bestalde, nazioarteko eremuan, Osalanek atzerriko erakundeen bisitak jasotzen ditu, organismoaren jarduera ezagutzeko asmoz. Bisita horietan, sistematikoki aurkezten da Osalanen jarduera berdintasunaren arloan.

Herritarren parte-hartzeari dagokionez, Osalanek Kontseilu Nagusiaren bidez bideratzen du. Kontseilua hiruko organo bat da, Administrazio publikoarekin batera gizarte-eragileek osatzen dutena: parte hartzea onartu duten sindikatuek eta enpresa-antolakundeek. Kontseiluak Osalanen urteko kudeaketa-plana onesten du, eta haren jarraipena egiten. Plan horretan, berdintasun-planaren urte bakoitzeko jarduerak jasotzen dira urtero; beraz, Kontseilu Nagusiak eragin zuzena dauka plan horretan, urteko plangintzan bidezkotzat jotzen dituen ekarpenak eginez. Legegintzaldiko berdintasun-plana ere Kontseilu Nagusian aurkeztu zen. Hala ere, ez dago zuzeneko kanalik mugimendu feministarekin eta emakumeen mugimenduarekin.

Laneko segurtasunarekin eta osasunarekin zerikusia duten berdintasun-politiken inguruko **berrikuntza-lana** berria da oraindik, eta beharrezkoa da hasitako lanaren oinarriak sendotzea; izan ere, egonkortze-prozesuan gertatutako langileen mugimenduek eragina izan dute garapen horretan. Hala ere, lehen aipatutako genero-taldearen existentzia ere berrikuntza-elementu bat da, eta espazio egokia eskaintzen du planteamendu berriak garatzeko. Ikuspegi intersekzionalari dagokionez, langile migratzaileei buruzko azterlan bat egin da genero-ikuspegitik, aurrez aipatu den bezala. Era berean, langile guztiek sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko sentsibilizazio-ekintzetan parte hartu dute, maskulinitatearen ikuspegitik. Ekintza horiek puntualak izan dira, eta, beraz, hausnarketa egin behar da erronka horiei heltzeko jarduteko moduari dagokionez. Bestalde, behar bezala bete da hizkuntza-eskubideak berdintasun-jarduketei lotuta egikaritzeko bermea, bai komunikazioetan –webgunea, buletinak edo argitalpenak– eta bai barne-prestakuntzako eskaintzan. Nolanahi ere, defizit bat antzeman da beste jarduketa batzuetan; esaterako, LSO esparruan publiko espezifikoei zuzendutako sentsibilizazio-jardunaldietan.

ERRONKAK

Eremu horretan antzemandako aurrerapenak eta defizit nagusiak kontuan hartuta, jarraian aurkezten dira **ERAKUNDEEN GOBERNANTZA-EREDUA ERALDATZEA** helburu estrategikoari lotutako erronka nagusiak, Berdintasunerako 2030 Estrategian ezarritakoaren ildotik.

EAEko **koordinazio-eremuan**, lehentasuna da Osalanek Sailarteko Batzordean duen zeregin aktiboa mantentzea, bai eta Emakunderekiko aldebiko lankidetza sendotzea ere. Era berean, barne-mailan, erronka bat da genero- eta LAP-taldea langile berriekin indartzea, kontsolidazio-prozesuek taldearen osaeran duten eragina dela-eta. Halaber, garrantzitsua da taldean gizon gehiagoren parte-hartzea areagotzea.

Estatu mailan, datozen urteetarako helburua da Laneko Segurtasun eta Osasunerako Lurralde arteko Sarean modu egonkorrean parte hartzea. Zehazki, aurreikusten da Laneko Segurtasun eta Osasunerako Institutu Nazionalak genero-ikuspegia txertatzeko sortutako taldean ekarpena egitea, laneko segurtasunarekin eta osasunarekin lotutako hainbat alorretan berdintasuna txertatzeko irizpide teknikoak garatzen laguntzeko. Nazioarteko esparruan, Osalanen berdintasun-politika aurkezten jarraituko da atzerriko ordezkariek institutura egiten dituzten bisitetan.

Emakumeen ekarpenak bideratzeari begira, erronka da elkarte-mugimenduaren parte-hartzea bultzatzea ekoizpen-sektore oso feminizatuei eragiten dieten jardueretan; esaterako, familien zerbitzura lan egiten duten emakume langileen kasuan. Hala ere, Osalanen egitura-partaidetzarako kanal nagusia Kontseilu Nagusia da, eta hala izaten jarraituko du.

Berrikuntzan aurrera egiteko eta berdintasun-politiken ikuspegi konplexuagoa lortzeko –intersekzionalitatea, maskulinitateak zein begirada berriak txertatuz, hala nola klima-aldaketarena–, gogoeta-prozesu bat abiatu behar da kontzeptu horien esanahia eta inplikazioak ulertzeko eta horren ondorioz jarduketa zehatzak identifikatu ahal izateko. Era berean, ezinbestekoa da euskararen erabilera indartzea herritarrei zein LSO profesionalei zuzendutako parte-hartzeetan eta jardunaldietan, eta orain arte egindako lana sendotzen jarraitzea.

4.2.2 Laneko segurtasunari eta osasunari lotutako esku-hartzea

Laneko segurtasunarekin eta osasunarekin lotutako diagnostiko orokorra eta erronkak

Osalanen jarduketaren helburu nagusia da Euskal Autonomia Erkidegoko botere publikoek ezarritako laneko segurtasun- eta osasun-politikak kudeatzea, laneko arriskuak desagerrarazteko edo murrizteko.

Europako zuzentarauetatik eta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legetik eratorritako laneko arriskuen prebentzioaren kultura transmititzeaz arduratzen den organoa den aldetik, Osalanek langileak inplikatuta dauden jarduera guztietan jarduten du, Administrazio publikoenak, lan-kooperatibenak eta langile autonomoenak barne.

Lehen aipatu den moduan, plangintza hori eremu sektorialerako abiatzen eta egituratzen da, 2021-2026 LSOEEren hiru ardatzak berdintasun-helburuetara egokituz, erronketan adieraziko den bezala. Diagnostikoan, halaber, kontuan hartuko da LSOEEren esparruan egindako lana eta bitarteko ebaluazioan jasotakoa.

> Emakumeen eta gizonen artean lan-osasunari dagokionez dauden desberdinkeria nagusiak lanaren sexu-banaketaren ondorioz lan-merkatuan dauden desberdinkerien ondorio dira batik bat: segregazio horizontala; segregazio bertikala; prekaritate ekonomiko handiagoa, behin-behinekotasunaren eta lanaldi partzialen tasa handiagoen eta soldata-desberdinkeriaren ondorioz; emakumeek etxeko eta zaintzako lanetan denbora gehiago ematea, eta gizonek ordainpeko lanean denbora gehiago ematea; desberdintasunak lanaldi motetan...

DIAGNOSTIKOA

Desberdinkeriazko egoera horrek eraginak ditu **laneko arriskuekiko esposizioan**, **laneko ezbehar-tasetan** eta **gaixotasun profesionalei** buruzko datuetan, jarraian erakusten den bezala:

Arriskuekiko esposizioaren pertzepzioari dagokionez, Eusko Jaurlaritzako Lan eta Enplegu Sailak egindako 2020ko Lan Baldintzei buruzko Inkestaren (LBI-2020) eta Osasun Sailak egindako 2018ko EAEko Osasun Inkestaren (EAEOI-2018) datuak aztertu ditugu. Datu horiek guztiak Osalanek egindako eta 2024 argitaratutako Emakumeen eta gizonen egoera laneko segurtasunari eta osasunari dagokienez: lan-baldintzak, arriskuen pertzepzioa eta osasunerako kalteak azterlanean jasotakoak dira (organismoaren webgunean eskuragarri dago). Azterlan hori Osalanek berak 2024an argitaratutako beste azterlan batekin osatu zen: Lan-baldintzak, lan-istripuak eta gaixotasun profesionala: EAEko biztanleria migratzailearen eta autoktonoaren alderaketa genero-ikuspegitik. Bi azterlan horiek dira diagnostiko honen oinarri nagusia:

Arrisku ergonomikoek garrantzi handia hartu dute azken urteotan, eta langile gehienek antzeko proportzioan antzematen dituzte; bai gizonek, bai emakumeek.

Arriskuen artean, honako hauek nabarmentzen dira: «zutik luzaroan egotea» (langileen % 50i eragiten die, emakume zein gizon) eta «jarrera neketsu edo behartuetan denbora asko igarotzea» (emakumeen eta gizonen % 40 ingururi eragiten die).

Zutik egoteari dagokionez, gizonen kasuan joera pixkanaka beheranzkoa da, baina emakumeen kasuan egoera bere horretan mantentzen da. Ordenagailuaren pantailari etengabe begiratzea ere lan-karga bat da, bai gizonen, bai emakumeen % 45 inguruan, eta joera hori goranzkoa da etengabe. Era berean, migratzaileek esposizio handiagoa dute arrisku horietako batzuen aurrean, batez ere karga-ahaleginekin, posizioarekin eta oinezko desplazamenduekin lotuta. Aitzitik, biztanle autoktonoek esposizio handiagoa jasaten dute arrisku ergonomikoen aurrean, adibidez ordenagailu-pantailari etengabe begiratzeagatik edo ikusmena behartzeagatik.

Emakumeek gizonek baino gehiago jasaten dituzte helduak altxatu, mugitu edo lekualdatzearen ondoriozko arriskuak, osasun- eta zainketa-jarduerekin lotuta daudelako, eta arrisku hori ez da gutxitzen langileen adinarekin. Lehen aldiz neurtu da LBI-2020an. Karga astunak maneiatzeari eta esfortzu fisikoak egiteari dagokienez, esposizioa handiagoa da migratzaileen artean. Bereziki emakume migratzaileen artean, betebehar handiagoa dago jantziak aldatzeko, eta are maizago langileak mobilizatzeko. Mugimenduen errepikapena ohikoagoa da migratzaileen artean autoktonoen artean baino, baina gizonen kasuan soilik.

Arrisku psikosozialen pertzepzioari dagokionez, langileentzat oso garrantzitsuak dira, eta antzeko proportzioan hautematen dituzte emakumeek eta gizonek, desberdintasun txiki batzuk badaude ere:

LANGILEEN

% 50ek baino gehiagok

LAN-KARGA HANDIA HAUTEMATEN DUTE INFORMAZIO KANTITATE HANDIA ATXIKITZEKO BEHARRAGATIK

Langileen % 50ek baino gehiagok lan-karga handia hautematen dute informazio kantitate handia atxikitzeko beharragatik (gizonek: % 53,9; emakumeek: % 52,5). 2013az geroztik, ehuneko horiek handitu egin dira. «Kontzentrazio edo zaintza espezifiko etengabeak» ere gizonen % 50i baino gehiagori eta emakumeen % 40ri eragiten die. Biztanle autoktonoek arrisku handiagoak jasaten dituzte lan-edukiaren arabera, eta ohikoagoa da informazio kantitate handia atxikitzea edo zeregin konplexuak egitea.

Emakumeen nahiz gizonen ia erdiaren ustez, beren lanek normalean zeregin monotonoak egiteko eskatzen dute; emakumeen erdiek eta gizonen ia bi herenek adierazten dute, berriz, beren lanek zeregin konplexuak egiteko eskatzen dutela. Migratzaileek, aitzitik, esposizio handiagoa dute lan monotonoak egin behar izateko.

Emakumeek erantzundakoaren arabera, esposizio handiagoa jasaten dute jendearekin sortutako tentsio-egoeren aurrean (% 20 inguru), eta joera ez da denboran aldatu.

GIZONEN ETA EMAKUMEEN

%25a

LOAN ERAGINA DUTEN KEZKAK DITUZTE

Loari eragiten dion kezkarik duten galdetzean, ikusi da gizonen eta emakumeen ia % 25 atsedena baldintza egokietan hartu gabe joaten direla lanera. Osasunaren, zuzendaritzaren eta irakaskuntzaren arloko okupazioei lotutako jarduerak nabarmentzen dira, eta berdin-berdin eragiten die gizonei zein emakumeei.

LANGILEEN

1/4k

ESATEN DU EZ DUELA NAHIKOA DENBORA LANA BEHAR BEZALA EGITEKO

Langileen laurdenak inguru esaten du ez duela nahikoa denbora lana behar bezala egiteko (gizonak: % 22,1; emakumeak: % 26,8). Emakumeek eta gizonek gehien nabarmendutako arazoa da lan-baliabideen egokitzapenari dagokionez. Pertzepzio hori ehuneko 10 puntu igo da 2009az geroztik, eta arlo horretan emakumeen proportzioa gizonena baino handiagoa izan da beti. Biztanle autoktonoak ez daude gustura lan-erritmoarekin, edo adierazi dute ez dutela lana behar bezala egiteko denbora nahikorik.

Euskadiko langileen ia laurden batek txandaka egiten du lan, txandatze-ordutegiekin, proportzio handiagoan gizonen artean (% 24,2) emakumeen artean baino (% 20,9).

Gauez lan egiten dutela dioten emakumeen proportzioa txikiagoa da (% 10,5) gizonena baino (% 22). Emakumeek, oro har, noizbehinka egiten dute lan gauez; gizonek, berriz, maiz.

Emakumeen % 20,9k eta gizonen % 16,6k adierazten dute astean ez dituztela elkarren segidako bi egun atseden hartzeko.

GIZONEN

%27,5ek

EMAKUMEEN

%15,4ek

NOIZBAIT LAN EGITEN DUTE + 10 ORDU EGUNEAN

Azpimarratzekoa da noizbehinka 10 orduz baino gehiagoz lan egin dutela esaten duten langileen kopurua: gizonen % 27,5ek eta emakumeen % 15,4k. Emakume horien % 6,2k adierazten dute egoera hori «beti edo ia beti» gertatzen dela, eta gizonen kasuan, berriz, % 5,8k.

Lan-denborari eta ordutegiei dagokienez, ez dago alderik migratzaileen eta biztanle autoktonoen artean txandaka lan egiteari, gaueko ordutegiari edo egunean 10 ordu baino gehiago lan egiteari dagokionez. Hala ere, alde nabarmena dago astean bi atseden-egun izateko aukeran, askoz txikiagoa migratzaileen artean, eta bereziki emakume migratzaileen artean. Gainera, ohikoa da larunbatetan eta igandeetan lan egitea.

Bost emakume langiletik ia batek (% 18,9k) eta lau gizon langiletik batek (% 25,8k) erantzuten dute lanean akats bat egiteak zigorra ekar dezakeela edo lezakeela (enplegua galtzeko arriskua edo enplegua galtzea edo soldata murriztea). Pertzepzio hori handiagoa da gizonen artean emakumeen artean baino, lanbide-kategoria guztietan, bi kasu hauetan izan ezik: osasuna eta gorputz-ongizatea (unibertsitateko titulazioa) eta pertsonekin harremana izatea dakarten lanak/merkataritza (kategoria baxua). 1996az geroztik, pertzepzio hori handitu egin da, bai emakumeen artean (3 puntu) eta bai gizonen artean (6 puntu).

EAEOI-2018 inkestan, emakumeen % 16,9k eta gizonen % 15,6k adierazten dute ukituta sentitzen direla edo sentitu izan direla «langileren batekiko gatazka-egoerengatik; lankideren batek edo nagusiek egindako irainengatik edo jokabide iraingarriengatik».

EMAKUMEEN

%4,7k

GIZONEN

%4,8k

INDARKERIA-EGOERAK SUMATU DITUZTE ENPRESAN

Emakumeen % 4,7k eta gizonen % 4,8k erantzuten dute «azken 12 hilabeteetan beren enpresan indarkeria, larderia, jazarpena edo diskriminazio larria gertatu direla» (emakumeen artean, % 2,3k dio egoera horrek pertsonalki eragin diela; gizonen artean, % 1,7k). Ehunekoa oso handia ez bada ere, zifra horiek langileen multzo osora eramanda, ondorioztatuko genuke 40.000 langile inguruk azkenengo 12 hilabeteetan bizi izan dutela indarkeriazko, larderiazko, jazarpenezko edo diskriminazio larriko egoeraren bat. Era berean, biztanle autoktonoek migratzaileek baino maizago jakinarazten dituzte laneko indarkeria- edo diskriminazio-egoerak eta jendearekin sortutako tentsio-egoerak.

EMAKUMEEN AURKAKO

INDARKERIA FISIKOAREN ETA/EDO SEXU-INDARKERIAREN PREBALENTZIA DA

%3,1ekoa

Indarkeriari dagokionez, Ongizate, Gazteria eta Erronka Demografikoaren Sailak 2024an egindako Emakumeen aurkako Indarkeriari eta pertsonen arteko beste indarkeria mota batzuei buruzko Inkestak erakusten duenez, emakumeen aurkako indarkeria fisikoaren (mehatxuak barne) eta/edo sexu-indarkeriaren prebalentzia % 3,1ekoa da lan-esparruan emakumeen artean. Gainera, tasa hori handiagoa da 45 eta 64 urte bitarteko emakumeen artean. Desgaitasuna edo jardueran mugak dituzten emakumeek indarkeria-tasa askoz altuagoa dute eremu horretan, halakorik ez duten emakumeekin alderatuta (% 6 eta % 2,9, hurrenez hurren).

Bestalde, gizonen herenak esaten du lanbide-kategoria eta/edo soldata igo dietela (% 34,3k); emakumeen kasuan, berriz, % 24,5ek besterik ez.

Segurtasun-arriskuak hautemateari dagokionez, gizonek emakumeek baino arrisku gehiago hautematen dituzte segurtasunaren arloan; sarrienak erremintek, materialek edo makinek eragindako zauriak dira, eta ondoren datoz zirkulazio-istripuak. Emakumeen kasuan, berriz, erretzeko arriskua ere nabarmena da. Segurtasunari dagokionez, altueratik erortzea maizago gertatzen da gizon migratzaileen artean gizon autoktonoen artean baino. Azken horiek, aldiz, esposizio handiagoa dute erremintekin egindako erreduren eta zaurien aurrean.

Arrisku higienikoen pertzepzioari dagokionez, gizonek hautematen dute aukera handiagoa dutela hautsa, keak eta agente toxikoak arnasteko; emakumeek, aldiz, infekzioak izateko arrisku gehiago dutela adierazten dute, bai eta gorputz-jariakinekiko eta hondakinekiko esposizioaren arriskuak ere. Arrisku horiek ohikoagoak dira migratzaileen artean.

Prebentzio-jarduerak eskuratzeko aukerari dagokionez:

Oro har, emakumeek gizonek baino estaldura txikiagoa dute laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan. Lehenik eta behin, GSn gizonak baino proportzio txikiagoan (% 48-52) afiliatuta daudelako. Era berean, azken urteetako legegintza-aurrerapenak gorabehera, lan-arriskuen prebentzioaren arloko estaldura nabarmen hobetu daiteke oraindik zenbait lan-kolektibotan; horren adibide argia da etxeko enplegatuen kolektiboa, non langileen % 95 baino gehiago emakumeak baitira, eta proportzio handian migratzaileak.

Gainera, LBI-2020koaren datuen arabera, emakume langileek gizonek baino maizago adierazten dute prebentzio-estaldura txikiagoa dutela, bai lanpostuko arriskuen ebaluazio espezifikoak jasotzeari dagokionez, bai Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko informazio eta prestakuntza eskuratzeari dagokionez, bai beren enpresak edo zentroak osasun-azterketak eskaintzeari dagokionez. Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasun hori konstantea da 2000. urteaz geroztik.

Desberdintasun handiak ikusten dira laneko segurtasun- eta osasun-jardunbideetan langile autoktonoen eta migratzaileen artean, hainbat alderditan. Migratzaileek lan egiten duten enpresetan ohikoagoa da azterketa medikoak ez eskaintzea, laneko segurtasunari eta osasunari buruzko prestakuntza gutxiago ematea, arriskuen ebaluazioa gutxiagotan egitea –arrisku psikosozialena barne– eta prebentzio-planak neurri txikiagoan garatzea. Gainera, prebentzio-jardunbideen arteko desberdintasunak are nabarmenagoak dira jatorri desberdineko emakumeen artean, gizonen kasuan baino.

Enpresako segurtasun- eta osasun-arloko langileen ordezkaritzari dagokionez (Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea/Prebentzioko delegatuak), langileen ordezkaritzarik handiena jarduera hauetan metatzen da: industria-ekoizpena, zuzendaritza, osasun-arloa (goi-mailako titulazioa) eta bulegoetako jarduerak (goi- eta erdi-mailako kategoriak). Merkataritza-jardueretan edo pertsonekin lotutako jardueretan (goi-, erdi- eta behe-kategoriak) eta hirugarren sektoreko ekoizpeneko jardueretan (behe-kategoria), laneko arriskuen prebentzioaren arloko langileen ordezkaritza txikiena ageri da, biak ere jarduera feminizatuak izanik.

Laneko ezbehar-tasari eta **gaixotasun profesionalari** dagokienez:

Sektore guztietan, gizonek lanaldiko lan-istripuen intzidentzia-indize handiagoak dituzte emakumeek baino, eta joera hori mantendu egin da denboran. Intzidentzia-indizeen arteko alderik handiena (bederatzi aldiz handiagoa) eraikuntzaren sektorean gertatzen da, eta txikiena (ia bikoitza: 31,07 gizon vs 16,14 emakume) zerbitzuen sektorean.

Bi sexuetan, «esfortzu fisiko baten ondorioz gorputza mugitzea» da lan-istripuen desbideratzerik ohikoena; hau da, arrisku ergonomikoek eragindako istripua.

Gizonek laneko istripu gehiago izateko aukera dute –traumatikoak zein ez-traumatikoak, hilgarriak barne–, salbu eta in itinere istripuen kasuan; horietan, emakumeen intzidentzia handiagoa da gizonena baino (% 4,82 vs % 3,78). Hala ere, emakumeek oro har in itinere istripu gehiago izaten dituzten arren, gizonek izaten dituzte in itinere trafiko-istripu gehiago; emakumeen artean, berriz, istripuak erortzeengatik gertatzen dira sarriago.

GIZON BATEK

BI ALDIZ

AUKERA HANDIAGOA DU LAN-ISTRIPU BAT IZATEKO

Kontuan hartutako gainerako aldagaiak baldintza beretan mantenduta, gizon batek emakume batek baino bi aldiz aukera handiagoa du lan-istripu bat izateko.

Bestalde, aldeak ikusten dira atzerriko eta estatuko langileen arteko istripu-tasetan, eta alde horiek sexuaren arabera ere aldatzen dira. Gizonen kasuan, atzerriko langileen istripu-tasa % 37 handiagoa da estatuko langileena baino; emakumeen kasuan, berriz, % 9 txikiagoa da atzerritarren artean estatuko emakume langileen aldean. Adin-desberdintasunen arabera doitzean, desberdintasunak mantendu egiten dira; hala ere, emakumeen artean atzerritarren aldeko arrakala are handiagoa da, eta atzerriko emakume langileen istripu-tasa estatukoena baino % 17 txikiagoa da.

Hainbat arrazoi direla-eta, zaila da emakumeen eta gizonen laneko ezbeharren eta haien arrazoien benetako irudi zehatza izatea. Zailtasun horien artean daude: azpideklarazioa istripu-tipologia jakin batzuetan (faktore psikosozialek edo in itinere istripuek eragindakoetan); azpideklarazio-maila altua sektore eta jarduera batzuetan (nekazaritza eta abeltzaintza, etxeko lanak...); lanbideen sailkapenean homogeneotasunik eza; eta larritasuna kalifikatzeko zehaztasun eta irizpide homogeneoen falta.

EMAKUMEEN artean

GPen PREBALENTZIA HANDIAGOA

Gaixotasun profesionalei dagokienez, 2024an deklaratutako datuen arabera, emakumeen GPen intzidentzia-tasa 1,92koa izan zen 1.000 langileko, eta gizonen kasuan 2,22koa 1.000 langileko. Hala ere, sexuaren araberako intzidentzien zergatiak gainerako faktoreen arabera doitzean (adin-taldea, sektorea eta lurralde historikoa), emakumeen artean prebalentzia handiagoa agertzen da gizonen aldean.

Patologiaren arabera, hauek izan ziren ohikoenak gizonen artean (maiztasun absolutuaren arabera ordenatuta): nahasmendu muskulueskeletikoak, hipoakusiak, arnas aparatuaren gaixotasunak, laneko minbiziak, agente kimikoen ondoriozko gaixotasunak eta larruazaleko gaixotasunak. Emakumeen artean, presioaren ondoriozko neuropatia periferikoak, ahots-kordetako nahasmenduak eta agente biologikoek eragindako patologiak ohikoagoak izan ziren gizonen kasua baino.

Gaixotasun profesionalak ez dira hain ohikoak atzerriko langileen kasuan, emakume gazteenetan izan ezik; hala erakusten dute bai tasa gordinek bai estandarizatuek. Atzerriko gizonen gaixotasun-tasa % 43 txikiagoa da estatuko langileen kasuan baino, eta % 45 txikiagoa emakumeen kasuan, eta desberdintasunak are handiagoak dira adina igo ahala.

Gaixotasun profesionalaren susmoa (GPS) jakinarazteari dagokionez, aztertutako urte guztietan batez ere gizonen gaixotasunen susmoa jakinarazi da, eta onarpen-maila handiagoa izan da gizonen artean, emakumeen kasuan baino.

Bestalde, Eusko Jaurlaritzaren Lehendakaritzako Prospekzio Soziologikoen Kabineteak, Osalanekin lankidetzan, Laneko osasuna eta segurtasuna: pertzepzioa gizartean azterlana egin zuen. 2023an argitaratu zen eta organismoaren webgunean dago eskuragarri.

Azterlan horretan, informazioa sistematikoki bereizi zen sexuaren arabera, eta genero-ikuspegia txertatzeari buruzko gaiak hobeto ezagutzeko aukera ematen zuten galderak barne hartu ziren. Lortutako emaitzek erakusten dute emakumeen ezagutza laneko segurtasunari eta osasunari buruzko gaietan gizonena baino txikiagoa dela. Zehazki: emakumeen % 74k eta gizonen % 80k prebentzioko delegatuen figura ezagutzen dute; emakumeen % 35ek eta gizonen % 44k LAPeko araudia ezagutzen dute; eta % 9k eta % 17k, hurrenez hurren, Osalan ondo edo oso ondo ezagutzen dute. Alde hori langile autonomoen artean ere mantentzen da. Bestalde, emakumeek (% 17) gizonek baino (% 14) neurri handiagoan uste dute LAPen genero-ikuspegia txertatzeak Administrazio publikoaren lehentasunezko hiru lan-arloetako bat izan beharko lukeela.

EMAKUMEEN

%17k

GIZONEN

%14k

USTE DUTE GENERO-IKUSPEGIA LEHENTASUNEZKOA DELA ADMINISTRAZIO PUBLIKOAREN ZEREGINETAN

Laneko arriskuen pertzepzioa eta lanaren ondoriozko osasun-kalteak (laneko istripuak eta lanbide-gaixotasunak) kontuan hartuta, emakumeek eta gizonek erakutsitako egoera desberdinaren laburpen honek esku hartu beharreko gizarte-argazkia ematen digu, eta, aldi berean, ezinbesteko bihurtzen du Osalanen politika genero-ikuspegiarekin garatzea.

Era berean, 2021-2026 LSOEEren bitarteko ebaluazioa egin da, eta emaitzak webgunean daude eskuragarri. Ebaluatutako gaien artean, genero-ikuspegiaren txertatze-maila nabarmentzen da, dokumentuan bertan jasotzen den bezala. Ebaluazioan zehar, adierazleak sexuaren arabera bereizi dira, eta atal bakoitzean berdintasunari buruzko gai garrantzitsuenak identifikatu dira. 2. eranskinean jasotzen dira Estrategia kontrolatzeko funtsezkoak diren adierazle sektorialak, zeinak oinarria izango baitira berdintasun-plangintza horren kontrolerako. Jarraian, bitarteko ebaluazioaren azken txostenean jasotako ondorio nagusiak (48. eta 49. orriak) aurkezten dira, ebaluazioan parte hartzen duten eragile guztiei eragiten dietenak, eta, Osalani dagokienez, kontuan hartuko direnak berdintasun-plangintza honetan:

- «Jarduera guztietatik, gutxienez 33 ekintzatan jaso zen genero-ikuspegia esplizituki sartzea. Ekintza horietatik 28 egin dira; beraz, betetze-maila % 85ekoa izan da.
- Genero-ikuspegia zeharka txertatu da, bai Estrategiaren jarduketa-ildo askotan, bai haren betearazpen-, jarraipen- eta ebaluazio-prozesuan.
- Osalani dagozkion Estrategiako berdintasun-neurrien inguruan egindako kudeaketa oso ona izan da. Horrela, neurri horiek egituratu dituzte Osalanen berdintasun-planeko ekintza gehienak, eta urteko kudeaketa-planetan txertatu dira, eta horien jarraipen zehatza egin da.
- Hobetzeko alderdiei dagokienez, berdintasun-langile espezifikoak falta dira Estrategian eragina duten arlo guztietan (osasuna, lana, enplegua, etab.).
- Genero-ikuspegia ez da sistematikoki integratzen ekimen guztietan; eraginak desberdinak dira: emakume talde batzuek (migratzaileek eta zaurgarriek) ekintzen eragin txikiagoa jasotzen dute. Berdintasunekoak ez diren langile ez-espezifikoek genero-ikuspegia ez onartzea oztopo handia da».

Aurreko berdintasun-plangintzan egin zen bezala, plangintza hau egituratzeko, kontuan hartuko dira Berdintasunerako 2030 Estrategia eta 2021-2026 LSOEE. Horrela, Gobernu Onarekin lotutako erronka nagusiek Berdintasunerako Estrategiaren egiturari jarraituko diote, Osalanen berdintasuna zeharkako bihurtzeko kontuan hartu beharreko oinarrizko gaiak planteatzen baitituzte. Politika sektorialekin lotutako ardatz nagusiek, berriz, LSOEEren egiturari jarraituko diote, eta berdintasun-helburuak eta -lehentasunak horietan txertatuko dituzte, hori baita genero-ikuspegia politika orokorretan txertatzeko modu egokia. Horregatik, plangintza honetako jarduketak egituratzen dituzten hiru ardatz sektorial hauek dira:

1. **Berdintasuna prebentzio-kulturaren ezaugarri gisa.**
2. **Berdintasuna kalitatearen prebentzio-kudeaketaren irizpide gisa.**
3. **Botere publikoek LSO gobernantza nabarmentzea genero-ikuspegitik.**

Ondoren, ardatz horietako bakoitzari lotutako erronka nagusiak aurkezten dira, bai eta bi estrategietan ezarritakoarekin duten harremana ere, bai Berdintasun Estrategian, bai LSO esparruan.

BERDINTASUNA PREBENTZIO-KULTURAREN EZAUGARRI GISA hartu nahi duen ardatzari dagokionez, helburua da LSOrekiko ezagutza- eta pertzepzio-arrakala emakumeen eta gizonen artean murriztea, diagnostikoan ikusi dugun bezala oraindik ere bizirik baitago.

Horretarako, erronkak zentratuko dira **edukiak genero-ikuspegitik** txertatzeko bidean aurrera egitean, arlo hauetan, besteak beste: komunikazio-kanpainetan; irakaskuntzako zikloetan LSOri buruzko ezagutzak txertatzera bideratutako materialetan, bisitetan eta bestelako jardueretan; bai eta publiko orokorrari zuzendutako jardueretan ere, hala nola Osalanek urtero antolatzen dituen udako ikastaroetan.

BERDINTASUNA KALITATEAREN PREBENTZIO-KUDEAKETAREN IRIZPIDE GISA hartzeari dagokion ardatzean, erronka nagusiak lotuta daude berdintasuna kontuan hartuta **prebentzio-jarduketen gutxieneko kalitate-irizpideak** lantzearekin. Helburua da Osalanek prebentzio-kudeaketan aholkularitza emateko garatzen dituen jarduketa nagusietan genero-ikuspegia kontuan hartzea, kalitatezko kudeaketa egiten dela pentsatzeko oinarrizko elementu gisa. Ardatz hori koherentea da Berdintasunerako Estrategiaren III. ardatzean planteatutakoarekin, zehazki 8.4 helburuarekin, laneko segurtasunarekin eta osasunarekin lotuta hau planteatzen baitu: *«Prebentzioaren kudeaketan genero-ikuspegia txertatzen dela bermatzea, lan-baldintza egokiak susta daitezen osasunean kalteak prebenitzeko eta, bereziki, enpresetan eta antolakundeetan sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta desagerrarazteko, bai eta laneko indarkeria mota guztietan eragiten duten genero-baldintzatzaileak ere».*

Helburu horretan aurrera egiteko, Osalanek hauek jotzen ditu erronka nagusitzat:

- Enpresei laguntzea genero-ikuspegia **prebentzio-kudeaketaren hainbat fasetan** ezar dezaten, enpresekin proiektu pilotu bat garatuz, gai horien inguruan iristen diren kontsultei erantzunez eta material teknikoak landuz.
- Osalanen eratutako **zeharkako taldeen jardueran** genero-ikuspegia txertatzen aurrera egitea. Hala, psikosozialen taldearen zereginak izango dira, besteak beste, organismoko genero-taldearekin sistematikoki lankidetzan aritzea arrisku psikosozialei buruzko ezagutza genero-ikuspegitik partekatzeko eta sortzeko, eta prebentzio-kudeaketa ikuspegi horretatik hobetzeko laneko istripu psikosozialen kasuetan; bere urteko jardunaldietan ikuspegi horretatik egindako hitzaldiak prestatzea; eta sexu-aldagaia nahiz beste aldagai batzuk kontuan hartzea, enpresetan arrisku psikosozialen prebentziozko kudeaketa genero-ikuspegitik hobeto ezagutzeko. Ildo beretik, osasuna sustatzeko taldeak lan-eremuko adikzioei buruzko datuak genero-ikuspegitik aztertuko ditu, eta enpresei zuzendutako

prestakuntza-pilulak eskainiko ditu, ikuspegi hori kontuan hartuko duten ingurune osasungarriak bultzatzeko. Gainera, erronka garrantzitsua da genero-ikuspegia txertatzeko dinamika sistematikoki integratzea organismoan sortu berri diren beste talde batzuetan (ergonomiakoan, esaterako), edo etorkizunean sortuko den beste edozeinetan.

- **Sexu-indarkeriaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren** prebentzio-kudeaketa hobetzen laguntzea. Osalanek orientabideak jasotzen dituzten dokumentuak garatu eta zabalduko ditu kudeaketa hori hobetzeko, eta, era berean, parte hartuko du irizpide teknikoak lantzen Laneko Segurtasun eta Osasunerako Institutu Nazionalak sustatutako LSO Lurralde arteko Sarearen lantaldean. Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari lotutako jarduketa horrek ere eragin zuzena du Berdintasunerako 2030 Estrategian jasotako beste helburu batean. Zehazki, IV. ardatzaren 11.5 helburuan, zera planteatzen duena: *«Areagotzea hain agerikoak ez diren emakumeen aurkako indarkeria matxistaren adierazpenei eta ondorioei buruzko sentsibilizazioa (sexu-indarkeria, indarkeria bikarioa, indarkeria ekonomikoa, sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena, indarkeria digitala eta sare sozialetakoa eta beste batzuk)».*

Azkenik, plangintza honen hirugarren ardatzari dagokionez **(LAN EGITEA BOTERE PUBLIKOEK LSO GOBERNANTZA NABARMENTZEKO GENERO-IKUSPEGITIK)**, hauek dira gairik garrantzitsuenak:

Ardatz honetan planteatzen da LSOren eskuragarritasuna hobetzeko erronka, egungo **LAP ereduaren barruan sartzeko zailtasunak dituzten kolektiboei** zuzenduta. Zehazki, etxeko langileen kolektiboari, gehienak emakumeak direnak eta 2022ra arte LAP araudiaren aplikazio-eremutik kanpo egon direnak. Berdintasun-plangintzaren helburu hori koherentea da bai aurrez aipatutako Berdintasunerako Estrategiaren helburuekin, bai II. ardatzaren 4.5 helburuarekin, honako hau jasotzen duena: *«Erakunde publikoetako sektore feminizatuetan lan egiten duten langileen lan-baldintzak hobe daitezen sustatzea (azpikontratazioa mugatzea, kontratazio publikoko klausula sozialak, lanbide-kategoria baliokideen lan-baldintza eta soldata-baldintza homologagarriak bermatzen dituztenak Administrazio publikoan, etab.)».*

16/2022 Errege Lege Dekretua onetsi ondoren (16/2022 Errege Lege Dekretua, irailaren 6koa, Etxeko langileen lan-baldintzak eta Gizarte Segurantzaren arlokoak hobetzekoa), langile horiek LSO araudiaren aplikazio-eremu orokorrean txertatu dira. Hala ere, araudi hori ekoizpen-sektore tradizionalei hobeto egokitzen zaienez, oraindik konplexua da etxeko zerbitzuaren sektoreko ekoizpen-jarduerak LSO sisteman txertatzea. Gainera, berriki onetsi da 893/2024 Errege Dekretua, irailaren 10ekoa, Familia-etxeko zerbitzuaren eremuan segurtasuna eta osasuna babestea arautzen duena. Osalan saiatuko da laguntzen kolektibo feminizatu horretan LSO arloko betebeharrak betearazten, arriskuen ebaluazioak egitea eta prebentzio-neurriak planifikatzea errazten duten materialak langile zein enplegatzaileen eskura jarriz.

Era berean, beste bi erronka nagusi planteatzen dira aurreko etapei jarraipena emateko, eta horiek lan-ildo estrategikoak dira Osalanentzat:

Alde batetik, **LSO arloari buruzko ezagutza sortzen jarraitzea genero-ikuspegitik**. Helburu horri edukia emateko, plangintza-aldi honetarako gutxienez hiru azterlan berri egitea planteatzen da: alde batetik, Prebentzio Zerbitzu Propioa edo Mankomunatua duten enpresen prebentzio-kudeaketan genero-ikuspegiaren txertatze-mailari buruzkoa; bestalde, *Emakumeen eta gizonen egoera laneko segurtasunari eta osasunari dagokienez: lan-baldintzak, arriskuen pertzepzioa eta osasunerako kalteak azterlana eguneratzea; eta, azkenik, Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko inkestaren ustiapen espezifikoa egitea, lan-arloko indarkeria horren inguruan.*

Bestalde, **LSO profesionalentzako prestakuntza** indartzeko erronka planteatzen da, bai aktibo daudenentzat, bai etorkizuneko profesionalentzat. Osalanen xede-publikoaren funtsezko zatia dira, eta erabakigarriak, enpresetan –eta, beraz, langileengan– duten zuzeneko eraginagatik. Horretarako, hainbat jarduketa planteatzen dira; besteak beste, genero-ikuspegitik prestakuntza-ekintzak garatzea, bai osasun-alderdiari, bai prebentzio-zerbitzuen alderdi teknikoari zuzenduta; edota hainbat foro profesionaletan LAPi buruzko dibulgazio-ekintzak genero-ikuspegitik garatzea. Erronka horri erantzuteko, plangintza-aldi honetarako aurreikusitako jarduketa garrantzitsuenetako bat da LSOri buruzko oinarrizko dibulgazio- eta prestakuntza-modulu bat genero-ikuspegitik prestatzea eta martxan jartzea, Osalanen intereseko publiko guztientzat online eskuragarri jarriz.

Etorkizuneko profesionalen prestakuntzan genero-ikuspegia txertatzeari dagokionez, aurreko plangintzetan hasitako lan-ildoari eutsiko zaio: berdintasunari buruzko prestakuntza-saioak LSO masterrean, eta Osalanen praktikak ahalbidetzea emakumeen eta gizonen berdintasunerako masterreko ikasleei; eta berdintasunari eta genero-ikuspegiari buruzko edukiak eskaintzea Osalanen bidez egiten dituzten txandakatzeetan, bai Laneko Medikuntzaren espezialitateko barneko mediku egoiliarrei (BAME), bai barneko erizain egoiliarrei (BAEE) eta bai erizaintzako ikasleei zuzenduta.

Hori guztia xehetasun handiagoz jasotzen da ondoren azaltzen den plangintza honetan:

5. PLANGINTZA ESTRATEGIKOA

ARDATZA 1 GOBERNU ONA

HELBURU ESTRATEGIKOA 1.1.
Emakume eta gizonen berdintasunarekiko konpromiso politikoa bermatzea

EKINTZAK	ARDURADUNA	KRONOGRAMA				BERDINTAS UNERAKO 2030 ESTRATEGIA		GOBERNU-PROGRAMA	BERDINTA SUNERAKO LEGEA	BS PLANA
		2025	2026	2027	2028	JOMUGAK	ARDATZA	KONPROMISOA	ART.	(*)
1. Osalanen Plana lantzea XIII. legegintzaldia 2025-2028 (I-1.2).	Zuzendaritza Nagusia	2025				-	I	129	16	-
2. Planean txertatzea Berdintasunerako Legean ezarritako gutxieneko edukiak (I-1.3).	Zuzendaritza Nagusia	2025				-	I	129	16	-
3. Gobernuaren barne-planean bere zerbitzura dauden langileei zuzendutako neurriak hartzea (I.1.4): - 2026: sexu-jazarpenaren protokoloaren zabalkundea egitea eta indarrean dagoen barne-planeko neurriak egokitzea.	Giza Baliabideetako Zuzendariordetza		2026	2027	2028	-	I	129	47	-
4. Genero-taldea indartzea kide gehiago sartuz, gizon gehiago sartzea sustatuz (I-3.8).	Zuzendariordetza guztiak (Genero-taldea)		2026	2027	2028	-	I	129	47	-

EKINTZAK	ARDURADUNA	KRONOGRAMA				BERDINTAS UNERAKO 2030 ESTRATEGIA		GOBERNU-PROGRAMA	BERDINTA SUNERAKO LEGEA	BS PLANA
		2025	2026	2027	2028	JOMUGAK	ARDATZA	KONPROMISOA	ART.	(*)
5. LSOri aplikatutako berdintasunaren arloko prestakuntza espezifikoa egitea, Osalaneko langileei zuzenduta (I-1.9): -2025-2026: LSOri buruzko online modulua genero-ikuspegitik. -2026: Osalaneko langileen berdintasunari buruzko ezagutza-maila identifikatzea.	Giza Baliabideetako Zuzendariordetza	2025	2026	2027	2028	4	I	129	18	-
6. Baimena ematea berdintasunaren arloko urteko prestakuntza batera joateko, urteko prestakuntza-orduetatik deskontatu gabe.	Giza Baliabideetako Zuzendariordetza	2025	2026	2027	2028	4	I	129	18	-
7. Osalaneko langileei zuzendutako barne-prestakuntza egokitzea, genero-ikuspegia txertatzeko (I-1.12).	Giza Baliabideetako Zuzendariordetza		2026	2027	2028	4	I	129	18	-
8. Erremintak garatzea berdintasun-printzipioa LSO politiketan hobeto aplikatzeko (I-1.12): -2026: Osalanen proiektuetan berdintasuna txertatzeko prozedura. -2026: kontratuetako berdintasun-klausulen jarraibideari buruzko dokumentua.	Giza Baliabideetako Zuzendariordetza	2025	2026	2027	2028	-	I	129	18	-

EKINTZAK	ARDURADUNA	KRONOGRAMA				BERDINTASUNERAKO 2030 ESTRATEGIA		GOBERNU-PROGRAMA	BERDINTASUNERAKO LEGEA	BS PLANA
		2025	2026	2027	2028	JOMUGAK	ARDATZA	KONPROMISOA	ART.	(*)
9. Berdintasun-politika garatzeko behar diren baliabide ekonomikoak urtero adieraztea eta zehaztea dagozkien aurrekontu-partidetan (I-1.14): -2025: 80.000 euro. -2026: 85.000 euro.	Giza Baliabideetako Zuzendariordetza	2025	2026	2027	2028	2	1	129	15	-

HELBURU ESTRATEGIKOA 1.2.
Berdintasuna txertatzea administrazioaren jardueran

10. Estatistika eta azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea informazioa jasotzean, tratatzean, aztertzean eta zabaltzean (I-2.1): -2025: Txostenak: LI, GP, GPS. -2026: Txostenak: LI, GP, GPS. -2026: Aplikazio informatikoak berrikustea eta, behar izanez gero, sexu aldagaia sartzea (GSP).	Plangintza Zuzendariordetza	2025	2026	2027	2028	-	1	129	17	-

EKINTZAK	ARDURADUNA	KRONOGRAMA				BERDINTAS UNERAKO 2030 ESTRATEGIA		GOBERNU-PROGRAMA	BERDINTA SUNERAKO LEGEA	BS PLANA
		2025	2026	2027	2028	JOMUGAK	ARDATZA	KONPROMISOA	ART.	(*)
11. Jarduketak garatzea berdintasunean egindako aurrerapenak nabarmentzeko, estereotipatu gabeko emakumeen eta gizonen irudiak erabiltzeko eta hizkuntzaren erabilera inklusiboa erakusten dituzten edukiak areagotzeko (I-2.2): -2025: albisteak genero-ikuspegiarekin zabaltzea eta hileko aholkuetan genero-ikuspegia txertatzea. -2026: komunikazio-kanpainen kontratuetan berdintasun-klausulak gehitzea. -2026: Osalanen edukiak sortzean, hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexistari buruzko prozedura ezartzea.	Zuzendaritza Nagusia (komunikazioa)	2025	2026	2027	2028	-	I	129	19.4	-
12. Genero-eragina ebaluatzea hala eskatzen duten arauetan, eta horietan emakumeen eta gizonen berdintasunerako neurriak txertatzea (I-2.3): 2026: Prebentzioko delegatuen Prestakuntza Dekretua.	Zuzendariordetza guztiak		2026			-	I	129	20	-
13. Zuzendaritza-organoetan, auzitegietan eta epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatuaren aldeko klausulak txertatzea (I-2.5).	Zuzendariordetza guztiak	2025	2026	2027	2028	-	I	129	21	-

EKINTZAK	ARDURADUNA	KRONOGRAMA				BERDINTAS UNERAKO 2030 ESTRATEGIA		GOBERNU-PROGRAMA	BERDINTA SUNERAKO LEGEA	BS PLANA
		2025	2026	2027	2028	JOMUGAK	ARDATZA	KONPROMISOA	ART.	(*)
14. Berdintasun-klausulak sartzea kontratuetan (I-2.6). -2026: prozedura bat prestatzea kontratazio- eta dirulaguntza-prozesuetan berdintasun-klausulak txertatzeko. -2026: jarraipen- eta hobekuntza-talde bat sortzea.	Giza Baliabideetako Zuzendariordetza	2025	2026	2027	2028	-	I	129	22 23 24	-
15. Berdintasun-klausulak txertatzea dirulaguntzetan (I-2.6): -2025: ikerketako eta proiektuetako dirulaguntzetan klausulak txertatzea. -2026: ikerketako eta proiektuetako dirulaguntzetan klausulak txertatzea.	Zuzendariordetza guztiak	2025	2026	2027	2028	-	I	129	22 23 24	-
16. Hitzarmenetan berdintasun-klausulak sartzea (I-2.6): -2026: hitzarmen berrietan klausulak sartzea.	Giza Baliabideetako Zuzendariordetza					-	I	129	22 23 24	-
17. 2021-2026 LSOEEn genero-ikuspegia txertatzea ebaluatzea -2025: Bitarteko ebaluazioan genero-ikuspegia txertatzea. -2026: Genero-ikuspegia azken ebaluazioan.	Plangintza Zuzendariordetza					-	I	129	25	-

EKINTZAK	ARDURADUNA	KRONOGRAMA				BERDINTAS UNERAKO 2030 ESTRATEGIA		GOBERNU-PROGRAMA	BERDINTA SUNERAKO LEGEA	BS PLANA
		2025	2026	2027	2028	JOMUGAK	ARDATZA	KONPROMISOA	ART.	(*)
18. Neurriak ezartzea hurrengo LSOEEn genero-ikuspegia txertatzeko (I-2.7).	Plangintza Zuzendariordetza					-	I	129	25	-
19. Berdintasun-plan honetako neurriak Osalanen urteko kudeaketa-planetan sartzea (I-2.7).	Plangintza Zuzendariordetza					-	I	129	25	-

HELBURU ESTRATEGIKOA 1.3.
Erakundeen gobernantza-eredua eraldatzea

20. Sailarteko Batzordean aktiboki parte hartzea (I-3.1).	Zuzendaritza Nagusia					-	I	129	13	-
21. Emakunderekin aldebiko lankidetza izatea, LSO politikak genero-ikuspegitik garatzeko (I-3.2): -2025 eta 2026: koordinazio-bilerak, aurreko planaren ebaluazioa eta urteko lan-plana.	Zuzendaritza Nagusia					-	I	129	3,11	-

EKINTZAK	ARDURADUNA	KRONOGRAMA				BERDINTASUNERAKO 2030 ESTRATEGIA		GOBERNU-PROGRAMA	BERDINTASUNERAKO LEGEA	BS PLANA
		2025	2026	2027	2028	JOMUGAK	ARDATZA	KONPROMISOA	ART.	(*)
22. Lankidetzan aritzea Elikadura, Landa Garapen, Nekazaritza eta Arrantza Sailarekin zein Euskadi Preben Estrategian inplikatutako gainerako erakundeekin, genero-ikuspegia txertatzeko hurrengo plangintzan eta garapen-proiektu zehatzetan.	Zuzendariordetza Teknikoa					-	I	129	3,11	-
23. Taldean lankidetzan aritzea LSO Lurralde arteko Sarearen genero-ikuspegiari buruz (I-3.3): -2025 eta 2026: Bileretan parte hartzea eta ekarpenak egitea taldearen bi lan-ildoetan: sexu-indarkeria eta prebentzio-kudeaketa genero-ikuspegitik.	Zuzendaritza Nagusia Genero-taldea					-	I	129	3,11	-
24. Plan honetan jasotako berdintasun-politiken jarraipena eta ebaluazioa egitea, eragin- eta prozesu-adierazleekin (I-3.6): -2025: Osalaneko 2022-2024 Berdintasunerako II. Plana ebaluatzea. -2025 eta 2026: adierazleak ezartzea, urteko kudeaketa-planean txertatzea eta monitorizatzea. -2025 eta 2026: Emakundek eskatutako jarraipena egitea.	Zuzendaritza eta Zuzendariordetza guztiak	2025	2026	2027	2028	-	I	129	3, 16, 17	-

EKINTZAK	ARDURADUNA	KRONOGRAMA				BERDINTAS UNERAKO 2030 ESTRATEGIA		GOBERNU-PROGRAMA	BERDINTA SUNERAKO LEGEA	BS PLANA
		2025	2026	2027	2028	JOMUGAK	ARDATZA	KONPROMISOA	ART.	(*)
25. Berdintasunerako plana eta ebaluazioa jakinaraztea (I-3.6): -2025: 2022-2024 planaren ebaluazioari buruzko informazioa ematea, plana webgunean argitaratzea eta barnean zein kanpoan zabaltzea. -2026: informazioa ematea 2025eko ebaluazioari eta 2026ko ekintza nagusiei buruz.	Zuzendaritza Nagusia	2025	2026	2027	2028	-	I	129	3,17	--
26. Neurriak ezartzea Osalanen berdintasun-politiketan euskara sustatzeko eta plan honetan garatzen diren neurrietan hizkuntza-eskubideak bermatzeko (I-3.9): -2025: hizkuntza-irizpideak txertatzea berdintasun-proiektu espezifikoen kontratuetan. -2026: hizkuntza-irizpideak txertatzea berdintasun-proiektu espezifikoen kontratuetan eta hiruko jardunaldian.	Zuzendaritza Nagusia	2025	2026	2027	2028	-	I	129	3	-

ARDATZA 2 BERDINTASUNA PREBENTZIO-KULTURAREN EZAUGARRI GISA

HELBURU ESTRATEGIKOA 2.1.

LSO-ri buruzko kontzientzia handiagoa duen gizartea, laneko arriskuak prebenitzeko orduan hobeto ezagutzen duena eta arduratsuagoa dena, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun txikiagoarekin (he1)

EKINTZAK	ARDURADUNA	KRONOGRAMA				BERDINTASUNERAKO 2030 ESTRATEGIA		GOBERNU-PROGRAMA	BERDINTASUNERAKO LEGEA	BS PLANA
		2025	2026	2027	2028	JOMUGAK	ARDATZA	KONPROMISOA	ART.	(*)
27. Informazio- eta sentsibilizazio-ekintzak garatzea emakumeen eta gizonen LAPi buruzko ezagutza-mailaren arrakala murrizteko.	Zuzendariordetza guztiak		2026	2027	2028	-	II	67	47	-
28. Irakaskuntza-zikloei eta adin desberdinetako publikoei zuzendutako prebentzio-kulturari buruzko jarduketetan **edukiak sartzea genero-ikuspegitik.**	Zuzendariordetza Teknikoa			2027	2028	-	III	67	47	-
29. Genero-ikuspegidun hitzaldiak sartzea EHUren udako ikastaroetan -2025: Udako ikastaroan LSOri aplikatutako adimen artifizialari buruzko hitzaldi bat gutxienez gehitzea -2026: Udako ikastaroan prebentzio-kulturari buruzko hitzaldi bat gutxienez gehitzea	Zuzendariordetza Teknikoa	2025	2026	2027	2028	-	III	67	47	-

ARDATZA 3 BERDINTASUNA KALITATEAREN PREBENTZI

HELBURU ESTRATEGIKOA 3.1.
Enpresen lap ereduak berdintasuna kalitate-irizpide gisa txertatzea (he4)

EKINTZAK	ARDURADUNA	KRONOGRAMA				BERDINTAS UNERAKO 2030 ESTRATEGIA		GOBERNU-PROGRAMA	BERDINTA SUNERAKO LEGEA	BS PLANA
		2025	2026	2027	2028	JOMUGAK	ARDATZA	KONPROMISOA	ART.	(*)
30. Proposamenak egitea genero-ikuspegia kalitate-irizpidea izan dadin LSO Institutu Nazionaleko lantaldearen esparruan prebentzio-kudeaketaren eredua konfiguratzen duten tresnetan.	Zuzendariordetza Teknikoa	2025	2026	2027	2028	-	III	67	47	-
31. Genero-ikuspegia txertatzea LAPeko delegatuen prestakuntzarako sortutako materialetan.	Zuzendariordetza Teknikoa			2027	2028	-	III	67	47	-
32. Prebentzioa kudeatzeko orduan jardunbide onak identifikatzea sustatzea, genero-ikuspegiarekin, Emakunderekin lankidetzan: -2025 eta 2026: Emakunderen eta Euskaliten deialdia zabaltzea, LSOri buruzko jarraibideak emanez genero-ikuspegitik.	Zuzendaritza Nagusia (Berdintasuna)	2025	2026	2027	2028	-	III	67	47	-

EKINTZAK	ARDURADUNA	KRONOGRAMA				BERDINTAS UNERAKO 2030 ESTRATEGIA		GOBERNU-PROGRAMA	BERDINTA SUNERAKO LEGEA	BS PLANA
		2025	2026	2027	2028	JOMUGAK	ARDATZA	KONPROMISOA	ART.	(*)
33. Prebentzio-kudeaketan genero-ikuspegia txertatzeari buruzko kontsultak artatzea.	Genero-taldea	2025	2026	2027	2028	-	III	67	47	-
34. Proiektu pilotu bat garatzea enpresekin, genero-ikuspegia ezartzeko prebentzio-kudeaketaren fase desberdinetan.	Genero-taldea					-	III	67	47	-

HELBURU ESTRATEGIKOA 3.2.

Lanari lotutako istripuek eta gaixotasunen ondoriozko osasun-kalteak gutxitzea emakumeen zein gizonen kasuan (he5)

35. *In itinere* istripuei buruzko txosten espezifiko bat egitea genero-ikuspegitik.	Plangintza Zuzendariordetza					-	III	67	47	-

EKINTZAK	ARDURADUNA	KRONOGRAMA				BERDINTAS UNERAKO 2030 ESTRATEGIA		GOBERNU-PROGRAMA	BERDINTA SUNERAKO LEGEA	BS PLANA
		2025	2026	2027	2028	JOMUGAK	ARDATZA	KONPROMISOA	ART.	(*)
36. arrisku psikosozialei dagokienez jarduketa hauek garatzea genero-ikuspegitik -2025 eta 2026: lankidetza sistematikoa izatea genero-taldearekin, erremintak sortzeko eta sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren ondoriozko istripuen ikerketa kudeatzeko. -Genero-ikuspegia psikosozialen urteko jardunaldiko hitzaldietan sartzea. -Emakumeen eta gizonen azterketa diferentziala egitea arrisku psikosozialei buruzko kanpainetan.	Zuzendariordetza Teknikoa (Psikosozialen taldea)	2027	2028	2027	2028	-	III	67	47	-
37. Osasuna sustatzeari dagokienez jarduketa hauek garatzea genero-ikuspegitik: -2025: lan-eremuko adikzioei buruzko azterlana genero-ikuspegitik. -2025 eta 2026: genero-ikuspegia txertatzea osasunaren sustapenari buruzko sentsibilizazio-piluletan.	Zuzendariordetza Teknikoa (Osasuna sustatzeko taldea)	2027	2028	2027	2028	-	III	67	47	-

EKINTZAK	ARDURADUNA	KRONOGRAMA				BERDINTASUNERAKO 2030 ESTRATEGIA		GOBERNU-PROGRAMA	BERDINTASUNERAKO LEGEA	BS PLANA
		2025	2026	2027	2028	JOMUGAK	ARDATZA	KONPROMISOA	ART.	(*)
38. Emakumeen eta gizonen azterketa diferentziala egitea arrisku ergonomikoei buruzko kanpainetan.	Zuzendariordetza Teknikoa (ergonomia-taldea)	2027	2028	2027	2028	-	III	67	47	-
39. Emakumeen eta gizonen azterketa diferentziala egitea laneko minbiziari buruzko programan.	Plangintza Zuzendariordetza	2027	2028	2027	2028	-	III	67	47	-
40. Indarkeria matxistaren eta sexu-indarkeriaren prebentzioa LAPen kudeaketa-sisteman txertatzea: -2025: sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzio-kudeaketari buruzko materiala sortzea; historia kliniko-laboralean indarkeria matxistaren arriskua detektatzeko galderak txertatzea; indarkeria matxistaren prebentzioa prebentzio-kudeaketaren kalitate-ereduan txertatzea.	Zuzendariordetza Teknikoa	2027	2028	2027	2028	-	IV	126	47	-

EJE 4 BOTERE PUBLIKOEK GOBERNANTZA NABARMENTZEA LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNEAN GENERO-IKUSPEGITIK

HELBURU ESTRATEGIKOA 4.1.

Lap-en egungo ereduan txertatzea zaila duten lan-moduak dituzten kolektiboen lan-baldintzak eta laneko segurtasun eta osasunerako sarbidea hobetzea (he8)

EKINTZAK	ARDURADUNA	KRONOGRAMA				BERDINTASUNERAKO 2030 ESTRATEGIA		GOBERNU-PROGRAMA	BERDINTASUNERAKO LEGEA	BS PLANA
		2025	2026	2027	2028	JOMUGAK	ARDATZA	KONPROMISOA	ART.	(*)
41. Genero-ikuspegia txertatzea langile autonomoentzako online prestakuntzaren modulu berrietan.	Zuzendariordetza Teknikoa					-	II	67	41, 47	-
42. Materialak garatzea arriskuen ebaluazioa egitea eta prebentzio-neurriak hartzea errazteko etxe-zerbitzuko langileen eta enplegatzaileen kasuan. Emakumeen elkarte-mugimenduaren parte hartzea kontuan hartzea (I-3.4).	Zuzendariordetza Teknikoa					-	II	60	41, 47	-

HELBURU ESTRATEGIKOA 4.2.

Ezagutza sortzea, lap-i lotutako prestakuntza, ikerketa eta berrikuntza bultzatuz genero-ikuspegitik; horrela, aurrea hartuko zaie gizartean (zahartzea, lana antolatzeko beste aukera batzuk, globalizazioa), teknologian (digitalizazioa, automatizazioa) eta ingurumenean gertatzen diren aldaketei (klima-aldaketa) (he9)

EKINTZAK	ARDURADUNA	KRONOGRAMA				BERDINTASUNERAKO 2030 ESTRATEGIA		GOBERNU-PROGRAMA	BERDINTASUNERAKO LEGEA	BS PLANA
		2025	2026	2027	2028	JOMUGAK	ARDATZA	KONPROMISOA	ART.	(*)
43. LSOri buruzko azterlanak egitea genero-ikuspegitik: -2025: PZP edo PZM duten enpresen prebentzio-kudeaketan genero-ikuspegiaren txertatze-mailari buruzko azterlan bat egitea eta hobekuntza-proposamenak planteatzea. -2026: azterlana emakumeen eta gizonen lan-baldintzei, laneko ezbehar-tasari eta gaixotasun profesionalei buruz; eta azterlana sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren laneko norainokoari buruz.	Zuzendariordetza guztiak	2027	2028			-	III IV	67	47	-
44. Genero-ikuspegia txertatzea Erizaintzako eta Laneko Medikuntza Katedratik sustatutako material eta jardunaldietan.	Plangintza Zuzendariordetza					-	III	67	47	-
45. Berdintasuneko edukiak sartzea BAME eta BAEE txandaketetan eta erizaintza-ikasleen praktiketan.	Plangintza Zuzendariordetza	2027	2028	2027	2028	-	III	67	47	-

EKINTZAK	ARDURADUNA	KRONOGRAMA				BERDINTAS UNERAKO 2030 ESTRATEGIA		GOBERNU-PROGRAMA	BERDINTA SUNERAKO LEGEA	BS PLANA
		2025	2026	2027	2028	JOMUGAK	ARDATZA	KONPROMISOA	ART.	(*)
46. Laneko arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia txertatzeari buruzko dibulgazioko materialak garatzea: -2025: Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentziozko kudeaketari buruzko agiria argitaratzea. -2026: PZP eta PZM duten enpresetan genero-ikuspegiaren txertatze-mailari buruzko azterlana argitaratzea.	Zuzendariordetza guztiak					-	III IV	67- 126	47	-
47. LAPi buruzko zabalkunde-ekintzak garatzea, genero-ikuspegitik, foro profesionaletan: -2025: Jardunaldia APDrekin lankidetzan; jardunaldia Emakunderekin eta Lan Ikuskaritzarekin lankidetzan; hitzaldiak Laneko Segurtasun eta Osasuneko Institutu Nazionalaren jardunaldietan. -2026: Jardunaldia Emakunderekin eta Lan Ikuskaritzarekin lankidetzan; hitzaldiak beste foro batzuetan.	Zuzendariordetza Teknikoa	2027	2028	2027	2028	-	III	67	47	-
48. Edukiak genero-ikuspegitik sartzea Prebentzio Zerbitzuetako teknikarientzako Prestakuntza Planean: -2025: Saio teknikoa sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzio-kudeaketari buruz.	Zuzendariordetza Teknikoa					-	III	67	47	-

EKINTZAK	ARDURADUNA	KRONOGRAMA				BERDINTAS UNERAKO 2030 ESTRATEGIA		GOBERNU-PROGRAMA	BERDINTA SUNERAKO LEGEA	BS PLANA
		2025	2026	2027	2028	JOMUGAK	ARDATZA	KONPROMISOA	ART.	(*)
49. Genero-ikuspegitik edukiak sartzea Prebentzio Zerbitzuetako langile sanitarioentzako Prestakuntza Planean.	Plangintza Zuzendariordetza					-	III	67	47	-
50. Edukiak genero-ikuspegitik txertatzea EHUko Laneko Segurtasun eta Osasuna Masterrean.	Zuzendariordetza Teknikoa	2027	2028	2027	2028	-	III	67	47	-
51. LSOri buruzko online prestakuntza-modulua genero-ikuspegitik prestatzea, inplementatzea eta eguneratzea (9.19).	Zuzendaritza Nagusia (Genero-taldea)	2027	2028	2027	2028	-	III	67	47	-
52. Osalanen praktikak egiteko aukera ematea EHUko Emakumeen eta Gizonen Berdintasuneko Masterreko ikasleei. -2026: EHUrekiko lankidetza-hitzarmena luzatzea.	Zuzendaritza Nagusia	2027	2028	2027	2028	-	III	67	47	-

(*) Dokumentu honetako 6. puntuan azaltzen den bezala, Osalanek ez du identifikatu soldata-arrakala murrizteko eragin zuzen nabarmena duen jarduketarik.

6. KUDEAKETA-EREDUA

HEDAPENERAKO EGITURA INSTITUZIONALAK

Legealdiko Berdintasun Plana **bultzatzea** Osalaneko Zuzendaritza Nagusiaren ardura da, organo horren mende baitago berdintasun-politika organismoaren barruan. Maila teknikoan, bultzada hori Osalaneko emakumeen eta gizonen berdintasunerako administrazio-unitateari dagokio. Unitate hori arduratuko da planaren egikaritzeaz, jarraipenaz eta ebaluazioaz, baita Institutuko organoei eta langileei aholkularitza emateaz ere.

Plana hedatzeko **koordinazio** handia behar denez, hainbat eragile eta egitura inplikatuko dira, bai Osalanen barrukoak, bai kanpokoak:

MAILA DESBERDINEKO EGITURAK

Sustapena, koordinazioa eta aholkularitza
SAIL BARNEKOAK

- Plano politikoa (Zuzendaritza Nagusia) eta teknikoa (berdintasunerako unitatea).
- Urteko plangintzaren jarraipen-taldeak.
- Genero-taldea.
- Zuzendaritzen eta berdintasunerako unitatearen arteko aldebiko bilerak.

Koordinazioa
SAILARTEKOA

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordea eta Sailarteko Lantalde Teknikoa.
- Emakunde.

Berdintasun-politiketan erakundeen arteko koordinazioa dagoen arren, batez ere emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arlokoa, Osalan ez da horren parte; beraz, aurreko irudian ez dago adierazita.

PROGRAMAZIOA/PLANGINTZA

Osalanen legegintzaldiko Berdintasunerako Plana ezartzeko sistema urteko plangintzak eginez garatzen da. Plangintza horiek lotuta daude organismoaren legegintzaldiko Berdintasunerako Planean ezarritako helburu estrategikoekin, eta urtero gauzatu beharreko ekintzen berri ematen dute. Urteko berdintasun-jarduketak Osalanen urteko kudeaketa-planean diseinatu eta txertatzen dira. Beraz, ez dago dokumentu bereizirik urteko berdintasun-politikarekin; organismoaren kudeaketa arruntaren parte da. Gainera, legegintzaldiko plangintzan, informazio zehatza gehitu da planaren indarraldiaren lehen bi urteetako jarduketei buruz. Urteko plan bakoitzean, dagozkion jarduerak eta horiek garatzeko arduradunak zehazten dira, baita jarduera horiek gauzatzeko kronograma eta horietara bideratutako zenbatekoa ere.

Urteko plangintzen sorburu den legegintzaldiko Berdintasun Plana onartu baino lehen jakinarazten zaio Emakunderi, bertako edukiak Legean xedatutakora eta Berdintasunerako 2030 Estrategian adierazitako esku hartzeko ildoetara eta jarraibideetara egokitzen diren balioztatzeko, Berdintasunerako Legearen 16.6 artikuluan ezartzen den bezala.

JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

Berdintasunaren urteko plangintzaren jarraipena Osalanen urteko kudeaketa-planaren jarraipen-prozesuaren barruan egiten da. Prozesu horretan, hiru hilean behingo bileren bidez, urteko kudeaketa-planaren jarraipena egiten da, honako hauek aztertuz: aurreikusitako jarduketen betetze-maila; genero-ikuspegia planteatu den horietan, genero-ikuspegia txertatzearen aurrerapena; eta berdintasun-jarduketa espezifikoen betetze-maila. Horrela, aurrerapenak eta lorpenak neur daitezke, eta hobetzeko aukerak identifikatu, hurrengo urteko planak lantzeko, legegintzaldiko helburu estrategikoetatik aldendu gabe. Era berean, organismoaren kudeaketa-planaren jarraipen- eta plangintza-sisteman berdintasunaren jarraipena eta plangintza txertatzeari esker, berdintasun-politiken zeharkakotasunean aurrera egingo da Osalanen politika orokorretan.

Urteko planaren jarraipenerako, hurrengoa definitzeko, alderatzeko eta komunikatzeko, honako urrats hauek egingo dira:

- Berdintasunerako Administrazio Unitateak, kudeaketa-plana bultzatzeko arduradunarekin, kudeaketa-taldearekin eta genero-taldearekin lankidetzan, jardueren ezarpenaren jarraipena egingo du urtean zehar, gutxienez hiru bileratan. Urtearen amaieran, hurrengo ekitaldirako plangintza berria zehaztuko dute.
- Urteko jarraipena zein hurrengo urteko plangintza maila politikoan alderatuko dira, barne-mailan, zuzendari nagusiarekin, Berdintasunerako Administrazio Unitateko eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordeko arduradun

politikoarekin. Bestalde, bai memoria eta bai urteko kudeaketa-plana aurkeztu egingo dira, eta gizarte-eragileek eta Osalaneko Kontseilu Nagusiko gainerako kideek egindako ekarpenen mende daude.

- Osalaneko zuzendari nagusiak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordeko ordezkari politiko gisa, urteko jarraipenaren eta plangintzaren berri emango du Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordearen bileran, hala eskatuz gero.

Legegintzaldi-planaren jarraipenari dagokionez, bigarren eta laugarren urteen amaieran identifikatuko dira egindako aurrerapen nagusiak eta garatzen jarraitu beharreko ekintza-ildoak. Bestalde, Osalaneko zuzendari nagusiak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordeko ordezkari politiko gisa, emaitza nagusiak aurkeztuko ditu bileretan, horretarako deialdia egiten bazaio.

Horrez gain, Berdintasunerako Planaren **azken ebaluazioa** egingo da, agintaldiaren balantze orokorra egiteko. Legegintzaldiko planaren jarraipena eta azken ebaluazioa, aldi berean, 2026tik 2027ra bitartean egin beharreko LSOEEren azken ebaluaziotik ateratako informazioarekin elikatuko dira. Ebaluazioan, besteak beste, genero-ikuspegia txertatzea eta berdintasun-jarduketen betetze-maila ebaluatuko dira, bitarteko ebaluazioan egin zen bezala.

Berdintasunerako 2030 Estrategiaren jarraipenerako informazio egokia emateko, Osalanek informazio zehatza emango dio urtero Emakunderi, helburu estrategikoen betetze-mailari dagokionez.

Erakundearteko III. Akordioaren garapenean presentzia duten sailei dagokienez. **Soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategia**ren kontu-emateko **esparruan**, esku hartzen duten sailek garatutako ekintzei buruzko informazioa eman beharko dute urteko jarraipen-txostenaren bidez. Osalanek ez du identifikatu soldata-arrakala murrizteko eragin zuzen nabarmena duen jarduketarik. Hala ere, Estrategia honen esparruan lankidetzan jarraituko du beharrezkoa den neurrian, eta jarduketak gehituko ditu, legegintzaldiko plangintza honen garapenean egokitzat jotzen badira.

AURREKONTUGINTZA

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legeak ezartzen duenaren arabera, autonomia-, foru- eta toki-administrazioek, urtero, lege honetan jasotako eginkizunak betetzeko eta neurriak egikaritzeko behar dituzten ekonomia-baliabideak esleituko eta zehaztuko dituzte bakoitzaren aurrekontuetan. Bestalde, Administrazio autonomikoak arian-arian sustatuko du aurrekontuaren gutxienez % 1 emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiketara bideratzea, 2030erako aurrekontu orokorretan esleitutako guztizko gastuaren % 1,5 izan dadin gutxienez, hargatik eragotzi gabe aurrekontu-helburu hori lehenago gauzatzea (Berdintasunerako Legearen seigarren xedapen gehigarria).

Planari atxikitako baliabide ekonomikoak modu xeheagoan jasoko dira urteko plangintzetan, zeinetan legegintzaldiko plan hau zehaztuko den, eta aurrekontuko genero-eraginaren ebaluazioetan. Izan ere, 2025. eta 2026. urteei dagozkien urteko aurrekontuaren eraginaren ebaluazio-txostenetan jasotzen denez, Osalanek 80.000 euro kontsignatu ditu berdintasun-politika espezifikoetan planaren indarraldiko lehen urterako, eta 85.000 euro bigarren urterako, urte horietako bakoitzean Berdintasunerako Unitateari eskainitako aurrekontuaz gain. Lehen aipatu bezala, Osalaneko genero- eta LAP-taldeak barne-mailan garatzen ditu berdintasun-proiektu gehienak (txostenak, azterlanak eta prestakuntza), eta langile horien kostua ez dago aurrekontu horretan sartuta.

ADIERAZLE-SISTEMA

Eranskinetan hainbat adierazle erantsi dira: alde batetik, Gobernu Onarekin lotutakoak, gehienak 2030 Berdintasunerako Estrategiatik sortuak; eta, bestetik, LSO politika sektorialekin lotutakoak, plangintzaren gainerako ardatzekin zerikusia dutenak, 2025ean argitaratutako 2021-2026 LSOEEren bitarteko ebaluazioaren emaitzetan oinarritutakoak.

7. 1. ERANSKINA: GOBERNU ONERAKO ADIERAZLEAK

1. ILDOA
ARAUDIA ETA PLANGINTZA

HELBURU ESPEZIFIKOAK	ADIERAZLEA	2022	2023	2024	LEGEGINTZALDIKO DATUA
I-1.1 ARAUDIA	Organismoan onartutako arauen kopurua (legeak, dekretuak, aginduak, etab.)	0	1	0	0
	Organismoan onartutako arauetatik (legeak, dekretuak, aginduak eta abar), % zenbatek kontuan hartzen dituzten berdintasun-neurriak	-	1	-	-
I-1.2 PLANGINTZA BERRIA	Osalanen berdintasun-planik dagoen	BAI	BAI	BAI	BAI
	Indarrean dagoen legegintzaldiko planaren zk.	2.a	2.a	2.a	2.a
	Indarrean dagoen plana web-orrian agertzea	BAI	BAI	BAI	BAI
	Indarrean dagoen planaren garapenean zehar egindako jarraipen-sistemarik dagoen	BAI	BAI	BAI	BAI
	Berdintasunerako Planaren oinarrizko ekintzak eta adierazleak urteko kudeaketa-planean txertatzea	BAI	BAI	BAI	BAI
I-1.3 ERAKUNDE-PLANGINTZAREN KULTURA	Berdintasunerako Legean ezarritako gutxieneko edukiak planetan txertatzea (16.4 art.). Emakunderen aldeko txostena	BAI	-	-	BAI
I-1.4 BARNE-PLANAK	Sailean berdintasunerako barne-planik dagoen	BAI	BAI	BAI	BAI
	Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren protokolorik dagoen	BAI	BAI	BAI	BAI
	Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren protokoloaren hedapena	EZ	BAI	BAI	BAI

2. ILDOA
ANTOLAKETA-BALIABIDEAK: BERDINTASUNERAKO UNITATEAK

HELBURU ESPEZIFIKOAK	ADIERAZLEA	2022	2023	2024	LEGEGINTZALDIKO DATUA
I-1.5 EAE-KO ADMINISTRAZIOKO BERDINTASUNERAKO UNITATEAK	Sailean berdintasun-zerbitzua edo -unitatea dagoen	BAI	BAI	BAI	BAI
	Berdintasun-zerbitzu edo -unitatean lan egiten duten pertsonen kopurua	1	1	1	1
	Berdintasun-zerbitzu edo -unitatean lan egiten duten eta lanaldi esklusiboa duten pertsonen kopurua	100	100	100	100
	Genero-taldeko kideen kopurua	7	7	7	7
	Genero-taldean parte hartzen duten gizonen %	%14	%14	%14	%14
I-1.8 KALITATE-ESTANDARRAK	Berdintasun-teknikarien plazei kalitate-estandarrak aplikatzea (LZ, A taldea, dedikazio esklusiboa, lanaldi osoa eta prestakuntza espezializatua)	BAI	BAI	BAI	BAI

3. ILDOA
BALIABIDE TEKNIKOAK: TREBAKUNTZA

HELBURU ESPEZIFIKOAK	ADIERAZLEA	2022	2023	2024	LEGEGINTZALDIKO DATUA
I-1.9 PRESTAKUNTZA ESPEZIALIZATUA	Prestakuntza-diagnostiko espezifikoa (aditza kenduko nuke bateratuta egoteko dena)	EZ	EZ	EZ	EZ
	Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntza-plan espezfikoa	EZ	EZ	EZ	EZ
	Berdintasunaren arloko prestakuntza-premien diagnostikoa, prestakuntza-diagnostiko orokorraren barruan	BAI	-	-	BAI
	Organismoaren prestakuntza-plan orokorrean jasotako berdintasuneko prestakuntza-ekintzak	1	1	1	3
	Organismoak garatutako berdintasuneko prestakuntza-ikastaroak, -saioak edo -mintegiak	4	2	4	10
	Organismoak berdintasunari buruz egindako prestakuntza-orduak	32	14	16	62
	Organismoak sustatutako berdintasun-prestakuntzako parte-hartzaileen kopurua guztira	51	58	88	88[1]
	Berdintasunari buruzko prestakuntzaren batean parte hartu duten organismoko langileen %.	%29	%33	%50	%50[2]
	Berdintasunari buruzko prestakuntzan parte hartu duten organismoko emakumeen %, berdintasunari buruzko prestakuntzan parte hartu duten guztien artean.	%55	%52	%61	%56[3]
	Berdintasunari buruz euskaraz emandako prestakuntza-orduen % organismoak sustatutako prestakuntza-ordu guztien artean	%0	%0	%50	%17
	Organismoak emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz sustatutako prestakuntzan parte hartu duten arduradun politikoen %-a, arduradun politiko guztien artean	0	0	0	0
	IVAP: IVAPek kudeatutako berdintasunari buruzko prestakuntzetan parte hartu duten pertsonen kopurua	10	8	11	11[4]
	IVAP: IVAPek kudeatutako berdintasunari buruzko prestakuntzetan parte hartu duten emakumeen %-a	-	%88	%82	%85[5]

1 Ezin da batura egin, pertsonak errepikatzen direlako. Urteko parte-hartzaileen kopuru handiena jarri da guztizko kopurutzat.
2 Idem. Urteko parte-hartzaileen ehuneko handiena jarri da guztizko kopurutzat..
3 Ehunekoen batezbestekoa kalkulatu da..
4 1. oharraren gauza bera.
5 3. oharraren gauza bera.

I-1.10 PRESTAKUNTZA EZ-ESPEZIFIKOA	Berdintasun-moduluak txertatzea berdintasunari buruzko ikastaro ez-espezifikoetan	NO	NO	BAI	NO
	Berdintasun-moduluak txertatu diren berdintasun-ikastaro ez-espezifikoen %-a	0	0	-	0
I-1.12 BALIABIDE DIDAKTIKOAK ETA METODOLOGIKOAK	EAEko erakunde publikoen jardunean emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioaren ezarpenean aurrera egiteko sortu diren material, erreminta eta metodologien kopurua.	0	2	1	3

4. ILDOA.
BALIABIDE EKONOMIKOAK

HELBURU ESPEZIFIKOAK	ADIERAZLEA	2022	2023	2024	LEGEGINTZALDIKO DATUA
I-1.14 AURREKONTU ESPEZIFIKOAK	Emakumeen eta gizonen berdintasunari esleitutako urteko aurrekontua	BAI	BAI	BAI	BAI
	Osalanen gauzatutako aurrekontua	16338,14	14836,82	15499,75	46674,71
	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako bideratutako urteko aurrekontu espezifiko egikaritua	84249	89225	130842	304316
	Berdintasunean egikaritutako aurrekontuaren %-a, egikaritutako aurrekontu osoaren gain	0,52	0,60	0,84	0,65
	Urteko aurrekontuak duen genero-eraginaren aldez aurreko balioespena egitea	BAI	BAI	BAI	BAI
	Genero-ikuspegia aurrekontuetan txertatzeko jarduerak egitea	BAI	BAI	BAI	BAI

5. ILDOA.
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

HELBURU ESPEZIFIKOAK	ADIERAZLEA	2022	2023	2024	LEGEGINTZALDIKO DATUA
I-2.1 ESTATISTIKAK ETA AZTERLANAK	Sailean estatistiken eta azterlanen ardura duen arlorik dagoen	BAI	BAI	BAI	BAI
	Sexuaren aldagaia sartzea estatistiken eta azterlanen ardura du(t)en alor horrek/horiek egindako estatistika, inkesta eta datu-bilaketetan	BAI	BAI	BAI	BAI
	Arlo horrek edo horiek eskainitako informazioa ustiatu eta interpretatzean, gurutzatzen al dira sexu-aldagaia eta askotariko desberdinkeria-egoeretako beste aldagai batzuk (hala nola, adina, errenta, jatorria, desgaitasuna, etab.)?	BAI	BAI	BAI	BAI
	Genero-arrakala identifikatzen eta aztertzen al da arlo horrek edo horiek eskainitako informazioa interpretatzean?	BAI	BAI	BAI	BAI
	Estatistiken eta azterlanen ardura duen (duten) arlo horretan (horietan) emakumeen eta gizonen balio, rol, egoera, behar eta abarren desberdintasunen berri hobeto jakiten laguntzen duen genero-adierazlerik sartu den	EZ	EZ	EZ	EZ
	Genero-ikuspegia txertatzea Osalanen egindako estatistika eta azterlanetan	BAI	BAI	BAI	BAI
	Egindako azterlan espezifikoen edo genero-ikuspegia barne hartzen duten azterlanen kopurua	0	1	2	3

HELBURU ESPEZIFIKOAK	ADIERAZLEA	2022	2023	2024	LEGEGINTZALDIKO DATUA
I-2.2 KOMUNIKAZIOA	Osalanen berdintasun-politikari buruzko albiste-kopurua	2	1	1	3
	Berdintasunari buruz/genero-ikuspegiarekin argitaratutako albisteen kopurua argitaratutako albiste guztien artean	9/40 (%22,5)	6/25 (%24)	5/34 (%14,7)	20/99 (%20,2)
	Hizkuntzaren eta irudien erabilera inklusiboa bultzatzeko ekintzen kopurua	1	1	1	1
	Webean berdintasunari buruzko edukirik dagoen	BAI	BAI	BAI	BAI
I-2.3 ARAU-EBALUAZIOA	Gauzatutako genero-eragineko txostenen kopuru osoa	0	1	0	1
	Berdintasun-neurriak txertatzea	0	1	0	1
	Generoaren araberako eraginaren aurretiko ebaluazioak egitea arautzen duten jarraibideak eta bestelako akordioak onartzea	EZ	EZ	EZ	EZ
	Generoaren araberako eraginaren aurretiko ebaluazioaren jarraipen-sistemarik dagoen	GK	GK	GK	GK
I-2.4 HAUTAKETA-PROZESUAK	Berdintasunarekin lotuta ez dauden plazak enplegu publikoan betetzeko eta sustatzeko generoaren alorreko merezimenduak edota prestakuntza balioesten dituzten hautaketa-prozesuen kopurua prozesu guztien artean	0/19	0/9	0/10	0/38
	Sexuaren araberako ordezkaritza orekatua duten enplegu publikoko hornidura- eta sustapen-epaimahaien kopurua epaimahai guztien artean	0/0	0/0	0/0	0/0
I-2.5 ZUZENDARITZA-ORGANOAK, AUZITEGIAK ETA EPAIMAHAIAK	Entitateko kide anitzeko zuzendaritza-organoen kopuru osoa	3	3	3	3
	Sexuaren araberako ordezkaritza orekatua duten kide anitzeko zuzendaritza-organoen %-a	%100	%100	%100	%100
	Deitutako auzitegiak, epaimahaiak edo antzeko organoak guztira	0	1	0	1
	Auzitegi, epaimahai edo antzeko organoetarako egindako deialdietan, horietako ehuneko zenbatek duten sexuaren arabera ordezkaritza orekatua	-	%100	-	%100
	Organismoko zuzendaritza-organoetako emakumeen %-a	%50	%50	%50	%50

HELBURU ESPEZIFIKOAK	ADIERAZLEA	2022	2023	2024	LEGEGINTZALDIKO DATUA
I-2.6 KONTRATAZIOA ETA DIRULAGUNTZAK	Osalanek egindako kontratuen kopurua guztira (kontratu txikiak ez)	9	8	11	28
	Emakumeen eta gizonen berdintasun-irizpideak egikaritze-baldintza berezietan barne hartuta egindako kontratuen %-a kontratu guztien gain	%100	%100	%100	%100
	Emakumeen eta gizonen berdintasun-irizpideak xedean, kaudimen teknikoan edo adjudikazio-irizpideetan barne hartuta egindako kontratuen %-a kontratu guztien gain	5/9	1/8	2/11	8/28 %28,6
	Sailak egindako hitzarmenen kopurua Sailak egindako hitzarmenen kopurua	2	1	0	3
	Emakumeen eta gizonen berdintasun-irizpideak barne hartuta egindako hitzarmenen %-a, hitzarmen guztien	%50	%0	-	%33,3
	Sailak emandako dirulaguntzen eta laguntzen kopuru osoa	2	4	3	9
	Emakumeen eta gizonen berdintasun-irizpideak barne hartuta emandako dirulaguntzen eta laguntzen %-a guztien gain	%100	%75	%100	%88,9
	Osalanek emandako bekak guztira	-	-	-	-
	Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko irizpideak barne hartuta emandako beken kopuru osoa	-	-	-	-
	Kontratazio publikoan berdintasun-klausulak betetzen diren jakiteko jarraipen-sistemarik dagoen	EZ	EZ	EZ	EZ

HELBURU ESPEZIFIKOAK	ADIERAZLEA	2022	2023	2024	LEGEGINTZALDIKO DATUA
I-2.7 PLAN ESTRATEGIKOAK ETA SEKTORIALAK	Zeharkako plan edo programa estrategiko sektorial onartuen kopuru osoa	1	-	-	1
	zeharkako plan edo programa estrategiko sektorialak, zeinen diagnostikoan emakumeen eta gizonen desberdintasunak biltzen eta aztertzen dituzten. Zein da halakoen %-a?	%100	-	-	%100
	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako helburuak barne hartzen dituzten plan edo programa estrategiko sektorial eta transbertsal onartuen %-a	%100	-	-	%100
	Emakumeen eta gizonen berdintasunerako ekintzak barne hartzen zeharkako plan edo programa estrategiko sektorial onartuen %-a	%100	-	-	%100
	Berdintasunerako unitateak edo agenteak parte hartu duen zeharkako plan edo programa estrategiko sektorialen %-a	%100	-	-	%100
	Ebaluazio-urtean onartutako plan edo programa estrategiko sektorial eta transbertsalen zein %-tan parte hartu du Berdintasunerako unitateak edo agenteak haien jarraipen eta ebaluazioan?	%100	-	-	%100
	Ebaluazio-urtean onartutako zeharkako plan edo programa estrategiko sektorialetatik zein %-k aurreikusten dituzte genero-adierazleak jarraipena eta ebaluazioa egiteko?	%100	-	-	%100

6. ILDOA.
KOORDINAZIOA, LANKIDETZA ETA NAZIOARTEKOTZEA

HELBURU ESPEZIFIKOAK	ADIERAZLEA	2022	2023	2024	LEGEGINTZALDIKO DATUA
I-3.1 KOORDINAZIO INSTITUZIONALA	Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordean parte hartzea	BAI	BAI	-	BAI
	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez sail barneko koordinazio-egiturarik dagoen	EZ	EZ	EZ	EZ
	Saileko arlo edo zuzendaritza guztiek parte hartzen duten	EZ	EZ	EZ	EZ
	LSO alorrean genero-ikuspegia txertatzeko proiektuak garatzeko egitura bat egotea	BAI	BAI	BAI	BAI
	Parte-hartzaileen kopurua	7	7	7	7
I-3.2 POLITIKEN ARTEKO LANKIDETZA	Beste koordinazio-egitura batzuk egotea (Emakunderekin): urteko lan-plana	BAI	BAI	BAI	BAI
I-3.3 NAZIOARTE-KOTZEA	Beste autonomia-erkidego batzuekin, Estatuarekin eta nazioarteko esparruarekin lankidetzan aritzea, eta balioestea berdintasunaren arloko erronka globalei erantzuteko EAEk izandako ibilbidea eta esperientzia	BAI	BAI	BAI	BAI

7. ILDOA.
PARTE-HARTZEA, BERRIKUNTZA, GARDENTASUNA ETA KONTU-EMATEA

HELBURU ESPEZIFIKOAK	ADIERAZLEA	2022	2023	2024	LEGEGINTZALDIKO DATUA
I-3.4 PARTE-HARTZEA	Mugimendu feministaren eta emakume-elkarteen partaidetzarako eta elkarrizketarako langune aktiboa dago	EZ	EZ	EZ	EZ
	Parte hartzeko prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea	EZ	EZ	EZ	EZ
	Gizarte-eragileekin parte hartzeko eta haien solaskide izateko langune aktiboak egotea: Kontseilu Nagusia, Prestakuntza Batzordea eta Kudeaketa Planaren Jarraipen Batzordea	BAI	BAI	BAI	BAI
I-3.5 BERRIKUNTZA ETA ETENGABEKO HOBEKUNTZA	Berdintasun-politiken berrikuntza eta etengabeko hobekuntza sustatzeko ekintza kopurua	1	1	1	1
I-3.6 GARDENTASUNA ETA KONTU-EMATEA	Berdintasun-politiken eragina ezagutzeko, ebaluatzeko eta kontuak emateko ekintzen, neurrien eta tresnen kopurua	1	1	1	1
	Berdintasun-plana webean argitaratuta dago	BAI	BAI	BAI	BAI
	Planaren ebaluazioaren emaitzak webgunean argitaratuta daude	BAI	BAI	BAI	BAI

8. ILDOA.
BERDINTASUNAREN IKUSPEGI KONPLEXUAGOA POLITIKA PUBLIKOETAN

HELBURU ESPEZIFIKOAK	ADIERAZLEA	2022	2023	2024	LEGEGINTZALDIKO DATUA
I-3.7 INTERSEKZIO-NALITATEA	Ikuspegi intersekzionala txertatze aldera sartutako ekintzen edo neurrien kopurua	0	1	1	0
	Estatistikak aldatzea, emakumeek adinaren, desgaitasunaren, landa-egoeraren, arrazaren, jatorri etniko edo sozialaren, sexu- edo genero-identitatearen, sexu-orientazioaren, migrazio-egoeraren, guraso bakarren egoeraren, seropositibotasunaren eta beste inguruabar batzuen arabera izan ditzaketen askotariko diskriminazioak aztertzeko.	0	0	0	0
I-3.8 GIZONAK ETA MASKULINITATEAK	Maskulinitateen ikuspegia txertatzeko ekintza edo neurri kopurua	0	1	1	2
	Gizonei berariaz zuzendutako ekintza edo neurri %-a	0	0	0	0
I-3.9 EUSKARAREN BIZIBERRITZEA	Euskara sustatzeko eta hizkuntza-eskubideak babesteko ekintza edo neurri kopurua	1	1	1	1[6]
I-3.10 INGURUME-NA ETA LARRIALDI KLIMATIKOA	Ikuspegi bikoitza (generoa eta klima-aldaketa) bermatzeko informazioa, prestakuntza eta erremintak areagotzeko ekintza edo neurri kopurua	0	0	0	0

6 Hizkuntza-klausulak txertatu dira berdintasun-jarduketetarako kontratu espezifikoetan: azterlanak

8. 2. ERANSKINA: ADIERAZLE SEKTORIALAK

ERAGIN-ADIERAZLEAK

2021-2026 LSOEE-REN I. ARDATZA
KULTURA:
LAP, EUSKAL GIZARTEAREN EZAUGARRI KULTURALA
HE1 HE2

ADIERAZLEA	ITURRIA	ARGITAL-PEN-UR-TEA	LORTU-TAKO BALIOA	BILAKAERA
LAP ezagutzen eta betetzeko eskatzen duten biztanleak (%)				
Prebentzio-ordezkariak ezagutzea (Bai)	Gizar-tearen pert-zepzioari buruzko inkesta (Osalan)	2023	%76	%43 (2008)
Gizonak		2023	%80	
Emakumeak		2023	%74	
18-29 urte		2023	%70	
LSO araudia ezagutzea (Bai oso ongi ala partez		2023	%40	%33 (2008)
Gizonak		2023	%44	
Emakumeak		2023	%35	
18 urte baino gutxiago-29 urte		2023	%41	
Osalan ezagutzea (Oso ongi/Nahiko ongi)		2023	%12	%12 (2008)
Gizonak		2023	%17	
Emakumeak		2023	%9	
18-29 urte		2023	%10	
Aintzat hartzea LAPean genero-ikuspegia sartzea dela Administrazio publikoaren lehentasunezko hiru lan-arloetako bat				
Gizonak		2023	14%	
Emakumeak		2023	17%	
18 urte baino gutxiago-29 urte		2023	19%	
LAP ezagutzen eta betetzeko eskatzen duten langile autonomoak (%)				

ADIERAZLEA	ITURRIA	ARGITAL-PEN-UR-TEA	LORTU-TAKO BALIOA	BILAKAERA
Prebentzio-delegatuak ezagutzea	Gizartearen pertzepzioari buruzko inkesta (Osalan)	2023	%75	---
Gizonak		2023	%76	
Emakumeak		2023	%72	
25 urtetik beherakoak		2023	%54	
LSO araudia ezagutzea (Bai oso ongi ala partez)		2023	%57	--
Gizonak		2023	%59	
Emakumeak		2023	%52	
25 urtetik beherakoak		2023	%46	
Osalan ezagutzea (Oso ongi/Nahiko ongi)		2023	%16	12% (2008)
Gizonak		2023	%19	
Emakumeak		2023	%9	
25 urtetik beherakoak		2023	%46	
Aintzathartzea LAPangenero-ikuspegia txertatzea dela langile autonomoek Administrazio publikoarentzat dituzten lehentasunezko hiru lan-arloetako bat				
Gizonak		2023	%10	
Emakumeak		2023	%17	
25 urtetik beherakoak		2023	%27	

2021-2026 LSOEE-REN II. ARDATZA
PREBENTZIOAREN KUDEAKETA SENDOA ETA KALITATEZKOA:
LAP, ANTOLAKUNDEEN (ADMINISTRAZIOAK, ENPRESA PRIBATUAK ETA PUBLIKOAK) BIKAINTASUNAREN EZAUGARRIA, ENPRESA-SARE JASANGARRIA, MODERNOA ETA LEHIAKORRA FINKATZEKO
HE3 HE4 HE5

ADIERAZLEA	ITURRIA	ARGITAL-PEN-UR-TEA	LORTU-TAKO BALIOA	BILAKAERA
ISO 45001 ziurtagiria duten enpresak (lan-zentroen kopurua)	AENOR	2023	690	--
Lan-istripuen intzidentzia-indizea	Osalan	2023	‰32,8	‰31,83 (2021)
Gizonak		2023	‰47,89	‰45,77 (2021)
Emakumeak		2023	‰16,77	‰16,88 (2021)
Atzerritarrak				
Gizonak		2023	%64,6	
Emakumeak		2023	%19,2	
Gaixotasun profesionalen intzidentziaren indizea (berriak)			‰2,26	‰1,75 2021)
Gizonak		2023	‰2,53	‰2,13
Emakumeak		2023	‰1,99	‰1,36
Gaixotasun profesionalen indizea Atzerriko biztanleak (guztira)				
Gizonak		2023	%2,03	
Emakumeak		2023	%1,25	
Gaixotasun profesionalaren susmoaren jakinarazpenen intzidentzia-tasa (Indize guztiak iturrien txostenetan jasotzen diren aldagaien arabera xehatuko dira)	Osalan	2023	‰0,82	‰0,4 (2021)

ADIERAZLEA	ITURRIA	ARGITAL-PEN-UR-TEA	LORTU-TAKO BALIOA	BILAKAERA
Kontingentzia profesional gisa onartzen diren gaixotasun profesionalaren susmoaren jakinarazpenen ehunekoa (sexuaren arabera)	Osalan	2023	%32	%49 (2022)
Gizonak	Osalan	2023	%31	
Emakumeak	Osalan	2023	%22	
Arrisku psikosozial, higieniko eta ergonomikoekiko esposizioaren pertzepzioa	Azken ebaluazioa (Emaitzak ECT-2024)			

Iturria: Osalan. 2021-2026 LSOEEren bitarteko ebaluazioaren azken txostena. Eragin-adierazleak

PROZESU-ADIERAZLEAK

2021-2026 LSOEE-REN I. ARDATZA
KULTURA:
LAP, EUSKAL GIZARTEAREN EZAUGARRI KULTURALA
HE1 HE2

ADIERAZLEA	ITURRIA	ARGITAL-PEN-UR-TEA	LORTU-TAKO BALIOA	BILAKAERA
Osalanen web saioak-bisitak		2023	188.897	620.894
Generoaren atalera egindako bisitak		2023	6.314	4.426 (2022)
Osalanen web-erabiltzaileak		2023	158.592	320.626 (2021)
Web-postontzian kontsultak		2023	501	562 (2022)
Osalanen presentzia hedabideetan				
- Elkarrizketak		2023	80	
- Prentsaurrekoak		2023	10	
- Notas de prensa		2023	49	
- Erreportajeak		2023	11	
Sentsibilizazio-kanpainak		2023	2	
GaztePreben webgunera bisitak	Osalan	2022	1.852	5.351(2021)
ADO proiektua - LHko ikasleek Osalanera egindako bisitak		2021-2024	2.145	
- Gizonak		2021-2024	1.517	
- Emakumeak		2021-2024	628	
Udako ikastaroak		2023	151	
- Gizonak		2023	73	
- Emakumeak		2023	78	
LAPekin zerikusia duten kongresuak, jardunaldiak eta mintegiak antolatzea eta horietan parte hartzea				
- Osalanek antolatuta		2022-2023	14+14	

- Osalanen parte-hartzea		2022-2023	34+27	
Osalanek egindako argitalpenak		2023	13	
Osalanek LAPari buruz genero-ikuspegitik emandako ponentzia espezifikoak		2022 + 2024	16	
Genero-ikuspegia duten ponentziak udako ikastaroetan		2022 + 2024	3	
LAPari buruzko azterlan espezifikoak, generoaren ikuspegitik		2023	2	1 (2021)
Osalanek finantzatutako ikerketa-proiektuak (proiektu kopurua eta emandako dirulaguntzen aurrekontua)		2022 + 2023	7 proiektu 300.000 euro	

2021-2026 LSOEE-REN II. ARDATZA
PREBENTZIOAREN KUDEAKETA SENDOA ETA KALITATEZKOA:
LAP, ANTOLAKUNDEEN (ADMINISTRAZIOAK, ENPRESA PRIBATUAK ETA PUBLIKOAK) BIKAINTASUNAREN EZAUGARRIA
HE3 HE4 HE5

Segurtasun eta osasunaren arloko ikuskaritza-jarduketak.	Lan-ikuskaritza	2022-2024	13.885	% 25eko emendatzea aurreko urtearekin alderatuta, Segurtasun eta Osasunerako Euskal Estrategian hartutako konpromisoa betetzeko

2021-2026 LSOEE-REN II. ARDATZA
ENPRESA-SARE JASANGARRIA, MODERNOA ETA LEHIAKORRA FINKATZEKO

ADIERAZLEA	ITURRIA	ARGITAL-PEN-UR-TEA	LORTU-TAKO BALIOA	BILAKAERA
- Arau-hausteen aktak		2022-2024	535	
- Irregulartasunak zuzentzeko errekerimenduak		2022-2024	1.349	
Genero-ikuspegia duten segurtasun eta osasunaren arloko ikuskaritza-jarduketak		2022-2024	59	
- Atzemandako irregulartasunak dituzten jarduketak		2022-2024	13	
Ikertutako istripu arinak, baina kausengatik garrantzia dutenak		2022-2024	247	
- Arau-hausteen aktak		2022-2024	142	
- Irregulartasunak zuzentzeko errekerimendua.		2022-2024	105	
Gaixotasun profesionalen ikerketako ikuskaritza-jarduketak		2022-2024	28	
- Zehapen-espedienteak		2022-2024	3	
- Errekerimenduak		2022-2024	4	
- Prestazio ekonomikoen errekargua egiteko proposamenak		2022-2024	6	
Aldi baterako eta partezko kontratuaren iruzurraren gaineko kanpainak	Lan-ikuskaritza			
- Lanaldi partzialeko kontratu berrikusiak - Aldi baterako kontratu berrikusiak		2023	11.436 25.948	
Enpresetara bisitak egitea, alerta-sistemak eragindako kalteak murrizteko (altueran erortzea, arrisku ergonomikoak, amiantoa...)				
Berdintasun arloko ikuskaritza-jarduketak		2023	374	

- Berdintasun-planen kontrol-kanpainarako jarduketak		2023	194	
- Jazarpen-protokoloen kanpainarako jarduketak		2023	60	
Plaza berriak sortzea				
- Lan-ikuskatzaile plaza berriak		2022-2023	4+7:11	Δ
- Lan-ikuskatzaileorde plaza berriak		2022-2023	3+6: 9	Δ
- Segurtasun eta osasunean sortutako unitate bereziak		2023	3	
- Berdintasunaren arloan prestatutako ikuskatzaileak		2023	5	
Prestakuntza jaso duten LAP-ordezkariak	Osalan	2022-2024	3.691	
- Gizonak		2022-2024	2.464	
- Emakumeak		2022-2024	1.227	
Autonomoen prestakuntza	Osalan	2023-2024	252	
- Gizonak		2023-2024	117	
- Emakumeak		2023-2024	135	

2021-2026 LSOEE-REN III. ARDATZA
GOBERNANTZA:
BOTERE PUBLIKOEK GOBERNANTZA NABARMENTZEA LANEKO SEGURTASUN ETA OSASUNEAN
HE6 HE7 HE8 HE9 HE10 HE11 HE12

ADIERAZLEA	ITURRIA	ARGITAL-PEN-UR-TEA	LORTUTAKO BALIOA	BILAKAERA
Eusko Jaurlaritzaren estrategiak / plan sektorialak, LAP jarduerak barne hartzen dituztenak (Gazte Plana, Enplegu Plana, Enpleguaren Euskal Estrategia, Osasun Plana, Industria Plana, Elikadura Katea, Berdintasunerako 2030 Estrategia)		2023	7	

LAParekin lotutako lege-berritasunak (arau-kopurua edo arau-aldaketak)	Osalan	2023	90/2023 Dekretua (EB) 2023/1230 Erregelamendua (makinak)	--
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Batzorde Nazionaleko taldeak, Osalanen parte-hartzearekin			13	
Laneko Segurtasun eta Osasuneko Institutu Nazionalak koordinatutako taldeak, Osalanen partaidetzarekin			11	
Laneko arriskuen prebentzioari buruzko proiektuak, bereziki Elkarrizketa Sozialeko Mahaiko Lan Osasuneko Taldean sortutako ETEentzat	Osalan		9	
Laneko segurtasuna eta osasuna barne hartzen duten berdintasun-planak (%)				
- Laneko osasuna genero-ikuspegiarekin aztertzeko neurriak	Lan Zuzendaritza	2024	%61	
- Osasun fisikoa eta psikosoziala prebenitzeko neurri zehatzak.	Lan Zuzendaritza	2024	%30	
Laneko segurtasun- eta osasun-neurriak barne hartzen dituzten hitzarmen kolektibo berrikusiak (%)	Lan Zuzendaritza	2024		

Iturria: Osalan. 2021-2026 LSOEEren bitarteko ebaluazioaren azken txostena. Prozesu-adierazleak

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANA

XIII. legegintzaldia

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

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO