2018-2021

Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

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

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
LAN ETA JUSTIZIA SAILA
DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

INDICE

Presentación 5

Introducción 8

1. Programa de Gobierno 11

2. VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres 13

3. Planificación estratégica de OSALAN 20

3.1. Datos relevantes de diagnóstico 20

3.1.1. Buen gobierno 20

3.1.2. Ejes de intervención 26

3.2. Objetivos estratégicos 29

4. Sistema de gestión del plan 31

4.1. Planificación anual para la igualdad 31

4.2. Estructuras para la igualdad 44

4.3. Sistema de seguimiento 45

4.4. Sistema de comunicación 47

4.5. Sistema de presupuestación 48

ANEXOS: 49

- Plan para la Igualdad de Mujeres y hombres de Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

PRESENTACIÓN

Osalan- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales es el organismo encargado de gestionar las políticas que en materia de seguridad y salud laborales establecen los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Euskadi, tendentes a la eliminación o reducción en su origen de las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Atendiendo a los valores que rigen su actuación y, en particular, a los referidos a la universalidad, a una prevención de riesgos laborales centrada en las personas y a la igualdad e integración, Osalan ha elaborado un Plan para la igualdad de mujeres y hombres en materia de seguridad y salud laborales para la XI. Legislatura. Con este plan, Osalan da cumplimiento al mandato establecido por el artículo 15 de la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, de la igualdad de mujeres y hombres*, que establece que una vez aprobado el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, cada departamento del Gobierno Vasco establecerá su propio plan de actuación; pero más allá del cumplimiento de la legalidad, Osalan pretende mejorar sus políticas haciéndolas inclusivas.

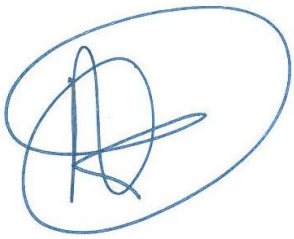
Mujeres y hombres presentan diferencias biológicas, pero fundamentalmente se encuentran en condiciones y posiciones sociales y económicas desiguales en el trabajo, tanto remunerado como no remunerado, lo que implica que están expuestas a riesgos laborales diferentes y que, a lo largo de sus vidas, desarrollarán problemas de salud diferentes. Incorporar la perspectiva de género en las políticas de seguridad y salud laborales significa tener en cuenta esas diferencias y desigualdades en todas las actuaciones que acometamos para tratar de mejorar las condiciones de trabajo y las políticas preventivas, eliminando las desigualdades de género.

Este es un trabajo a largo plazo, y si bien es el primer plan de legislatura elaborado por el organismo en materia de igualdad, Osalan ya venía desarrollando actuaciones para favorecer la igualdad en la prevención de riesgos laborales con anterioridad a esta planificación. Quiero expresamente agradecer el trabajo que viene realizando el grupo de género desde su creación en 2014.

Osalan ha elaborado este plan con participación del personal técnico y político del organismo y recoge medidas tendentes a avanzar hacia el buen gobierno en materia de igualdad, es decir, a generar condiciones de sensibilización, conocimiento, formación… para que las personas que configuramos este organismo seamos cada vez más capaces de hacer políticas sensibles al género, así como de adoptar medidas específicas para incorporar la igualdad en programas dirigidos a fomentar la cultura de prevención de riesgos laborales, en la generación y difusión de conocimientos sobre seguridad y salud laborales y en la gestión de la prevención de riesgos laborales.

La mejora de las condiciones laborales y el desarrollo de políticas de seguridad y salud laborales con perspectiva de género es una tarea colectiva, ya que los cambios que se requieren para avanzar hacia la igualdad necesitan del

trabajo de Osalan y de la implicación y colaboración de otras administraciones, de los agentes sociales y de la ciudadanía en general. Sólo así será posible avanzar en el compromiso de hacer de los lugares de trabajo unos lugares seguros y saludables para todas las personas, mujeres y hombres en toda su diversidad.



Alberto Alonso Martín
Director General de Osalan
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

INTRODUCCIÓN

El **Plan para la igualdad de mujeres y hombres de Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales** es el documento marco donde se recogen las directrices que, en política de igualdad, se van a impulsar desde este organismo autónomo durante la XI Legislatura.

Con este documento Osalan responde al mandato de la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, de la igualdad de mujeres y hombres*, que establece en su artículo 15 lo siguiente:

- *1. – El Gobierno Vasco aprobará cada legislatura, y en un plazo de seis meses desde su inicio, un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En la elaboración de dicho plan el Gobierno Vasco ha de posibilitar la participación del resto de administraciones públicas vascas.*
- *2. – En el desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices del plan general previsto en el párrafo 1,* ***cada departamento del Gobierno Vasco elaborará sus propios planes o programas de actuación****.*

Dicho Plan general es el VII Plan, que fue aprobado en el Consejo de Gobierno el 19 de junio de 2018 en cumplimiento del artículo 15.1 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

ANTECEDENTES

El presente Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Osalan es el primer plan de legislatura realizado por este organismo en esta materia. Desde el año 2011, Osalan ha planificado y evaluado sus actuaciones de igualdad en el marco del programa para la igualdad del departamento de Empleo y políticas sociales al que estaba adscrito hasta la presente legislatura. Estas actuaciones se encuadraban, así mismo, en la planificación estratégica del organismo y en sus correspondientes planes de gestión anuales y han sido actuaciones concretas centradas en el ámbito de la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género sin una incidencia relevante en la parte de trabajo interno de gobernanza para la igualdad.

ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

El VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres se configura como un documento orientador de la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres en la presente legislatura. En ese sentido OSALAN le compete definir las estrategias de intervención para hacer efectivas las políticas de igualdad en el su ámbito competencial, el de las políticas de seguridad y salud laborales.

El presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres se estructura con los siguientes contenidos:

- Primeramente, tras esta introducción, se detallan los marcos normativos con los que se alinea este plan de igualdad: programa de gobierno y VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE y los compromisos que le competen a Osalan y a los que este plan pretende contribuir.
- En segundo lugar, se recoge la planificación estratégica con los principales datos de diagnóstico así como los objetivos prioritarios de legislatura.
- En tercer lugar, se plantea el sistema de gestión de este plan, cuál y cómo va ser la planificación anual así como el sistema de seguimiento, comunicación y presupuesto.
- Por último, se anexa el plan de Osalan para esta legislatura.

PROCESO DE ELABORACION

Cabe destacar que para la elaboración de esta planificación se ha partido del conocimiento de las principales brechas de género y de la propia trayectoria anterior en la implantación de políticas de igualdad a la hora de diseñar las estrategias de actuación. A partir de ahí se ha activado un proceso para la planificación en el que se han hecho partícipe a la Dirección de Osalan y a personas con responsabilidad técnica en los temas que se ha considerado prioritario abordar en esta legislatura.

Dicho proceso se inició en abril con la incorporación de una nueva técnica para la igualdad, si bien en 2017, la anterior técnica de igualdad realizó un diagnóstico y una propuesta de planificación que han sido completados y contrastados entre mayo y septiembre de 2018 y se han desarrollado en los siguientes pasos:

FASES DE TRABAJO	FECHAS
Elaboración diagnóstico y propuesta planificación previa	2017
Elaboración de un borrador en base al diagnóstico:	16 abril- 15 mayo
Contraste político	23 de mayo
Contraste grupo de género	25 de mayo
Presentación de prioridades en la Comisión Interdepartamental	3 de julio
Contraste técnico: bilateral, con grupos de trabajo (género y psicosociales)…	Junio-Septiembre.
Aprobación por la Dirección	18 de septiembre
Remisión a Emakunde para que emita su informe Remisión al Consejo General para su conocimiento y aportaciones Recogida de aportaciones y aprobación definitiva	20 de septiembre 20 de septiembre Octubre

ESTRUCTURA COMPETENCIAL

A continuación se presenta de modo esquemático los ámbitos competenciales de Osalan en los que enmarcarán las actuaciones para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Gestiona las políticas en estas materias para eliminar o reducir en su origen las causas inherentes al medio ambiente de trabajo. Para ello:

- FACILITA INFORMACION, FORMACIÓN Y CONOCIMIENTO SOBRE PRL A LA SOCIEDAD VASCA.
- PRESTA ASISTENCIA Y ASESORAMIENTO AL EMPRESARIADO Y PERSONAS TRABAJADORAS.
- IMPULSA EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE PRL.
- COORDINA Y COLABORA CON OTRAS ADMINISTRACIONES E INSTITUCIONES PÚBLICAS.
- COOPERA CON LOS AGENTES INTERVINIENTES EN PRL.

1 PROGRAMA DE GOBIERNO

El Programa de Gobierno para la XI Legislatura del Gobierno Vasco establece 4 pilares, 15 objetivos estratégicos, 10 ejes, 175 compromisos y 650 iniciativas. Entre sus objetivos estratégicos se encuentra "**situar a Euskadi entre los primeros países europeos en igualdad de género**". El Índice de Igualdad de la Unión Europea en la CAE se sitúa en los 69,3 puntos en una escala de 1 a 100, lo que confirma la progresiva mejora de la puntuación obtenida en 2010 (68,8) y en 2012 (69,1).

A continuación se detallan los compromisos e iniciativas del Programa de Gobierno que competen a Osalan. Entre todas las iniciativas destacamos aquellas que van a promover la igualdad de mujeres y hombres.

COMPROMISOS E INICIATIVAS DE OSALAN PARA LA XI LEGISLATURA	
10	Promover la salud y seguridad en el trabajo y la igualdad

Iniciativa 1: Trabajar conjuntamente con los agentes sociales para mejorar las condiciones de trabajo. En este sentido, se procederá a impulsar acciones formativas con las delegadas y los delegados de prevención en las empresas, a modernizar los registros y la información sobre accidentes laborales para dar mayor claridad a su investigación, y al desarrollo de protocolos de detección y reconocimiento de enfermedades profesionales.

Iniciativa 2: Impulsar el desarrollo de la Estrategia Vasca de Salud y Seguridad en el trabajo 2015-2020.

Iniciativa de igualdad 3: Combatir la discriminación salarial e impulsar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el entorno laboral.

Por otro lado, en la siguiente tabla se detalla otro tipo de compromisos e iniciativas para promover la igualdad contenidas en el Programa de Gobierno para la XI Legislatura que si bien no son competencia directa de Osalan sin embargo, con nuestro plan vamos a contribuir a su cumplimiento:

COMPROMISOS E INICIATIVAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO	
55	Velar por la responsabilidad social en la contratación pública
55.1	Incorporar en los procesos de contratación pública cláusulas de carácter social, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 3/2016, de 7 de abril, para la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública.
145	Impulsar la igualdad de mujeres y hombres como pilar fundamental del desarrollo sostenible
145.1	Promover un cambio de valores para conseguir la igualdad real de mujeres y hombres.
145.3	Mejorar la Gobernanza para la igualdad reforzando los mecanismos de impulso y coordinación de las políticas de igualdad de género.
146	Impulsar la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral

COMPROMISOS E INICIATIVAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PROGRAMA DE GOBIERNO	
146.1	Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas, organizaciones y agentes sociales mediante Programas de igualdad hasta conseguir que Euskadi se sitúe entre los cuatro primeros países europeos en los índices de igualdad de género.
146.2	Impulsar medidas económicas y sociales para avanzar en la igualdad retributiva, promover la transparencia salarial en las empresas, y combatir la discriminación salarial.
146.3	Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
147	Erradicar la violencia contra las mujeres
147.2	Reforzar las actuaciones de sensibilización y prevención encaminadas a erradicar la violencia contra las mujeres, destinadas al conjunto de la sociedad, con especial incidencia en la población joven
147.3	Incorporar medidas concretas para el resarcimiento económico y moral y el reconocimiento social de las víctimas.
147.4	Impulsar la eficiencia y la eficacia en materia de atención a las víctimas de violencia contra las mujeres a través de la coordinación interinstitucional.
147.5	Establecer planes de detección precoz para prevenir de manera anticipada la lacra social de la violencia contra las mujeres

Por lo tanto, el presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osalan está alineado con el Programa de Gobierno y contribuirá en la consecución de los compromisos e iniciativas propias del organismo así como de las específicas de igualdad del mismo.

2 VII PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres recoge de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad para los años 2018-2021 y, es por ello, que se alinea con los compromisos del Programa de Gobierno para la XI Legislatura. El Plan ha sido elaborado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de forma participada con el conjunto de instituciones públicas y agentes sociales, y con la colaboración fundamental de las asociaciones de mujeres y feministas y las técnicas de igualdad de la CAE.

La elaboración del VII Plan para la igualdad responde a un mandato de carácter legal establecido por el artículo 15 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. La Ley establece igualmente que, en desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices **cada uno de los departamentos del Gobierno Vasco ha de elaborar y aprobar sus propios planes o programas de actuación en materia de igualdad**.

En este sentido, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres tiene como **finalidad** orientar a los poderes públicos para que su actuación contribuya a cambiar los valores que sostienen y justifican la subordinación de las mujeres y de lo femenino en todos los ámbitos de la vida, y que limitan a los hombres, que aun estando en una situación de poder, también ven condicionadas sus vidas por el patriarcado, que es universal.

Este cambio de valores, imprescindible para el desarrollo humano sostenible, implica la construcción y consolidación de nuevos valores que no estén atravesados por el androcentrismo, el sexismo y el machismo; de principios filosóficos, éticos y políticos que permitan desarrollar e incorporar la igualdad de mujeres y hombres, el respeto a los derechos humanos de las mujeres y la promoción de su ciudadanía.

Los **principios** establecidos en el VII plan indican cuáles son los enfoques estratégicos que inspiran y orientan todos los objetivos y actuaciones del VII plan, mientras que las **garantías** buscan asegurar su operatividad e impacto.

Para ello, establece, por un lado, 5 programas de **Buen Gobierno** que recogen y amplían los mandatos que la Ley señala y son generales para toda la Administración Pública. Por otro lado, define los **Ejes de intervención** en materia de igualdad para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria:

Entre sus iniciativas propuestas en los Ejes de Intervención, el VII Plan para la Igualdad de Hombres y Mujeres menciona a los departamentos de Gobierno Vasco que, por su ámbito competencial, pueden desarrollarlas. A continuación se presentan los **programas y objetivos** en los que Osalan tiene competencia según el VII Plan porque son objetivos comunes a todas las instituciones. En el VII Plan no se le señalan objetivos específicamente a Osalan. No obstante se señalan los comunes a todas las instituciones y aquellos que siendo competencia del departamento de Justicia y Trabajo, departamento del que Osalan depende, se acercan más a los cometidos de Osalan.

Programas y Medidas para el Buen Gobierno[1]		
PROGRAMA I: COMPROMISO POLÍTICO.	1. Aprobar y desarrollar normativa específica en materia de igualdad.	**BG1.1** Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con normativa específica para la igualdad.
	2. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad.	**BG2.1** Incrementar el número de instituciones públicas con presupuestos específicos para la igualdad. **BG2.2** Incrementar el número de instituciones públicas que han aumentado el presupuesto que destinan a la igualdad.
	3. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación.	**BG3.1** Incrementar el número de entidades locales que cuentan con plan para la igualdad. **BG3.2** Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con planes internos para la igualdad. **BG3.3** Incrementar el número de empresas participadas mayoritariamente con capital público que cuentan con plan para la igualdad. **BG3.4** Mejorar los procesos de planificación para la igualdad. **BG3.5** Mejorar los procesos de implementación, seguimiento y evaluación de los planes para la igualdad realizados por las instituciones públicas. **BG3.6** Impulsar la rendición de cuentas en la gestión pública en materia de igualdad a partir de los resultados de la evaluación de las políticas.
	4. Crear y fortalecer los órganos y las unidades administrativas para la igualdad.	**BG4.1** Incrementar el número de departamentos, organismos autónomos y entes públicos adscritos al Gobierno Vasco que cuentan con una unidad especializada con personal técnico propio y capacitado en igualdad. **BG4.2** Incrementar el número de departamentos, organismos autónomos y entes públicos adscritos a las diputaciones forales que cuentan con una unidad especializada con personal técnico propio y capacitado en igualdad. **BG4.3** Incrementar el número de entidades locales que cuentan con un organismo de igualdad especializado con personal técnico propio y capacitado en igualdad. **BG4.4** Mejorar la situación y posición profesional del personal técnico de igualdad. **BG4.5** Incrementar el número de unidades para la igualdad con la posición orgánica adecuada y la dotación presupuestaria necesaria.
PROGRAMA II: CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD.	BG.5 Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político.	**BG5.1** Incrementar el número de instituciones públicas que integran la formación para la igualdad en sus planes de formación. **BG5.2** Incrementar el número de instituciones públicas que diseñan itinerarios formativos para la igualdad adecuados al desempeño político y técnico. **BG5.3** Incrementar el porcentaje de actuaciones formativas no específicamente dirigidas a la igualdad y que incorporan el enfoque de género
PROGRAMA III: ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO.	BG.6 Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.	**BG6.1** Incrementar el número de instituciones públicas vascas que incluyen la variable sexo en sus estudios y estadísticas de forma transversal. **BG6.2** Incrementar el número de instituciones públicas vascas que utilizan la variable sexo en la explotación y análisis de la información. **BG6.3** Incrementar el número de estudios específicos sobre la situación de las mujeres y/o en materia de igualdad que incorporan un enfoque interseccional.
	BG.7 Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.	**BG7.1** Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de personal técnico de igualdad de la CAE que requieren formación específica en materia de igualdad. **BG7.2** Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público que incluyen una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas. **BG7.3** Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público que incluyen contenidos de igualdad en sus temarios.
	BG.8 Incorporar la igualdad en la comunicación.	**BG8.1** Incrementar el porcentaje de documentos publicados en boletines oficiales de la CAE en los que se hace un uso no sexista del lenguaje. **BG8.2** Incrementar el número de contenidos de las webs de las instituciones públicas vascas en que se hace un uso no sexista del lenguaje y del resto de elementos

[1] Se destacan en este color las prioridades de legislatura establecidas por Emakunde y las técnicas de igualdad para el buen gobierno

		comunicativos. **BG8.3** Incrementar el número de soportes comunicativos (memorias, webs etc.) utilizados por las instituciones públicas vascas que hagan visibles los logros obtenidos en materia de igualdad. **BG8.4** Facilitar la accesibilidad de todas las personas a los documentos básicos en materia de igualdad aprobados por las instituciones públicas.
	BG.9 Integrar el principio de igualdad en la normativa.	**BG9.1** Incrementar el número de administraciones forales y locales que realizan evaluaciones de impacto en función del género. **BG9.2** Incrementar el porcentaje de normas que cuentan con evaluación previa de impacto en función del género. **BG9.3** Incrementar el porcentaje de normas que incluyen medidas para promover la igualdad.
	BG. 10 Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.	**BG10.1** Incrementar el número administraciones públicas que hacen una valoración previa de la incidencia del presupuesto en la igualdad. **BG10.2** Incrementar el número de administraciones públicas que están desarrollando actuaciones para avanzar en la incorporación del enfoque de género en los presupuestos.
	BG. 11 Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.	**BG11.1** Incrementar el porcentaje de planes sectoriales y transversales que incorporan la perspectiva de género en sus procesos de diseño, gestión y evaluación. **BG11.2** Incrementar el número de planes sectoriales y transversales en cuya elaboración y seguimiento ha participado la unidad de igualdad.
	BG.12 Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.	**BG12.1** Incrementar el número de instituciones públicas que incluyen cláusulas para la igualdad en su actividad contractual y/o subvencional y que realizan seguimiento de su grado de cumplimiento. **BG12.2** Incrementar el porcentaje de contratos que incluyen cláusulas para la igualdad. **BG12.3** Incrementar el porcentaje de subvenciones, convenios y becas que incluyen cláusulas para la igualdad.
PROGRAMA IV: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN.	BG.13 Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad.	**BG13.1** Incrementar el número de entidades locales que participan en espacios de coordinación y colaboración intermunicipal. **BG13.2** Incrementar el número de entidades locales con estructuras de coordinación interdepartamental para la igualdad. **BG13.3** Incrementar el número de departamentos del Gobierno Vasco y diputaciones forales que cuentan con estructuras de coordinación intradepartamental para la igualdad y ampliar el número de áreas que participan en la misma. **BG13.4** Incrementar los espacios de cooperación internacional.
PROGRAMA V: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA.	BG. 14 Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales.	**BG14.1** Incrementar el porcentaje de órganos directivos colegiados con representación equilibrada de mujeres y hombres. **BG14.2** Incrementar el porcentaje de jurados u órganos afines con representación equilibrada de mujeres y hombres. **BG14.3** Incrementar el porcentaje de tribunales de selección con representación equilibrada de mujeres y hombres.
	BG. 15 Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta.	**BG15.1** Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con un consejo u órgano de participación ciudadana para la igualdad. **BG15.2** Incrementar el número de consejos y órganos que integran la igualdad en su composición y entre sus funciones y objetivos. **BG15.3** Incrementar la incidencia de los consejos, órganos, plataformas y otras formas emergentes de participación de las mujeres en las políticas públicas.

EJE 1: Programas y Objetivos para el Empoderamiento de las Mujeres[2]		
PROGRAMA 1: APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES.	1.1 Impulsar el reconocimiento del papel de las mujeres y del feminismo para el desarrollo humano sostenible.	1.1.1 Incrementar la visibilidad y el reconocimiento social de las aportaciones de las mujeres y del feminismo al avance social en igualdad. 1.1.2 Aumentar la valoración social de los ámbitos de la vida más feminizados. 1.1.3 Intensificar el número de programas y contenidos que en los medios de comunicación social contribuyen a la transmisión de los logros y aportaciones de las mujeres y del feminismo en todos los ámbitos de la vida. 1.1.4 Extender el número de centros educativos que incorporan la contribución social e histórica de las mujeres y el feminismo entre los contenidos de sus proyectos educativos.
	1.2 Contribuir al desarrollo de la conciencia de género, la autoestima y la autonomía de las mujeres.	1.2.1 Incrementar el de mujeres que toman conciencia de cómo afectan las desigualdades y discriminaciones de género a sus vidas, promoviendo cambios en su autoestima y autonomía a través de procesos de capacitación. 1.2.2 Aumentar el número de mujeres que valoran positivamente la incidencia de su autonomía económica en la toma de decisiones propias. 1.2.3 Extender el número de mujeres que conocen sus derechos de ciudadanía y participan en su construcción.
	1.3 Promover el autocuidado y la salud de las mujeres en todas las edades.	1.3.1 Incrementar el número de niñas, jóvenes y adultas que desarrollan prácticas habituales de autocuidado físico, mediante una alimentación equilibrada, la realización de un ejercicio físico satisfactorio y la reducción de conductas de riesgo, entre otras prácticas saludables. 1.3.2 Aumentar el número de mujeres, jóvenes y adultas, que desarrollan relaciones y comportamientos afectivos y sexuales y una convivencia basada en la diversidad sexual y en la igualdad de mujeres y hombres. 1.3.3 Incrementar la esperanza de vida saludable de las mujeres. 1.3.4 Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al tiempo de ocio y la vida social
	1.4 Mejorar los recursos, de forma que las diversas situaciones, experiencias y necesidades de todas las mujeres incidan en su transformación, particularmente en aquellos recursos en los que se dan mayores desigualdades.	1.4.1 Reducir las brechas digitales de género, incrementando el número de mujeres que acceden y hacen uso de las nuevas tecnologías, especialmente en los grupos de más edad y en aquellos con dificultades específicas para ello. 1.4.2 Incrementar el número de mujeres que consideran satisfechas sus necesidades de cobertura de equipamientos y de transporte público, atendiendo a la diversidad de grupos y necesidades, especialmente en el medio rural. 1.4.3 Mejorar la atención sanitaria, incorporando el enfoque de género en la intervención.
PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES.	2.1 Promover la igualdad desde los movimientos sociales y ciudadanos	2.1.1 Incrementar el número de asociaciones de mujeres cuyo trabajo se alinea con la consecución de la igualdad. 2.1.2 Extender el número de organizaciones sociales que tienen por objeto o que incluyen objetivos dirigidos a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en sus programaciones. 2.1.3 Aumentar el número de asociaciones de mujeres y organizaciones sociales que promueven la igualdad de derechos de mujeres y hombres en el mundo, especialmente los derechos de mujeres refugiadas y migradas.
	2.2 Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios	2.2.1 Reducir las brechas de género en el deporte, en las diferentes modalidades y disciplinas, incrementando la participación de todas las mujeres. 2.2.2 Reducir las brechas de género en la participación de mujeres y hombres en recursos de aprendizaje, de ocio, en el arte, en la cultura y en las fiestas. 2.2.3 Incrementar el número de mujeres que participan en organizaciones sociales, sindicales, empresariales y políticas. 2.2.4 Incrementar el número de mujeres que participan en el ámbito social y político mediante fórmulas y/o espacios emergentes de participación.
	2.3Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección	2.3.1 Incrementar la presencia de las mujeres en puestos de representación y/o responsabilidad política públicos. 2.3.2 Aumentar la presencia de las mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de los ámbitos de decisión de organizaciones del sector público y privado. 2.3.3 Extender la presencia de mujeres en puestos y espacios de decisión del movimiento asociativo, organizaciones sin ánimo de lucro, incluidas las culturales, deportivas y de ocio, organizaciones políticas, sindicales y empresariales. 2.3.4 Incrementar los programas de apoyo y capacitación dirigidos a aumentar la incidencia de las mujeres en los puestos de toma de decisiones.

[2] Se destacan aquellos objetivos que son competencia de todas las instituciones, y aquellos objetivos que son competencia específica del Departamento de Justicia y Trabajo y tienen una vinculación más directa con los cometidos de Osalan, ya que el VII Plan no señala ningún objetivo con competencia específica de Osalan.

EJE II: Programas y Objetivos para Transformar las Economías y la Organización Social para Garantizar Derechos[3]		
PROGRAMA 3: RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA.	3.1. Contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social.	3.1.1 Aumentar el número de personas que vinculan la igualdad con el avance social. 3.1.2 Aumentar el número de personas que consideran la desigualdad de mujeres y hombres como un problema social importante. 3.1.3 Disminuir el número de niñas, niños, jóvenes y personas adultas que asignan diferentes roles y estereotipos a mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la vida. 3.1.4 Incrementar el número de medios de comunicación comprometidos con la promoción de la igualdad como valor social. 3.1.5 Incrementar el número de programas y contenidos que en los medios de comunicación social promueven una presencia equilibrada y una imagen de niñas, niños, jóvenes y personas adultas desde su diversidad y sin estereotipos sexistas en todos los ámbitos de la vida social.
	3.2. Reconocer socialmente los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida.	3.2.1 Incrementar el número de jóvenes y personas adultas que desnaturalizan los trabajos de cuidados entorno a las mujeres y que aprenden que éstos son una necesidad social para cuya provisión es necesario que se impliquen hombres, instituciones, empresas y organizaciones privadas y sociedad civil. 3.2.2 Aumentar el número de hombres jóvenes y adultos que cuestionan el modelo tradicional masculino y desarrollan actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad y comprometidos con los trabajos de cuidados. 3.2.3 Analizar la adecuación del actual modelo de atención a los cuidados con la creciente y diversa demanda de cuidados, con el fin de mejorar la respuesta desde un enfoque de corresponsabilidad y de reconocimiento social y económico de los trabajos de cuidados. 3.2.4 Promover el debate público para, a partir del modelo económico actual, analizar cómo contribuir a un modelo de desarrollo basado en la sostenibilidad de la vida
	3.3. Impulsar el ejercicio de los derechos de ciudadanía a través de la coeducación.	3.3.1 Incrementar el número de escuelas y centros coeducativos que incorporan la perspectiva de género en su cultura, política y prácticas. 3.3.2 Incrementar el alumnado que elige su itinerario vital, académico y profesional desde la diversidad de opciones y sin condicionamientos de género. 3.3.3 Proveer al sistema educativo de estructuras, personas y programas para impulsar de manera coordinada el modelo de escuela coeducativa.
	3.4. Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad.	3.4.1 Incrementar el número de instituciones públicas, agentes sociales, empresas y entidades privadas con planes para la igualdad que incorporan un enfoque de transformación de la cultura y práctica empresarial hacia la igualdad. 3.4.2 Incrementar el número instituciones públicas, agentes sociales, empresas y entidades privadas que incorporan sistemas de gestión avanzada con perspectiva de género. 3.4.3 Incrementar el número de organizaciones y empresas que participan en espacios de reflexión e incidencia para la transformación hacia la igualdad.
PROGRAMA 4: AUTONOMÍA ECONÓMICA PARA LAS MUJERES.	4.1. Crear más y mejores empleos.	4.1.1 Incrementar la tasa de actividad y ocupación de las mujeres a través de su participación en empleos de calidad. 4.1.2 Incrementar el número de mujeres promotoras de empleo y autoempleo. 4.1.3 Aumentar el número de proyectos empresariales promovidos por mujeres que se consolidan, son competitivos y/o se internacionalizan. 4.1.4 Aumentar el número de mujeres investigadoras en los distintos ámbitos académicos, científicos, tecnológicos, económicos y financieros e incrementar el número de mujeres empleadas en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología. 4.1.4 Desarrollar plenamente los yacimientos de empleo vinculados con los cuidados, creando empleo de calidad en este sector. 4.1.5 Mejorar las condiciones de trabajo y la cobertura social de los trabajos feminizados que se desempeñan en especiales condiciones de precariedad, entre otros, los trabajos remunerados de cuidados y aquellos que se desarrollan en el sector primario. 4.1.6 Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al trabajo remunerado y a la formación, sin que se produzca un aumento en la carga global de trabajo. 4.1.7 Reducir la brecha salarial de género, expresada como diferencia entre el salario bruto medio anual entre mujeres y hombres, especialmente donde ésta es más alta. 4.1.8 Disminuir la brecha económica entre las pensiones de mujeres y hombres 4.1.9 Incrementar el porcentaje de mujeres que acceden a promociones profesionales en sus centros de trabajo a través de procesos comunicados y transparentes.
	4.2. Disminuir la feminización de la pobreza.	4.2.1 Reducir el porcentaje de mujeres en situación o riesgo de pobreza y/o exclusión social. 4.2.2 Reducir el número de mujeres que trabajan en la economía sumergida. 4.2.3 Incrementar la adecuación de las respuestas y los recursos (de servicios sociales y para la inclusión, económicos, sanitarios, educativos, culturales, de empleo, justicia, seguridad y vivienda) ofertados por las instituciones a las necesidades de las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o

[3] Se destacan aquellos objetivos que son competencia de todas las instituciones, y aquellos objetivos que son competencia específica del Departamento de Justicia y Trabajo y tienen una vinculación más directa con los cometidos de Osalan, ya que el VII Plan no señala ningún objetivo con competencia específica de Osalan.

		exclusión social o con necesidades específicas. 4.2.4 Promover espacios de reflexión sobre diferentes propuestas dirigidas a garantizar la seguridad de los ingresos de las mujeres a lo largo de todo su ciclo vital.
PROGRAMA 5: LA ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS.	5.1. Reconocer socialmente los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida.	5.1.1 Incrementar el número de jóvenes y personas adultas que desnaturalizan los trabajos de cuidados entorno a las mujeres y que aprenden que éstos son una necesidad social para cuya provisión es necesario que se impliquen hombres, instituciones, empresas y organizaciones privadas y sociedad civil. 5.1.2 Aumentar el número de hombres jóvenes y adultos que cuestionan el modelo tradicional masculino y desarrollan actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad y comprometidos con los trabajos de cuidados. 5.1.3 Analizar la adecuación del actual modelo de atención a los cuidados con la creciente y diversa demanda de cuidados, con el fin de mejorar la respuesta desde un enfoque de corresponsabilidad y de reconocimiento social y económico de los trabajos de cuidados. 5.1.4 Promover el debate público para, a partir del modelo económico actual, analizar cómo contribuir a un modelo de desarrollo basado en la sostenibilidad de la vida
	5.2. Visibilizar y dar valor a los trabajos de cuidados no remunerados.	5.2.1 Incorporar al análisis macroeconómico los trabajos de cuidados no remunerados. 5.2.2 Incorporar al análisis de política fiscal los trabajos de cuidados no remunerados.
	5.3. Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión	5.3.1 Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres a los trabajos de cuidados no remunerados. 5.3.2 Incrementar el tiempo que las y los niños y jóvenes dedican a la realización de trabajos de cuidados, incidiendo especialmente en chicos. 5.3.3 Incrementar el número de hombres que se acogen a medidas para la conciliación corresponsable. 5.3.4 Reducir el grado de dificultad percibida por hombres y mujeres para acogerse a medidas de conciliación. 5.3.5 Promover la equiparación de los permisos parentales para que sean iguales e intransferibles 5.3.6 *Incrementar la* corresponsabilidad con los cuidados de las empresas del sector privado. 5.3.7 Incrementar el número de medidas de conciliación corresponsables adoptadas por las administraciones y empresas públicas. 5.3.8 Incrementar la cobertura y la flexibilidad horaria de los servicios sociocomunitarios de atención a personas en situación de dependencia. 5.3.9 Incrementar la flexibilidad horaria de los servicios públicos dirigidos a la ciudadanía. 5.3.10 Aplicar criterios de planificación urbanística y de diseño de vivienda, espacios públicos y transporte sostenibles, que faciliten la conciliación corresponsable y la autonomía de las personas.
EJE III: Programas y Objetivos para Vidas Libres de Violencia Contra las Mujeres [4]		
PROGRAMA 6: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN.	6.1. Reducir la violencia estructural y cultural.	6.1.1 Incrementar el número de personas comprometidas con la igualdad de mujeres y hombres y que impulsen su defensa, especialmente entre aquellas personas que tienen menores a su cargo o que, por su ámbito de responsabilidad, son un modelo de referencia para menores. 6.1.2 Eliminar imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en función del sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia y, en particular, a la violencia contra las mujeres, evitando la revictimización por exposición mediática. 6.1.3 Mejorar el tratamiento informativo de la violencia contra las mujeres, de modo que se visibilice la desigualdad de género como elemento que la origina y se presente a las mujeres como agentes activos en su lucha. 6.1.4 Incrementar el número de personas, especialmente chicos y hombres, que participan en programas y actividades que visibilicen la relación entre la desigualdad y la violencia contra las mujeres o que procuren su prevención y promuevan una solución no violenta de los conflictos. 6.1.5 Aumentar la percepción social sobre las diferentes formas de la violencia contra las mujeres y su relación con la desigualdad, en particular sobre las formas más sutiles y menos visibles de violencia.
	6.2. Mejorar la información, investigación y formación sobre la violencia contra las mujeres.	6.2.1 Mejorar los sistemas de recogida de información y su homogeneización, de manera que permitan disponer de datos actualizados sobre los diferentes casos de violencia contra las mujeres ocurridos en la CAE y puedan ser utilizados para mejorar la intervención pública en esta materia. 6.2.2 Mejorar el conocimiento en materia de violencia contra las mujeres y sus diferentes manifestaciones. 6.2.3 Investigar las formas de violencia contra las mujeres vinculadas con la "omisión de cuidados", especialmente en el caso de mujeres mayores y mujeres con diversidad funcional, tanto en el ámbito familiar, como en el institucional. 6.2.4 Promover la reflexión sobre la conceptualización de la violencia y sus implicaciones en la intervención, incidiendo en formas emergentes de violencia. 6.2.5 Garantizar que la formación de las y los profesionales que intervienen en la atención a víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres sea permanente, suficiente y adaptada a los diferentes ámbitos y niveles de responsabilidad. 6.2.6 Incrementar el número de profesionales con capacitación suficiente para incorporar a su

[4] Se destacan aquellos objetivos que son competencia de todas las instituciones, y aquellos objetivos que son competencia específica del Departamento de Justicia y Trabajo y tienen una vinculación más directa con los cometidos de Osalan, ya que el VII Plan no señala ningún objetivo con competencia específica de Osalan.

		intervención el enfoque del empoderamiento personal de las mujeres y el concepto de reparación del daño.
	6.3. Impulsar y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres.	6.3.1 Incrementar el trabajo de prevención de la violencia contra las mujeres que se realiza con la juventud. 6.3.2 Impulsar la prevención de la mutilación genital femenina y otras manifestaciones de la violencia relacionadas con prácticas culturales, como los matrimonios forzosos, los abortos y las esterilizaciones forzadas y los delitos cometidos supuestamente en nombre del "honor". 6.3.3 Aumentar la prevención de la violencia sexual dirigida a mujeres con diversidad funcional. 6.3.4 Mejorar la eficacia de los programas y medidas de prevención y atención en el ámbito de la violencia contra las mujeres.
PROGRAMA 7: DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO.	7.1. Aumentar la detección precoz de la violencia contra las mujeres.	7.1.1 Aumentar el número de profesionales del sistema educativo, sanitario, policial, judicial, laboral y social que actúan de forma proactiva y acorde a los protocolos establecidos para la detección precoz de la violencia contra las mujeres. 7.1.2 Aumentar la detección precoz de la violencia en todos los ámbitos de intervención, incidiendo en la violencia psicológica. 7.1.3 Aumentar el número de mujeres supervivientes que reciben información adecuada, de forma que puedan tomar decisiones ajustadas a sus expectativas antes, durante y después del proceso de atención integral. 7.1.4 Aumentar el número de mujeres víctimas de todo tipo de violencia que acceden de forma temprana a los servicios y recursos, con especial atención a aquellas para las que los servicios y recursos son menos accesibles.
	7.2. Garantizar la atención integral, desde una perspectiva empoderante, a las víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres alineando la intervención con los estándares internacionales.	7.2.1 Reducir las diferencias territoriales y municipales en la calidad de la atención y en el acceso y en la dotación de recursos dispuestos para el abordaje de la violencia contra las mujeres, con especial atención a los municipios rurales. 7.2.2 Incrementar el número de mujeres y niñas víctimas de trata de seres humanos a los que se da respuesta desde los recursos y servicios específicos que existen en la CAE. 7.2.3 Aumentar el número de personas que en su centro de trabajo cuentan con la cobertura de protocolos de prevención y atención ante el acoso sexual y por razón de sexo. 7.2.4 Aumentar el número de servicios de atención que cuentan con los recursos necesarios para dar respuesta a situaciones de necesidad derivadas de la pertenencia a grupos en riesgo, desde un enfoque interseccional. 7.2.5 Aumentar el número de servicios de atención que cuentan con los recursos necesarios para atender las necesidades específicas de las hijas e hijos supervivientes de la violencia contra las mujeres, desde un enfoque interseccional. 7.2.6 Garantizar la cobertura de las necesidades de ayuda económica de las víctimas de la violencia contra las mujeres. 7.2.7 Incrementar la protección de las víctimas de violencia, incluyendo la autoprotección y el trabajo con la comunidad, en todas las fases del proceso de atención integral. 7.2.8 Garantizar el acceso a vivienda a las víctimas de la violencia contra las mujeres que así lo necesiten, utilizando expresamente el principio de adaptabilidad. 7.2.9 Incrementar los recursos de empleo que se ponen a disposición de las mujeres supervivientes que así lo necesiten, de forma que aumente su inserción laboral. 7.2.10 Mejorar la respuesta del sistema de atención ante los casos de violencia sexual.
	7.3. Garantizar el derecho a la reparación individual y colectiva del daño	7.3.1 Incrementar los recursos públicos de forma que se contribuya a la completa y total recuperación de las supervivientes y de sus hijas e hijos, afirmando y reconociendo su diversidad y la de los impactos de la violencia en cada una de ellas. 7.3.2 Incrementar el número de acciones públicas en las que se exprese el rechazo a la violencia contra las mujeres, el respeto a las supervivientes, dándoles voz a ellas para asegurar la difusión de la verdad, y el reconocimiento social de lo vivido, evitando la revictimización. 7.3.3 Explorar fórmulas para garantizar la no repetición del daño, poniendo la atención en quien lo causa, de forma que se asegure a todas las mujeres una vida libre de violencia. 7.3.4 Reconocer el derecho a la indemnización económica proporcionada, en la que se consideren todos los impactos de la violencia sobre las supervivientes.
PROGRAMA 8: COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL.	8.1. Promover una intervención coordinada entre las diferentes instituciones que abordan la violencia contra las mujeres en la CAE.	8.1.1 Alinear la normativa existente en la CAE en materia de violencia contra las mujeres con los avances y nuevos retos que suponen el abordaje integral de esta realidad. 8.1.2 Adecuación de los Acuerdos de coordinación interinstitucional vigentes a los cambios normativos, técnicos y sociales en materia de violencia contra las mujeres. 8.1.3 Aumentar el número de habitantes que cuentan con la cobertura de protocolos de prevención y atención para casos de violencia contra las mujeres, y que están adaptados a las distintas situaciones que presentan.

Del mismo modo, el Plan para la igualdad de mujeres y hombres de Osalan está alineado con el I Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la Administración General y sus Organismos Autónomos, liderado por la Dirección de Relaciones Laborales del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, y contribuye a la consecución progresiva de sus objetivos en el ámbito de sus competencias.

3 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE OSALAN

3.1. DATOS RELEVANTES DE DIAGNÓSTICO

3.1.1. BUEN GOBIERNO

A la hora de realizar un diágnostico del actual grado de compromiso para un Buen Gobierno en Osalan se han analizado las siguientes cuestiones para cada programa (correlativas a la medidas para el buen gobierno contempladas en el VII Plan y a sus indicadores):

PROGRAMA I: COMPROMISO POLÍTICO

Se ha realizado un diágnostico somero del actual grado de compromiso político de Osalan analizando las siguientes cuestiones:

Aspectos relevantes
Osalan no cuenta actualmente con normas específicas en materia de igualdad:
El presupuesto para el desarrollo de políticas de igualdad en la última legislatura ha sido el correspondiente al salario de la unidad ad de igualdad desde su incorporación en 2016, pero no ha habido un presupuesto asignado específicamente al desarrollo de políticas de igualdad. Las actuaciones desarrolladas por el grupo de género y prevención de riesgos laborales han sido desarrolladas desde las partidas generales de Osalan. En cualquier caso, este presupuesto está por debajo del 1% del total del presupuesto, por lo tanto, de cara a la presente legislatura Osalan se compromete a alcanzar el 1% de su presupuesto en políticas específicas de igualdad de mujeres y hombres.
Con relación a la planificación del Departamento para la igualdad cabe destacar que hasta la fecha no se han aprobado planes de legislatura específicos ya que Osalan ha planificado y evaluado sus actuaciones de igualdad en el marco del Programa para la Igualdad del departamento de Empleo y Políticas Sociales del cual dependía. Esta es, por tanto, la primera planificación de legislatura de Osalan.
Finalmente, con relación a la creación y fortalecimiento de las unidades administrativas para la igualdad cabe destacar que Osalan cuenta con una unidad administrativa de igualdad desde 2016, si bien desde entonces hasta abril de 2018 la cobertura efectiva de la plaza no ha sido continuada.

PROGRAMA II: CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD.

Aspectos relevantes

- Se ha realizado un diagnóstico somero de los niveles formativos del personal de Osalan en materia de igualdad analizando las siguientes cuestiones: nº de personas que han acudido a la formación en materia de igualdad promovida por el IVAP (año 2017) o conjuntamente con Osalan (un curso específico en el año 2015), así como el nivel de conocimiento en materia de igualdad a través de un cuestionario específico elaborado por la Unidad de igualdad en 2016, pero que fue cumplimentado por menos de la mitad de la plantilla por los que los datos no pueden considerarse significativos. La formación en materia de igualdad del personal de Osalan vinculada con su materia competencial se convierte en una prioridad para esta nueva legislatura.

Se presentan a continuación datos relativos al personal de Osalan al que se ha formado en materia de igualdad en la anterior legislatura:

	MUJERES		HOMBRES	
IVAP GENERICA IGUALDAD (año 2017)				
	Abs.	%	Abs.	%
Personal político	0	0	0	0
Personal técnico	3	75%	1	25%
TOTAL	3	75%	1	25%
IVAP ESPECIFICA IGUALDAD OSALAN (año 2015)				
	Abs.	%	Abs.	%
Personal político	1	50	1	50
Personal técnico	5	31,2	11	68,8
TOTAL	9	40,9	13	59,1

PROGRAMA III: ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO.

Se ha realizado un diágnostico somero del actual grado de inclusión del enfoque de género en los procedimientos de trabajo Osalan analizando las siguientes cuestiones:

Aspectos relevantes
▸ Con relación a la integración de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios cabe señalar que Osalan no dispone de Órgano Estadístico pero desarrolla y gestiona sistemas de información relacionados con la salud laboral y la seguridad. Realiza un informe anual de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a partir de las bases de datos IGATT (de accidentes de trabajo, regulada por el Gobierno Vasco) y CEPROSS (enfermedades profesionales, vinculada a la Seguridad Social). Además, Osalan recoge información a través de distintas tablas de periodicidad mensual. Los informes anules incluyen la variable sexo, si bien no se utiliza en todos los cruces de datos y no se cruza la variable sexo con otras variables (edad, origen, discapacidad…) que permitan conocer otras situaciones de desigualdad. En la última legislatura no se han se han realizado estudios específicos sobre la situación de las mujeres y/o en materia de igualdad en la CAE en relación con la seguridad y salud laboral. No obstante, se está trabajando para incorporar la variable sexo de forma sistemática y en el año 2017 se ha elaborado y presentado un Informe sobre la Situación de mujeres y hombres en materia de accidentalidad laboral y enfermedades profesionales.
▸ Con relación a la inclusión de contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público cabe señalar que la competencia de los procesos selectivos de acceso al empleo público en el Gobierno Vasco corresponde a Función Pública- Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno. La responsabilidad de Osalan únicamente se circunscribe a los procesos de promoción interna, la provisión de comisiones de servicios y puestos de libre designación.
▸ Con relación a la incorporación de la igualdad en la comunicación cabe destacar que en las notas de prensa no se hace un desglose sistemático por sexo de los datos de personas accidentadas y con enfermedades profesionales. Se han revisado 35 textos del organismo respecto al uso de la lengua y se han detectado usos sexistas en todos ellos, de lo que se desprende un reto en relación a avanzar hacia un uso inclusivo del lenguaje por parte del personal de Osalan. Respecto a la web, en esta nueva legislatura, se ha inaugurado una nueva web que incorpora un apartado específico de Género: www.osalan.euskadi.eus
▸ Con relación a la integración del principio de igualdad en la normativa en la última legislatura se ha realizado 1 informe de impacto de género sobre la normativa elaborada en el Departamento en el año 2016 dado que Osalan genera poca normativa (disposiciones de carácter general) con obligación de realizar dichos informes.

- Con relación a la integración de la perspectiva de género en los presupuestos del Departamento cabe destacar que en los últimos ejercicios para los presupuestos de 2017 y 2018 se ha llevado a cabo el análisis sobre valoración previa del impacto en función del género del programa presupuestario de Osalan.

- Con relación a la incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales del Departamento cabe señalar que el plan sectorial aprobado en la X Legislatura es la Estrategia vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020:

  Cuenta con un breve diagnóstico de igualdad de la población trabajadora aunque no se hace un análisis sistemático y transversal.
  Establece medidas puntuales de igualdad.
  No ha contado con la participación de la unidad de igualdad en el diseño o en la implementación de la estrategia, pero sí han participado integrantes del grupo de género.
  No cuenta con indicadores de género para la evaluación.
  En el proceso de evaluación intermedia de la Estrategia, iniciado en 2018, se está contando con la participación de la Unidad de igualdad y la incorporación de la perspectiva de género se ha planteado como uno de los objetivos fundamentales de esta evaluación.

- Con relación a la inclusión de cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios cabe destacar que prácticamente el 100% de las contrataciones realizadas por Osalan en la anterior legislatura incluyen cláusulas para la igualdad referidas, sobre todo, a las condiciones especiales de ejecución, si bien no se ha realizado un seguimiento específico de su cumplimiento. Sin embargo, ninguna de las convocatorias de subvenciones realizadas por Osalan incluyen cláusulas para la igualdad, a excepción de la cláusula de prohibición de obtener subvenciones por haber incurrido en discriminación de sexo. Lo mismo ocurre con los convenios, salvo el convenio firmado con Emakunde que, en su totalidad, está específicamente dirigido a colaborar para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

PROGRAMA IV: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN.

Se ha realizado un diágnostico somero los procesos de coordinacion y colaboracion de Osalan para la implantacion de politicas de igualdad analizando las siguientes cuestiones:

Aspectos relevantes
▸ Con relación al fortalecimiento de la coordinación y la colaboración para la igualdad cabe señalar que en Osalan existe un grupo de género y prevención de riesgos laborales desde 2014 (previo a la creación de la Unidad de igualdad), dirigido por el subdirector de planificación y compuesto por personal técnico del área de salud laboral y del área técnica (7personas), al que se ha incorporado la unidad de igualdad. Este grupo desarrolla herramientas y acciones de sensibilización, análisis y reflexión en relación a la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. No obstante, no existe un grupo de trabajo para impulsar de forma transversal las políticas de igualdad en el organismo, no sólo las sectoriales, sino también las de carácter administrativo, por lo que se plantea como una de las actuaciones a acometer en esta nueva legislatura.
▸ Así mismo, Osalan está representado en la Comisión Interdepartamental para la igualdad de Emakunde a través del departamento de Justicia y Trabajo, por lo que se considera importante seguir insistiendo en la necesidad de tener una representación directa. Esta actuación excede el ámbito competencial de Osalan y corresponde a Emakunde.
▸ Por último, Osalan cuenta con un convenio de colaboración con Emakunde desde 2016, como ya se ha señalado. Esta colaboración se considera estratégica para el organismo y se han desarrollado distintas actuaciones conjuntas. Se considera necesario reforzar esta colaboración y hacerla extensiva a otros órganos (Inspección de Trabajo, entre otros) para fortalecer la incidencia de la igualdad en materia de seguridad y salud laboral.

PROGRAMA V: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA.

Se ha realizado un diágnostico somero los procesos de participacion e incidencia de mujeres y hombres en los organos directivos y los espacios Osalan analizando las siguientes cuestiones:

Aspectos relevantes
▸ Con relación a promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos pluripersonales cabe destacar que Osalan cuenta con un órgano de dirección compuesto por la Dirección y 3 subdirecciones, que en la anterior legislatura estaba compuesto por 1 mujer (la directora) y 3 directores hombres. En la nueva legislatura, el director de Osalan es un hombre por lo que el 100% de la dirección está compuesta por hombres.
▸ Respecto a los órganos colegiados, Osalan cuenta con un órgano colegiado, el Consejo General de Osalan, un órgano tripartito con representación de la Administración de Trabajo, de Salud y del empresariado y los sindicatos. En la anterior legislatura, de las 16 personas titulares que constituían el Consejo 6 eran mujeres y 10 hombres (37,5%-62,5%), es decir que no cumplía la presencia equilibrada exigida por la Ley 4/2005 para la igualdad. En la actual legislatura lo configuran 7 mujeres y 9 hombres (43,8%-56,2%) por lo que cumplen con el criterio de presencia equilibrada (40%-60%) establecido por la Ley.
▸ Con relación a la incorporación de la perspectiva de género, hay que señalar que la igualdad de mujeres y hombres no ha sido un objetivo ni una materia abordada específicamente en estos órganos.

3.1.2. EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

AMBITO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (SST)
ASPECTOS RELEVANTES[5]
» Además de las diferencias biológicas, existen desigualdades sustanciales en las condiciones de trabajo de mujeres y hombres que afectan a su seguridad y salud en el trabajo y que hay que tener en cuenta tanto en la investigación, como en la formación y en la gestión de la política preventiva:
» la segregación horizontal y la concentración de mujeres y hombres en determinadas actividades condiciona los riesgos a los que se ven expuestos trabajadores y trabajadoras y puede explicar las diferencias en materia de accidentalidad y enfermedades profesionales así como la distinta percepción que tienen mujeres y hombres sobre los riesgos.
» Las mujeres constituyen el 83,2% de las personas empleadas a tiempo parcial, suponen el 73% de las personas sin contrato, más del 90% las personas empleadas en el sector doméstico y el 100% en algunas actividades de apoyo al sector pesquero (neskatilas, rederas y empacadoras), esto supone que son mayoría entre la población que no dispone o dispone de una cobertura insuficiente en materia de seguridad y salud laboral.
» El tiempo social medio que las mujeres dedican a las actividades del hogar supera en casi dos horas al día al empleado por los hombres y esto condiciona la participación de unas y otros en el mercado laboral, así como la exposición a los riesgos laborales.
» Se está produciendo un envejecimiento de la población trabajadora a la que hay que responder con un abordaje de SST adecuado. Ese envejecimiento está asociado a una serie de cambios en la capacidad física y la salud que pueden estar influidos por factores relacionados con el sexo (biológicos) y con el género (construidos socialmente) y que hay que tener en cuenta para realizar un abordaje correcto. (Agencia Europea la para Seguridad y la Salud en el Trabajo. OSHA)
» Diferente percepción de mujeres y hombres en la exposición a riesgos laborales, diferente incidencia de enfermedades profesionales (EP) y diferencias en la siniestralidad laboral:
» Escasa evaluación de los riesgos psicosociales en las empresas, lo que dificulta el conocimiento de la incidencia diferencial de estos en mujeres y hombres.
» Diferente percepción de exposición a cargas de trabajo de mujeres y hombres en función de los contenidos de trabajo:
» Las mujeres perciben una mayor exposición a cargas de trabajo (riesgos ergonómicos y físicos) en los sectores de salud y relación con personas/comercial, y los hombres en la producción industrial o terciaria con categoría baja.
» Las mujeres manifiestan en mayor proporción que los hombres una mayor exposición a “mantener la mirada continua a una pantalla de ordenador (39,3%-30,3%) y los hombres a “sufrir vibraciones o sacudidas” (12,8%-1,9%) o “trabajar con ruidos que impiden hablar con normalidad” (30,3%-9,2%).
» La mayor parte de mujeres y hombres (51,8%-54,8%) manifiestan estar expuestos a “pasar mucho tiempo de pie”.
» La exposición percibida a riesgos de seguridad e higiénico-biológicos es superior en hombres que en mujeres, excepto en las actividades relacionadas con tareas de la salud y bienestar corporal con titulación universitaria en las que las mujeres perciben en mayor medida que los hombres estar sometidas a estos riesgos.
» La incidencia de enfermedades profesionales es mayor en los hombres que en las mujeres. El riesgo de sufrir

[5] Este apartado pretende hacer un breve abordaje de la situación de mujeres y hombres en la política sectorial del Organismo. Para ello, toma como referencia datos y evidencias recogidas por distintos organismos vinculados con la seguridad y salud laboral (OIT, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OSHA), así como de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo y de la síntesis y conclusiones del informe “Situación de mujeres y hombres en materia de accidentalidad y enfermedades profesionales” elaborado por las personas responsables de los sistemas de seguimiento y por el grupo de género de Osalan que recoge a su vez otras fuentes (Emakunde, Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, Eustat…).

EP es mayor en hombres que en mujeres, pero esas diferencias se van aminorando desde el año 2014 y, desde 2007, el riesgo de padecer una EP que requiere baja laboral es superior en las mujeres que en los hombres.

» El mayor riesgo de la industria respecto a los otros sectores ha ido disminuyendo. En 2015, se produjo un fuerte incremento de la tasa de incidencia de EP con baja en los servicios que igualó al sector construcción, lo que supone un cambio en el patrón por sectores.

» La Infradeclaración de EP por no identificarse claramente el origen laboral de algunas enfermedades y los posibles sesgos de género del cuadro de EP derivadas de una mayoritaria presencia de hombres en el mercado de trabajo así como la no incorporación al cuadro de EP de los daños derivados de la exposición a riesgos psicosociales, dificultan un conocimiento más exhaustivo de la salud/enfermedad laboral de mujeres y hombres.

» Los hombres tienen más probabilidades de sufrir accidentes en el trabajo, incluidos los mortales, excepto en el caso de los accidentes "in itinere", con una mayor incidencia de las mujeres que de los hombres. Se desconoce la incidencia del género en las causas de estos accidentes.

» La infradeclaración de determinadas tipologías de accidentes (desencadenados por factores psicosociales o accidentes in itinere), la infradeclaración en determinados sectores y actividades (agroganadería, trabajo de hogar…), la falta de homogeneidad en la clasificación de ocupaciones, la falta de precisión y criterios homogéneos para calificar la gravedad…. dificultan un conocimiento exhaustivo de la siniestralidad laboral de mujeres y hombres.

» Escasa percepción social de los riesgos laborales. Además, la percepción social de riesgos laborales está asociada fundamentalmente a la accidentalidad en sectores masculinizados: "Cuando pensamos en los riegos laborales, es más probable que pensemos en hombres que trabajan en sectores con alto riesgo de accidentabilidad, como la construcción o la pesca, que en mujeres que trabajan en el sector sanitario y social o en sectores nuevos como los centros de atención telefónica" (OSHA):

» Escasa cultura de la prevención "la sociedad en que vivimos promueve, o al menos, no penaliza los comportamientos de riesgo ni en el ocio ni en el entorno laboral" (Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo. EVSST)

» La socialización de género incide en las actitudes y comportamientos ante la prevención de riesgos laborales, pero esta relación está insuficientemente estudiada y no se tiene en cuenta en los programas de fomento de la cultura preventiva.

» Falta de formación con perspectiva de género de los agentes clave para la seguridad y salud laboral (personal técnico de prevención de riesgos, delegadas y delegados de prevención, personal sanitario y técnico de los servicios de prevención…).

» Escasa incorporación de la perspectiva de género en la gestión preventiva de las empresas por falta de sensibilización, conocimientos e instrumentos para hacerlo. Es necesario incorporar la perspectiva de género en la evaluación y gestión de riesgos laborales.

» No se adopta un enfoque holístico ante la SST (OSHA):

No se contempla la relación entre el trabajo y la vida y aspectos más amplios de la organización del trabajo y el empleo. Esto mejoraría la PRL.
Mujeres y hombres no son grupos homogéneos. Hay que atender la diversidad.

» Las mujeres no están lo suficientemente representadas en todos los niveles de participación y toma de decisiones relativas a la SST (OSHA).

3.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El plan de legislatura elaborado por Osalan en el que se señalan los objetivos estratégicos y el resto de objetivos que se acometerán en los próximos años se encuentra en el anexo. No obstante, se resumen aquí los objetivos estratégicos de Osalan para esta legislatura presentados por la Viceconsejera de Justicia en representación de Osalan en la Comisión Interdepartamental presidida por el Lehendakari el día 3 de julio de 2018:

Osalan- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales se encarga de gestionar las políticas que en materia de seguridad y salud laborales establecen los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Euskadi, tendentes a la eliminación o reducción en su origen de las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Atendiendo a los valores que rigen su actuación y, en particular a los referidos a la universalidad, a una prevención de riesgos laborales centrada en las personas y a la igualdad e integración, plantea las siguientes prioridades en materia de igualdad de mujeres y hombres para la XI. Legislatura:

Respecto a las prioridades para avanzar hacia el Buen gobierno, Osalan asume las prioridades comunes establecidas para todos los departamentos y organismos autónomos entre las que destaca las siguientes:

- Incrementar el presupuesto para las políticas de Igualdad de Osalan hasta alcanzar el 1% del presupuesto total.
- Adscribir la Unidad Administrativa para la Igualdad a la Dirección general, generar una estrategia para dar a conocer sus funciones y dotarla de presupuesto necesario para el desarrollo de las actuaciones de las que sea responsable.
- Identificar necesidades formativas en materia de igualdad y diseñar, en colaboración con el IVAP, formación específica para el personal de Osalan.
- Fortalecer y desarrollar alianzas con agentes clave de la Administración para promover el desarrollo de la igualdad y la integración de la perspectiva de género en la PRL (Emakunde, Inspección de Trabajo, Dirección de Relaciones Laborales y SSPP Gobierno,...).
- Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de la actual Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 y en el diseño de la siguiente estrategia o marco de actuación general.

Respecto a las prioridades sectoriales en materia de igualdad vinculada con los objetivos y los servicios que presta, Osalan pretende incorporar la perspectiva de género en todos los ejes de trabajo establecidos en la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por lo tanto, prevé:

1. Promover la **cultura de prevención de riesgos laborales** para fomentar los comportamientos seguros y los entornos laborales **saludables teniendo en cuenta la perspectiva de género**. Para ello, desarrollará, entre otras, estas actuaciones prioritarias:

- Incorporar la perspectiva de género en las actuaciones de fomento de la cultura de la prevención que se irán determinando anualmente.
- Desarrollar acciones divulgativas sobre la integración de la perspectiva de género en la Prevención de riesgos laborales a medida que se vayan elaborando materiales.

2. Generar y difundir **conocimientos sobre seguridad y salud laboral con perspectiva de género**. Para ello desarrollará, entre otras, estas actuaciones prioritarias:

- Tratar la información sobre los daños a la salud y la exposición a riesgos desde la perspectiva de género.
- Realizar investigaciones específicas sobre la situación de determinados colectivos profesionales altamente feminizados, sobre la incidencia del género en la salud laboral y/o sobre enfermedades profesionales o problemas de salud con alta prevalencia en las mujeres.
- Promover la formación con perspectiva de género de agentes clave para la seguridad y salud laboral.
- Incorporar la perspectiva de género en las campañas y actividades de difusión de la Prevención de riesgos laborales que se irán determinando anualmente.

3. Incorporar la perspectiva de género de forma progresiva en la gestión de la prevención de riesgos laborales. Para ello, desarrollará, entre otras, estas actuaciones prioritarias:

- Incorporar la perspectiva de género en las guías técnicas, pliegos de condiciones técnicas y /o protocolos de vigilancia de la salud que se irán determinando anualmente.
- Elaborar, difundir e implantar pautas para integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva de las empresas y organizaciones.

4 SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN

A continuación presentamos el modelo de gestión por el que se garantizará que el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Osalan se implante de modo coordinado, de modo transparente y, a su vez, se puedan medir los avances y logros conseguidos tanto dentro del Organismo como en la intervención hacia la sociedad y la ciudadanía y se puedan socializar dichos resultados.

El Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Osalan establece las líneas de intervención que las direcciones y organismos adscritos al mismo han de contemplar en materia de igualdad en la XI Legislatura. En este documento plurianual se prevén objetivos genéricos y estratégicos que orientarán las actuaciones que se recojan posteriormente en la planificación anual con un carácter más operativo y concreto.

4.1 PLANIFICACION ANUAL PARA LA IGUALDAD

Por lo tanto, anualmente, se diseñará un **plan de carácter anual** para la implantación de las políticas de igualdad, y dicho plan será el que se evalué. En dicho plan se detallarán los objetivos, las acciones, el cronograma (cuatrimestral) y el presupuesto. Para ello, se utilizará el modelo de planificación estandarizado por el Grupo Técnico Interdepartamental. Se adjuntan las planificaciones anuales realizadas por Osalan para 2018 y 2019.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE OSALAN 2018							PRESUPUESTO			Correspondencia con el VII Plan														
										BUEN GOBIERNO					EJE 1		EJE 2			EJE 3			
OBJETIVO	ACTUACION	RESPONSABLE	cuatrimestre1	cuatrimestre2	cuatrimestre3	GRADO DE CUMPLIMIENTO	Asignado	Estimado	Ejecutado	P.1	P.2	P.3	P.4	p.5	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	OBSERVACIONES
1. (BG. 2) Incrementar presupuesto para las Pol. Igualdad	1.1. Incrementar el presupuesto para las políticas de Igualdad con respecto al ejercicio anterior	Dirección General																					Eje 4 (12) (Osalan)
2. (BG.4) Fortalecer Unidad Administrativa para la Igualdad (UAI)	2.3. Generar una estrategia para dar a conocer la UAI en Osalan.	Dirección General/UAI																					Eje 4 (12) (Osalan)
4. (BG.9) Integrar el principio de Igualdad en la normativa	4.1. Revisar las medidas que Emakunde recomienda respecto a los Informes de EIG, incorporar las que sean pertinentes y justificar las no incorporadas.	Resp. Asesoría jurídica																					Eje 4 (12) (Osalan)
	4.3. Hacer un seguimiento jurídico de aquellas medidas que incorporan la Igualdad: normas con EIG, contratos, subvenciones y en convenios.	Resp. Asesoría jurídica																					Eje 4 (12) (Osalan)
5. (BG.10) Integrar la perspectiva de género en los presupuestos	5.1. Incorporar la pg de forma progresiva en los objetivos presupuestarios considerados más relevantes al género.	Resp. Presupuestos/UAI																					Eje 4 (12) (Osalan)
	5.2. Cumplimentar el informe PGEN-X anualmente mediante la persona responsable de la evaluación de los presupuestos de cada departamento.	Resp. Presupuestos/UAI																					Eje 4 (12) (Osalan)
6. (BG.11) Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales	6.1. Garantizar la participación de la UAI o de personas expertas en Igualdad en el seguimiento de la EVSST.	Sub. Planificación																					Eje 4 (12) (Osalan)
	6.2. Revisar la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo desde la perspectiva de género en la evaluación intermedia.	Sub. Planificación																					Eje 4 (12) (Osalan)
8. (BG8) Incorporar la igualdad en la	8.2. Incorporar información en materia de igualdad y salud laboral en la web y a través de las redes sociales.	Gestor web/Grupo de género/UAI																					Eje 4 (12) (Osalan)

comunicación	8.3. Incrementar el número de documentos publicados que hacen un uso inclusivo del lenguaje:• Establecer pautas y planificar sesiones de sensibilización.	UAI/Gr. Género																								Eje 4 (12) (Osalan)
9. (BG13) Fortalecer la coordinación y colaboración para la igualdad	9.2. Fortalecer y desarrollar alianzas con agentes clave de la Administración para promover el desarrollo de la igualdad y la integración de la pg en la PRL (Emakunde, Inspección de Trabajo, Dirección de Relaciones Laborales y SSPP Gobierno,...):- coliderar convenio con Emakunde.	Dirección General/Gr. Género																								Eje 4 (12) (Osalan)
1. Promover la CULTURA DE PRL con PERSPECTIVA DE GÉNERO	1.2.Desarrollar materiales y acciones divulgativas sobre la integración de la perspectiva de género en la PRL:																									
	1.2.1. Elaborar y difundir material audiovisual sobre la importancia y la forma de incorporar la perspectiva de género en la PRL:- elaborar un argumentario	UAI/Gr. Género																								Eje 1 (01) (Osalan)
2. GENERAR Y DIFUNDIR CONOCIMIENTOS sobre Seguridad y Salud Laboral con PERSPECTIVA DE GENERO	2.1. Tratar la información sobre los daños a la salud y la exposición a riesgos desde la perspectiva de género:																									
	2.1.1. Incluir sistemáticamente la variable sexo y profundizar en el análisis de género en los informes de siniestralidad laboral, EEPP y sospecha de EP.	Resp. Sist. Seguimiento																								Eje 1 (03) (Osalan)
	2.2.Realizar estudios específicos sobre la situación. de colectivos profesionales feminizados, sobre la incidencia del género en la SL, en EEPP o en problemas de salud con alta prevalencia en mujeres:																									
	2.2.1. Estudio sobre personas trabajadoras al servicio del hogar familiar.	Dirección General					18.000,00																			Eje 2 (04) (Osalan)
	2.3.Promover la formación con perspectiva de género de agentes clave para la seguridad y salud																									

	laboral:																						
	2.3.1. Identificar los materiales y manuales de formación prioritarios para incorporar la perspectiva de género.	Resp. Formación/UAI																					Eje 2 (05) (Osalan)
3. Incorporar la PERSPECTIVA DE GÉNERO de forma progresiva en la GESTION DE LA PRL	3.1.Incorporar la perspectiva de género en guías técnicas, pliegos de condiciones técnicas y o protocolos de vigilancia de la salud:																						
	3.1.1. Identificar las publicaciones prioritarias para integrar la perspectiva de género.	Resp. Formación/UAI																					Eje 2 (07) (Osalan)
	3.1.2. Incorporar la pg en el programa PREBEN II:- Revisar el programa PREBEN II desde la pg y elaborar un informe.	Resp. Área Prev./UAI																					Eje 2 (07) (Osalan)
	3.1.3. Revisión del modelo de protocolo ante el acoso sexual y por razón de sexo elaborado por Emakunde e incorporar pautas preventivas	Gr. Género																					Eje 2 (07) (Osalan)
	3.2.Elaborar, difundir e implantar pautas para integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva de las empresas y organizaciones																						
	3.2.1. Desarrollar un proyecto piloto de implantación de las pautas para la integración de la perspectiva de género: • Desarrollar el piloto • Elaborar un informe con los resultados	Gr. Género																					Eje 2 (09) (Osalan)
TOTALES							18.000,00		0,00														

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE OSALAN 2019							PRESUPUESTO			Correspondencia con el VII Plan														
										BUEN GOBIERNO					EJE 1		EJE 2			EJE 3			
OBJETIVO	ACTUACION	RESPONSABLE	cuatrimestre1	cuatrimestre2	cuatrimestre3	GRADO DE CUMPLIMIENTO	Asignado	Estimado	Ejecutado	P.1	P.2	P.3	P.4	p.5	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	OBSERVACIONES
1. (BG. 2) Incrementar presupuesto para Pol. Igualdad	1.1. Incrementar el presupuesto para las políticas de Igualdad	Dirección General					140.000																Eje 4 (12) (Osalan)
2. (BG.4) Fortalecer Unidad Administrativa para la Igualdad	2.1. Dotar de presupuesto suficiente a la UAI para actuaciones asignadas.	Dirección General																					Eje 4 (12) (Osalan)
	2.2. Adscribir la UAI a la Dirección General.	Subdirección Administración																					Eje 4 (12) (Osalan)
3. (BG.5) Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político	3.1. Hacer diagnóstico sobre necesidades formativas en igualdad y PRL en el marco del diagnóstico formativo general.	Sudirección Administración																					Eje 4 (12) (Osalan)
	3.2. Elaborar un plan de formación en Igualdad y PRL con formación específica y formación general del IVAP s/resultados del diagnóstico: - diseñar un módulo específico con el IVAPy sesiones de sensibilización. Se hará en el marco del plan general de formación de Osalan.	Sudirección Administración/ Resp. Formación/UAI																					Eje 4 (12) (Osalan)
	3.3. Priorizar, de forma progresiva y atendiendo a los resultados del diagnóstico y el plan, la formación en Igualdad, sin contabilizar esas horas en la disposición anual de cada persona trabajadora.	Sub. Adm. y RRHH																					Eje 4 (12) (Osalan)
4. (BG.9) Integrar el principio de Igualdad en la normativa	4.1. Revisar las medidas que Emakunde recomienda respecto a los Informes de Impacto de Género,	Resp. Asesoría jurídica																					Eje 4 (12) (Osalan)

	incorporar las que sean pertinentes y justificar las no incorporadas.																							
	4.2. Revisar la Ley de Igualdad y otras normas de igualdad de aplicación al ámbito de la seguridad y salud laboral para garantizar su aplicación.	Resp. Asesoría jurídica																						Eje 4 (12) (Osalan)
	4.3. Hacer un seguimiento jurídico de aquellas medidas que incorporan la Igualdad: normas con EIG, contratos, subvenciones y en convenios.	Resp. Asesoría jurídica																						Eje 4 (12) (Osalan)
5. (BG.10) Integrar la perspectiva de género en los presupuestos	5.1. Incorporar la pg de forma progresiva en los objetivos presupuestarios considerados más relevantes al género:- Generar una estrategia de trabajo y realizar una formación básica sobre presupuestos y pg.	Resp. Presupuestos/ UAI																						Eje 4 (12) (Osalan)
	5,2. Cumplimentar el informe PGEN-X anualmente mediante la persona responsable de la evaluación de los presupuestos.	Resp. Presupuestos/ UAI																						Eje 4 (12) (Osalan)
6. (BG.11) Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales	6.1. Garantizar la participación de la UAI o de personas expertas en Igualdad en el seguimiento y planificación de la EVSST. 6.4. Incorporar las medidas de esta planificación de igualdad en los planes anuales de gestión de Osalan:	Sub. Planificación Sub. Planificación																						Eje 4 (12) (Osalan) Eje 4 (12) (Osalan)
7. (BG6) Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios	7.1. Diseñar un protocolo sobre pautas para integrar la perspectiva de género en los análisis/estudios: - Diseño, contraste y maquetación (2019).	UAI/Gr. Género																						Eje 4 (12) (Osalan)

8. (BG8) Incorporar la igualdad en la comunicación	8.1. Incorporar datos desagregados por sexo en las notas de prensa en que se informe con datos y realizar un análisis de género de los mismos.	Resp. Comunicación																						**Eje 4 (12) (Osalan)**
	8.2. Incorporar información en materia de igualdad y salud laboral en la web y a través de las redes sociales.	Gestor web/Grupo de género/UAI																						**Eje 4 (12) (Osalan)**
	8,3. Incrementar el número de documentos publicados que hacen un uso inclusivo del lenguaje:• Difundir las pautas y ofrecer sesiones de sensibilización.• Establecer un procedimiento	UAI/Gr. Género																						**Eje 4 (12) (Osalan)**
9. (BG13) Fortalecer la coordinación y colaboración para la igualdad	9.1. Establecer un mecanismo de coordinación interna para la planificación, desarrollo y evaluación de las actuaciones de buen gobierno en coordinación con el grupo de género y salud laboral	Dirección General																						**Eje 4 (12) (Osalan)**
	9.2. Fortalecer y desarrollar alianzas con agentes clave de la Administración para promover el desarrollo de la igualdad y la integración de la pg en la PRL (Emakunde, Inspección de Trabajo, Dirección de Relaciones Laborales y SSPP Gobierno,...): - coliderar convenio con Emakunde.	Dirección General/Gr. Género																						**Eje 4 (12) (Osalan)**
1. Promover la CULTURA DE PRL con PERSPECTIVA DE GÉNERO	**1.1.Incorporar la perspectiva de género en los siguientes programas de fomento de cultura de prevención de riesgos:**																							

	1.1.1. Revisar desde la pg los materiales utilizados en: - Campañas de difusión en el ámbito de la FP. - GAZTEPREBEN. - Campañas de difusión en el ámbito de la escuela primaria Establecer pautas para incorporar la perspectiva de género en los futuros materiales	Resp. Formación/UAI																									Eje 1 (01) (Osalan)
	1.2.Desarrollar materiales y acciones divulgativas sobre la integración de la perspectiva de género PRL																										
	1.2.1. Elaborar y difundir material audiovisual sobre la importancia y la forma de incorporar la perspectiva de género en la PRL:generar material audiovisual con el argumentario elaborado.	UAI/Gr. Género																									Eje 1 (01) (Osalan)
	1.2.2. Divulgación de experiencias y herramientas prácticas de implantación de las pautas para la integración de la perspectiva de género en la PRL.	Gr. Género																									Eje 1 (01) (Osalan)
	1.2.3. Divulgación sobre pautas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, una vez realizada la revisión del protocolo conjunto con Emakunde.	Gr. Género																									Eje 1 (01) (Osalan)
2. GENERAR Y DIFUNDIR CONOCIMIENTOS sobre Seguridad y Salud Laboral con PERSPECTIVA DE GENERO	**2.1. Tratar la información sobre los daños a la salud y la exposición a riesgos desde la perspectiva de género:**																										
	2.1.1. Incluir sistemáticamente la variable sexo y profundizar en el análisis de género en los informes de sinestrialidad laboral, EEPP y sospecha de EP.	Resp. Sist. Seguimiento																									Eje 1 (03) (Osalan)

2.1.2. Revisar la Encuesta de Condiciones de Trabajo desde la persp. de la SL y género para realizar, en su caso, propuestas que permitan mejorar el conocimiento en ese ámbito.	Resp.Estadística/Gr. Género/																									**Eje 1 (03) (Osalan)**
2.1.3. Analizar, desde la perspectiva de género, la información de exposición a riesgos y de daños para la salud desde los datos recibidos a través del conjunto mínimo de datos: revisar la correcta cumplimentación (2019) y análisis de resultados (2020).	Resp. Salud Laboral																									**Eje 1 (03) (Osalan)**
2.1.4. Recopilar información sobre personas expertas en seguridad y salud laboral y perspectiva de género	UAI/Gr. Género																									**Eje 1 (03) (Osalan)**
2.2. Realizar estudios específicos sobre la sit. de colectivos profesionales feminizados, sobre la incidencia del género en la SL, en EEPP o en problemas de salud con alta prevalencia en mujeres:																										
2.2.1. Revisión del estudio sobre personas trabajadoras al servicio del hogar familiar y elaboración de propuestas para mejorar la prevención en ese ámbito de trabajo.	Dirección General/Grupo de género																									**Eje 2 (04) (Osalan)**
2.2.2. Estudio sobre las diferencias en los comportamientos frente al riesgo según género.	UAI/Gr. Género																									**Eje 2 (04) (Osalan)**
2.3.Promover la formación con perspectiva de género de agentes clave para la seguridad y salud laboral:																										
2.3.1. Analizar e incorporar la perspectiva de género en una selección de materiales	Resp. Formación/UAI																									**Eje 2 (05) (Osalan)**

empleados en la formación.																						
2.3.2.Revisar progresivamente, desde la perspectiva de género, los manuales de uso para delegadas y delegados de prevención	Resp. Formación/UAI																					**Eje 2 (05) (Osalan)**
2.3.3. Revisar desde la perspectiva de género la Guía de prevención de riesgos psicosociales dirigida al delegado o delegada de prevención.	Gr. Psicosociales/UAI																					**Eje 2 (05) (Osalan)**
2.3.4.Desarrollar un módulo formativo básico sobre igualdad y salud laboral: - elaborar los materiales.	Resp. Formación/UAI																					**Eje 2 (05) (Osalan)**
2.3.5.Incluir dentro del Plan de Formación dirigido al personal sanitario de los Servicios de Prevención, temas tratados con enfoque de género. Incluir en la planificación de cursos de 2019 (por ejemplo, diferencias de EP y AT según sexo y medidas preventivas).	Resp. Salud Laboral																					**Eje 2 (05) (Osalan)**
2.3.6. Formación al personal sanitario y técnico de los SSPP sobre las pautas para la integración de la perspectiva de género en la PRL.	Gr. Género																					**Eje 2 (05) (Osalan)**
2.3.7. Incorporar criterios en el convenio con la UPV/EHU para que se incorpore la perspectiva de género en el Máster de PRL.	Resp. Formación/UAI																					**Eje 2 (05) (Osalan)**
2.4. Incorporar la perspectiva de género en campañas y jornadas de difusión de la PRL																						

	2.4.1. Incorporar ponencias con perspectiva de género en los Congresos organizados o coorganizados por Osalan y procurar una representación equilibrada de mujeres y hombres (40%-60%) como ponentes.	Sub. Técnica																							Eje 2 (06) (Osalan)
	2.4.2. Incorporar al menos una ponencia con pg en los cursos de verano.	Sub. Técnica																							Eje 2 (06) (Osalan)
	2.4.3. Incorporar la pg en las jornadas de riesgos psicosociales.	Gr. Psicosociales/UAI																							Eje 2 (06) (Osalan)
	2.4.5. Establecer un procedimiento para integrar la perspectiva de género en la metodología de diseño de campañas.	Grupo de género																							Eje 2 (06) (Osalan)
3. Incorporar la PERSPECTIVA DE GÉNERO de forma progresiva en la GESTION DE LA PRL	**3.1.Incorporar la perspectiva de género en guías técnicas, pliegos de condiciones técnicas y o protocolos de vigilancia de la salud:**																								
	3.1.1. Integrar la perspectiva de género en una selección de publicaciones que se encuentran en elaboración.	Resp. Formación/UAI																							Eje 2 (07) (Osalan)
	3.1.2. Incorporar la pg en el programa PREBEN II.	Resp. Area Prev./UAI																							Eje 2 (07) (Osalan)
	3.1.3. Elaboración de un documento conjunto sobre medidas preventivas y protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo con Emakunde: contraste, maquetación, difusión.	Gr. Género																							Eje 2 (07) (Osalan)
	3.1.4. Elaborar una Guía de PRL con pg en el proceso envejecimiento.	Dirección General																							Eje 2 (07) (Osalan)
	3.2.Elaborar, difundir e implantar pautas para integrar la perspectiva de género en la gestión																								

	preventiva de las empresas y organizaciones																						
	3.2.1. Finalizar el proyecto piloto de implantación de las pautas para la integración de la perspectiva de género en la PRL y modificar las herramientas:• incorporar al documento de Pautas las herramientas y buenas prácticas identificadas.• Elaborar materiales para la difusión.	Gr. Género																					**Eje 2 (09) (Osalan)**
TOTALES							**140.000**	**0,00**	**0,00**														

4.2 ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD

A continuación se presentan de modo esquemático las estructuras básicas existentes en materia de políticas de igualdad en las que se enmarca el plan y el modo de participación de Osalan en las mismas:

ESTRUCTURAS DE IMPULSO	**EMAKUNDE** órgano encargado del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de igualdad en el ámbito de la CAE.
	UNIDAD ADMINISTRATIVA PARA LA IGUALDAD DE OSALAN encargada de impulsar la ejecución, el seguimiento y la evaluación del plan así como de prestar asesoramiento a los diferentes órganos y personal del organismo.
ESTRUCTURAS DE COORDINACION INTERINSTITUCIONAL	**COMISIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES** órgano encargado de coordinar las políticas y programas que, en materia de igualdad, desarrollen las administraciones autonómica, foral y local y cuenta con un **Grupo Técnico Interinstitucional** de apoyo compuesto por personal técnico especializado en igualdad. OSALAN no participa en esta estructura directamente, pero está representado a través de la participación del Departamento de Justicia y Trabajo.
	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO INTERINSTITUCIONAL PARA LA MEJORA EN LA ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE MALTRATO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO Y DE VIOLENCIA SEXUAL Cuenta con un **Grupo Técnico** Interinstitucional como apoyo técnico a las personas que participan en la misma.. OSALAN no participa en esta estructura directamente, pero está representado a través de la participación del Departamento de Justicia y Trabajo.
ESTRUCTURAS DE COORDINACION INTERDEPARTAMENTAL	**COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES** Es el órgano de coordinación de las actuaciones del mismo en materia de igualdad y cuenta con el apoyo de un **Grupo Técnico Interdepartamental** compuesto por personal de las unidades. OSALAN no participa en esta estructura directamente, pero está representado a través de la participación del Departamento de Justicia y Trabajo. La técnica de igualdad de Osalan participa en el Grupo Técnico Interdepartamental.
ESTRUCTURAS DE COORDINACION INTRADEPARTAMENTAL	**GRUPOS TÉCNICOS DEPARTAMENTALES** Osalan cuenta con el Grupo de Género, anterior a la creación de la UAI, liderado por el Subdirector de Planificación y encargado de impulsar y desarrollar acciones para incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales (políticas sectoriales). Se prevé la creación de un grupo para favorecer la aplicación efectiva de las políticas de igualdad en las diversas direcciones mediante la recogida de información y apoyo en cada una de las fases del proceso de desarrollo de las políticas de igualdad.
ESTRUCTURAS DE PARTICIPACIÓN SOCIAL	Osalan cuenta con el **CONSEJO GENERAL** de Osalan, un órgano tripartito con representación de la Administración de Trabajo, de Salud y del empresariado y los sindicatos. Es el órgano de participación del Organismo y sus funciones son, entre otras, impulsar y aprobar las actividades y programas de actuación en materia de seguridad y salud laborales propias de OSALAN, así como controlar la ejecución de los mismos.

4.3 SISTEMA DE SEGUIMIENTO

El sistema de seguimiento del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Osalan va a ser una herramienta fundamental que permitirá reflexionar sobre las actuaciones, los logros y los impactos de la política de igualdad del organismo durante la XI legislatura. En ese sentido, va a permitir informar de las actuaciones y modos de gestión que están teniendo resultados positivos, de aquellas que precisan de aspectos de mejora e incluso de aquellas actuaciones que no se han previsto inicialmente pero se aprecian pertinentes durante el proceso de implantación. En última instancia para a ayudar a la toma de decisiones políticas y técnicas para garantizar que la igualdad se integra en la cultura organizacional, el proceder y la intervención del organismo.

Se prevé realizar **4 tipos de seguimiento** de los compromisos adoptados por parte de Osalan:

1. En primer lugar, Osalan **aportará anualmente información detallada a Emakunde** para la evaluación del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres a través del sistema de seguimiento mecanizado y telemático diseñado para tal fin para el conjunto de instituciones públicas: *Aplicativo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.*

   El resultado de este seguimiento se plasmará anualmente en una **Memoria sobre la actuación de los poderes públicos** en ejecución del Plan para la Igualdad que publica Emakunde. Estos informes incluyen la información facilitada con un análisis tanto cuantitativo como cualitativo de las actuaciones de toda la Administración Pública vasca: *Evaluación de políticas públicas*

   Además se han habilitado otros sistemas de recogida y difusión de la información con relación e las actuaciones llevadas a cabo por las diferentes administraciones vascas: **Mapa de la Igualdad y Banco de Buenas Practicas.**

2. En segundo lugar, Osalan deberá informar en dos momentos de la legislatura a través de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres que coordina Emakunde: **seguimiento intermedio y final del cumplimiento en la implementación de las prioridades de legislatura** que se han identificado al amparo de sus competencias y lo hará mediante la plantilla diseñada y consensuada para tal fin por todos los departamentos y organismos autónomos en el Grupo Técnico Interdepartamental.

3. Finalmente, Osalan, al igual que el resto de organismos autónomos y departamentos, ha previsto un sistema de recogida de información sencillo y ágil a través del cual plasmar en un **documento anual sintético** el grado de cumplimiento del Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres de Osalan. Dicho documento servirá para informar en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la ejecución del plan anual.

4. **Seguimiento del sistema de indicadores estratégicos del VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE:** la evaluación del VII Plan contempla la realización de una evaluación del impacto de las políticas de igualdad a medio plazo, a través de un sistema de indicadores de síntesis estratégico, definido principalmente a partir del Índice de Igualdad de Género. Osalan, en función de sus competencias y junto con el resto de instituciones públicas implicadas, colaborará en el seguimiento, y, sobre todo, el avance de estos indicadores, lo que requiere un trabajo conjunto y coordinado para avanzar en igualdad en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de Euskadi, de modo que se sitúe entre los primeros países europeos en igualdad de género.

4.4 SISTEMA DE COMUNICACIÓN

Otro de los pilares del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Osalan en la fase de diseño, gestión, implantación y evaluación es lograr la implicación del personal del organismo tanto político como técnico a través de una óptima coordinación interdepartamental.

En este sentido, el plan requerirá de una buena comunicación tanto a **nivel interno como externo** que posibilite socializar los compromisos que el organismo adquiere para impulsar políticas para la igualdad de mujeres y hombres en su ámbito de competencia. Dicho plan de comunicación tendrá dos momentos relevantes en su ejecución: la comunicación en la fase de aprobación del plan y la comunicación en la fase de implementación del plan. Se adjunta aquí el plan de comunicación previsto:

PLAN DE COMUNICACIÓN	
Objetivo genérico	Informar de los compromisos y facilitar la transparencia
1. APROBACIÓN DEL PLAN	
INTERNAMENTE	
Objetivo específico	Informar de los objetivos, las responsabilidades, el calendario de trabajo al conjunto de Osalan en el nivel político y técnico para legitimar el Plan.
Acciones	**Responsable**
► Mandar una circular a toda la plantilla informando de la aprobación del Plan en Osalan con un enlace para su descarga desde la web.	Director general
► Realizar una reunión de presentación del plan en los 3 centros territoriales de Osalan	Director general
EXTERNAMENTE	
Objetivo específico	Dar a conocer a la población qué medidas se pretenden implantar en materia de igualdad en el ámbito competencial de forma que se garantice el derecho a la información, y se promueva el seguimiento y la implicación social
Acciones	**Responsable**
► Difundir el plan a través de la web del Departamento	Gestor web
► Elaborar una nota de prensa informando de la aprobación del Plan	Resp. Comunicación/ UAI
2. SEGUIMIENTO IMPLANTACIÓN	
INTERNAMENTE	
Objetivo específico	Dar a conocer el grado de cumplimiento de la planificación destacando los principales logros y poniendo en valor el trabajo llevado a cabo por las diferentes áreas
Acciones	**Responsable**
► Realizar una reunión anual al final del año de presentación de la memoria del grado de cumplimiento en los 3 centros territoriales de Osalan	Director general
EXTERNAMENTE	
Objetivo específico	Dar a conocer el grado de cumplimiento de la planificación destacando los principales logros y BBPP
Acciones	**Responsable**
► Difundir los principales resultados obtenidos a través de los canales que se consideren oportunos (notas de prensa, web, jornadas…)	Director general

4.5 SISTEMA DE PRESUPUESTACIÓN

Para que este plan se pueda implementar necesariamente estará dotado de los recursos necesarios que serán consignados anualmente en los presupuestos de Osalan.

En este sentido la **Ley 4/2005, de 18 de marzo, para la igualdad de mujeres en su artículo 14** establece que las administraciones autonómica, foral y local ***consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la dicha ley.***

Además, **la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres que representan a la administración autonómica y foral acordó** el 21 de julio de 2016 que ***se deberá aumentar progresivamente el porcentaje de presupuesto destinado a las políticas de igualdad de las referidas administraciones***. En este sentido, Osalan ha asumido el compromiso de destinar al menos el 1% del presupuesto total al desarrollo de actuaciones para la igualdad de mujeres y hombres antes de que finalice la legislatura.

ANEXO:

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE OSALAN-INSTITUTO VASCO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES (2018-2021)

PLAN PARA LA IGUALDAD DE OSALAN PARA LA XI LEGISLATURA
Fecha: Septiembre 2018

PRIORIDADES COMUNES PARA EL BUEN GOBIERNO	CALENDARIO IMPLANTACIÓN				CORRESPONDENCIA PROGRAMA DE GOBIERNO[6]				CORRESPONDENCIA CON VII PLAN														CORRESPONDENCIA EVSS 2015-2020				RESPONSABLE
									BG					E1		E2			E3								
	2018	2019	2020	2021	PILAR 1	PILAR 2	PILAR 3	PILAR 4	P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	
1. (BG. 2) Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de Igualdad																										
1.1. Incrementar el presupuesto para la políticas de Igualdad hasta alcanzar, al menos, el 1% del presupuesto total de Osalan.	☒	☒	☒	☒	10 3				☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐				12	Dirección general
2. (BG.4) Crear y fortalecer Unidades Administrativas para la Igualdad																										
2.1. Dotar de presupuesto suficiente a la UAI para las actuaciones asignadas.	☐	☒	☒	☒	10 3				☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐				12	Dirección general
2.2. Adscribir la UAI a la Dirección General.	☐	☒	☐	☐	10 3				☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐				12	Sudirección Administración
2.3. Generar una estrategia para dar a conocer la UAI en Osalan.	☒	☐	☐	☐	10 3				☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐				12	Dirección general
3. (BG.5) Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político																										
3.1. Hacer un diagnóstico sobre las necesidades formativas en materia de igualdad y PRL en el marco del	☐	☒	☐	☐	10 3				☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐				12	Subdirección Administración Unidad Administrativa Igualdad (UAI)

[6] Insertar el número de compromiso e iniciativa

	diagnóstico formativo general.																									
	3.2. Elaborar un plan de formación en Igualdad y PRL con formación específica y formación general del IVAP según los resultados del diagnóstico: diseñar un módulo específico con el IVAP y sesiones de sensibilización. Se hará en el marco del plan general de formación.	☐	☒	☒	☒	10 3				☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐			12	Responsable Formación. UAI
	3.3. Priorizar, de forma progresiva y atendiendo a los resultados del diagnóstico y el plan, la formación en Igualdad sin contabilizar esas horas en la disposición anual de cada persona trabajadora.	☐	☒	☒	☒	10 3				☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐			12	Sub. Ad. RRHH
	4. (BG.9) Integrar el principio de Igualdad en la normativa																									
	4.1. Revisar las medidas que Emakunde recomienda respecto a los Informes de Impacto de Género, incorporar las que sean pertinentes y justificar las no incorporadas.	☒	☒	☒	☒	10 3				☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐			12	Resp. As. jurídica
	4.2. Revisar la Ley de Igualdad y otras normas de igualdad de aplicación al ámbito de la seguridad y salud laboral para garantizar su aplicación.	☐	☒	☐	☐	10 3				☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐			12	Resp. As. jurídica

	4.3. Hacer un seguimiento jurídico de aquellas medidas que incorporan la Igualdad: normas con EIG, contratos, subvenciones y en convenios.	☒	☒	☒	☒	10 3				☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐				12	Resp. As. jurídica
	5. (BG.10) Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.																											
	5.1. Incorporar la perspectiva de género de forma progresiva en los objetivos presupuestarios considerados más relevantes al género: Generar una estrategia de trabajo y realizar una formación básica sobre presupuestos y persp. de género.	☒	☒	☒	☒	10 3				☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐				12	Resp.Presupuestos UAI
	5.2. Cumplimentar el informe PGEN-X anualmente mediante la persona responsable de la evaluación de los presupuestos.	☒	☒	☒	☒	10 3				☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐				12	Resp.Presupuestos UAI
	6. (BG.11) Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales																											
	6.1. Garantizar la participación de la UAI o de personas expertas en Igualdad en el trabajo y seguimiento de la EVSST.	☒	☒	☒	☒	10 3				☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐				12	Subd. Planificación Gr. EVSST UAI
	6.2. Revisar la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo desde la perspectiva de género en la evaluación intermedia.	☒	☐	☐	☐	10 3				☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐				12	Subd. Planificación Gr. EVSST UAI

	6.3. Diseñar la siguiente Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo con perspectiva de género.	☐	☐	☒	☒	10 3				☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐				12	Subd. Planificación Gr. EVSST UAI
	6.4. Incorporar las medidas de esta planificación de igualdad en los planes anuales de gestión de Osalan: Adecuar el aplicativo de gestión para incorporar las accione, incorporarlas y realizar el seguimiento.	☐	☒	☒	☒	10 3				☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐				12	Subd. Planificación

OTROS OBJETIVOS PARA EL BUEN GOBIERNO	CALENDARIO IMPLANTACIÓN				CORRESPONDENCIA PROGRAMA DE GOBIERNO[7]				CORRESPONDENCIA CON VII PLAN															CORRESPONDENCIA EVSS 2015-2020				RESPONSABLE
	2018	2019	2020	2021	PILAR 1	PILAR 2	PILAR 3	PILAR 4	BG					E1		E2			E3			EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	
									P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8					
7. (BG6) Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.																											
7.1. Diseñar, difundir y realizar seguimiento de un protocolo sobre pautas para integrar la perspectiva de género en los análisis/estudios.	☐	☒	☒	☒	10 3				☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐				12	UAI Grupo de género
8. (BG8) Incorporar la igualdad en la comunicación.																											
8.1. Incorporar datos desagregados por sexo en las notas de prensa en que se informe con datos y realizar un análisis de género de los mismos.	☐	☒	☒	☒	10 3				☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	1			12	Resp. Comunicación

[7] Insertar el numero de compromiso e iniciativa

	8.2. Incorporar información en materia de igualdad y salud laboral en la web y a través de las redes sociales.	☒	☒	☐	☐	10 3				☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	1			12	Grupo género Gestor web
	8.3. Incrementar el número de documentos publicados que hacen un uso inclusivo del lenguaje.	☒	☒	☒	☒	10 3				☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	1			12	UAI Gr. Género
	9. (BG13) Fortalecer la coordinación y colaboración para la igualdad.																											
	9.1. Establecer un mecanismo de coordinación interna para la planificación, desarrollo y evaluación de las actuaciones de buen gobierno en coordinación con el grupo de género y salud laboral.	☐	☒	☒	☒	10 3				☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐				12	Dirección general
	9.2. Fortalecer y desarrollar alianzas con agentes clave de la Administración para promover la igualdad y la integración de la perspectiva de género en la PRL (Emakunde, Insp. de Trabajo, Dirección de Relaciones Laborales y SSPP Gobierno,...): Coliderar el convenio con Emakunde.	☒	☒	☒	☒	10 3				☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐				12	Dirección general Grupo de género

PRIORIDADES SECTORIALES DE OSALAN	CALENDARIO IMPLANTACIÓN				CORRESPONDENCIA PROGRAMA DE GOBIERNO[8]				CORRESPONDENCIA CON VII PLAN													CORRESPONDENCIA EVSS 2015-2020				RESPONSABLE
									BG					E1		E2			E3							
	2018	2019	2020	2021	PILAR 1	PILAR 2	PILAR 3	PILAR 4	P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	
1. Promover la cultura de prevención de riesgos laborales para fomentar comportamientos seguros y entornos laborales saludables incorporando la perspectiva de género:																										
1.1. Incorporar la perspectiva de género en los siguientes programas de fomento de cultura de prevención de riesgos:																										
1.1.1. Revisar desde la perspectiva de género los materiales utilizados en Campañas de difusión en el ámbito de la FP/ GAZTEPREBEN/ Campañas de difusión en la escuela primaria. Establecer pautas para incorporar la perspectiva de género en futuros materiales.	☐	☒	☒	☒	10 3				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	01				Responsable de Formación UAI
1.1.2. Incorporar la perspectiva de género en una selección de materiales que se vayan generando.	☐	☐	☒	☒	10 3				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	01				Responsable de Formación Grupo psicosociales
1.2. Desarrollar materiales y acciones divulgativas sobre la integración de la perspectiva de género en la PRL:																										
1.2.1. Elaborar y difundir material audiovisual sobre la importancia y la forma de incorporar la perspectiva de género en la PRL:- elaborar un argumentario / generar material audiovisual.	☒	☒	☐	☐	10 3				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	01				UAI Gr. género
1.2.2. Divulgación de experiencias y herramientas prácticas de implantación de las pautas para la integración de la perspectiva de género en la PRL.	☐	☒	☐	☐	10 3				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	01				Gr. género

[8] Insertar el número de compromiso e iniciativa

	1.2.3. Divulgación sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, una vez realizada la revisión del protocolo conjunto con Emakunde.	☐	☒	☐	☐	10 3				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	01				Gr. género
	1.2.4. Divulgación sobre los riesgos asociados al trabajo de hogar, una vez finalizado el estudio de la UPV, analizados los resultados y propuestas líneas de actuación.	☐	☐	☒	☐	10 3				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	01				Gr. género
	2. Generar y difundir conocimientos sobre Seguridad y Salud Laboral con perspectiva de género.																										
	2.1. Tratar la información sobre los daños a la salud y la exposición a riesgos desde la perspectiva de género:																										
	2.1.1. Incluir sistemáticamente la variable sexo y profundizar en el análisis de género en los informes de siniestrialidad laboral, EEPP y sospecha de EP.	☒	☒	☒	☒	10 3				☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	03				Resp. sistemas de seguimiento
	2.1.2. Revisar la Encuesta de Condiciones de Trabajo desde la persp. de la SL y género para realizar, en su caso, propuestas que permitan mejorar el conocimiento en ese ámbito.	☐	☒	☒	☐	10 3				☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	03				Resp.Estadística Gr. género
	2.1.3. Analizar, desde la perspectiva de género, la información de exposición a riesgos y de daños para la salud desde los datos recibidos a través del conjunto mínimo de datos: revisar la correcta cumplimentación y analizar los resultados.	☐	☒	☒	☐	10 3				☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	03				Resp. S. Laboral
	2.1.4. Recopilar información sobre personas expertas en seguridad y salud laboral y perspectiva de género.	☐	☒	☒	☒	10 3				☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	03				UAI Gr. Género
	2.2.Realizar estudios específicos sobre la sit. de colectivos profesionales feminizados, sobre la incidencia del género en la SL, en EEPP o en problemas de salud con alta prevalencia en mujeres:																										
	2.2.1. Estudio sobre personas trabajadoras al servicio del hogar familiar y elaborar propuestas de actuación.	☒	☒	☐	☐	10 3				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐		04			Dirección general Gr. género

	2.2.2. Estudio sobre las diferencias en los comportamientos frente al riesgo según género.	☐	☒	☐	☐	10 3				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐		04			UAI Gr. Género
	2.2.3. Realizar otros estudios específicos que se irán determinando anualmente.	☐	☐	☒	☒	10 3				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☒	☐	☐		04			Resp.Estadística Gr. género
	2.3.Promover la formación con perspectiva de género de agentes clave para la seguridad y salud laboral:																									
	2.3.1. Analizar e incorporar la perspectiva de género en los materiales empleados en la formación: identificar materiales prioritarios, realizar la revisión de una selección de los materiales progresivamente.	☒	☒	☒	☒	10 3				☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐		05			Resp.Formación UAI
	2.3.2.Revisar progresivamente, desde la perspectiva de género, los manuales de uso para delegadas y delegados de prevención	☐	☒	☒	☒	10 3				☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐		05			Resp.Formación UAI
	2.3.3. Revisar desde la perspectiva de género la Guía de prevención de riesgos psicosociales dirigida al delegado o delegada de prevención.	☐	☒	☐	☐	10 3				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐		05			Gr. Psicososiciales UAI
	2.3.4. Desarrollar un módulo formativo básico sobre igualdad y salud laboral: elaborar materiales/incorporarlo con el resto de formaciones e impartirlo.	☐	☒	☒	☒	10 3				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐		05			Resp.Formación UAI
	2.3.5. Incluir dentro del Plan de Formación dirigido al personal sanitario de los Servicios de Prevención, temas tratados con enfoque de género. Incluir en la planificación de cursos (por ejemplo, diferencias de EP y AT según sexo y medidas preventivas).	☐	☒	☒	☒	10 3				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐		05			Resp. Salud Laboral
	2.3.6. Formación al personal sanitario y técnico de los SSPP sobre las pautas para la integración de la perspectiva de género en la PRL.	☐	☒	☐	☐	10 3				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐		05			Gr. género
	2.3.7. Incorporar criterios en el convenio con la UPV/EHU para que se incorpore la perspectiva de género en el Máster de PRL.	☐	☒	☐	☐	10 3				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐		05			Resp.Formación

	2.4. Incorporar la perspectiva de género en campañas y jornadas de difusión de la PRL																										
	2.4.1. Incorporar ponencias con perspectiva de género en los Congresos organizados o coorganizados por Osalan y procurar una representación equilibrada de mujeres y hombres (40%-60%) como ponentes.	☐	☒	☒	☒	10 3				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐		06			Subd. Técnica
	2.4.2. Incorporar al menos una ponencia con perspectiva de género en los cursos de verano.	☐	☒	☒	☒	10 3				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐		06			Subd. Técnica
	2.4.3. Incorporar ponencias con perspectiva de género en las jornadas de riesgos psicosociales.	☐	☒	☒	☒	10 3				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐		06			Gr.psicosociales UAI
	2.4.4. Diseñar y desarrollar campañas en sectores feminizados y/o sobre cuestiones de seguridad y salud laboral que afectan de forma prevalente o diferente a las mujeres.	☐	☐	☒	☒	10 3				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐		06			Resp. Área Gr. género
	- 2.4.5. Establecer un procedimiento para integrar la perspectiva de género en la metodología de diseño de campañas.	☐	☒	☐	☐	10 3				☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		06			Grupo de género
	3. Incorporar la perspectiva de género de forma progresiva en la gestión de la PRL																										
	3.1. Incorporar la perspectiva de género en guías técnicas, pliegos de condiciones técnicas y o protocolos de vigilancia de la salud:																										
	3.1.1. Integrar la perspectiva de género en una selección de publicaciones anual.	☐	☒	☒	☒	10 3				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐			07		Resp.formación
	3.1.2. Incorporar la perspectiva de género en el programa PREBEN II.	☒	☒	☒	☒	10 3				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐			07		Resp. Area PRL UAI
	3.1.3. Revisión del modelo de protocolo ante el acoso sexual y por razón de sexo elaborado por Emakunde reincorporar pautas preventivas.	☒	☒	☐	☐	10 3				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐			07		Gr.género
	3.1.4. Elaborar una Guía de prevención de riesgos laborales en el proceso envejecimiento con perspectiva de género.	☐	☒	☒	☐	10 3				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐			07		Dirección general

	3.2.Elaborar, difundir e implantar pautas para integrar la perspectiva de género en la gestión preventiva de las empresas y organizaciones																										
	3.2.1. Desarrollar un proyecto piloto de implantación de las pautas para la integración de la perspectiva de género.	☒	☒	☐	☐	103				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐			09		Gr. género
	3.2.2. Campaña para fomentar la implantación de las pautas en la Administración, a través de los SSPP del Gobierno, Diputaciones y Ayuntamientos.	☐	☐	☒	☐	103				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☒	☐	☐	☐	☐			09		Gr. género
	3.2.3. Campaña para fomentar la implantación de las pautas en empresas con SSPP propios.	☐	☐	☐	☒	103				☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☒	☐	☐	☐	☐			09		Gr. género

UNA
ADMINISTRACION
PÚBLICA
QUE PROMUEVE
LA IGUALDAD