

II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES



2022-2024

Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

INDICE

Presentación	4
Introducción	6
1. Programa de Gobierno	9
2. VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres	11
3. Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo	13
4. Planificación estratégica de OSALAN	16
4.1. Datos relevantes de diagnóstico	16
4.1.1. Buen gobierno	16
4.1.2. Ejes de intervención	22
4.2. Objetivos estratégicos	26
5. Sistema de gestión del plan	28
5.1. Estructuras para la igualdad	28
5.2. Planificación anual para la igualdad	29
5.3. Sistema de seguimiento	29
5.4. Sistema de comunicación	30
5.5. Sistema de presupuestación	31
ANEXOS:	32

• **II Plan para la Igualdad de Mujeres y hombres de Osalan-
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (2022-2024)**

PRESENTACIÓN



Osalan- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales es el organismo encargado de gestionar las políticas en materia de seguridad y salud laborales que establecen los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Euskadi. En el ejercicio de esa responsabilidad, Osalan pretende garantizar que dichas políticas alcancen por igual a toda la ciudadanía, mujeres y hombres, atendiendo a sus diferentes condicionantes individuales y sociales.

Avanzar en la consecución de la igualdad en la Prevención de Riesgos Laborales fue el reto que se planteó Osalan al crear el grupo de género en el año 2010. Entre 2018 y 2021, desarrolló su I Plan para la igualdad de mujeres y hombres para ampliar el alcance de ese propósito. En dicho Plan, Osalan estableció entre sus prioridades comenzar la formación de su propio personal, así como elaborar materiales dirigidos a profesionales del ámbito de la seguridad y salud laborales sobre lo que significa incorporar la perspectiva de género en este ámbito. Así mismo, se propuso recopilar y generar conocimiento con este enfoque. Ambas prioridades, generar conocimiento y formar profesionales, han sido abordadas en este primer plan y se han convertido en estrategias clave para ampliar el alcance de estas políticas y hacerlas más inclusivas. Del mismo modo, Osalan promovió la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Autónoma de Euskadi 2021-2026.

La evaluación del I plan, las directrices establecidas en la citada Estrategia y la recientemente aprobada Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, han contribuido a establecer los objetivos del nuevo Plan para la igualdad de mujeres y hombres en las políticas de seguridad y salud laborales de Osalan (2022-2024). En estos próximos años, Osalan reforzará las líneas de trabajo iniciadas en la anterior programación: ampliar la formación sobre género en la prevención de riesgos laborales tanto para el personal interno como para los colectivos profesionales, aumentar la generación de conocimiento en materia de género y seguridad y salud laborales focalizada en los sectores y colectivos que prioriza la EVSST, y trabajar para que el despliegue de dicho marco estratégico sea lo más inclusivo posible.

Como afirmábamos en el anterior Plan: “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". A ello seguiremos dedicando nuestros esfuerzos con este segundo plan que ahora presentamos.



Lourdes Iscar Reina
Directora 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 XII Legislatura.

Con este documento Osalan responde al mandato de la *LEY 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres que modifica el artículo 15* en los siguientes términos:

- ⇒ 1.– *El Gobierno Vasco aprobará 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 los poderes públicos vascos, de los grupos feministas y de mujeres, de otros agentes sociales y de la ciudadanía en su conjunto. Asimismo, deben facilitar la presencia de colectivos u organizaciones que representen los intereses de las mujeres referidas en el último inciso del párrafo 1 del artículo 3.*
- ⇒ 2.– *En el desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices del plan general previsto en el párrafo 1, cada legislatura **los departamentos del Gobierno Vasco elaborarán sus propios planes de actuación, dotados de los necesarios recursos humanos, económicos y materiales para su efectiva implantación. Cada departamento, en función de sus circunstancias y atendiendo a criterios de eficacia, determinará el modo de coordinarse con sus organismos autónomos y entes públicos adscritos o vinculados, por lo que respecta a la elaboración de dichos planes.***

El mencionado 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 y sigue vigente al no haber sido modificado para la actual legislatura.

ANTECEDENTES

El presente Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Osalan es el segundo plan de legislatura realizado por este organismo. En 2018, Osalan aprobó su primer plan para el periodo 2018-2021 en desarrollo de las políticas de igualdad de la Comunidad Autónoma de Euskadi y coordinado con las políticas de seguridad y salud laborales recogidas en la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.

El plan que ahora se presenta está, así mismo, alineado con las políticas de igualdad y no ha supuesto grandes cambios en ese sentido puesto que la planificación en materia de igualdad de la CAE no ha cambiado. La modificación más importante se ha realizado para adaptar este plan a la nueva planificación en materia de seguridad y salud laborales recogida en la recientemente aprobada Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026 (en adelante EVSST 2021-2026).

ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

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

- ⇒ En primer lugar, se detallan los marcos normativos con los que se alinea este plan de igualdad: Programa de Gobierno de la XII Legislatura, VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE y la EVSST 2021-2026; los compromisos que le competen a Osalan y a los que este plan pretende contribuir.
- ⇒ En segundo lugar, se recoge la planificación estratégica que contiene los principales datos de diagnóstico, así como los objetivos prioritarios de legislatura.
- ⇒ En tercer lugar, se plantea el sistema de gestión de este plan y su despliegue a través de una planificación anual, el sistema de seguimiento, así como el proceso de comunicación y presupuestación.
- ⇒ Por último, se anexan las medidas que configuran el plan de Osalan para esta legislatura.

PROCESO DE ELABORACION

Esta planificación ha estado estrechamente ligada al proceso de planificación de la EVSST 2021-2026 en el que se ha hecho un esfuerzo importante por incorporar la perspectiva de género. Por lo tanto, las actuaciones sectoriales incorporadas en este II Plan para la igualdad de Osalan son aquellas que previamente han sido identificadas y aprobadas en el proceso de elaboración de la Estrategia. Así mismo, es importante señalar que el análisis de las brechas de género en el ámbito de la seguridad y salud laborales forma parte del diagnóstico general realizado para el diseño de la EVSST y que, en el grupo motor de planificación de la Estrategia, han participado de forma permanente tanto la técnica de igualdad como la responsable del grupo de género de Osalan.

El proceso de concreción del presente Plan para la igualdad de las actuaciones incluidas en la EVSST se ha iniciado, por tanto, con el diseño de la propia Estrategia –integrando el enfoque de género en el diagnóstico y en el diseño de objetivos y líneas de actuación-. Además, se ha tenido en cuenta la evaluación del primer Plan para la igualdad de Osalan finalizada en diciembre de 2021. Así, este proceso ha seguido los siguientes pasos:

FASES DE TRABAJO	FECHAS
⇒ Elaboración diagnóstico en el marco del diagnóstico general de la EVSST.	Primer semestre 2021
⇒ Identificación objetivos estratégicos y líneas de actuación con perspectiva de género a incorporar en la EVSST.	Segundo semestre 2021
⇒ Evaluación del Primer Plan para la igualdad de mujeres y hombres de Osalan.	Diciembre 2021
⇒ Elaboración primer borrador.	Diciembre 2021
⇒ Contraste primer borrador con la Dirección.	Enero 2021
⇒ Contraste con subdirecciones de Planificación y Administración.	Febrero-Marzo 2022
⇒ Elaboración segundo borrador.	Abril 2022
⇒ Contraste grupo de género.	Abril 2022
⇒ Contraste con Subdirecciones.	Mayo 2022
⇒ Aprobación por la Dirección.	Junio 2022
⇒ Remisión a Emakunde para que emita su informe.	Junio 2022
⇒ Información al Consejo General de Osalan.	Junio 2022

ESTRUCTURA COMPETENCIAL

A continuación, se presenta de modo esquemático el ámbito competencial de Osalan en el que se enmarcarán las actuaciones para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.

Osalan gestiona las políticas en materia de SEGURIDAD Y SALUD LABORALES para eliminar o reducir en su origen las causas inherentes al medio ambiente de trabajo. Para ello:

- Facilita información, 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.
- Cooperación con los agentes intervinientes en PRL.

1 PROGRAMA DE GOBIERNO

El Programa del Gobierno Vasco para la XII Legislatura establece 3 principios, 4 ejes, 10 objetivos de País, 25 áreas de actuación, 150 compromisos y 699 iniciativas. Entre sus objetivos estratégicos se encuentra situar a Euskadi entre los 6 países europeos con mayor Índice en Igualdad de Género. El Índice de igualdad de Género se sitúa en 2017 en la CAE en 71,1 puntos sobre 100, una cifra por encima de la media europea, confirmando la progresiva mejora de la puntuación obtenida en 2010 (68,8 puntos), 2012 (69,1 puntos) y 2015 (69,3 puntos).

A continuación, se detallan los compromisos e iniciativas del Programa de Gobierno para la XII Legislatura que competen a Osalan y que se vinculan con los objetivos estratégicos de carácter prioritario para el II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Osalan.

COMPROMISOS E INICIATIVAS DE OSALAN PARA LA XII LEGISLATURA	
EJE 1. PROSPERIDAD: El empleo y la reactivación económica	
4	Mejorar la calidad del empleo
<p>► Iniciativa 2: Aprobar la Estrategia de Seguridad y Salud en el trabajo 2021- 2026, con el objetivo de reducir a la mitad los accidentes de trabajo graves en jornada laboral e “in itinere”. El objetivo es que la Administración pública vasca sea un ejemplo de referencia europeo en la prevención y gestión de riesgos laborales.</p>	
10	Prevención y Seguridad Laboral
<p>► Iniciativa 1: Incorporar, a través de la participación y de los acuerdos, las medidas de salud pertinentes para la prevención en todos los centros de trabajo ante nuevas oleadas del coronavirus. La participación de los servicios de prevención de cada empresa, las y los representantes de trabajadores y trabajadoras, y organizaciones patronales y sindicales, con la colaboración de Osalan, la inspección de trabajo y la autoridad laboral, son la mejor fórmula para garantizar unos centros de trabajo seguros, desde la perspectiva sanitaria.</p>	

Por otro lado, en la siguiente tabla se detallan otros compromisos e iniciativas para promover la igualdad contenidas en el Programa de Gobierno para la XII Legislatura a cuyo cumplimiento va a contribuir este II Plan:

COMPROMISOS E INICIATIVAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	
EJE 1. PROSPERIDAD: El empleo y la reactivación económica	
8	Profundizar en el diálogo social e impulso de un modelo inclusivo participativo en la empresa vasca.

- Iniciativa 2: Adoptar medidas en favor de: la estabilidad laboral y la competitividad empresarial, la reducción de la brecha salarial, la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar, el teletrabajo, la flexibilidad horaria, la reducción de la temporalidad laboral, la disminución de la parcialidad no deseada, la potenciación de la formación permanente de trabajadores y trabajadoras y la seguridad y salud laboral tanto en el lugar de trabajo como “in itinere”

EJE II. PERSONAS. La salud, la educación, los servicios públicos, la igualdad, las políticas sociales y culturales, la convivencia y los derechos humanos

109 Establecer una seguridad preventiva.

- Iniciativa 3: Reforzar los programas de detección y prevención precoz de situaciones de riesgo de violencia hacia las mujeres.

EJE IV. AUTOGOBIERNO. Más y mejor autogobierno.

150 Gestionar los recursos públicos de forma responsable.

- Iniciativa 8: Impulsar una contratación pública al servicio de la responsabilidad social y del empleo de calidad mediante la incorporación de cláusulas sociales al servicio del empleo de calidad y de la integración social y laboral, cláusulas ambientales y cláusulas a favor de la igualdad retributiva y contra la brecha salarial.

Por lo tanto, el presente II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osalan contribuirá a la consecución de los compromisos e iniciativas propias del organismo, así como a la consecución de otros compromisos e iniciativas específicas de igualdad recogidas en el Programa de Gobierno.

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.

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 mismo, mientras que las **garantías** buscan asegurar su operatividad e impacto.

FINALIDAD: Cambio de valores

PRINCIPIOS INSPIRADORES

- Paradigma feminista
- Enfoque de género
- Interseccionalidad
- Empoderamiento de las mujeres
- Desarrollo humano sostenible

GARANTÍAS:

- Compromiso político
- Recursos presupuestarios, humanos y técnicos
- Transparencia y rendición de cuentas
- Participación e interlocución de las mujeres y de la ciudadanía
- Corresponsabilidad y colaboración de las instituciones

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:

BUEN GOBIERNO

Integrar la igualdad en la organización y en funcionamiento de los poderes públicos vascos y explicitar el **compromiso** político.

EJES DE INTERVENCIÓN:

- **Eje 1. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES**

Apoyar el empoderamiento de las mujeres a nivel personal y colectivo, social y político.

- **Eje 2. TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR DERECHOS**

Conectar políticas económicas y sociales para contribuir a crear economías más fuertes y sociedades más sostenibles y más igualitarias

- **Eje 3. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**

Prevenir la violencia y atender y reparar el daño a las víctimas supervivientes

El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres menciona a los departamentos de Gobierno Vasco que, por su ámbito competencial, pueden desarrollar cada una de las iniciativas. El VII Plan no señala objetivos específicos para Osalan, si bien le competen los objetivos comunes a todas las instituciones. Dichos objetivos no se van a detallar puesto que son los mismos que los recogidos en el I Plan para la igualdad de Osalan y pueden ser consultados en el mismo. No obstante, se señala que este Plan incidirá en la mayor parte de los objetivos de los cinco programas de Buen Gobierno, tal y como se recoge en la planificación anexa. En relación con los ejes de intervención, el presente plan incidirá principalmente en los siguientes objetivos:

- Reconocer el papel de mujeres y del feminismo para el desarrollo humano sostenible. (O1.1. P1. Eje 1).
- Promover el autocuidado y la salud de las mujeres en todas las edades. (O1.3. P1. Eje 1).
- Contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social. (O3.1. P 3. Eje 2).
- Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad. (O3.3. P3. Eje 2).
- Crear más y mejores empleos. (O4.1. P4. Eje 2).
- Impulsar y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres (O6.3. P6. Eje 3)

Por último, se señala que el II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de Osalan 2022-2024 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

ESTRATEGIA VASCA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (2021-2026)

La Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2021-2026 fue aprobada en diciembre de 2021.

Se desarrolla a partir del siguiente principio inspirador: “un entorno de trabajo saludable como parte de una vida saludable para todos y todas”. La Estrategia aspira a avanzar hacia una sociedad en la que las personas, las organizaciones y los poderes públicos tienen una perspectiva integral de la salud de las personas, que se sitúa en el centro de las políticas y actuaciones en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, teniendo en cuenta los diversos determinantes sociales (trabajo, edad, género, etnia, etc.) que afectan a la salud y generan desigualdades.

La Misión de la EVSST recoge la igualdad de mujeres y hombres:

- ▶ **Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en cuanto a la protección de la seguridad y la salud en el trabajo.**

Y contempla los siguientes Principios:

- ▶ Centrada en las personas: Prevención de Riesgos Laborales focalizada en las personas, fomentando la salud en el trabajo.
- ▶ Universalidad: Alcanzar a todos los colectivos -empresariado, trabajadores y trabajadoras, profesionales de la prevención, actores sociales- y a la sociedad en su conjunto.
- ▶ **Igualdad e integración: Atender especialmente a la incorporación de la perspectiva de género y tomando en consideración todos los determinantes que puedan producir desigualdades en la salud laboral.**
- ▶ Integralidad, transversalidad de la salud laboral a todas las políticas públicas y dimensiones de la vida de las personas.
- ▶ Gobernanza: Promover, desde la transparencia y la integridad, la participación de la ciudadanía y la colaboración con otros agentes e instituciones en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.
- ▶ Transparencia y responsabilidad en la utilización de los recursos públicos: Eficacia y eficiencia en el cumplimiento de los objetivos, rindiendo cuentas ante la ciudadanía y haciendo autocrítica para mejorar.

- Resiliencia. Ser capaces de adaptarse a las circunstancias cambiantes del mercado de trabajo y a las eventuales situaciones de emergencia y contar con flexibilidad para ofrecer las respuestas más adecuadas en cada caso.
- Innovación. Desarrollando entornos y capacidades que permitan identificar fórmulas imaginativas para responder a los viejos y nuevos retos.
- Realismo, pragmatismo y aplicabilidad: Atender especialmente a las empresas y sectores con más dificultades para gestionar la prevención, siendo conscientes de los recursos disponibles, marcando metas alcanzables.

Estructura los objetivos operativos y las líneas de actuación en torno a tres ejes y 12 objetivos estratégicos:

EJE I: CULTURA. La PRL como rasgo cultural de la sociedad vasca.

OE.1. Una sociedad más concienciada sobre seguridad y salud en el trabajo, mejor conocedora y más responsable a la hora de prevenir los riesgos laborales.

OE.2. Un colectivo autónomo más concienciado en PRL.

EJE II: GESTIÓN PREVENTIVA SÓLIDA Y DE CALIDAD. La PRL como característica de excelencia de las organizaciones (administraciones, empresas públicas y privadas) en el marco de la consolidación de un tejido empresarial sostenible, moderno y competitivo.

OE.3. Las empresas son resilientes y están capacitadas para afrontar situaciones de crisis y emergencia sanitaria.

OE.4. Las empresas y organizaciones cuentan con un modelo de PRL de calidad.

OE.5. Se disminuyen los daños a la salud por accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.

EJE III: GOBERNANZA: Los poderes públicos ponen en valor la gobernanza en la seguridad y salud laborales.

OE.6. Los poderes públicos legislan dentro de las competencias de la administración vasca, revisan la normativa existente y fomentan su mejora, asesoran para su cumplimiento y controlan que se cumple.

OE.7. Se incorporan actuaciones para la mejora de la seguridad y salud laborales en todas las políticas del Gobierno y de otras administraciones públicas pertinentes.

OE.8. Se mejoran las condiciones de trabajo y el acceso a la seguridad y salud laboral de los colectivos que se sitúan bajo formas de trabajo que tienen difícil encaje en el actual modelo de prevención de riesgos laborales (personas autónomas, plataformas, trabajo en domicilio).

OE.9. Se genera conocimiento, fomentando la formación, la investigación y la innovación en PRL con perspectiva de género, que permite anticiparse a los cambios sociales (envejecimiento, nuevas formas de organización del trabajo, globalización), tecnológicos (digitalización, automatización) y ambientales (cambio climático).

OE.10. Se establecen adecuados sistemas de información e indicadores que permiten la recogida sistemática, análisis y devolución de los datos a los agentes y a la sociedad para evaluar y planificar las medidas necesarias para la prevención y protección de la salud, teniendo en cuenta la perspectiva de género y otros determinantes sociales.

OE.11. Se logran acuerdos para la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, que se plasman en los convenios colectivos.

OE.12. Se refuerza y consolida el diálogo con los agentes sociales para lograr un modelo de gestión de la PRL que pone a las personas en el centro e incorpora los determinantes sociales.

Esta Estrategia implica a todas las administraciones con competencias en seguridad y salud laborales y, por lo tanto, es el marco rector para las políticas de Osalan en los próximos años. Es por ello que las actuaciones que se recogen en esta planificación de igualdad están estructuradas en relación con los ejes de la EVSTT y con sus objetivos operativos, como así hicimos en la primera planificación de igualdad, con el objetivo de que no haya dos planificaciones diferentes y que las medidas a favor de la igualdad formen parte de la planificación estratégica de Osalan.

4

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE OSALAN

4.1. DATOS RELEVANTES DE DIAGNÓSTICO

4.1.1. BUEN GOBIERNO

A la hora de realizar un diagnóstico 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

- ▶ El presupuesto para el desarrollo de políticas de igualdad se ha incrementado respecto a la legislatura anterior. El porcentaje medio de gasto en políticas de igualdad en esta legislatura ha estado en torno al 0,65% atendiendo a los criterios generales para imputar el gasto en igualdad que no permiten imputar costes de personal que no sean los vinculados con la unidad de igualdad de Osalan. No obstante, en Osalan existe un grupo de género compuesto por siete personas (incluida la técnica de igualdad) que dedican una parte importante de su trabajo a la elaboración de materiales de seguridad y salud laborales con perspectiva de género y que no queda reflejada en el presupuesto. Persiste la dificultad de medir con precisión lo que se gasta en igualdad y cómo imputar el gasto correspondiente a la incorporación de la perspectiva de género.
- ▶ Osalan ha diseñado y ejecutado su primer plan de legislatura en materia de igualdad. Se han ejecutado más del 80% de las acciones previstas en su totalidad y el 100% de forma parcial.
- ▶ Se ha incorporado la planificación de igualdad en la planificación general de Osalan. Anualmente el plan de gestión de Osalan ha recogido las actuaciones previstas en materia de igualdad y se ha realizado su seguimiento.
- ▶ La unidad de igualdad ha sido adscrita a la Dirección General de Osalan para fortalecer su incidencia y posibilitar una mayor transversalidad. La técnica de igualdad fue presentada en los tres Centros Territoriales de Osalan al mismo tiempo que se presentó la planificación de igualdad a todo el personal del organismo.

PROGRAMA II: CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD.

- ▶ Se ha realizado un diagnóstico sobre las necesidades formativas de la plantilla de Osalan en relación con el desempeño de sus puestos. En ese análisis se han incorporado cuestiones relativas a las

necesidades específicas en materia de igualdad y aunque no se ha llegado a un análisis específico para cada uno de los puestos se ha identificado la necesidad de que todo el personal disponga de una formación básica sobre SST desde la perspectiva de género.

- ▶ Se ha diseñado un plan formativo general para toda la plantilla de Osalan y en ese plan se han incorporado acciones formativas específicas en materia de igualdad. Así mismo, se han identificado acciones formativas generales a las que se ha de incorporar la perspectiva de género. La aprobación de este plan se prevé para el actual periodo 2022-2024.
- ▶ A lo largo de la XI Legislatura, Osalan ha organizado **5 acciones formativas específicas** en materia de igualdad dirigidas a su personal: Presentación de la política de igualdad de Osalan (1 hora/3 sesiones), Uso inclusivo del lenguaje (2 horas/5 sesiones), Género y presupuestos (4 horas/1 sesión), Inclusión de la perspectiva de género en contratos, subvenciones y convenios (4 horas/1 sesión), Curso básico sobre seguridad y salud laborales con perspectiva de género (16 horas/2 sesiones). Esto supone que se han realizado **12 sesiones de formación** con estos contenidos y que se han impartido un total de 53 horas de formación específica. Se ha contabilizado la asistencia de 104 mujeres y 63 hombres del organismo (hay personas que han acudido a más de una formación). Todos los cursos han sido valorados muy positivamente por las personas asistentes.
- ▶ Osalan ha diseñado y elaborado el material para un Curso básico de Seguridad y Salud laborales con perspectiva de género. Dos personas del grupo de género han impartido sendos módulos de ese curso.
- ▶ Se ha concedido permiso a todas las personas que han solicitado formación en igualdad organizada por el IVAP y no se ha contabilizado esa formación en la disposición anual de horas de formación. Entre 2018 y 2021, 29 mujeres y 3 hombres han acudido cursos ofrecidos por el IVAP en materia de igualdad.

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

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

- ▶ 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 que 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. Así mismo, realiza un Informe anual sobre las comunicaciones de sospecha de enfermedad profesional. Los informes anuales están desagregados por sexo e incorporan análisis de género en algunas de sus tablas.

- ▶ Se han realizado actualizaciones anuales de las tablas recogidas en el Informe sobre la Situación de mujeres y hombres en materia de accidentalidad laboral y enfermedades profesionales.
- ▶ Se han analizado, desde la perspectiva de la SST con enfoque de género, los cuestionarios utilizados para la Encuesta de Salud del Gobierno Vasco y para la Encuesta de Condiciones de Trabajo. Se han realizado propuestas para la incorporación de nuevos ítems que, al finalizar la XI Legislatura, habían sido recogidos en la Encuesta de Condiciones de Trabajo.
- ▶ Se han realizado dos estudios específicos: “Diagnóstico de situación de las personas trabajadoras del hogar en la CAE y de las necesidades a las que dan cobertura” y “Principales factores de género que inciden en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y en los daños derivados de los mismos”. Se han difundido en jornadas y se han publicado en la web de Osalan.
- ▶ Con relación a la INCLUSIÓN DE CONTENIDOS RELATIVOS A LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ACCESO Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO, 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 se limita 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: Se han incorporado datos desagregados por sexo en el 45,5% de notas de prensa que informan con datos. Así mismo, se ha informado sobre temas específicos de igualdad o se ha hecho un acercamiento desde la perspectiva de género en un 17,8% de las notas de prensa emitidas en este periodo.
- ▶ Se ha realizado y publicado un folleto sobre pautas para un uso inclusivo del lenguaje (en castellano). Ese documento se ha realizado con la participación del personal de Osalan en el marco de las sesiones de formación sobre el lenguaje que impartió la técnica de igualdad y a la que acudió un 66% de la plantilla. Se repartió a todas y cada una de las personas del organismo.

- ▶ Se ha realizado, en colaboración con la técnica de normalización lingüística, un folleto sobre pautas para un uso inclusivo del lenguaje en euskera. Está pendiente de difusión.
- ▶ Respecto a la web, se ha actualizado de forma permanente la información recogida en el apartado específico de Género: www.osalan.euskadi.eus
- ▶ Se ha creado un apartado sobre salud laboral y género en el boletín mensual de la biblioteca de Osalan
- ▶ Se han incorporado contenidos sobre igualdad en 15 de los 25 boletines externos (60%) difundidos por Osalan en esta legislatura y en 6 de los 15 boletines internos (40%) elaborados y difundidos por Osalan.
- ▶ Con relación a la INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA NORMATIVA: En la última legislatura se ha realizado un informe de impacto de género al Decreto 125/2018, de 30 de julio por el que se establecen las bases generales del programa de subvenciones destinadas a las entidades públicas o privadas que impartan formación de nivel básico para la capacitación de los Delegados y Delegadas de Prevención de las empresas o centros de trabajo de la CAPV. Osalan, dentro del ámbito de sus competencias, no genera mucha normativa (disposiciones de carácter general) con obligación de realizar dichos informes.
- ▶ Se ha incorporado un artículo específico sobre Seguridad y Salud Laborales (art. 43) en el Proyecto de ley de segunda modificación de la ley para la igualdad de mujeres y hombres.
- ▶ Con relación a la INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS de Osalan cabe destacar que se han realizado los cuestionarios PGEN 2019, PGEN 2020, PGEN 2021, PGEN 2022 así como los informes correspondientes a los ejercicios 2020, 2021, 2022.
- ▶ Con relación a la INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES de Osalan: Se ha realizado la Evaluación de la EVSST 2015-2020 desde la perspectiva de género en la que han participado tanto la técnica de igualdad como la responsable del grupo de género en todo el proceso de evaluación; se ha incorporado la perspectiva de género en los instrumentos (cuestionario) y en el proceso de evaluación (reuniones) y se han identificado los principales déficits y la necesidad de incorporar la igualdad de forma sistemática en la siguiente Estrategia.

- ▶ Se ha aprobado la EVSST 2021-2026 en la que se ha realizado un esfuerzo importante por incorporar la perspectiva de género mediante las siguientes acciones: incorporación de cláusulas de igualdad para la contratación de la empresa que apoyaría el proceso; recogida de las principales desigualdades entre mujeres y hombres en seguridad y salud laborales en el diagnóstico; participación de la técnica de igualdad y la responsable del grupo de género en el grupo motor de la Estrategia a lo largo de todo el proceso de elaboración; participación de Emakunde en el proceso de elaboración y entre las entidades implicadas en la estrategia; incorporación de cuestiones de igualdad tanto en el marco conceptual (consideración del trabajo no remunerado y sus posibles influencias en la SST; consideración del género como un determinante de la salud que interacciona con otros ejes de desigualdad) como en otros apartados del documento: la igualdad como principio de la EVSST; priorización de sectores feminizados y definición de objetivos y líneas de actuación desde la perspectiva de género.
- ▶ Con relación a la INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS: En el 100% de las contrataciones realizadas por Osalan en la anterior legislatura, se incluyen cláusulas para la igualdad referidas fundamentalmente a las condiciones especiales de ejecución, si bien no se ha realizado un seguimiento específico de su cumplimiento. Se han incorporado cláusulas de igualdad en el objeto y en las especificaciones técnicas en 2 contratos. Así mismo, se ha comenzado un proceso de trabajo para incorporar cláusulas de igualdad en los convenios (en 4 de los 11 realizados en esta Legislatura). Se mantiene el convenio con Emakunde que, en su totalidad, está dirigido a colaborar para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Con el objetivo de avanzar en la sistematización de esta labor, se ha generado un grupo de trabajo interno para la incorporación de cláusulas de igualdad y lingüísticas en los contratos, convenios y subvenciones.

PROGRAMA IV: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN.

En el diagnóstico sobre los procesos de coordinación y colaboración de Osalan para la implantación de políticas de igualdad se han analizado las siguientes cuestiones:

- ▶ Con relación al FORTALECIMIENTO DE LA COORDINACIÓN Y LA COLABORACIÓN PARA LA IGUALDAD: En Osalan existe un grupo de género y PRL desde 2010 (previo a la creación de la Unidad de igualdad), compuesto por personal técnico del área de salud laboral y del área técnica, al que se ha incorporado la unidad de igualdad (7 personas). Este grupo desarrolla materiales y realiza

acciones de sensibilización, y formación sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

- ▶ En la XI Legislatura, Osalan ha estado representado por el Departamento de Trabajo y Empleo en la Comisión Interdepartamental para la igualdad. El cambio previsto en el decreto que regula la Comisión permitirá la participación directa de la Dirección de Osalan en esa Comisión, por lo que se considera un importante avance.
- ▶ 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. Se han llevado a cabo las actuaciones programadas en las planificaciones anuales conjuntas, manteniendo una coordinación fluida a lo largo de todo el tiempo. Se considera necesario mantener esta colaboración y, en su caso, 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 diagnóstico sobre los procesos de participación e incidencia de mujeres y hombres en los órganos directivos y los espacios Osalan analizando las siguientes cuestiones:

- ▶ Desde el año 2021, Osalan cuenta con un órgano de dirección compuesto por 1 Dirección general y 3 subdirecciones, compuesto por 1 mujer (la directora) y 3 subdirectores (hombres). En la XI Legislatura, se abordaron cuestiones relativas al plan para la igualdad en 4 reuniones del Consejo de Dirección.
- ▶ 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 XI legislatura, de las 16 personas titulares que constituían el Consejo 6 eran mujeres y 10 hombres (37,5%-62,5%), es decir que no alcanzaba la presencia equilibrada exigida por la Ley 4/2005 para la igualdad (40%-60%). En la actual legislatura alcanzan el criterio al estar configurado por 7 mujeres y 9 hombres. En el periodo 2018-2021, se abordaron cuestiones relativas al plan para la igualdad en 4 reuniones del Consejo General de Osalan.

4.1.2. EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

ASPECTOS RELEVANTES EN EL AMBITO DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (SST)¹

Además de las diferencias biológicas importantes en el ámbito de la salud laboral, 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:

MERCADO LABORAL

- ▶ 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 parte de las diferencias en materia de accidentalidad y enfermedades profesionales, así como la distinta percepción que tienen mujeres y hombres sobre los riesgos.
- ▶ El análisis por ramas de actividad muestra que el sector primario, pero sobre todo el sector industrial y de la construcción son sectores fuertemente masculinizados. En el caso del sector servicios, las mujeres representan el 57% del total, lo cual está en relación con los ámbitos más feminizados de las actividades domésticas, sociales o de la administración pública.
- ▶ Si se analizan los datos en función del sexo, se puede ver que la ocupación principal se concentra en el sector servicios, tanto en mujeres como en hombres. No obstante, mientras que, en el caso de las primeras, el sector servicios absorbe el 88% de la ocupación, seguido del sector industrial con un 10%; en el caso de los hombres, en el sector servicios se concentran un 57,6%, seguido del sector industrial con casi un 32%.
- ▶ Los datos de afiliación a la Seguridad Social muestran que, de las 980.000 personas dadas de alta a finales de 2019, los hombres representaban el 52% mientras que las mujeres suponían el 48%. Casi el 80% de los contratos se produjeron en el régimen general, siendo este tipo de régimen algo

¹ Este apartado realiza un breve abordaje de la situación de mujeres y hombres en la política sectorial del Organismo. Para ello, toma como referencia datos recogidos 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 2021-2026](#), las conclusiones del informe ["Situación de mujeres y hombres en materia de accidentalidad y enfermedades profesionales"](#) elaborado por Osalan en 2017 (pendiente de actualizar al no contar aún con la explotación de los datos de la última Encuesta de Condiciones de Trabajo), así como de las conclusiones del estudio sobre los ["Principales factores de género que inciden en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y en los daños derivados de los mismos"](#) realizado por Osalan en 2021.

más representativo entre las mujeres (80%) que entre los hombres (78%). Así mismo, los hombres tienen una mayor presencia en el sistema especial agrario, pero también en el régimen del mar. En cambio, las mujeres tienen una mayor representatividad en el sistema especial de empleadas del hogar, suponiendo casi un 6% de las mujeres afiliadas, cuando entre los hombres estos no representan ni un 0,3%. Esto muestra que se trata de un sector fuertemente feminizado.

- ▶ Por último, los datos de personas autónomas también muestran que la proporción de personas en este régimen de afiliación es superior entre hombres (20%) que entre mujeres (13%).
- ▶ Las mujeres constituyen el 73% de las personas empleadas a tiempo parcial, suponen el 73,17% 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 laborales.
- ▶ La media de horas trabajadas remuneradas por los hombres es mayor que la de las mujeres y son más propensos a desarrollar jornadas laborales “muy largas”. Sin embargo, el número de horas trabajadas entre las mujeres aumentan cuando se tiene en cuenta el trabajo no remunerado. 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 al 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 para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. OSHA).

EXPOSICION A RIESGOS

Existe una 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:
- ▶ La exposición a factores de riesgos físicos y ambientales es más habitual entre los hombres. Estos presentan frecuencias significativamente más altas que las mujeres en cuanto a los riesgos relacionados con altas o bajas temperaturas, ruido, manipulación de productos o sustancias químicas, vibraciones, respiración de humo, gases, polvo, vapores y humo del tabaco de otras personas. La única excepción en la que las mujeres presentan mayor riesgo es en la manipulación de materiales infecciosos.
- ▶ Los hombres manejan cargas pesadas en mayor proporción que las mujeres, pero estas levantan o mueven personas en mayor medida que los hombres (17% y 5% respectivamente), debido a su mayor presencia en actividades propias de la salud y el cuidado de personas.
- ▶ En cuanto a la exposición a factores de riesgo psicosocial, las mujeres perciben una mayor falta de autonomía, se sienten más “exhaustas” cuando acaba la jornada laboral, y tienen un mayor riesgo de discriminación por sexo. En la CAE destaca el incremento de la percepción de situaciones de discriminación en tareas y/o promoción entre la población masculina menor de 30 años, donde un 26,5% de hombres señala problemas en este sentido. (ECT España).
- ▶ 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”.

DAÑOS PARA LA SALUD

- ▶ La incidencia de enfermedades profesionales es mayor en los hombres que en las mujeres. El riesgo de sufrir EP es mayor en hombres que en mujeres, pero, al ajustar por los demás factores, se observa que 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. La incidencia del género en las causas de estos accidentes sigue siendo un factor poco estudiado
- ▶ 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.

CULTURA Y GESTIÓN PREVENTIVA

- ▶ 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 riesgos laborales, es más probable que pensemos en hombres que trabajan en sectores con alto riesgo de accidentabilidad, como la construcción o la pesca, que en mujeres que trabajan en el sector sanitario y social o en sectores nuevos como los centros de atención telefónica” (OSHA).
- ▶ 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 de las empresas y organizaciones, delegadas y delegados de prevención, personal sanitario y técnico de los servicios de prevención, empresariado...).

- ▶ Escasa incorporación de la perspectiva de género en la gestión preventiva de las empresas por falta de sensibilización, conocimientos e instrumentos para hacerlo.
- ▶ 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. Del mismo modo, hay que atender la diversidad ya que mujeres y hombres no son grupos homogéneos.
- ▶ Las mujeres no están lo suficientemente representadas en todos los niveles de participación y toma de decisiones relativas a la SST (OSHA).

4.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El Plan de legislatura, 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.

Osalan aspira a desarrollar políticas de seguridad y salud laborales centradas en las personas y que garanticen la igualdad en la protección de todas las personas. Para ello, plantea las siguientes prioridades en materia de igualdad de mujeres y hombres para la XII 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. Para ello es imprescindible mejorar la forma de imputar el gasto relativo a incorporar la perspectiva de género, ya que la mayor parte del trabajo que realiza Osalan lo hace con sus recursos internos. A modo de ejemplo, el grupo de género dedica una parte importante de trabajo a la generación de materiales de Seguridad y Salud laborales con perspectiva de género y a la sensibilización y formación en esta materia y sin embargo este esfuerzo no puede reflejarse en el presupuesto según los criterios actuales.
- Incrementar la formación sobre género y seguridad y salud laborales de su propio personal a través de la incorporación de formación específica de igualdad y a través de la incorporación de perspectiva de género en materias no específicas de igualdad en el Plan de formación interno de Osalan.
- Avanzar en sistematizar procedimientos para incorporar la perspectiva de género en el sistema de gestión de Osalan (procedimiento para incorporar la perspectiva de género en los proyectos de Osalan).

- Incorporar la perspectiva de género en el despliegue y seguimiento de la actual Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026.

Así mismo, 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** como un rasgo cultural de la sociedad vasca teniendo en cuenta la perspectiva de género. Para ello, desarrollará, entre otras, estas actuaciones prioritarias:
 - Analizar la percepción de la población y el tratamiento informativo de los medios sobre la PRL si es un tratamiento o una percepción sesgada y si hay diferencias entre mujeres y hombres en dicha percepción.
 - Incorporar la perspectiva de género en materiales que se generen para FP.
2. Avanzar en una **gestión preventiva sólida y de calidad** que incluya la perspectiva de género como uno de los criterios de calidad. Para ello desarrollará, entre otras, estas actuaciones prioritarias:
 - Considerar la perspectiva de género como criterio en el modelo de gestión preventiva que se prevé desarrollar y en los instrumentos para la acción preventiva (Evaluación de Riesgos).
 - Desarrollar material y formación sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - Promover la formación con perspectiva de género de las y los delegados de prevención.
3. Poner en valor la **gobernanza en la seguridad y salud laborales**. Tener en cuenta la perspectiva de género en las políticas de seguridad y salud laborales. Para ello, desarrollará, entre otras, estas actuaciones prioritarias:
 - Incorporar la perspectiva de género en las actuaciones a desarrollar con colectivos que tienen difícil encaje en la PRL (personas autónomas, trabajo en plataformas, trabajo en domicilio): incorporar la perspectiva de género en la formación online para personas trabajadoras autónomas.
 - Incorporar la perspectiva de género en la formación de profesionales de la Seguridad y Salud laborales (personal técnico y sanitario de los servicios de prevención; máster de seguridad y salud en el trabajo) y en la divulgación de conocimientos en foros profesionales.
 - Tratar la información sobre los daños a la salud y la exposición a riesgos desde la perspectiva de género (nuevo informe de siniestralidad y enfermedades profesionales de mujeres y hombres con datos actualizados de la ECT).
 - Desarrollar investigaciones con perspectiva de género.

5 SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN

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

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 concreto y operativo.

5.1 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 participará en esta estructura por primera vez en esta I legislatura.

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 Trabajo y Empleo.

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 Trabajo y Empleo. 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 y encargado de impulsar y desarrollar acciones para incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales (políticas sectoriales).

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 de Función Pública 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.

5.2 PLANIFICACION ANUAL PARA LA IGUALDAD

Anualmente, se diseñará y se evaluará un **plan operativo** para la implantación de las políticas de igualdad. En dicho plan se detallarán los objetivos, las acciones, el cronograma (cuatrimestral) y el presupuesto. Ese plan anual se incorporará en el plan anual de gestión de Osalan.

Así, el plan anual para la igualdad 2022 está incorporado en el plan de gestión de Osalan 2022. Una síntesis de las actuaciones principales de dicho plan de gestión se encuentra disponible en la web de Osalan .

5.3 SISTEMA DE SEGUIMIENTO

El sistema de seguimiento del II Plan 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 XII 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.

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 diseñado 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.
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: **seguimiento intermedio y final del cumplimiento en la implementación de las prioridades de legislatura**.
3. Así mismo, Osalan realizará un seguimiento trimestral de la ejecución del plan de igualdad en los mismos periodos de seguimiento del plan de gestión anual del organismo ya que está incorporado en el mismo.
4. Por último, se hará un **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.

5.4 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 buena coordinación interna.

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.		Directora general
▶ Envío de newsletter de difusión interna.		Resp. Comunicación/ UAI
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 de Osalan		Gestor web
▶ Elaborar una nota de prensa informando de la aprobación del Plan		Resp. Comunicación/ UAI
▶ Envío de newsletter de difusión externa.		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
▶ Informar sobre el avance del plan de igualdad en las reuniones de seguimiento del plan de gestión anual.		Cada responsable de las acciones
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...)		Directora general

5.5 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 *LEY 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres modifica el artículo 14* y establece que “la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi promoverá de forma activa y progresiva que al menos el 1% de los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi se dedique al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres.” En este sentido, Osalan asume 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, pero, para ello, es imprescindible, como se ha comentado en el apartado de prioridades, mejorar la forma de imputar el gasto relativo a incorporar la perspectiva de género, ya que la mayor parte del trabajo que realiza Osalan lo hace con sus recursos internos. A modo de ejemplo, el grupo de género dedica una parte importante de trabajo a la generación de materiales de Seguridad y Salud laborales con perspectiva de género y a la sensibilización y formación en esta materia y sin embargo, este trabajo no puede reflejarse en el presupuesto según los criterios actuales.

ANEXO:

II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE OSALAN- INSTITUTO VASCO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES (2022- 2024)

PLAN PARA LA IGUALDAD DE OSALAN PARA LA XII LEGISLATURA

Fecha: mayo de 2022

PRIORIDADES COMUNES PARA EL BUEN GOBIERNO	CALENDARIO			CORRESPONDENCIA PROGRAMA DE GOBIERNO	CORRESPONDENCIA CON VII PLAN												CORRESPONDENCIA EVSS	RESPONSABLE	
	2022	2023	2024	Eje 1 (4.2; 10.1; 8.2) Eje 2 (109.3) Eje 4 (150.8)	BG					E1		E2			E3				OBJETIVOS OPERATIVOS
					P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		
(BG. 2) INCREMENTAR LOS PRESUPUESTOS PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD																			
BG2.1. Incrementar el presupuesto para la políticas de Igualdad hasta alcanzar, al menos, el 1% del presupuesto total de Osalan.				4.2													00.9.1.	Dirección general Sub. Ad. RRHH	
(BG. 3) INCREMENTAR Y MEJORAR LA PLANIFICACIÓN PARA LA IGUALDAD Y SU EVALUACIÓN																			
BG3.1. Establecer un protocolo con los pasos para la planificación de las políticas y actuaciones de igualdad en el procedimiento general de planificación.				4.2													00.6.1	Subdirección Planificación Responsable proyectos	
BG3.2. Incorporar las medidas de esta planificación de igualdad en los planes anuales de gestión de Osalan.				4.2													00.6.1	Subdirección Planificación Responsable proyectos	
BG3.3 Diseñar un procedimiento para la incorporación de la perspectiva de género en cualquier proyecto realizado por Osalan. Realizar las adaptaciones necesarias para: realización de campañas; eventos, congresos, cursos; guías, publicaciones,...				4.2													00.6.1	Subdirección Planificación Responsable proyectos Grupo de género	
(BG.4) CREAR Y FORTALECER UNIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA IGUALDAD																			
BG4.1. Realizar un material sobre la política de igualdad de Osalan y las funciones de la UAI y del grupo de género.				4.2													00.6.1	UAI Grupo de género	

PRIORIDADES COMUNES PARA EL BUEN GOBIERNO	CALENDARIO			CORRESPONDENCIA PROGRAMA DE GOBIERNO	CORRESPONDENCIA CON VII PLAN										CORRESPONDENCIA EVSS 2021-2026	RESPONSABLE			
	2022	2023	2024	Eje 1 (4.2; 10.1; 8.2) Eje 2 (109.3) Eje 4 (150.8)	BG					E1		E2			E3			OBJETIVOS OPERATIVOS	
					P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P6		P7		P8

(BG.5) FORMAR A TODO EL PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, INCLUIDO EL PERSONAL POLÍTICO																		
BG5.1. Impartir el curso básico sobre SSL desde la perspectiva de género para personal de Osalan.				4.2													00.9.3	UAI Responsable Gr. Género Técnico de formación
BG5.2. Evaluar los resultados del proceso formativo realizado con el personal de Osalan y proponer nuevas actuaciones.				4.2													00.9.3	UAI Grupo de género
BG5.3 Establecer acciones formativas específicas de igualdad dentro del plan de formación interno general de Osalan.				4.2													00.9.3	Sub. Ad. RRHH Grupo de formación UAI
BG5.4 Incorporar la perspectiva de género en actuaciones formativas no específicamente dirigidas a la igualdad en la formación interna desarrollada por Osalan.				4.2													00.9.3	Sub. Ad. RRHH Grupo de formación UAI
BG5.5 No contabilizar la asistencia a 1 curso anual de igualdad del IVAP en la disposición anual de horas de formación.				4.2													00.9.3	Sub. Ad. RRHH Técnico de formación
(BG.6.) INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS																		
BG6.1. Identificar todas las fuentes de datos que genera Osalan (informes, campañas, jornadas,...) e incorporar la variable sexo y otras variables que permitan un análisis interseccional (edad, diversidad funcional, procedencia...).				4.2													00.10.2	Dirección general Todas las subdirecciones

PRIORIDADES COMUNES PARA EL BUEN GOBIERNO	CALENDARIO			CORRESPONDENCIA PROGRAMA DE GOBIERNO	CORRESPONDENCIA CON VII PLAN												CORRESPONDENCIA EVSS 2021-2026	RESPONSABLE
	2022	2023	2024	Eje 1 (4.2; 10.1; 8.2) Eje 2 (109.3) Eje 4 (150.8)	BG					E1		E2			E3		OBJETIVOS OPERATIVOS	
					P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7		

(BG.8.) INCORPORAR LA IGUALDAD EN LA COMUNICACIÓN																						
BG8.1. Adecuar el apartado de género e incorporar contenidos de género en otros apartados de la web.				4.2														OO.9.3	Grupo web Grupo de género			
BG8.2. Incorporar contenidos de SST y género en los boletines (newsletter y biblioteca) y en las redes sociales.				4.2														OO.9.3	Resp. comunicación Bibliotecario Grupo de género			
BG8.3. Generar un banco de imágenes de PRL que incluya mujeres y hombres en distintos sectores y actividades.				4.2														OO.9.3	Resp. Comunicación			
BG8.4 Incorporar y analizar datos desagregados por sexo en notas de prensa pertinentes.				4.2														OO.9.3	Resp. comunicación			
BG8.5. Difundir las pautas para un uso inclusivo del euskara y del castellano.				4.2														OO.9.3	Técnica de Normalización UAI			
(BG.9) INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA NORMATIVA																						
BG9.1. Incorporar la perspectiva de género en la normativa propia y en las propuestas de mejora realizadas (autonómico, estatal, europeo): - propuestas para empresas pequeñas, personal autónomo, y con difícil encaje en la legislación actual (trabajo hogar).				4.2														OO.6.1 OO.6.4	Sub. Planificación Sub. Técnica Sub. Ad. RRHH Resp. As. Jurídica			
BG9.2. Realizar un seguimiento de la normativa de igualdad y su implicación en el ámbito de la SSL para garantizar su aplicación.				4.2														OO.6.5	Sub. Ad. RRHH Resp. As. jurídica			
BG9.3. Hacer un seguimiento jurídico de las normas que incorporan criterios de igualdad y de qué forma se aplican: normas con EIG, contratos, subvenciones y convenios.				4.2														OO.6.5	Sub. Ad. RRHH Resp. As. jurídica			

PRIORIDADES COMUNES PARA EL BUEN GOBIERNO	CALENDARIO			CORRESPONDENCIA PROGRAMA DE GOBIERNO	CORRESPONDENCIA CON VII PLAN										CORRESPONDENCIA EVSS 2021-2026	RESPONSABLE			
	2022	2023	2024	Eje 1 (4.2; 10.1; 8.2) Eje 2 (109.3) Eje 4 (150.8)	BG					E1		E2			E3			OBJETIVOS OPERATIVOS	
					P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P6		P7		P8

(BG.10) INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LOS PRESUPUESTOS

BG10.1. Establecer pasos para analizar el impacto de género en el presupuesto en el marco del proceso de presupuestación general de Osalan: - Cumplimentar el informe PGEN-X anual.				4.2														00.6.1	Sub. RRHH Resp.Presupuestos UAI
---	--	--	--	-----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------	---------------------------------------

(BG.11) INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GENERO EN PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES

BG11.1. Incorporar la perspectiva de género en la ejecución, seguimiento y evaluación de la EVSST 2021-2026.				4.2														00.6.1	Subd. Planificación Gr. EVSST UAI
--	--	--	--	-----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------	---

(BG.12) INCLUIR CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS

BG12.1 Elaborar un procedimiento sobre la forma de incorporar las cláusulas sociales (de igualdad y lingüísticas) en los contratos, subvenciones y convenios de Osalan.				150.3														00.6.1	Sub. Ad. RRHH Lantalde klausulak
BG12.2 Seleccionar y revisar contratos, subvenciones y convenios para incorporar y realizar el seguimiento de las cláusulas: - subvenciones de proyectos de investigación - subvenciones MDS				150.3														00.9.1.	Sub. Ad. RRHH Resp. Asesoría Jurídica Resp.Presupuestos Técnico de contratos Lantalde klausulak UAI

(BG13) FORTALECER LA COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN PARA LA IGUALDAD

BG13.1.Desarrollar el convenio con Emakunde para promover la igualdad y la integración de la perspectiva de género en la PRL				4.2														00.7.1	Dirección General Grupo de género
--	--	--	--	-----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------	--------------------------------------

PRIORIDADES SECTORIALES DE OSALAN	CALENDARIO			CORRESPONDENCIA PROGRAMA DE GOBIERNO	CORRESPONDENCIA CON VII PLAN												CORRESPONDENCIA EVSS 2021-2026	RESPONSABLE
	2022	2023	2024		BG					E1		E2			E3		OBJETIVOS OPERATIVOS	
					P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7		
				Eje 1 (4.2; 10.1; 8.2) Eje 2 (109.3) Eje 4 (150.8)														

EJE 1. CULTURA: LA PRL COMO RASGO CULTURAL DE LA SOCIEDAD VASCA																		
OE1. UNA SOCIEDAD MAS CONCIENCIADA SOBRE SST, MEJOR CONOCEDORA Y MÁS RESPONSABLE A LA HORA DE PREVENIR LOS RIESGOS LABORALES.																		
OE.2. UN COLECTIVO AUTÓNOMO MÁS CONCIENCIADO EN PRL.																		
1.1. Analizar la opinión y el grado de sensibilización de la sociedad (y del personal autónomo) respecto a la PRL: Identificar posibles diferencias entre mujeres y hombres y la visión sobre la SST: encuesta/explotación datos.				4.2													00.1.1 00.2.1	Sub. Planificación Comunicación Grupo de género
1.2. Proponer la inclusión de materias de SST con perspectiva de género en los currículos y materiales (FP) de la educación reglada en el grupo de trabajo de Comisión Nacional de SST.				4.2													00.1.2	Sub. Técnica
1.3. Mantener e incorporar contenidos con perspectiva de género en el espacio Gaztepreben.				4.2													00.1.2	Sub. Técnica
1.4. Incorporar ponencias con perspectiva de género en los cursos de verano de la UPV/EHU.				4.2													00.1.2	Sub. Técnica
1.5. Realizar un estudio sobre el tratamiento informativo de las noticias sobre SST en los medios de comunicación (analizar si se incorpora la perspectiva de género).				4.2													00.1.2	Sub. Planificación Gr. EVSST UAI

PRIORIDADES SECTORIALES DE OSALAN	CALENDARIO			CORRESPONDEN CIA PROGRAMA DE GOBIERNO	CORRESPONDENCIA CON VII PLAN												CORRESPONDENCIA EVSS 2021-2026	RESPONSABLE
	2022	2023	2024	Eje 1 (4.2; 10.1; 8.2) Eje 2 (109.3) Eje 4 (150.8)	BG					E1		E2			E3		Objetivos operativos	
					P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7		

EJE 2. GESTIÓN PREVENTIVA SÓLIDA Y DE CALIDAD. LA PRL COMO CARCTERÍSTICA DE EXCLENCIA DE LAS ORGANIZACIONES (EMPRESAS PRIVADAS Y PÚBLICAS, ADMINISTRACIONES) EN EL MARCO DE LA CONSOLIDACIÓN DE UN TEJIDO EMPRESARIAL SOSTENIBLE, MODERNO Y COMPETITIVO																		
OE.3. LAS EMPRESAS SON RESILIENTES Y ESTÁN CAPACITADAS PARA AFRONTAR SITUACIONES DE CRISIS Y EMERGENCIA SANITARIA																		
OE.4. LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES CUENTAN CON UN MODELO DE PRL DE CALIDAD																		
2.1. Consensuar un modelo de gestión preventiva que incluya entre sus criterios la incorporación de la perspectiva de género: - realizar un DAFO y propuestas.(2023) - comenzar la definición del modelo (2024)				4.2													00.4.1. 00.4.2.	Sub. Planificación
2.2. Incorporar la perspectiva de género en los materiales que se generen para la formación de delegados y delegadas de PRL.				4.2													00.4.1.	Sub. Técnica
2.3. Establecer criterios para elaborar una Evaluación de Riesgos (ER) de calidad que incorpore la perspectiva de género..				4.2													00.4.2.	Sub. Planificación Sub. Técnica
2.4. Colaborar con Emakunde en:- analizar el abordaje de PRL en los planes de igualdad y proponer pautas para su mejora /- localizar bb pp en gestión preventiva con perspectiva de género.				4.2													00.4.5	Grupo de género
2.5. Atender consultas de personas o entidades en relación con PRL desde la perspectiva de género.				4.2													00.4.5	Grupo de género
2.6. Desarrollar un proyecto de asesoramiento a empresas para la implantación de la perspectiva de género en la gestión preventiva.				4.2													00.4.5..	Grupo de género

PRIORIDADES SECTORIALES DE OSALAN	CALENDARIO			CORRESPONDEN CIA PROGRAMA DE GOBIERNO	CORRESPONDENCIA CON VII PLAN												CORRESPONDENCIA EVSS 2021-2026	RESPONSABLE	
	2022	2023	2024	Eje 1 (4.2; 10.1; 8.2) Eje 2 (109.3) Eje 4 (150.8)	BG					E1		E2			E3				OBJETIVOS OPERATIVOS
					P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		

EJE 2. GESTIÓN PREVENTIVA SÓLIDA Y DE CALIDAD. LA PRL COMO CARCTERÍSTICA DE EXCELENCIA DE LAS ORGANIZACIONES (EMPRESAS PRIVADAS Y PÚBLICAS, ADMINISTRACIONES) EN EL MARCO DE LA CONSOLIDACIÓN DE UN TEJIDO EMPRESARIAL SOSTENIBLE, MODERNO Y COMPETITIVO																		
OE.5. SE DISMINUYEN LOS DAÑOS A LA SALUD POR ACCIDENTES Y ENFERMEDADES RELACIONADAS CON EL TRABAJO																		
2.7. Analizar con perspectiva de género las los AATT y en particular los <i>in itinere</i> .				4.2													00.5.1.	Subdirección Planificación
2.8. Programa formativo online sobre acoso sexual y por razón de sexo: Elaborar material sobre prevención/ apoyar la impartición/evaluar el proceso..				109.3													00.5.3	Grupo de género
2.9. Incorporar contenidos/ponencias sobre rr psicosociales con perspectiva de género: - en Psikopreben, (2023) - en las jornadas anuales.				4.2													00.5.3	Gr. Psicosociales
2.10. Incorporar y analizar ítems de género en la campaña sobre riesgos psicosociales en el sector de la construcción.				4.2													00.5.3	Gr. Psicosociales Gr. Género
2.11. Estudiar con perspectiva de género la incidencia y medidas preventivas ante los rr psicosociales en el teletrabajo.				4.2													00.5.3	Gr. Psicosociales
2.12. Desarrollar acciones de sensibilización y formación con perspectiva de género sobre las adicciones en el ámbito laboral: - curso delegados/as de PRL (2022).				4.2													00.5.3	Gr. Adicciones
2.13. Realizar un informe anual desagregado por sexo y con análisis de género sobre EEPP y comunicaciones de sospecha de EP				4.2													00.5.4	Sub. Planificación
2.14. Estudiar la incidencia de la turnicidad en los cánceres laborales: Cáncer de mama.				4.2													00.5.4	Sub. Planificación

PRIORIDADES SECTORIALES DE OSALAN	CALENDARIO			CORRESPONDEN CIA PROGRAMA DE GOBIERNO Eje 1 (4.2; 10.1; 8.2) Eje 2 (109.3) Eje 4 (150.8)	CORRESPONDENCIA CON VII PLAN												CORRESPONDENCIA EVSS 2021-2026	RESPONSABLE
	2022	2023	2024		BG					E1		E2			E3		OBJETIVOS OPERATIVOS	
					P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7		

EJE 3. LOS PODERES PÚBLICOS PONEN EN VALOR LA GOBERNANZA EN LA SEGURIDAD Y SALUD LABORALES																		
OE.7. SE INCORPORAN ACTUACIONES PARA LA MEJORA DE LA SSL EN TODAS LAS POLÍTICAS DEL GOBIERNO Y DE OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS PERTINENTES.																		
3.1. Incorporación criterios de género en la creación del Observatorio Vasco para la PRL (determinación de temas de análisis, personas con conocimientos de género participación equilibradas de mujeres y hombres...)				4.2													00.7.1	Sub. Técnica
3.2. Incorporar contenidos de igualdad en las rotaciones MIR y EIR y en las prácticas de estudiantes de enfermería.				4.2													00.7.4	Sub. Pplanificación
OE 8. SE MEJORAN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EL ACCESO A LA SSL DE LOS COLECTIVOS QUE SE SITUAN BAJO FORMAS DE TRABAJO QUE TIENEN DIFÍCIL ENCAJE EN EL ACTUAL MODELO DE PRL (PERSONAS AUTÓNOMAS, PLATAFORMAS, TRABAJO EN DOCIMILIO).																		
3.3. Incorporar la perspectiva de género en el programa de formación online dirigido a personal autónomo.				4.2													00.8.2	Sub. Técnica
3.4. Estudiar con perspectiva de género la situación de las condiciones laborales, accidentes de trabajo y enfermedad profesional de la población migrante.				4.2													00.8.1.	Sub. Técnica

PRIORIDADES SECTORIALES DE OSALAN	CALENDARIO			CORRESPONDEN CIA PROGRAMA DE GOBIERNO	CORRESPONDENCIA CON VII PLAN												CORRESPONDENCIA EVSS 2021-2026	RESPONSABLE
	2022	2023	2024		BG					E1		E2			E3			
					P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	

EJE 3. LOS PODERES PÚBLICOS PONEN EN VALOR LA GOBERNANZA EN LA SEGURIDAD Y SALUD LABORALES

OE 9. SE GENERA CONOCIMIENTO, FOMENTANDO LA FORMACIÓN, LA INVESTIGACIÓN Y LA INNOVACIÓN EN PRL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, QUE PERMITE ANTICIPARSE A LOS CAMBIOS SOCIALES (ENVEJECIMIENTO, NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, GLOBALIZACIÓN) TECNOLÓGICOS (DIGITALIZACIÓN, AUTOMATIZACIÓN) Y AMBIENTALES (CAMBIO CLIMÁTICO)																		
3.5. Analizar el efecto de la incorporación del sexo menos representado a una actividad en la aparición de patologías distintas a las asociadas a dicha actividad o en manifestaciones diferentes.				4.2													00.9.1. 00.5.4.	Sub. Planificación
3.6. Realizar un estudio sobre la incorporación de la perspectiva de género en la SST en empresas con SPP.				4.2													00.9.1. 00.4.5.	Grupo de género
3.7. Incorporar criterios de género en la Cátedra de Enfermería y Medicina del Trabajo.				4.2													00.9.2	Dirección general
3.8. Desarrollar acciones divulgativas sobre PRL con perspectiva de género en foros profesionales.				4.2													00.9.2	Grupo de género
3.9. Incluir temas tratados con enfoque de género en el Plan de Formación para personal técnico y sanitario de los SSPP.				4.2													00.9.3	Sub. Técnica
3.10. Incorporar contenidos sobre igualdad en el Máster de PRL de la UPV/EHU.				4.2													00.9.3	Sub. Técnica
3.11. Desarrollar formación básica en PRL con perspectiva de género a profesionales de igualdad que elaboran los Planes de igualdad.				4.2													00.9.3 00.4.5.	Grupo de género
3.12. Posibilitar la realización de Prácticas en Osalan a alumnado del Máster para la igualdad de mujeres y hombres de la UPV/EHU.				4.2													00.9.3	Dirección general

PRIORIDADES SECTORIALES DE OSALAN	CALENDARIO			CORRESPONDEN CIA PROGRAMA DE GOBIERNO	CORRESPONDENCIA CON VII PLAN												CORRESPONDENCIA EVSS 2021-2026	RESPONSABLE
	2022	2023	2024		BG					E1		E2			E3			
					P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
				Eje 1 (4.2; 10.1; 8.2) Eje 2 (109.3) Eje 4 (150.8)													OBJETIVOS OPERATIVOS	

OE 10. SE ESTABLECEN ADECUADOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN E INDICADORES QUE PERMITEN LA RECOGIDA SISTEMÁTICA, ANÁLISIS Y DEVOLUCIÓN DE LOS DATOS A LOS AGENTES Y A LA SOCIEDAD PARA PLANIFICAR Y EVALUAR LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA SALUD, TENIENDO EN CUENTA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y OTROS DETERMINANTES SOCIALES																		
3.13. Analizar desde la perspectiva de género la información de exposición a riesgos y de daños para la salud recibida a través del conjunto mínimo de datos.				4.2													OO.10.1	Sub.Planificación
3.14. Elaborar un informe sobre siniestralidad laboral y enfermedades profesionales de mujeres y hombres con los datos actualizados de la ECT-2021 y otras fuentes de datos.				4.2													OO.10.1 OO.5.1	Grupo de género Resp. Estadística Resp. Epidemiología

