III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2025-2028

XIII Legislatura

OSALAN
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

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

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

III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2025-2028

XIII Legislatura

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

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

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

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

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

Título: III Plan para la igualdad de mujeres y hombres 2025-2028

Edición: 1ª edición, enero 2026.

© Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi / Euskadiko Autonomia Erkidegoko Administrazioa.
OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales / Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea.

Edita: OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales / Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea.
Camino de la Dinamita, s/n - 48903 Barakaldo (Bizkaia).

Internet: www.osalan.euskadi.eus

Autoría: OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales / Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea.

Fotocomposición e Impresión: Editorial MIC · www.editorialmic.com

III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2025-2028

XIII Legislatura

INDICE

1. PRESENTACIÓN 7

2. FINALIDAD Y ALINEACIÓN 9

3. ÁMBITOS COMPETENCIALES DE OSALAN 11

4. ELEMENTOS QUE CONFIGURAN EL PLAN 12

4.1 Proceso de elaboración del plan 12

4.2 Diagnóstico de situación 15

4.2.1 Intervención vinculada al Buen Gobierno 15

4.2.2 Intervención vinculada a la Seguridad y Salud en el Trabajo 23

5. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 36

6. MODELO DE GESTIÓN 53

7. ANEXO 1: INDICADORES BUEN GOBIERNO 57

8. ANEXO 2: INDICADORES SECTORIALES 68

1. PRESENTACIÓN

Lourdes Iscar Reina

Osalan – Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales presenta su III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, documento estratégico que guiará las políticas de igualdad durante la XIII Legislatura. Este plan reafirma nuestro compromiso con la igualdad, alineándose con la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista (Decreto Legislativo 1/2023) y la Estrategia 2030 para la Igualdad. Así mismo, el presente Plan toma como punto de partida la vigente Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo adoptando sus ejes estratégicos y asumiendo los objetivos y actuaciones previstas en materia de igualdad.

El objetivo principal de esta planificación es transversalizar la igualdad en todas las políticas y actuaciones del organismo, con el fin último de promover la igualdad en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Se pretende eliminar desigualdades estructurales y garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables tanto para mujeres como para hombres.

Este Plan parte de un diagnóstico de lo ya realizado y de las necesidades sociales a las que pretende dar respuesta. El diagnóstico identifica los avances realizados sobre los que hay que seguir incidiendo y revela, así mismo, el mantenimiento de desigualdades entre mujeres y hombres en la percepción de riesgos, acceso a medidas preventivas, siniestralidad laboral y enfermedades profesionales a partir de las cuales se identifican los principales retos a abordar.

El plan se ha desarrollado en cinco fases: diagnóstico, diseño, identificación de objetivos y actuaciones, contraste con las áreas implicadas y aprobación. Ha contado con la participación activa de todas las áreas de Osalan, destacando el papel de la Unidad de Igualdad y del Grupo de Género en PRL del organismo.

En esta Legislatura, los retos más relevantes van a ser la formación de las y los profesionales de la SST desde la perspectiva de género y la generación de conocimiento

sobre Seguridad y Salud en el trabajo desde la perspectiva de género. Estas líneas de trabajo suponen la continuidad con lo realizado en los anteriores planes, puesto que consideramos que es el trabajo más estratégico para conseguir que "la igualdad se convierta en un rasgo de la gestión preventiva de calidad en nuestras empresas", uno de los ejes de esta planificación.

En la misma línea, pero a nivel interno del organismo, seguiremos profundizando en la formación del personal de Osalan desde la perspectiva de género, ya que el proceso de consolidación ha supuesto un importante cambio de personal que trae consigo un cambio en las necesidades formativas previamente detectadas.

En cuanto al modelo de Gestión, es la Dirección General de Osalan quien lidera el plan, con el apoyo técnico de la Unidad de Igualdad y del grupo de género. La planificación anual se integra en el plan de gestión de Osalan, asegurando así el seguimiento, la evaluación y la rendición de cuentas.

En definitiva, el presente plan ratifica el compromiso institucional de Osalan de consolidar la igualdad como principio rector en la cultura preventiva y en la gestión preventiva de las organizaciones.

Lourdes Iscar Reina
Directora general de Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

2. FINALIDAD Y ALINEACIÓN

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 XIII Legislatura. En él se establecen los objetivos estratégicos que Osalan asumirá en materia de igualdad para los próximos años y que sientan las bases de las actuaciones que desarrollará paulatinamente.

La **Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres** aprobada mediante Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de dicha Ley, establece en su artículo 16 que cada legislatura los departamentos del Gobierno Vasco elaborarán sus propios planes de actuación tomando como referencia las líneas de intervención y directrices establecidas en el plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. Esta Ley tiene por objeto establecer los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover el empoderamiento de las mujeres, su autonomía y el fortalecimiento de su posición social, económica y política al objeto de eliminar la desigualdad estructural y todas las formas de discriminación por razón de sexo, incluida la violencia machista contra las mujeres. Representa, por tanto, el marco clave de referencia para cualquier política y planificación en materia de igualdad.

A su vez, este plan está alineado con la **Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres** aprobada en el Consejo de Gobierno el 13 de febrero de 2024. Dicha estrategia constituye el marco estratégico de referencia que cada institución ha de abordar con autonomía y flexibilidad en función de sus competencias, prioridades, trayectoria y realidad y tiene por finalidad establecer las disposiciones del Gobierno Vasco para transversalizar la igualdad de mujeres y hombres en el enfoque, procedimientos y contenidos de las políticas desplegadas por las instituciones públicas vascas. Además, identifica 11 metas a las que habrá que prestar especial atención de cara a que puedan ser alcanzadas en 2030.

Asimismo, en la elaboración del plan se han tenido en consideración los objetivos y áreas de actuación establecidos en el **Programa de Gobierno** de la XIII Legislatura, con especial mirada en aquellos vinculados específicamente a la igualdad, y que determinan los compromisos gubernamentales adquiridos para los próximos años.
Finalmente, esta planificación se estructura en su parte sectorial, **con la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026 (en adelante, EVSST)**. Esta prioriza las políticas que se han de abordar en el periodo temporal señalado y las estructura en tres ejes: 1. La prevención de riesgos laborales como rasgo cultural de la sociedad vasca; 2. La prevención de riesgos laborales como característica de excelencia de las organizaciones (Administraciones y empresas públicas y privadas) y 3. Los poderes públicos ponen en valor la gobernanza en la seguridad y salud laborales. Dicha Estrategia se diseñó contemplando la perspectiva de género y considerando el principio de igualdad de mujeres y hombres como uno de los principios rectores de la misma. Por lo tanto, los objetivos y actuaciones contemplados en dicha estrategia constituyen la fuente principal para la elaboración de esta planificación de igualdad, que estructura sus ejes sectoriales alineados con los de la EVSST.

3. ÁMBITOS COMPETENCIALES DE OSALAN

Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales tiene como finalidad **gestionar las políticas de seguridad y salud laborales establecidas por los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Euskadi para la eliminación o reducción de los riesgos laborales.**

Para ello, ha establecido la siguiente Misión:

- Integrar la seguridad y la salud en la cultura que la sociedad vasca tiene del trabajo bien hecho y de la excelencia empresarial, a través de la información, la formación y el conocimiento sobre la prevención de los riesgos laborales.
- Facilitar a las y los empresarios, las personas trabajadoras y demás agentes implicados la realización de las actividades de Prevención de Riesgos Laborales en las empresas y administraciones públicas de la CAE, prestándoles asistencia y asesoramiento técnico y atendiendo a las necesidades concretas de cada colectivo.
- Impulsar el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, ayudando a las empresas y organizaciones preventivas a solventar sus dificultades, a la vez que vigilando y sancionando los incumplimientos graves y/o reiterados.
- Coordinarse y colaborar con otras Administraciones e Instituciones públicas en proyectos y actuaciones para la mejora de la seguridad y salud laboral que aporten valor.
- Cooperar con los agentes intervinientes en la prevención de los riesgos laborales, fomentando la participación activa de todos ellos y del conjunto de la sociedad para la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.
- Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en cuanto a la protección de la seguridad y la salud en el trabajo.

Por tanto, la igualdad se constituye para Osalan como uno de los elementos claves de su misión, así como uno de los principios de actuación que han de regir las políticas de seguridad y salud laborales que impulsa, según se recoge en la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026.

4. ELEMENTOS QUE CONFIGURAN EL PLAN

4.1 Proceso de elaboración del plan

En el proceso de trabajo se ha hecho partícipe a toda la estructura del organismo, ya que todas las áreas toman parte en el impulso y desarrollo de medidas de igualdad.

- Servicios Centrales de Osalan

Osalan cuenta con Servicios Centrales que dan cobertura a toda la organización en las diferentes áreas de trabajo:

- Órganos periféricos de Osalan

Además, de acuerdo con su reglamento de estructura y funcionamiento, Osalan desarrolla su actividad en los tres Territorios Históricos de la Comunidad Autónoma del País Vasco, a través de los Centros Territoriales.

Las sedes de Osalan son las siguientes:

- **Centro Territorial de Bizkaia (CTB) en Barakaldo (Bizkaia).**
- **Centro Territorial de Araba (CTA) en Vitoria-Gasteiz (Araba).**
- **Centro Territorial de Gipuzkoa (CTG) en Donostia-San Sebastián (Gipuzkoa).**

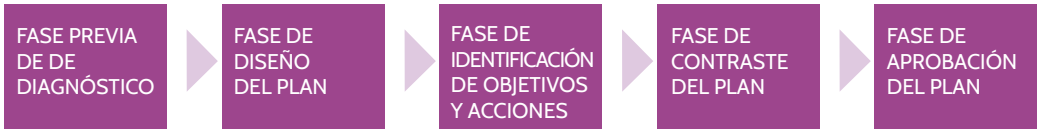
Por último, Osalan cuenta con un órgano de participación de los agentes sociales, el Consejo General de Osalan, regulado en el artículo 6 de La Ley 7/1993, de 21 de diciembre, de creación de Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud laborales, modificada por la Ley 10/1997, de 27 de junio.

El Consejo General de Osalan cuenta con la presencia del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo (Presidencia) y del Departamento de Salud (Vicepresidencia) y con representantes de Confebask, de la Confederación de Cooperativas de Euskadi y de los sindicatos.

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 su ejecución.

El proceso de trabajo para la elaboración del Plan se ha estructurado en **cinco fases de trabajo** en las que se han desarrollado diversas acciones:

Fases y acciones llevadas a cabo para elaborar el Plan



FASES	ACCIONES	AGENTES PARTICIPANTES
FASE PREVIA DE **DIAGNÓSTICO**	• Evaluaciones anuales remitidas a Emakunde, memorias anuales de Osalan y Evaluación del Plan para la igualdad de Osalan 2022-2024. • Datos de estudios publicados por Osalan. • Evaluación intermedia de la EVSST 2021-2026.	• Unidad de igualdad • Grupo de género • Grupo motor de la EVSST • Febrero-junio
FASE DE **DISEÑO DEL PLAN**	• Planificación del proceso de trabajo y estructura del plan. • Consenso con la Dirección y las subdirecciones del proceso de trabajo y la estructura.	• Unidad de igualdad • Grupo de género • Dirección/ Subdirecciones • Febrero-junio
FASE DE **IDENTIFICACIÓN DE OBJETIVOS Y ACCIONES**	• Contraste de la Estrategia de Igualdad 2030 y de la EVSST 2021-2026. • Elaboración del primer borrador de objetivos y acciones.	• Unidad de igualdad • Grupo de género • Subdirecciones • Junio-septiembre
FASE DE **CONTRASTE DEL PLAN**	• Contraste con el grupo de género. • Contraste con las subdirecciones y áreas • Contraste con grupos transversales. • Contraste político	• Unidad de igualdad • Grupo de género • Grupos de trabajo • Responsables de acciones • Septiembre-octubre
FASE DE **APROBACIÓN DEL PLAN**	• Aprobación en Consejo de Dirección de Osalan • Remisión a Emakunde para informe preceptivo • Presentación en el Consejo General de Osalan	• Unidad de igualdad • Dirección/ Subdirecciones • 28 de octubre • Consejo General • Diciembre

4.2 Diagnóstico de situación

De cara a abordar el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres Osalan se ha realizado un diagnóstico base teniendo en consideración las materias de intervención del organismo (seguridad y salud laborales). También se ha analizado la intervención específica referida al Buen Gobierno, eje transversal a todo el organismo. Este será el punto de partida que se presenta a continuación, para posteriormente abordar los ejes de intervención específicos.

- Intervención vinculada al **Buen Gobierno**
- Intervención vinculada a la **Seguridad y Salud en el Trabajo**

Para cada uno de los bloques analizados se ofrece la información más relevante al respecto, así como los principales retos que cabría abordar en el futuro.

4.2.1 Intervención vinculada al Buen Gobierno

Tomando como referencia los principales objetivos estratégicos que marca la Estrategia para la Igualdad 2030 con relación al eje del Buen Gobierno, se ha diagnosticado el desarrollo de Osalan en esta cuestión de carácter transversal.

Posteriormente se recogen los principales retos asociados al Buen Gobierno ordenados por cada uno de los objetivos estratégicos de la Estrategia de Igualdad 2030.

Diagnóstico general y retos con relación al Buen Gobierno

BUEN GOBIERNO OBJETIVO ESTRATÉGICO 1
GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El Buen Gobierno requiere de la existencia de voluntad y compromiso político explícito con la igualdad de mujeres y hombres. Se señalan los principales indicadores relacionados con este objetivo estratégico (recogidos en su totalidad en el anexo 1).

HITOS

Osalan, desde que arrancó con su primer plan para la igualdad en 2018, ha cumplido con los mandatos normativos y de planificación: ha diseñado, ejecutado y hecho el seguimiento de la planificación de igualdad atendiendo a los criterios mínimos establecidos en el artículo 16.4 de la Ley para la igualdad. Osalan avanza en la integración del plan de igualdad en el proceso de planificación del plan de gestión del

organismo de tal forma que el seguimiento se hace conjuntamente y no como dos planificaciones separadas. Este es uno de los principales avances realizados que aún hay que seguir consolidando.

Respecto a los recursos organizativos, se creó la unidad de igualdad en 2016 con los estándares de calidad establecidos para el personal técnico de igualdad, mantenidos a lo largo de estos años (incluida en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), perteneciente al grupo A, dedicación exclusiva, a jornada completa y con formación especializada). El siguiente hito se produjo en desarrollo del primer plan de igualdad cuando la unidad de igualdad pasó a depender directamente de la Dirección general de Osalan, adscripción que se ha mantenido en el anterior periodo de planificación. Esta dependencia funcional tiene un importante valor simbólico, pero también ejecutivo puesto que es fundamental que el liderazgo de la política de igualdad se encuentre en el mayor nivel jerárquico de la organización.

Además, Osalan cuenta con un grupo de género en la prevención de riesgos laborales desde el año 2010. Este grupo genera conocimiento técnico en torno a la PRL desde la perspectiva de género (desarrolla guías, orientaciones, pautas sobre la forma de incorporar la perspectiva de género en la Seguridad y salud en el trabajo; imparte ponencias y formación sobre esta materia, etc.). El grupo lo han configurado, a lo largo de la XII Legislatura, 7 personas (6 mujeres y 1 hombre), entre ellas la técnica de igualdad. Este grupo constituye uno de los grandes logros de Osalan en el desarrollo de su política de igualdad.

En relación con la **capacitación del personal** en materia de igualdad, se han realizado formaciones específicas de igualdad anuales y se han autorizado de forma general las solicitudes de formación en igualdad realizadas a través del IVAP sin que computen en las horas dedicadas a formación. El 50% de la plantilla ha recibido formación específica en materia de igualdad a lo largo de la legislatura anterior. Destaca el hecho de que, si la formación la organiza Osalan de forma específica, el porcentaje de hombres que acuden es mayor y hay un mayor equilibrio en relación con su presencia total en la plantilla (en torno al 40%) que cuando la formación de igualdad es solicitada a través del IVAP. En la formación ha participado personal de todas las categorías profesionales. Además, se han elaborado materiales, disponibles para toda la plantilla de Osalan, respecto a los criterios para un uso no sexista del lenguaje, sobre los mandatos de igualdad recogidos en la normativa y sobre las obligaciones de igualdad vinculadas a las subvenciones.

En relación con los **recursos económicos**, el área de igualdad ha dispuesto de los recursos necesarios para el desarrollo de los proyectos planificados. Se ha realizado el análisis de impacto de género de cada presupuesto anual y se han dispuesto partidas específicas para el desarrollo de las políticas de igualdad.
El principal reto para aumentar el presupuesto específico de igualdad pasa, en primer lugar, por avanzar en la planificación de un mayor número de actuaciones desde la perspectiva de género desde todas las áreas de intervención de Osalan y, al mismo tiempo, avanzar en cómo valorar la imputación en el gasto de dicha incorporación de la perspectiva de género. Así mismo, en Osalan es el propio grupo de género quien desarrolla internamente gran parte de los estudios, guías y materiales de formación que se realizan respecto a la incorporación de la perspectiva de género, por lo que no se externaliza ese gasto. El coste de personal no asociado a la unidad de igualdad no se puede imputar al presupuesto de igualdad, por lo que queda reflejado un gasto inferior al realizado.

Por último, la dificultad de analizar el impacto en el presupuesto de la incorporación de cláusulas de igualdad en subvenciones, convenios y contratos también dificulta el conocimiento de la dedicación real de recursos económicos a la igualdad.

RETOS

A continuación, se presentan los principales retos asociados al objetivo estratégico **GARANTIZAR EL COMPROMISO POLÍTICO** CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES según lo explicitado en la Estrategia de Igualdad 2030.

El principal reto en materia de planificación lo constituye la consolidación de una cultura de la planificación en la que la planificación general y la de igualdad vayan a la par. Así mismo es necesario que, en la planificación general, haya cada vez más personas del organismo que incorporen la perspectiva de género en sus actuaciones. Además de esta complejidad interna, este proceso encuentra dificultades externas ya que la planificación de igualdad ha de realizarse en un plazo temporal derivado de la Ley para la Igualdad (cada Legislatura) y no es coincidente con la Estrategia Vasca de SST cuyo horizonte temporal es superior a una legislatura por lo que se producen disonancias entre ambas planificaciones que no van acompasadas a pesar de que ambas son igualmente relevantes para la planificación de igualdad.

Por otra parte, Osalan se plantea otro reto asociado al aumento del número de hombres implicados en actuaciones de igualdad, así como al aumento de hombres en la configuración del grupo de género. Es así mismo relevante incidir en el aumento en la toma de conciencia de todas las personas de Osalan para que consideren que la igualdad es transversal y les incumbe. Para ello, es necesario seguir incidiendo en la sensibilización y formación del personal del organismo.

Así, los retos para esta legislatura en materia de capacitación del personal suponen seguir abordando tanto la formación específica sobre igualdad como la incorporación

de materias de igualdad en la formación general y, para ello se hace necesario conocer el grado de conocimiento en materia de igualdad de toda la plantilla tras el proceso de consolidación, así como implicar a todo el equipo directivo en la formación.

Osalan se plantea la meta de formar con al menos 10 horas de formación al 80 % de su plantilla.

En cuanto a los recursos económicos, Osalan pretende alcanzar la meta planteada en la ley de igualdad de dedicar el 1% del presupuesto específicamente a igualdad, si bien va a resultar difícil de conseguir, puesto que el gasto de personal del grupo de género de Osalan no es imputable a pesar de que lidera y genera internamente la mayor parte de los proyectos específicos de igualdad.

BUEN GOBIERNO OBJETIVO ESTRATÉGICO 2
INTEGRAR LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA

Incorporar la perspectiva de género en la actividad administrativa es una necesidad estratégica para conseguir que la igualdad atraviese sistemáticamente todas las políticas, todos los programas y proyectos y que se haga a todos los niveles y en todas las etapas. Esto exige que los procedimientos administrativos sean revisados identificando si están teniendo en cuenta las desigualdades existentes entre mujeres y hombres y se adecúen para favorecer la eliminación de las posibles desigualdades y la promoción de la igualdad.

HITOS

En relación con las **Estadísticas y estudios**, en Osalan existe un área de Estadísticas y otra de Epidemiología que recogen información y elaboran informes anuales sobre siniestralidad laboral, enfermedades profesionales y sospecha de enfermedad profesional de la población trabajadora de la CAE. En estos informes se recoge de forma sistemática la variable sexo, si bien la recogida de otras variables constitutivas de desigualdad múltiple (edad, renta, origen, discapacidad, ...) se hace en la medida en que las fuentes primarias de las que se extraen las estadísticas, que no dependen de Osalan, dispongan de esas variables (Seguridad Social, partes de accidentes de trabajo y base de datos de enfermedades profesionales CEPROSS, entre otras).

Además de esos informes anuales, publicados en la web de Osalan, a lo largo de la XII Legislatura, se han realizado otros tres estudios que han permitido conocer mejor la situación de la población vasca en relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo incorporando la perspectiva de género. Uno de los estudios ha analizado, además, de forma sistemática la situación migratoria de la población estudiada avanzando hacia una mayor integración de la interseccionalidad. Estos han sido los estudios:

- **Salud y seguridad en el trabajo:** percepción de la sociedad (2023).
- **Situación de mujeres y hombres en materia de seguridad y salud laborales:** condiciones de trabajo, percepción de riesgos y daños para la salud (2024).
- **Condiciones laborales, accidentes de trabajo y enfermedad profesional:** una comparativa de la población migrante y autóctona en la C.A. de Euskadi desde una perspectiva de género (2024).

Respecto a la **comunicación**, tanto a través de la web de Osalan que contempla un apartado específico de Género y PRL como a través del boletín externo mensual, se comunica de manera habitual el trabajo de Osalan en materia de igualdad. Dicho apartado específico ha sido revisado y adaptado para tener mayor interrelación con otros apartados de la web de Osalan y está destacado en otro color, aportándole mayor visibilidad. En las campañas de comunicación se intenta abordar la perspectiva de género a través de la incorporación de cláusulas de igualdad en los contratos de dichas campañas.

Osalan tiene una escasa actividad normativa afectada por la obligación de realizar evaluaciones de impacto de género. En la legislatura pasada se procedió a elaborar un informe de evaluación de impacto de género. Por ello, no se ve necesario realizar actuaciones específicas en cuanto a la evaluación normativa.

Los órganos de dirección y consultivos de Osalan son los siguientes: la Dirección de Osalan, órgano directivo compuesto por la Dirección general y las tres Subdirecciones del organismo; y el Consejo General y dos comisiones que derivan del mismo, los tres órganos colegiados de Osalan. El Consejo General es un órgano tripartito configurado por la Administración y por los agentes sociales (organizaciones empresariales y sindicales) tal y como se explica en el apartado 4.1 de este documento. De dicho Consejo derivan dos comisiones: una Comisión de Formación y una Comisión de Seguimiento del Plan de Gestión, también de naturaleza tripartita. Los cuatro órganos mencionados tienen una representación equilibrada por sexo.

Se constituyen pocos tribunales y jurados. De hecho, en la anterior legislatura sólo se constituyó un jurado y se hizo con presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Respecto al procedimiento de contratación, todos los contratos recogieron cláusulas de igualdad en las condiciones especiales de ejecución. Son menos (28,6%) los que incorporaron cláusulas en el objeto, la solvencia técnica o los criterios de adjudicación. Por otra parte, solo un tercio de los convenios incorporaron cláusulas de igualdad.

Prácticamente en la totalidad de las subvenciones (en 8 de 9 convocatorias) se incorporaron criterios de igualdad. Hay que señalar, además, que anualmente se repiten sin grandes variaciones.

El seguimiento de la incorporación de las cláusulas de igualdad se hace en las evaluaciones anuales solicitadas por Emakunde, si bien no existe un sistema de seguimiento en relación con la eficacia de dichas cláusulas en el logro de los objetivos.

> Uno de los grandes hitos de la XII legislatura ha sido el avance en la incorporación de la perspectiva de género en la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026 respecto a estrategias sectoriales anteriores. Se han tenido en cuenta las diferencias de mujeres y hombres en el diagnóstico realizado, ha participado en su diseño la unidad de igualdad y la responsable del grupo de género, se han incorporado objetivos y actuaciones que pretenden eliminar desigualdades y avanzar en la igualdad en la seguridad y salud laborales y se han incorporado indicadores desagregados por sexo.

RETOS

A continuación, una vez analizado el diagnóstico, se presentan los principales retos asociados al objetivo estratégico de **INTEGRAR LA IGUALDAD** EN LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA. Son retos que pretenden consolidar el trabajo iniciado en los últimos años: apuntalar la integración sistemática de la variable sexo y de otras variables que permitan un mayor conocimiento de la influencia del género en la recogida, análisis y tratamiento de la información que se presenta en los informes anuales sobre accidentes de trabajo, enfermedad profesional y sospecha de enfermedad profesional, así como analizar cómo se puede avanzar en la incorporación de una perspectiva interseccional.

En materia de **comunicación**, el propósito es mantener informaciones periódicas sobre SST desde la perspectiva de género, así como avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en las campañas de comunicación.

Respecto a los **procedimientos de contratación, subvenciones y convenios**, el principal reto está en realizar el seguimiento del efecto de las cláusulas de igualdad incluidas en alguno de estos procedimientos, así como avanzar en el diseño de otras cláusulas además de las recogidas en los pliegos de contratación por defecto. Se pretende, además, aumentar el número de convenios con cláusulas de igualdad.

El último reto fundamental en relación con este objetivo estratégico se refiere a la **Estrategia Vasca de SST**. En concreto, realizar el seguimiento y evaluación sobre la incorporación de la perspectiva de género de la estrategia actualmente vigente, 2021-2026, y garantizar una continuidad en la incorporación de esta perspectiva en el diseño de la siguiente Estrategia.

BUEN GOBIERNO OBJETIVO ESTRATÉGICO 3:
TRANSFORMAR EL MODELO DE GOBERNANZA DE LAS INSTITUCIONES

En la Estrategia 2030 para la igualdad se afirma que "las instituciones públicas vascas tienen que incrementar su capacidad de respuesta de cara a la reciente complejidad social, en un contexto global cada vez más interdependiente e inteligente". Para ello se requiere la concertación y colaboración con otras entidades públicas y privadas, así como incrementar la participación de la ciudadanía en las políticas públicas y avanzar en la innovación de los planteamientos de igualdad.

HITOS

Respecto a la **colaboración y concertación** con otras administraciones y otras entidades públicas y privadas, Osalan ha pasado a formar parte de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad en 2022 y, desde entonces, la directora general de Osalan toma parte activa en la misma. Además, hay una colaboración estable con Emakunde para propiciar que se incorpore la perspectiva de género en el ámbito de la PRL, así como para la interacción entre la estrategia de igualdad y la de seguridad y salud en el trabajo. Al hilo de esta colaboración, la modificación de la Ley vasca para la igualdad aprobada en 2022 incorpora por primera vez un artículo específico sobre la Seguridad y salud en el trabajo y la Estrategia para la igualdad 2030 explicita objetivos en dicho ámbito. Del mismo modo, la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2026 incorpora objetivos y actuaciones relativos al impulso de la igualdad en la PRL en las empresas, vinculándola, entre otras cuestiones, con los planes de igualdad y la gestión avanzada de todos los procesos de la organización y, en particular, de la gestión preventiva.

A nivel interno, en lugar de crear una **estructura de coordinación** específica para impulsar la igualdad, Osalan se ha valido de las estructuras existentes tanto directivas (Consejo de Dirección) como técnicas (grupos de seguimiento del plan de gestión) para planificar, impulsar y evaluar las políticas de igualdad del organismo, al mismo tiempo que el resto de políticas del organismo.

No obstante, Osalan cuenta con un grupo de trabajo transversal, el grupo denominado de género y PRL, que abarca tanto el área técnica como el área de salud laboral. Este grupo es diferente en relación con otras estructuras del Gobierno Vasco, puesto que no es un grupo de impulso de las políticas de igualdad, sino que es un grupo de generación de conocimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de género.

Es un grupo creado en 2010 y reforzado en 2016 con la incorporación de la unidad de igualdad al mismo, cuando fue creada. En 2025, momento en que se está finalizando el diseño de este plan, está compuesto por 6 personas (5 mujeres y 1 hombres) de los tres centros territoriales. Ha disminuido en una persona con respecto al periodo anterior. El trabajo realizado por este grupo se ha convertido en un referente a nivel estatal.

Respecto a la existencia de **colaboraciones** con otras Comunidades Autónomas, el Estado y el ámbito internacional que pongan en valor la trayectoria y experiencia de Euskadi en la respuesta a los desafíos globales en materia de igualdad, así como para el intercambio de conocimiento, Osalan colabora de forma estable con el Estado y otras Comunidades Autónomas en relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. No obstante, en la XII Legislatura, la colaboración en materia de igualdad ha sido puntual. Por otra parte, en el ámbito internacional, Osalan recibe visitas de instituciones extranjeras que desean conocer la actividad del organismo y, en esas visitas, de forma sistemática se presenta la actividad de Osalan en materia de igualdad.

En relación con la **participación ciudadana**, Osalan la canaliza a través del Consejo General, un órgano tripartito que, junto con la Administración pública, lo conforman los agentes sociales: los sindicatos que han aceptado participar y las organizaciones empresariales. El Consejo aprueba el plan anual de gestión de Osalan y realiza el seguimiento de este. En dicho plan se incorporan anualmente las actuaciones del plan de igualdad correspondientes a cada año, por lo que este Consejo General incide en el mismo haciendo a las planificaciones anuales las aportaciones que considera oportunas. El plan de igualdad de legislatura fue, así mismo, presentado en el Consejo General. No hay canales directos con el movimiento feminista y de mujeres.

El trabajo de **innovación** en las políticas de igualdad relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo es incipiente, puesto que aún es necesaria la consolidación de las bases del trabajo iniciado, alterada en este periodo por el movimiento de personal producido en el proceso de estabilización. No obstante, la propia existencia del grupo de género mencionado anteriormente es un elemento de innovación y un espacio favorable al desarrollo de nuevos planteamientos. Respecto a la perspectiva interseccional, se ha abordado un estudio sobre la población trabajadora migrante desde la perspectiva de género, como se ha señalado anteriormente. Así mismo se ha impartido sensibilización a toda la plantilla sobre el acoso sexual y por razón de sexo desde el enfoque de la masculinidad. Son acciones puntuales por lo que se necesita avanzar en una reflexión sobre el modo de actuar ante estos retos. La garantía del ejercicio de los derechos lingüísticos en relación con las actuaciones de igualdad se ha cumplido en las comunicaciones a través de la web, boletines o publicaciones y en la oferta de formación interna, si bien aún hay un déficit en otras actuaciones como, por ejemplo, en las jornadas de sensibilización dirigidas a públicos específicos en el ámbito de la SST.

RETOS

Vistos los principales avances y déficits en este ámbito, a continuación, se presentan los principales retos asociados al objetivo estratégico **TRANSFORMAR EL MODELO DE GOBERNANZA** DE LAS INSTITUCIONES, según lo explicitado en la Estrategia de Igualdad 2030.

En materia de **coordinación** en el ámbito de la CAE se pretende mantener el papel activo de Osalan en la Comisión Interdepartamental y la colaboración bilateral con Emakunde. Así mismo, el reto interno es reforzar el grupo de género y PRL con nuevas incorporaciones, ya que el proceso de consolidación del personal afecta a su composición, así como el incremento de la participación de más hombres en el mismo.

A **nivel estatal,** el propósito para los siguientes años es colaborar de forma estable en la Red Interterritorial de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST), en concreto en el grupo creado para la incorporación de la perspectiva de género desde el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, contribuyendo a que se genere criterio técnico sobre cómo ha de incorporarse la igualdad en distintas cuestiones vinculadas con la seguridad y salud laborales. En el ámbito internacional se continuará con la presentación de la política de igualdad de Osalan en las visitas de las delegaciones extranjeras al Instituto.

El reto en relación con la **canalización de las aportaciones de las mujeres** está en propiciar la participación del movimiento asociativo en aquellas actuaciones que afecten a sectores productivos muy feminizados, como puede ser el caso de las mujeres trabajadoras al servicio del hogar familiar. No obstante, el canal de participación estructural de Osalan es el Consejo General y así seguirá siendo.

Avanzar en la **innovación** hacia un enfoque más complejo de las políticas de igualdad incorporando la interseccionalidad, las masculinidades o nuevas miradas como la del cambio climático, requiere un proceso de reflexión para entender su significado y su implicación de cara a identificar actuaciones concretas. Así mismo, es necesario reforzar el uso del euskera en las intervenciones y jornadas dirigidas a la ciudadanía o profesionales de la SST y mantener el trabajo de lo que ya se viene realizando.

4.2.2 Intervención vinculada a la Seguridad y Salud en el Trabajo

Diagnóstico general y retos en relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo

La actuación de Osalan gira en torno a su finalidad central, la de gestionar las políticas de seguridad y salud laborales establecidas por los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Euskadi para la eliminación o reducción de los riesgos laborales.
Como órgano encargado de transmitir la cultura de prevención de riesgos laborales que emana de las Directivas Europeas y de la Ley de Prevención de Riesgo Laborales,

Osalan actúa en todas las actividades en que haya personas trabajadoras empleadas, incluidas las de las administraciones públicas, las de las cooperativas de trabajo y las personas autónomas.

Como ya se ha señalado anteriormente, esta planificación parte y se estructura para el ámbito sectorial adoptando y adaptando los tres ejes de la EVSST 2021-2026 a los objetivos de igualdad, como se señalará en los retos. También en el diagnóstico se tendrá en cuenta lo realizado en el marco de la EVSST y recogido en su evaluación intermedia.

> Las principales desigualdades existentes entre mujeres y hombres en relación con la salud laboral se deben, principalmente, a las desigualdades existentes en el mercado de trabajo derivadas de la división sexual del trabajo: segregación horizontal, segregación vertical, mayor precariedad económica derivada de la mayor temporalidad, parcialidad y desigualdad salarial, mayor dedicación de tiempo al trabajo doméstico y de cuidados por parte de las mujeres y mayor dedicación de los hombres al trabajo remunerado, diferencias en el tipo de jornada...

Esta situación desigual repercute en los datos relativos a la **exposición a riesgos laborales**, a la **siniestralidad laboral** y a las **enfermedades profesionales**, que ahora se detallan:

En cuanto a la percepción de la exposición a riesgos, analizamos los datos de la Encuesta de Condiciones de Trabajo 2020 (ECT-2020) elaborada por el Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco y la Encuesta Vasca de Salud 2018 (EVS-2018), elaborada por el Departamento de Salud. Todos estos datos han sido recogidos en el estudio realizado por Osalan "Situación de mujeres y hombres en materia de seguridad y salud laborales: condiciones de trabajo, percepción de riesgos y daños para la salud" publicado en 2024 y disponible en la web del organismo. Este estudio fue complementado por otro, publicado así mismo por Osalan en 2024: Condiciones laborales, accidentes de trabajo y enfermedad profesional: una comparativa de la población migrante y autóctona en la C.A. de Euskadi desde una perspectiva de género. Ambos estudios son la base principal de este diagnóstico:

Los **riesgos ergonómicos** han adquirido más peso en los últimos años y son percibidos por la mayoría de la población trabajadora en una proporción similar en hombres y mujeres.

Destaca entre estos riesgos "permanecer mucho tiempo de pie", la bipedestación, que afecta al 50% de la población trabajadora tanto a hombres como a mujeres; seguido de "permanecer mucho tiempo en posturas forzadas o cansadas", que afecta casi al 40% de mujeres y de hombres.

En el caso de los hombres, en la bipedestación, la tendencia es a una disminución progresiva, mientras que en las mujeres el problema se mantiene en el tiempo. La mirada continua a la pantalla del ordenador es también una carga de trabajo para alrededor del 45 % de hombres y mujeres; y está creciendo de manera continuada. Así mismo, la población migrante está más expuesta a algunos de estos riesgos, especialmente relacionados con esfuerzos de carga, posición y desplazamientos a pie. Por el contrario, la población autóctona está más expuesta a riesgos ergonómicos como mirar la pantalla de ordenador de forma continua o forzar la vista.

El riesgo debido a levantar, mover o desplazar a personas adultas es percibido por más mujeres que hombres, ya que es un riesgo propio de las actividades de salud y cuidados, y no disminuye con la edad de las trabajadoras. Se ha medido por primera vez en la ECT-2020. En relación con el manejo de cargas pesadas y la realización de esfuerzos físicos, la exposición es mayor entre la población migrante. De forma especial entre las mujeres migrantes existe mayor obligación de cambiar de vestuario y más frecuentemente se realiza movilización de personas. La repetición de movimientos es más frecuente entre las personas migrantes que autóctonas, pero solo entre los hombres.

En cuanto a la percepción de **riesgos psicosociales**, también son muy relevantes para la población trabajadora y son percibidos en proporciones similares por mujeres y hombres, si bien existen algunas diferencias:

+ 50%

DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA

PERCIBE CARGA LABORAL POR RETENER MUCHA INFORMACIÓN

Retener mucha información es una carga laboral percibida por más del 50% de la población trabajadora (53,9%, hombres-52,5%, mujeres). Desde 2013, han aumentado estos porcentajes. Mantener la "concentración o vigilancia especifica continua", afecta a más del 50% de los hombres y a más del 40% de las mujeres. La población autóctona tiene mayores riesgos en función del contenido de trabajo, siendo más frecuente tener que retener mucha información o realizar tareas complejas.

Casi la mitad, tanto de mujeres como de hombres, dicen que su trabajo implica generalmente realizar tareas monótonas; y la mitad de las mujeres y casi dos terceras partes de los hombres responden que su trabajo implica generalmente realizar tareas complejas. La población migrante está más expuesta a realizar tareas monótonas.
Las mujeres responden estar más expuestas (en torno al 20%) a situaciones de tensión con el público y la tendencia se mantiene en el tiempo.

25%
DE HOMBRES Y MUJERES
PADECEN PREOCUPACIONES QUE AFECTAN AL SUEÑO

Ante la pregunta de si se padecen preocupaciones que afecten al sueño, prácticamente el 25% de hombres y de mujeres acuden a su trabajo sin haber descansado en buenas condiciones. Destacan las actividades vinculadas a ocupaciones en materia de salud, dirección y enseñanza; y afecta a hombres y mujeres por igual.

1/4
DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
NO DISPONEN DE TIEMPO SUFICIENTE
PARA DESARROLLAR SU TRABAJO

En torno a un cuarto de las personas trabajadoras dice no disponer de tiempo suficiente para desarrollar correctamente su trabajo (22,1%, hombres- 26,8%, mujeres). Es el problema más destacado por mujeres y hombres en cuanto a la adecuación de los medios de trabajo. Esta percepción ha aumentado en el tiempo en 10 puntos porcentuales desde 2009, siendo siempre mayor la proporción de mujeres que la manifiesta. La población autóctona muestra más insatisfacción con el ritmo de trabajo o indica no tener suficiente tiempo para realizar el trabajo correctamente.
Casi un cuarto de la población trabajadora de Euskadi dice trabajar a turnos con horarios rotativos, en una proporción mayor entre los hombres, el 24,2%, que, entre las mujeres, el 20,9%.

Es menor la proporción de las mujeres que dicen trabajar por la noche, el 10,5%, que el de los hombres, el 22%. Mientras que en el caso de las mujeres lo más común es trabajar de noche ocasionalmente, en los hombres es hacerlo con frecuencia.

Un 20,9% de mujeres y un 16,6% de hombres señala que no dispone de, al menos, dos días seguidos de descanso en la semana.

27,5%
DE LOS HOMBRES
15,4%
DE LAS MUJERES
TRABAJAN ALGUNA VEZ
+ 10 HORAS DIARIAS

Es notable el número de personas trabajadoras que dicen trabajar alguna vez más de 10 horas diarias, el 27,5% de los hombres y, en el caso de las mujeres, el 15,4%. El 6,2% de estas mujeres manifiestan hacerlo "Siempre o casi siempre", frente al 5,8% en el caso de los hombres.

En relación con el tiempo de trabajo y los horarios, no hay diferencias entre la población migrante y autóctona en los turnos rotativos, en el trabajo nocturno o en trabajar más de 10 horas diarias, pero sí en relación con la disponibilidad de dos días de descanso semanal, mucho menos frecuente entre la población migrante y especialmente entre las mujeres, siendo además más frecuente trabajar sábados y domingos.

Casi una de cada cinco trabajadoras (18,9%) y uno de cada cuatro trabajadores (25,8%) responde que un error en su trabajo puede o podría ocasionar una sanción (riesgo o pérdida de empleo, disminución de salario). Esta percepción es mayor entre los hombres que entre las mujeres en todas las categorías profesionales excepto en las relacionadas con la Salud y bienestar corporal, con titulación universitaria, y en las relacionadas con Trabajo de relación con personas/comerciales de categorías bajas. Esta percepción ha aumentado en las mujeres (3 puntos) y más en los hombres (6 puntos) desde 1996.

En la EVS-2018, el 16,9% de mujeres y el 15,6% de hombres dice sentirse o haberse sentido afectado por "situaciones de conflicto con algún empleado o empleada; insultos, conductas ofensivas, bien por algún compañero/a o por mis superiores".

4,7%
DE LAS MUJERES
4,8%
DE LOS HOMBRES
HAN PERCIBIDO EN SU EMPRESA SITUACIONES DE VIOLENCIA

El 4,7% de las mujeres y el 4,8% de los hombres responde que "en los últimos 12 meses en su empresa se han producido situaciones de violencia, intimidación, acoso o discriminación grave" (entre las mujeres el 2,3% dice que esa situación les ha afectado personalmente; entre los hombres, el 1,7%). Aunque el porcentaje no sea muy elevado, si trasladamos ese porcentaje al conjunto de la población trabajadora podemos concluir que en torno a 40.000 trabajadoras y trabajadores manifiestan haber sufrido o vivido una situación de violencia, intimidación, acoso o discriminación grave en los últimos 12 meses en su empresa. Las situaciones de violencia o discriminación en el trabajo y las situaciones de tensión con el público son más frecuentemente reportadas por la población autóctona que por la población migrante.

3,1%

DE PREVALENCIA DE VIOLENCIA FÍSICA Y/ SEXUAL

EN MUJERES

En relación con la violencia, la Encuesta de violencia contra las mujeres y otras formas de violencia interpersonal realizada por el departamento de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico en 2024, muestra que, en el ámbito laboral, la prevalencia de violencia física (incluyendo amenazas) y/o sexual en las mujeres es de un 3,1% en las mujeres. Además, destaca una tasa superior entre las mujeres con edades entre los 45 y los 64 años. También aquellas mujeres con discapacidad o limitaciones en la actividad presentan una tasa de esta violencia en este ámbito muy por encima de la de aquellas que no presentan estas limitaciones (6% y 2,9% respectivamente).

Mientras que un tercio de los hombres señala haber promocionado en categoría profesional y/o remuneración (el 34,3%), en el caso de las mujeres esa proporción cae al 24,5%.

En cuanto a la percepción de **riesgos de seguridad**, son percibidos por una mayor proporción de hombres que de mujeres, siendo los más frecuentes las heridas por herramientas o materiales y las heridas por máquinas, seguidas de los accidentes de circulación; y en el caso de las mujeres también destaca el riesgo de quemaduras.

En términos de seguridad, las caídas en altura son más frecuentes entre hombres migrantes que entre hombres autóctonos. Estos, sin embargo, están más expuestos a quemaduras y heridas con herramientas.

En cuanto a la percepción de **riesgos de higiene**, una mayor proporción de hombres manifiestan estar expuestos a respirar polvo, humos y agentes tóxicos, mientras que son más las mujeres que manifiestan sufrir riesgos de infección, y de exposición a fluidos corporales y desechos. Estos riesgos son más frecuentes entre la población migrante.

En relación con el **acceso a las actividades preventivas**:

A nivel global, las mujeres disponen de una menor cobertura en materia de seguridad y salud laborales que los hombres. En primer lugar, porque están afiliadas en la SS en proporción inferior a estos (48%-52%). Así mismo, a pesar de los avances legislativos de los últimos años, la cobertura en materia de prevención de riesgos laborales sigue siendo muy mejorable en algunos colectivos laborales, entre otros el de las personas empleadas de hogar, en el que más del 95% de las personas trabajadoras son mujeres y en gran proporción emigrantes.

Además, una proporción mayor de mujeres trabajadoras, según la ECT-2020, manifiestan una cobertura inferior a la de los hombres tanto en la realización de

evaluaciones específicas de riesgos en el puesto de trabajo como en el acceso a actividades de información y formación sobre Prevención de Riesgos Laborales, así como al ofrecimiento de su empresa o centro de pasar un examen de salud. Esa diferencia entre hombres y mujeres es constante desde el año 2000.

Se observan disparidades en las prácticas de seguridad y salud laborales entre la población autóctona y migrante, tanto en relación con un menor grado de realización de reconocimientos médicos en las empresas donde trabaja la población migrante, así como una menor frecuencia de formación en seguridad y salud laboral, menor evaluación de riesgos, incluidas las de riesgos psicosociales, y menor elaboración de planes de prevención. Las diferencias en estas prácticas de prevención son aún más importantes entre las mujeres de diferente origen, que en el caso de los hombres.

En cuanto a la existencia de representación del personal en materia de seguridad y salud en la empresa (Comité de Seguridad y Salud Laboral/Personal delegado de prevención) son las actividades de Producción industrial, Dirección, Salud (titulación superior) y Oficinas (categorías alta y media) donde mayor representación de personal hay. Mientras que las actividades de comercial o relacionadas con personas (categoría alta, media y baja) y la Producción terciaria (categoría baja) – actividades feminizadas- es donde menos representación de personal en materia de prevención de riesgos laborales disponen.

En relación con la **siniestralidad laboral** y la **enfermedad profesional**:

Los hombres presentan índices de incidencia de accidentes de trabajo en jornada laboral superiores a las mujeres en todos los sectores, en una tendencia que se mantiene a lo largo del tiempo. La diferencia más alta (más de nueve veces superior) entre índices de incidencia se produce en el sector de la construcción, mientras que la más baja (aunque de casi el doble, 31,07 hombres frente a 16,14 mujeres) se encuentra en el sector servicios.

En ambos sexos, la desviación más frecuente en un accidente laboral es el "movimiento del cuerpo como consecuencia de un (o con) esfuerzo físico", es decir, el accidente derivado de la exposición a riesgos ergonómicos.

Los hombres tienen más probabilidades de sufrir accidentes en el trabajo (tanto traumáticos como no traumáticos), incluidos los mortales, excepto en el caso de los accidentes in itinere, con una mayor incidencia de las mujeres que de los hombres (4,82 frente a 3,78). Pese a que las mujeres padecen más accidentes in itinere que los hombres, el número de ellos que son accidentes de tráfico es superior en los hombres. Los de las mujeres se deben más a caídas.

DOBLE

DE PROBABILIDADES DE SUFRIR UN ACCIDENTE LABORAL

EN HOMBRES

Bajo las mismas condiciones, en cuanto al resto de variables consideradas, un hombre presenta el doble de probabilidades de sufrir un accidente laboral que una mujer.

Por otra parte, se observan diferencias en la accidentalidad entre personas extranjeras y nacionales, con variaciones según el sexo. En hombres, la tasa de accidentes es un 37% mayor en extranjeros que en nacionales, mientras que en mujeres es un 9% menor en extranjeras que en nacionales. Al ajustar por las diferencias de edad, las disparidades se mantienen, aunque entre las mujeres la brecha a favor de las extranjeras aumenta incluso más, siendo la tasa de accidentes de mujeres extranjeras un 17% menor que la de españolas.

La infradeclaración de determinadas tipologías de accidentes (desencadenados por factores psicosociales o accidentes in itinere), la infradeclaración en determinados sectores y actividades (agro ganadería, trabajo de hogar...), la falta de homogeneidad en la clasificación de ocupaciones, la falta de precisión y criterios homogéneos para calificar la gravedad, entre otras cuestiones, dificultan un conocimiento exhaustivo de la siniestralidad laboral de mujeres y hombres y de sus causas diferenciales.

MAYOR PREVALENCIA

DE EEPP

EN MUJERES

En cuanto a las enfermedades profesionales (EEPP) declaradas en 2024, la tasa de incidencia en mujeres fue de 1,92 casos de EP por 1.000 trabajadoras, mientras que en hombres se situó en 2,22 por 1.000 trabajadores. Sin embargo, La razón de incidencias en función del sexo, ajustada por el resto de los factores (grupo de edad, sector y territorio histórico) indica una mayor prevalencia en el caso de las mujeres que en el de los hombres.

Por patología, en hombres fueron más frecuentes (en orden de frecuencia absoluta): los trastornos osteomusculares, las hipoacusias, las enfermedades del aparato respiratorio, los cánceres laborales, las enfermedades por agentes químicos y las enfermedades de piel. En mujeres las neuropatías periféricas por presión, los trastornos de cuerdas vocales, y las patologías causadas por agentes biológicos fueron mayores que en hombres.

Las enfermedades profesionales son menos frecuentes en la población extranjera, excepto en mujeres más jóvenes, como así indican tanto las tasas brutas, como las estandarizadas. La tasa de enfermedades en hombres extranjeros es un 43% menor que en los españoles y un 45% menor en el caso de las mujeres, con diferencias más amplias en edades mayores.

Respecto a las comunicaciones de sospecha de enfermedad profesional (SEP), en todos los años analizados, la mayoría de las comunicaciones de SEP fueron de hombres y el porcentaje de aceptación es mayor en hombres que en mujeres.

Por otra parte, el Gabinete de Prospección Sociológica de la Lehendakaritza del Gobierno Vasco junto con Osalan realizaron un estudio sobre la Percepción de la sociedad en relación con la Salud y seguridad en el trabajo, publicado en 2023 y disponible en la web del organismo.

En este estudio se desglosó de forma sistemática la información por sexo y se recogieron preguntas que permitían un mayor conocimiento sobre cuestiones relativas a la incorporación de la perspectiva de género. Entre los resultados obtenidos se observa que es menor la proporción de mujeres que de hombres que conocen cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo: el 74% de las mujeres frente al 80% de los hombres tienen conocimiento de la figura del personal delegado de prevención; el 35% de las mujeres y el 44% de los hombres conocen la normativa de PRL; el 9% frente al 17% conocen bastante o muy bien a Osalan. Esta diferencia se mantiene también entre la población autónoma. Por otra parte, son más las mujeres (17%) que los hombres (14%) que consideran que la incorporación de la perspectiva de género en la PRL ha de ser una de las tres áreas prioritarias de trabajo de la Administración Pública.

17%
DE LAS MUJERES
14%
DE LOS HOMBRES
CONSIDERAN LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO PRIORITARIA ENTRE LAS TAREAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Este resumen de la situación diferencial de mujeres y hombres respecto a la percepción de riesgos laborales y a los daños en la salud derivados del trabajo (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) nos proporciona la imagen social sobre la que tenemos que intervenir y hace imprescindible que la política de Osalan se desarrolle con perspectiva de género.

Así mismo, se ha realizado la Evaluación intermedia de la EVSST 2021-2026, cuyos resultados están disponibles en la web. Entre las cuestiones evaluadas se encuentra

la del grado de incorporación de la perspectiva de género, tal y como se recoge en el propio documento. A lo largo de la evaluación, se han desagregado los indicadores por sexo y se han señalado las cuestiones relativas a igualdad más relevantes en cada uno de sus apartados. En el anexo 2 se recogen los indicadores sectoriales claves para el control de la Estrategia, que serán, así mismo, claves para el control de esta planificación de igualdad. Se señalan a continuación las principales conclusiones recogidas en el informe final de esta evaluación intermedia (páginas 48 y 49) que afectan a todos los agentes implicados en el desarrollo de la misma y que, en lo que corresponde a Osalan, serán tenidas en cuenta en la presente planificación de igualdad:

- "Del total de actuaciones recogidas en la EVSST, en al menos 33 acciones se recogía de forma explícita la incorporación de la perspectiva de género. Se han realizado 28 de esas acciones, lo que supone un grado de cumplimiento del 85%.
- La perspectiva de género se ha integrado de manera transversal, tanto en muchas de las líneas de actuación de la Estrategia como en su proceso de ejecución, seguimiento y evaluación.
- La gestión realizada en relación con las medidas de igualdad de la Estrategia correspondientes a OSALAN ha sido muy buena, de manera que esas medidas han configurado gran parte de las acciones del plan para la igualdad de OSALAN y se han trasladado a los planes anuales de gestión, realizándose un seguimiento minucioso de las mismas.
- Respecto a aspectos de mejora, falta personal específico de igualdad en todos los ámbitos que inciden en la Estrategia (salud, trabajo, empleo, etc.).
- La integración de la perspectiva de género no es sistemática en todas las iniciativas; los impactos son desiguales: algunos grupos de mujeres (migrantes y vulnerables) reciben menor impacto de las acciones. La falta de asunción de la perspectiva de género por parte del personal no específico de igualdad representa un obstáculo importante".

Como ya se hizo en la planificación de igualdad anterior, la presente planificación se estructurará teniendo en cuenta tanto la Estrategia de Igualdad 2030 como la EVSST 2021-2026. Así, los principales retos asociados al Buen Gobierno seguirán la estructura de la Estrategia de Igualdad, ya que plantea las cuestiones básicas a tener en cuenta para transversalizar la igualdad en Osalan, mientras que los principales ejes asociados a las políticas sectoriales seguirán la estructura de la EVSST incorporando en ellos los objetivos y prioridades de igualdad, ya que es la forma de materializar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas generales. Por ello, son 3 los ejes sectoriales que estructuran las actuaciones de la presente planificación:

1. **La igualdad como rasgo de la cultura preventiva.**
2. **La igualdad como criterio de la gestión preventiva de calidad.**

3. **Los poderes públicos ponen en valor la gobernanza de la SST desde la perspectiva de género.**

A continuación, se presentan los principales retos asociados a cada uno de estos ejes y su relación con lo establecido en ambas estrategias, tanto en la de igualdad y como en la de SST.

Respecto al eje que pretende **AVANZAR HACIA LA IGUALDAD** COMO UN RASGO DE LA CULTURA PREVENTIVA, el objetivo es que haya una disminución en la brecha de conocimiento y percepción entre mujeres y hombres respecto a la SST que, como ya hemos visto en el diagnóstico, aún persiste.

Para ello, los retos se concentran en seguir avanzado hacia la incorporación de **contenidos desde la perspectiva de género** en las campañas de comunicación; en los materiales, visitas y otras actuaciones dirigidas a insertar conocimientos sobre la SST en los distintos ciclos de enseñanza; así como en otras actuaciones dirigidas al público en general, como son los cursos de verano que Osalan organiza anualmente.

Respecto al eje vinculado a la **IGUALDAD COMO CRITERIO DE LA GESTIÓN PREVENTIVA DE CALIDAD**, los principales retos están asociados a que la igualdad sea tenida en cuenta en la elaboración de **criterios mínimos de calidad de las actuaciones preventivas**. Se pretende que en las principales actuaciones que desarrolla Osalan para asesorar en torno a la gestión preventiva se contemple la perspectiva de género como un elemento básico a tener en cuenta para considerar que se realiza una gestión de calidad. Este eje es coherente con lo planteado en el eje III de la Estrategia para la Igualdad, concretamente con el objetivo 8.4, relacionado con la Seguridad y salud laborales, que plantea: *"Garantizar la integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva de tal forma que se promuevan condiciones de trabajo adecuadas para prevenir daños en la salud y, específicamente, para prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas y organizaciones, así como los condicionantes de género que influyen en las diferentes formas de violencia en el trabajo".*

Para avanzar en este objetivo, Osalan contempla como retos principales:

- Apoyar a las empresas para la implantación de la perspectiva de género en diferentes **fases de la gestión preventiva** a través del desarrollo de un proyecto piloto con empresas; a través de la respuesta a las consultas que llegan en torno a estas cuestiones y a través de la elaboración de materiales técnicos.
- Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la actividad de los **grupos transversales** configurados en Osalan. Así, el grupo de psicosociales: colaborará sistemáticamente con el grupo de género del organismo para compartir y generar conocimiento en torno a los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género, entre otras cuestiones para mejorar la gestión preventiva desde esta perspectiva en el caso de accidentes de trabajo de naturaleza psicosocial, incorporará ponencias

desde esta perspectiva en sus jornadas anuales e incorporará la variable sexo y otras variables que permitan un mayor conocimiento de la gestión preventiva de los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género en las empresas. En la misma línea, el grupo de promoción de la salud analizará desde la perspectiva de género los datos en torno a las adicciones en el ámbito laboral y realizará píldoras formativas dirigidas a las empresas para favorecer entornos saludables en las que contemplará dicha perspectiva. Es, además, un reto avanzar para que la dinámica de incorporación de la perspectiva de género se sistematice en otros grupos del organismo de reciente creación, como el de ergonomía, o en cualquier otro que se vayan creando.

- Apoyar técnicamente la mejora de la gestión preventiva de la **violencia sexual y del acoso por razón de sexo**. Osalan desarrollará y difundirá documentos con orientaciones para esa gestión y participará en la elaboración de criterios técnicos en el marco del grupo de trabajo de la Red Interterritorial de SST (RISST), promovida desde el Instituto Nacional de SST (INSST). Esta actuación asociada al acoso sexual y por razón de sexo impacta así mismo en otro de los objetivos recogidos en la Estrategia 2030 para la Igualdad. En concreto, en el objetivo 11.5 del eje IV que plantea la necesidad de ***"Intensificar la sensibilización sobre las manifestaciones de la violencia machista contra las mujeres menos visibles y sus consecuencias (violencia sexual, violencia vicaria, violencia económica, acoso sexual y por razón de sexo, violencia digital y en redes sociales y otras)".***

Por último, respecto al tercer eje de esta planificación que plantea **AVANZAR EN QUE LOS PODERES PÚBLICOS PONGAN EN VALOR LA GOBERNANZA DE LA SST** DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, son estas las cuestiones más relevantes:

En este eje se plantea el reto de mejorar el acceso a la SST de colectivos que se sitúan bajo **formas de trabajo que tienen difícil encaje en el actual modelo de PRL**, en concreto del colectivo de personas trabajadoras del hogar, mayoritariamente mujeres, que hasta el año 2022 estaban expresamente excluidas del ámbito de aplicación de la normativa de PRL. Este objetivo de la planificación de igualdad es coherente, tanto con los objetivos de la Estrategia para la igualdad señalados anteriormente como con el objetivo 4.5 del eje II: "Promover la mejora de las condiciones laborales del personal que trabaja en los sectores feminizados en las instituciones públicas (limitar la subcontratación, cláusulas sociales en la contratación pública que garanticen condiciones de trabajo y salariales homologables a las de las categorías profesionales equivalentes en la administración pública, mejora de la seguridad y salud laborales, etc.)".

Tras la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, estas trabajadoras han sido incorporadas al ámbito de aplicación general de la normativa de SST, una normativa que, al estar mejor ajustada a los sectores productivos tradicionales, provoca que el encaje de la actividad productiva

del sector al servicio del hogar en el sistema de SST sigue siendo complejo. Además, recientemente se ha aprobado el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud laborales en el ámbito del servicio del hogar familiar. Osalan tratará de facilitar el cumplimiento de las obligaciones en materia de SST en este colectivo feminizado poniendo a la disposición tanto de las personas trabajadoras como de las empleadoras materiales que faciliten la elaboración de las evaluaciones de riesgos y de la planificación de las medidas preventivas.

Así mismo, se plantean otros dos grandes retos para dar continuidad a las etapas anteriores, los cuales constituyen líneas de trabajo estratégicas para Osalan:

Por un lado, seguir generando **conocimiento sobre la SST desde la perspectiva de género**. Para dar contenido a este objetivo se plantea la elaboración de, al menos, tres nuevos estudios para este periodo de planificación: uno sobre el grado de incorporación de la perspectiva de género en la gestión preventiva de las empresas con Servicio de Prevención Propio o Mancomunado; una actualización del estudio sobre la Situación de mujeres y hombres en materia de seguridad y salud laborales: condiciones de trabajo, percepción de riesgos y daños para la salud, así como una explotación específica de la Encuesta de Violencia contra las mujeres, en torno a esta violencia en el ámbito laboral.

Por otro lado, se plantea el reto de reforzar la **formación para profesionales de la SST**, tanto de quienes están en activo como de futuros y futuras profesionales. Son una parte fundamental del público objetivo de Osalan y cruciales por su impacto directo en las empresas y, por lo tanto, en la población trabajadora. Para ello, se plantean diferentes actuaciones que van, entre otras, desde desarrollar acciones formativas desde la perspectiva de género, dirigidas tanto a la parte sanitaria como a la parte técnica de los servicios de prevención, como a desarrollar acciones divulgativas sobre PRL desde la perspectiva de género en diferentes foros profesionales. Para atender a este reto, una de las actuaciones más relevantes contempladas para este periodo de planificación es la elaboración y puesta en marcha de un módulo divulgativo-formativo básico sobre SST desde la perspectiva de género accesible online a todos los públicos de interés de Osalan.

Respecto a la incorporación de la **perspectiva de género en la formación de futuras y futuros profesionales**, se mantendrá la línea de trabajo iniciada en planificaciones anteriores: sesiones formativas sobre igualdad en el máster de SST y posibilitar prácticas en Osalan para alumnado del máster para la igualdad de mujeres y hombres; contenidos sobre igualdad y perspectiva de género en las rotaciones que realizan por Osalan tanto médicas y médicos internos residentes (MIR) de la especialidad de Medicina del Trabajo como enfermeras y enfermeros internos residentes (EIR) y estudiantes de enfermería.

Todo ello se recoge con más detalle en la planificación que se añade a continuación:

5. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

EJE 1 BUEN GOBIERNO

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.1.
Garantizar el compromiso político con la igualdad de mujeres y hombres

ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				ESTRATEGIA IGUALDAD 2030		PROGRAMA GOBIERNO	LEY IGUALDAD	PLAN BS
		2025	2026	2027	2028	METAS	EJE	COMPROMISO	ART	(*)
1. Elaborar el plan de Osalan XIII Legislatura 2025-2028 (I-1.2).	Dirección general	2025				-	I	129	16	-
2. Incorporar en el plan los contenidos mínimos establecidos en la Ley para la igualdad (I-1.3).	Dirección general	2025				-	I	129	16	-
3. Adoptar las medidas del Plan interno del Gobierno dirigido al personal a su servicio (I.1.4): - 2026: difusión del protocolo de acoso sexual y adecuación de las medidas del plan interno vigente.	Subdirección RRHH		2026	2027	2028	-	I	129	47	-
4. Reforzar el grupo de género con la incorporación de más personas fomentando que se involucren más hombres (I-3.8).	Todas las sub-direcciones (Grupo de género)		2026	2027	2028	-	I	129	47	-

ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				ESTRATEGIA IGUALDAD 2030		PROGRAMA GOBIERNO	LEY IGUALDAD	PLAN BS
		2025	2026	2027	2028	METAS	EJE	COMPROMISO	ART	(*)
5. Realizar formación específica en materia de igualdad aplicada a la SST dirigida al personal de Osalan (I-1.9): -2025-2026: módulo online sobre SST desde la perspectiva de género. 2026: identificar el grado de conocimiento sobre igualdad del personal de Osalan.	Subdirección RRHH	2025	2026	2027	2028	4	I	129	18	-
6. Autorizar la asistencia a una formación anual en materia de igualdad sin descontar del cómputo anual de formación.	Subdirección RRHH	2025	2026	2027	2028	4	I	129	18	-
7. Adaptar formación interna dirigida al personal de Osalan para incorporar la perspectiva de género (I-1.12).	Subdirección RRHH		2026	2027	2028	4	I	129	18	-
8. Desarrollar herramientas para avanzar en la aplicabilidad del principio de igualdad a las políticas de SST (I-1.12): -2026: procedimiento para incorporar la igualdad en los proyectos de Osalan. 2026: documento sobre la instrucción de cláusulas de igualdad en contratos.	Subdirección RRHH	2025	2026	2027	2028	-	I	129	18	-

ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				ESTRATEGIA IGUALDAD 2030		PROGRAMA GOBIERNO	LEY IGUALDAD	PLAN BS
		2025	2026	2027	2028	METAS	EJE	COMPROMISO	ART	(*)
9. Consignar y especificar anualmente los recursos económicos necesarios para el desarrollo de la política de igualdad (I-1.14), en las respectivas partidas presupuestarias: -2025: 80000 euros. -2026: 85000 euros.	Subdirección RRHH	2025	2026	2027	2028	2	I	129	15	-

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.2.
Integrar la igualdad en la actividad administrativa

10. Incluir la perspectiva de género en estadísticas y estudios en la recogida, tratamiento, análisis y difusión de la información (I-2.1): -2025: Informes de AT, EEPP y SEP. -2026: Informes de AT, EEPP y SEP. -2026: Revisar aplicaciones informáticas e incorporar la variable sexo si es necesario (GSP).	Subdirección Planificación	2025	2026	2027	2028	-	I	129	17	-

ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				ESTRATEGIA IGUALDAD 2030		PROGRAMA GOBIERNO	LEY IGUALDAD	PLAN BS
		2025	2026	2027	2028	METAS	EJE	COMPROMISO	ART	(*)
11. Desarrollar actuaciones para incrementar los contenidos que muestren los avances en igualdad, imágenes de mujeres y hombres no estereotipadas y un uso inclusivo del lenguaje (I-2.2): -2025: incorporar noticias con perspectiva de género y consejos mensuales desde la perspectiva de género. -2026: incorporar cláusulas de igualdad en los contratos de campañas de comunicación. -2026: procedimiento sobre uso no sexista del lenguaje y las imágenes en la producción de contenidos de Osalan.	Dirección general (comunicación)	2025	2026	2027	2028	-	I	129	19.4	-
12. Evaluar el impacto previo de género a las normas que lo requieran e incorporar en ellas medidas para la igualdad de mujeres y hombres (I-2.3): -2026: Decreto de formación de Personal Delegado de Prevención.	Todas subdirecciones		2026			-	I	129	20	-
13. Incorporar cláusulas para favorecer la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos, tribunales y jurados (I-2.5).	Todas subdirecciones	2025	2026	2027	2028	-	I	129	21	-

ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				ESTRATEGIA IGUALDAD 2030		PROGRAMA GOBIERNO	LEY IGUALDAD	PLAN BS
		2025	2026	2027	2028	METAS	EJE	COMPROMISO	ART	(*)
14. Incorporar cláusulas de igualdad en contratos (I-2.6) -2026: elaborar un procedimiento para incorporar cláusulas de igualdad en los procesos de contratación y subvenciones. -2026: crear un grupo de seguimiento y mejora.	Subdirección RRHH	2025	2026	2027	2028	-	I	129	22 23 24	-
15. Incorporar cláusulas de igualdad en subvenciones (I-2.6) -2025: incorporar cláusulas en subvenciones de investigación y proyectos. -2026: incorporar cláusulas en subvenciones de investigación y proyectos.	Todas subdirecciones	2025	2026	2027	2028	-	I	129	22 23 24	-
16. Incorporar cláusulas de igualdad en convenios (I-2.6): -2026: incorporar cláusulas en los nuevos convenios.	Subdirección RRHH					-	I	129	22 23 24	-
17. Evaluar la incorporación de la perspectiva de género en la EVSST 2021-2026 -2025: Incorporar la perspectiva de género en la evaluación intermedia. -2026: Perspectiva de género en la evaluación final.	Subdirección Planificación					-	I	129	25	-

ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				ESTRATEGIA IGUALDAD 2030		PROGRAMA GOBIERNO	LEY IGUALDAD	PLAN BS
		2025	2026	2027	2028	METAS	EJE	COMPROMISO	ART	(*)
18. Establecer medidas para incorporar la perspectiva de género en la siguiente EVSST (I-2.7).	Subdirección Planificación					-	I	129	25	-
19. Incorporar las medidas de este plan de igualdad en los planes de gestión anuales de Osalan (I-2.7).	Subdirección Planificación					-	I	129	25	-

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.3.
Transformar el modelo de gobernanza de las instituciones

20. Tomar parte activa en la Comisión Interdepartamental (I-3.1).	Dirección general					-	I	129	13	-
21. Colaborar bilateralmente con Emakunde para el desarrollo de políticas de SST desde la perspectiva de género (I-3.2): -2025 y 2026: reuniones de coordinación, evaluación plan anterior y plan de trabajo anual.	Dirección general					-	I	129	3,11	-

ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				ESTRATEGIA IGUALDAD 2030		PROGRAMA GOBIERNO	LEY IGUALDAD	PLAN BS
		2025	2026	2027	2028	METAS	EJE	COMPROMISO	ART	(*)
22. Colaborar con el departamento de Alimentación, Desarrollo Rural, Agricultura y Pesca y el resto de las instituciones implicadas en la Estrategia Euskadi-Preben para la incorporación de la perspectiva de género en la siguiente planificación y en proyectos concretos de desarrollo.	Subdirección Técnica					-	I	129	3,11	-
23. Colaborar en el grupo sobre perspectiva de género de la Red Interterritorial de SST (I-3.3): -2025 y 2026: Participar en las reuniones y realizar aportaciones en las dos líneas de trabajo del grupo: violencia sexual y gestión preventiva desde la perspectiva de género.	Dirección general Grupo de género					-	I	129	3,11	-
24. Realizar el seguimiento y evaluar las políticas de igualdad recogidas en este plan con indicadores de impacto y de proceso (I-3.6) -2025: Evaluar el II plan de igualdad de Osalan 2022-2024. -2025 y 2026: establecer indicadores, incorporarlos en el plan de gestión anual y monitorizarlos. -2025 y 2026: realizar el seguimiento solicitado por Emakunde.	Dirección y todas subdirecciones	2025	2026	2027	2028	-	I	129	3, 16, 17	-

ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				ESTRATEGIA IGUALDAD 2030		PROGRAMA GOBIERNO	LEY IGUALDAD	PLAN BS
		2025	2026	2027	2028	METAS	EJE	COMPROMISO	ART	(*)
25. Comunicar el plan para la igualdad y la evaluación (I-3.6) -2025: informar sobre la evaluación del plan 2022-2024, publicar el presente plan en la web y difundirlo interna y externamente. -2026: informar sobre la evaluación 2025 y las principales acciones 2026.	Dirección general	2025	2026	2027	2028	-	I	129	3,17	--
26. Incluir medidas para promover el euskera en las políticas de igualdad de Osalan y para garantizar los derechos lingüísticos en las medidas que se desarrollen en este plan (I-3.9): -2025: incorporar criterios lingüísticos en contratos de proyectos específicos de igualdad. -2026: incorporar criterios lingüísticos en contratos de proyectos específicos de igualdad y en la jornada tripartita.	Dirección general	2025	2026	2027	2028	-	I	129	3	-

EJE 2 LA IGUALDAD COMO RASGO DE LA CULTURA PREVENTIVA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.1.

Una sociedad más concienciada sobre sst, mejor conocedora y más responsable a la hora de prevenir los riesgos laborales con menor diferencia entre mujeres y hombres (oe1)

ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				ESTRATEGIA IGUALDAD 2030		PROGRAMA GOBIERNO	LEY IGUALDAD	PLAN BS
		2025	2026	2027	2028	METAS	EJE	COMPROMISO	ART	(*)
27. Desarrollar acciones de información y sensibilización para disminuir la brecha en el grado de conocimiento sobre PRL de mujeres y hombres.	Todas las subdirecciones		2026	2027	2028	-	II	67	47	-
28. Incluir contenidos desde la perspectiva de género en las actuaciones sobre cultura preventiva dirigidas a los distintos ciclos de enseñanza y a públicos de diferentes edades.	Subdirección Técnica			2027	2028	-	III	67	47	-
29. Incorporar ponencias con perspectiva de género en los cursos de verano de la EHU/UPV -2025: Incorporar, al menos, una ponencia en el curso de verano sobre la Inteligencia Artificial aplicada a la SST -2026: Incorporar, al menos, una ponencia en el curso de verano sobre Cultura preventiva.	Subdirección Técnica	2025	2026	2027	2028	-	III	67	47	-

EJE 3 LA IGUALDAD COMO CRITERIO DE LA GESTIÓN PREVENTIVA DE CALIDAD

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.1.

Las empresas cuentan con un modelo de prl que incorpora la igualdad como criterio de calidad (oe4)

ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				ESTRATEGIA IGUALDAD 2030		PROGRAMA GOBIERNO	LEY IGUALDAD	PLAN BS
		2025	2026	2027	2028	METAS	EJE	COMPROMISO	ART	(*)
30. Elaborar propuestas para que la incorporación de la perspectiva de género sea un criterio de calidad en los instrumentos que configuren modelo de la gestión preventiva en el marco del grupo de trabajo de la RISST.	Subdirección Técnica	2025	2026	2027	2028	-	III	67	47	-
31. Incorporar la perspectiva de género en los materiales que se generen para la formación de delegados y delegadas de PRL.	Subdirección Técnica			2027	2028	-	III	67	47	-
32. Promover la identificación de buenas prácticas en gestión preventiva desde la perspectiva de género en colaboración con Emakunde: -2025 y 2026: Difundir la convocatoria de Emakunde y Euskalit proporcionando pautas sobre SST desde la perspectiva de género.	Dirección general (Igualdad)	2025	2026	2027	2028	-	III	67	47	-

ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				ESTRATEGIA IGUALDAD 2030		PROGRAMA GOBIERNO	LEY IGUALDAD	PLAN BS
		2025	2026	2027	2028	METAS	EJE	COMPROMISO	ART	(*)
33. **Atender consultas en relación con la incorporación de la perspectiva de género** en la gestión preventiva.	Grupo de género	2025	2026	2027	2028	-	III	67	47	-
34. **Desarrollar un proyecto piloto con empresas para la implantación de la perspectiva de género** en diferentes fases de la gestión preventiva.	Grupo de género					-	III	67	47	-

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.2.

Se disminuyen los daños a la salud por accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo tanto de mujeres como de hombres (oe5)

35. **Realizar un informe específico sobre los accidentes in itinere** desde la perspectiva de género.	Subdirección Planificación					-	III	67	47	-

ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				ESTRATEGIA IGUALDAD 2030		PROGRAMA GOBIERNO	LEY IGUALDAD	PLAN BS
		2025	2026	2027	2028	METAS	EJE	COMPROMISO	ART	(*)
36. Desarrollar las siguientes actuaciones en relación con los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género: 2025 y 2026: colaboración sistemática con grupo de género para generar herramientas y gestionar la investigación de accidentes por acoso sexual y razón de sexo. - Integrar la perspectiva de género en **ponencias de la jornada anual de psicosociales.** - Realizar un análisis diferencial de mujeres y hombres en las **campañas sobre riesgos psicosociales.**	Subdirección Técnica (Grupo de psicosociales)	2027	2028	2027	2028	-	III	67	47	-
37. Desarrollar las siguientes actuaciones en relación con la promoción de la salud desde la perspectiva de género: -2025: estudio sobre adicciones en el ámbito laboral desde la perspectiva de género. -2025 y 2026: incorporar la perspectiva de género en las píldoras de sensibilización sobre promoción de la salud.	Subdirección Técnica (Grupo de promoción de la salud)	2027	2028	2027	2028	-	III	67	47	-

ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				ESTRATEGIA IGUALDAD 2030		PROGRAMA GOBIERNO	LEY IGUALDAD	PLAN BS
		2025	2026	2027	2028	METAS	EJE	COMPROMISO	ART	(*)
38. Realizar un análisis diferencial de mujeres y hombres en las campañas realizadas en torno a los riesgos ergonómicos.	Subdirección Técnica (grupo de ergonomía)	2027	2028	2027	2028	-	III	67	47	-
39. Realizar un análisis diferencial de mujeres y hombres en el programa de cáncer laboral.	Subdirección Planificación	2027	2028	2027	2028	-	III	67	47	-
40. Integrar la prevención de la violencia machista y sexual en el sistema de gestión de la PRL: -2025: generar material sobre la gestión preventiva del acoso sexual y por razón de sexo; incorporar preguntas para detectar el riesgo de violencia machista en la historia clínico-laboral, recoger la integración de la prevención de violencia machista en el modelo de calidad de la gestión preventiva.	Subdirección Técnica	2027	2028	2027	2028	-	IV	126	47	-

EJE 4 LOS PODERES PÚBLICOS PONEN EN VALOR LA GOBERNANZA DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.1.

Se mejoran las condiciones de trabajo y el acceso a la ssl de los colectivos que se sitúan bajo formas de trabajo que tienen difícil encaje en el actual modelo de prl (oe8)

ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA 2025	CRONOGRAMA 2026	CRONOGRAMA 2027	CRONOGRAMA 2028	ESTRATEGIA IGUALDAD 2030 METAS	ESTRATEGIA IGUALDAD 2030 EJE	PROGRAMA GOBIERNO COMPROMISO	LEY IGUALDAD ART	PLAN BS (*)
41. Incorporar la perspectiva de género en los nuevos módulos de formación online para el Personal autónomo.	Subdirección Técnica					-	II	67	41, 47	-
42. Desarrollar materiales para facilitar la realización de la evaluación de riesgos y la adopción de medidas preventivas dirigidas a personas trabajadoras y empleadoras del servicio de hogar. Contar con la participación del movimiento asociativo de mujeres (I-3.4).	Subdirección Técnica					-	II	60	41, 47	-

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.2.

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) (oe9)

ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				ESTRATEGIA IGUALDAD 2030		PROGRAMA GOBIERNO	LEY IGUALDAD	PLAN BS
		2025	2026	2027	2028	METAS	EJE	COMPROMISO	ART	(*)
43. Realizar estudios sobre SST desde la perspectiva de género: -2025: Realizar un estudio sobre el grado de integración de la perspectiva de género en la gestión preventiva de las empresas con SPP y SPM y realizar propuestas de mejora. -2026: estudio sobre condiciones de trabajo, siniestralidad laboral, enfermedades profesionales de mujeres y hombres y estudio sobre el alcance del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.	Todas subdirecciones	2027	2028			-	III IV	67	47	-
44. Incorporar la perspectiva de género en materiales y jornadas promovidas desde la Cátedra de Enfermería y Medicina del Trabajo.	Subdirección Planificación					-	III	67	47	-
45. Incorporar contenidos de igualdad en las rotaciones MIR y EIR y en las prácticas de estudiantes de enfermería.	Subdirección Planificación	2027	2028	2027	2028	-	III	67	47	-

ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				ESTRATEGIA IGUALDAD 2030		PROGRAMA GOBIERNO	LEY IGUALDAD	PLAN BS
		2025	2026	2027	2028	METAS	EJE	COMPROMISO	ART	(*)
46. Desarrollar materiales divulgativos sobre integración de la perspectiva de género en la PRL: -2025: Publicar el documento sobre Gestión preventiva del riesgo de acoso sexual y por razón de sexo. -2026: Publicar el estudio sobre grado de integración de la perspectiva de género en empresas con SPP y SPM.	Todas subdirecciones					-	III IV	67- 126	47	-
47. Desarrollar acciones divulgativas sobre PRL desde la perspectiva de género en foros profesionales: -2025: Jornada en colaboración con APD; jornada en colaboración con Emakunde e Inspección de Trabajo; ponencias en jornadas del INSST -2026: Jornada en colaboración con Emakunde e Inspección de Trabajo; ponencias en otros foros.	Subdirección Técnica	2027	2028	2027	2028	-	III	67	47	-
48. Incluir contenidos desde la perspectiva de género en el Plan de Formación para personal técnico de los SSPP: -2025: Sesión técnica en torno a la gestión preventiva del acoso sexual y por razón de sexo.	Subdirección Técnica					-	III	67	47	-

ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				ESTRATEGIA IGUALDAD 2030		PROGRAMA GOBIERNO	LEY IGUALDAD	PLAN BS
		2025	2026	2027	2028	METAS	EJE	COMPROMISO	ART	(*)
49. Incluir contenidos desde la perspectiva de género en el Plan de Formación para personal sanitario de los SSPP.	Subdirección Planificación					-	III	67	47	-
50. Incorporar contenidos desde la perspectiva de género en Máster de PRL de la EHU.	Subdirección Técnica	2027	2028	2027	2028	-	III	67	47	-
51. Elaborar, implementar y actualizar el módulo formativo online sobre SSL desde la perspectiva de género (9.19).	Dirección general (Grupo de género)	2027	2028	2027	2028	-	III	67	47	-
52. Posibilitar la realización de prácticas en Osalan a alumnado del Máster de igualdad de la EHU. -2026: Prorrogar el convenio de colaboración con la EHU.	Dirección general	2027	2028	2027	2028	-	III	67	47	-

(*) Como se explica en el punto 6 de este documento, Osalan no ha identificado acwtuaciones con una incidencia directa relevante en la disminución de la brecha salarial.

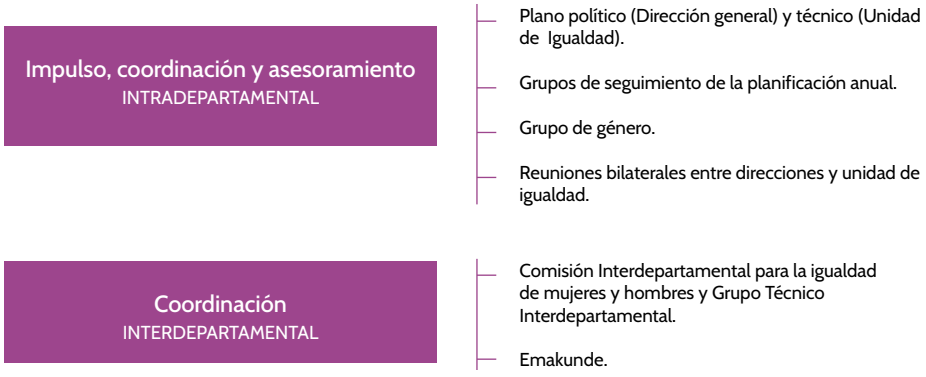
6. MODELO DE GESTIÓN

ESTRUCTURAS INSTITUCIONALES PARA EL DESPLIEGUE

El impulso del Plan de Igualdad de legislatura corresponde a la Dirección general de Osalan, ya que es el órgano del que depende la política de igualdad en el organismo. A nivel técnico, ese impulso recae en la unidad administrativa para la igualdad de mujeres y hombres del organismo. Esta unidad se encarga de impulsar la ejecución, el seguimiento y la evaluación del plan, así como de prestar asesoramiento a los diferentes órganos y personal del Instituto.

Sin embargo, existe una amplia coordinación para el despliegue del plan que implica a distintos agentes y estructuras tanto del propio Osalan como externas a este que aquí se detallan:

ESTRUCTURAS A DISTINTOS NIVELES



Si bien existe una Coordinación Interinstitucional en las políticas de igualdad, fundamentalmente vinculada a la coordinación en materia de violencia machista contra las mujeres, Osalan no forma parte de esta, por lo que no queda señalada en la imagen anterior.

PROGRAMACIÓN/PLANIFICACIÓN

El sistema de implementación del Plan de Igualdad de legislatura de Osalan se desarrolla mediante la elaboración de planificaciones anuales que dan cuenta de las acciones a implementar cada año en conexión con los objetivos estratégicos establecidos en el Plan de Igualdad de legislatura del organismo. En el caso de Osalan, las actuaciones anuales de igualdad son diseñadas e incorporadas al plan anual de gestión del organismo por lo que no hay un documento separado con la política de igualdad anual, sino que forma parte de la gestión ordinaria del organismo. Así mismo, se ha añadido en la planificación de legislatura información detallada de las actuaciones concretas relativas a los dos primeros años de vigencia de este plan. En el plan de gestión anual se determinan las actuaciones pertinentes y agentes responsables de su desarrollo, así como el cronograma para su ejecución y la cuantía, en su caso, destinada a dichas actuaciones.

El Plan de Igualdad de legislatura del que derivan las planificaciones anuales es informado a Emakunde antes de su aprobación, de cara a validar la adecuación de sus contenidos a lo previsto en la Ley y a las líneas de intervención y directrices previstas en la Estrategia de Igualdad 2030, tal y como se establece en el artículo 16.6 de la Ley para la Igualdad.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento de las planificaciones anuales de igualdad se realiza en el mismo proceso de seguimiento del plan de gestión anual de Osalan. En dicho proceso, a través de reuniones trimestrales, se realiza un seguimiento del plan de gestión anual, analizando el grado de cumplimiento de las actuaciones previstas, el avance de la incorporación de la perspectiva de género en aquellas en las que se haya planteado, así como el grado de cumplimiento de las actuaciones específicas de igualdad. Esto permite medir los avances y los logros conseguidos, así como identificar mejoras de cara al abordaje de los siguientes planes anuales, sin perder de vista los objetivos estratégicos de legislatura. Así mismo, el hecho de incorporar el seguimiento y la planificación de igualdad en el sistema de seguimiento y planificación general del plan de gestión del organismo es una manera de avanzar en la transversalidad de las políticas de igualdad en las políticas generales de Osalan.

Para el seguimiento del plan anual, definición del siguiente, contraste y comunicación se realizarán los siguientes pasos:

- La Unidad Administrativa de Igualdad junto con la responsable del impulso del plan de gestión, el grupo de gestión y el grupo de género, realizarán el seguimiento de la implementación de las actuaciones durante el año en, al menos, tres reuniones, y definirán a finales de año la nueva planificación para el siguiente ejercicio.

- Tanto el seguimiento anual como la planificación del siguiente año se contrastarán internamente a nivel político con la directora general, responsable política de la Unidad Administrativa de Igualdad y de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Por otra parte, tanto la memoria como el plan de gestión anual son presentados y están sujetos a las aportaciones de los agentes sociales y del resto de integrantes del Consejo general de Osalan.
- La directora general de Osalan, como representante política en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, informará sobre el seguimiento y planificación anual en la reunión de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, si así fuera solicitado.

En cuanto al **seguimiento del plan de legislatura**, al final del segundo y cuarto año se identificarán los principales avances producidos y líneas de acción a seguir desarrollando. Por su parte, la directora general de Osalan, como representante política en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se reunirá y/o presentará los principales resultados, si es convocada para ello.

Además, se realizará una **evaluación final** del Plan de Igualdad de legislatura de cara a realizar un balance general del periodo de mandato. Tanto el seguimiento como la evaluación final del plan de legislatura serán a su vez alimentados con la información que se extraiga de la evaluación final de la EVSST a realizar entre 2026 y 2027 y en la que se evaluará, entre otras cuestiones, la incorporación de la perspectiva de género, así como el grado de cumplimiento de las actuaciones de igualdad, como ya se hizo en la evaluación intermedia.

De cara a aportar información pertinente para realizar **el seguimiento de la Estrategia de Igualdad 2030**, Osalan ofrecerá, anualmente, información detallada a Emakunde con relación al grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Para los departamentos que tengan presencia en el desarrollo del **III Acuerdo Interinstitucional**. En el marco de rendición de cuentas de la **Estrategia 2030 para la reducción de la Brecha Salarial**, los departamentos implicados deberán proporcionar información sobre las acciones desarrolladas a través del informe de seguimiento anual. Osalan no ha identificado actuaciones con una incidencia directa relevante en la disminución de la brecha salarial. No obstante, seguirá colaborando en el marco de esta Estrategia en lo que sea necesario e incorporará actuaciones si, en el desarrollo de esta planificación de legislatura, se identificaran como pertinentes.

PRESUPUESTACIÓN

La Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres establece que las administraciones autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos para el ejercicio de sus funciones y la ejecución de las medidas previstas en la norma. Por su parte, la Administración Autonómica promoverá de forma activa y progresiva que, al menos, un 1% de los presupuestos generales se dediquen al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres, con el objetivo de llegar a un 1,5% en 2030 y sin prejuicio de que este objetivo presupuestario pueda materializarse con anterioridad (Disposición Adicional Sexta de la Ley para la Igualdad).

Los recursos económicos asociados al Plan se consignarán de modo más detallado en las planificaciones anuales en las que se concretará este plan de legislatura, así como en las evaluaciones de impacto de género del presupuesto. De hecho, tal y como se recoge en los informes de evaluación de impacto del presupuesto anuales correspondientes a los años 2025 y 2026, Osalan ha consignado 80000 euros para el primer año y 85000 euros para el segundo año de vigencia del plan en políticas específicas de igualdad, además del presupuesto dedicado a la unidad para la igualdad en cada uno de esos años. Ya se ha señalado con anterioridad, que el grupo de género y PRL de Osalan desarrolla internamente gran parte de los proyectos de igualdad (informes, estudios y formación) y el coste de ese personal no está imputado en dicho presupuesto.

SISTEMA DE INDICADORES

En los anexos siguientes se adjuntan una serie de indicadores: por una parte, los relacionados con el Buen Gobierno que derivan en su gran mayoría de la Estrategia para la igualdad 2030 y, por otro lado, los relacionados con las políticas sectoriales de SST, vinculados al resto de los ejes de esta planificación y que han sido obtenidos en la evaluación intermedia de la EVSST 2021-2026 publicada en 2025.

7. ANEXO 1: INDICADORES BUEN GOBIERNO

LÍNEA 1.
NORMATIVA Y PLANIFICACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	2022	2023	2024	DATO LEGISLATURA
I-1.1 NORMATIVA	n° de normas aprobadas (leyes, decretos, órdenes, etc.) en el organismo	0	1	0	0
	% de normas aprobadas (leyes, decretos, órdenes, etc.) del organismo que incorporan medidas de igualdad.	-	1	-	-
I-1.2 NUEVA PLANIFICACIÓN	Existencia de plan de igualdad de Osalan	SI	SI	SI	SI
	n° de plan de legislatura en vigor	2°	2°	2°	2°
	Presencia en la web del plan en vigor	SI	SI	SI	SI
	Existencia de sistema de seguimiento elaborado a lo largo del desarrollo del plan vigente	SI	SI	SI	SI
	Integración de las acciones e indicadores básicos del Plan para la igualdad en el plan de gestión anual	SI	SI	SI	SI
I-1.3 CULTURA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL	Incorporación en los planes de los contenidos mínimos establecidos en la Ley de igualad (art. 16.4). Informe favorable de Emakunde	SI	-	-	SI
I-1.4 PLANES INTERNOS	Existencia de plan interno de igualdad departamental	SI	SI	SI	SI
	Existencia de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo departamental	SI	SI	SI	SI
	Difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	NO	SI	SI	SI

LÍNEA 2.
RECURSOS ORGANIZATIVOS: UNIDADES PARA LA IGUALDAD

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	2022	2023	2024	DATO LEGISLATURA
I-1.5 UNIDADES PARA LA IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAE	Existencia de servicio o unidad de igualdad en el departamento	SI	SI	SI	SI
	nº de personas que trabajan en el servicio o unidad de igualdad	1	1	1	1
	% de personas que trabajan en el servicio o unidad de igualdad y tienen dedicación exclusiva	100	100	100	100
	Nº integrantes del grupo de género	7	7	7	7
	% hombres participantes en el grupo de género	14%	14%	14%	14%
I-1.8 ESTÁNDARES DE CALIDAD	Aplicación de estándares de calidad a las plazas del personal técnico de igualdad (RPT, grupo A, dedicación exclusiva, jornada completa y formación especializada)	SI	SI	SI	SI

LÍNEA 3.
RECURSOS TÉCNICOS: CAPACITACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	2022	2023	2024	DATO LEGISLATURA
I-1.9 FORMACIÓN ESPECIALIZADA	Existencia de diagnóstico formativo específico	NO	NO	NO	NO
	Existencia de un plan de formación en igualdad de mujeres y hombres específico	NO	NO	NO	NO
	Diagnóstico de necesidades formativas en materia de igualdad dentro del diagnóstico formativo general	SÍ	-	-	SI
	Acciones formativas de igualdad recogidas en el plan de formación general del organismo	1	1	1	3
	N° de cursos, sesiones o seminarios de formación en igualdad desarrollados por el organismo	4	2	4	10
	N° de horas de formación en igualdad desarrolladas por el organismo	32	14	16	62
	n° total de participantes en formación en igualdad promovida por el organismo	51	58	88	88[1]
	% del personal del organismo que han participado en alguna formación sobre igualdad.	29%	33%	50%	50%[2]
	% de mujeres del organismo que han participado en formación sobre igualdad sobre el total de participantes en formación sobre igualdad.	55%	52%	61%	56%[3]
	% de horas de formación sobre igualdad impartidas en euskera sobre el total de horas de formaciones promovidas por el organismo.	0%	0%	50%	17%
	% de responsables políticos participantes en formación en igualdad de mujeres y hombres sobre el total de responsables políticos en formación promovida por el organismo	0	0	0	0
	IVAP n° de personas que han asistido a formaciones en igualdad gestionadas por el IVAP	10	8	11	11[4]
	IVAP % de mujeres que han asistido a formaciones en igualdad gestionadas por el IVAP	-	88%	82%	85%[5]

1 No se puede sumar porque se repiten personas. Se pone como total el número de participantes anual más elevado.
2 Ídem. Se pone como total el porcentaje de participantes anual más elevado.
3 Se ha calculado una media de los porcentajes.
4 Lo mismo que la nota 1.
5 Lo mismo que la nota 3.

I-1.10 FORMACIÓN NO ESPECÍFICA	Incorporación de módulos de igualdad en cursos no específicos de igualdad	NO	NO	SI	NO
	% de cursos no específicos de igualdad en los que se han incorporado módulos de igualdad	0	0	-	0
I-1.12 RECURSOS DIDÁCTICOS Y METODOLÓGICOS	nº de materiales, herramientas y metodologías que se elaboran para avanzar en la aplicabilidad del principio de igualdad de mujeres y hombres en la práctica de las instituciones públicas vascas	0	2	1	3

LÍNEA 4.
RECURSOS ECONÓMICOS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	2022	2023	2024	DATO LEGISLATURA
I-1.14 PRESUPUESTOS ESPECÍFICOS	Existencia presupuesto anual específico asignado a la igualdad de mujeres y hombres	SI	SI	SI	SI
	Presupuesto ejecutado de Osalan	16338,14	14836,82	15499,75	46674,71
	Presupuesto ejecutado específico destinado a la igualdad de mujeres y hombres	84249	89225	130842	304316
	% presupuesto ejecutado en igualdad sobre el total de presupuesto ejecutado	0,52	0,60	0,84	0,65
	Realización de una valoración previa de impacto de género del presupuesto anual	SI	SI	SI	SI
	Desarrollo de actuaciones para avanzar en la incorporación del enfoque de género en los presupuestos	SI	SI	SI	SI

LÍNEA 5.
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	2022	2023	2024	DATO LEGISLATURA
I-2.1 ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS	Existencia de área/s responsable/s de estadísticas y estudios en el departamento	SI	SI	SI	SI
	Incorporación de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogidas de datos llevadas a cabo por esta/s área/s responsable/s de estadísticas y estudios	SI	SI	SI	SI
	Uso del cruce entre la variable sexo y otras variables constitutivas de situaciones de desigualdad múltiple (tales como edad, renta, origen, discapacidad...) en la explotación e interpretación de la información realizada por esta/s área/s	SI	SI	SI	SI
	Identificación y análisis de la brecha de género en la interpretación de la información realizada por esta/s área/	SI	SI	SI	SI
	Incorporación en esta/s área/s responsable/s de estadísticas y estudios indicadores de género que permitan un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, necesidades, etc., de mujeres y hombres	NO	NO	NO	NO
	Incorporación de la perspectiva de género en los estudios y estadísticas que se realizan en Osalan	SI	SI	SI	SI
	nº de estudios realizados específicos o que incorporen la perspectiva de género	0	1	2	3

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	2022	2023	2024	DATO LEGISLATURA
I-2.2 COMUNICACIÓN	N° noticias sobre la política de igualdad de Osalan	2	1	1	3
	N° de noticias de igualdad/con perspectiva de género sobre el total de noticas publicadas	9/40 (22,5%)	6/25 (24%)	5/34 (14,7%)	20/99 (20,2%)
	N° acciones para favorecer el uso inclusivo del lenguaje y las imágenes	1	1	1	1
	Existencia de contenido sobre igualdad en la web	si	si	si	si
I-2.3 EVALUACIÓN NORMATIVA	n° total de informes de impacto de género realizados	0	1	0	1
	Integración de medidas de igualdad	0	1	0	1
	Aprobación de directrices u otro tipo de instrucciones o acuerdos para regular la realización de las evaluaciones previas de impacto en función del género	no	no	no	no
	Existencia de sistema de seguimiento de la realización de las evaluaciones previas de impacto en función del género	NP	NP	NP	NP
I-2.4 PROCESOS SELECTIVOS	N° de procesos selectivos de provisión y promoción en el empleo público de plazas no vinculadas a la igualdad que valoran méritos y/o formación en género/ Total de procesos	0/19	0/9	0/10	0/38
	N° de tribunales de provisión y promoción en el empleo público con representación equilibrada por sexo/ Total tribunales	0/0	0/0	0/0	0/0
I-2.5 ÓRGANOS DIRECTIVOS, TRIBUNALES Y JURADOS	n° total de órganos colegiados directivos de la entidad	3	3	3	3
	% de órganos colegiados directivos de la entidad con representación equilibrada por sexo.	100%	100%	100%	100%
	n° total de tribunales, jurados u órganos afines convocados	0	1	0	1
	% de tribunales, jurados u órganos afines convocados con representación equilibrada por sexo	-	100%	-	100%
	% de mujeres en los órganos directivos del organismo	50%	50%	50%	50%

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	2022	2023	2024	DATO LEGISLATURA
I-2.6 CONTRATACIÓN Y SUBVENCIONES	nº total de contratos (no incluir los menores) realizados por Osalan	9	8	11	28
	% de contratos realizados que incluyen criterios de igualdad de mujeres y hombres en condiciones especiales de ejecución sobre el total de contratos	100%	100%	100%	100%
	% de contratos realizados que incluyen criterios de igualdad de mujeres y hombres en objeto, solvencia técnica o criterios de adjudicación sobre el total	5/9	1/8	2/11	8/28 28,6%
	nº de convenios realizados por el departamento	2	1	0	3
	% de convenios realizados que incluyen criterios de igualdad de mujeres y hombres sobre el total de convenios	50%	0%	-	33,3%
	nº total de subvenciones y ayudas otorgadas por el departamento	2	4	3	9
	% de subvenciones y ayudas otorgadas que incorporan criterios de igualdad de mujeres y hombres sobre el total	100%	75%	100%	88,9%
	nº total de becas otorgadas por Osalan	-	-	-	-
	nº total de becas otorgadas que incorporan criterios de igualdad de mujeres y hombres.	-	-	-	-
	Existencia de un sistema de seguimiento del cumplimiento de las cláusulas de igualdad en la contratación pública	NO	NO	NO	NO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	2022	2023	2024	DATO LEGISLATURA
I-2.7 PLANES ESTRATÉGICOS Y SECTORIALES	nº total de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados	1	-	-	1
	% de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados cuyo diagnóstico incluya una recopilación y análisis de las diferencias entre mujeres y hombres	100%	-	-	100%
	% de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados que incluyen objetivos de igualdad de mujeres y hombres	100%	-	-	100%
	% de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados que incluyen acciones de igualdad de mujeres y hombres	100%	-	-	100%
	% de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados en cuya elaboración ha participado la unidad o agente de igualdad	100%	-	-	100%
	% de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados en el año de evaluación en cuyo seguimiento y evaluación ha participado la unidad o agente de igualdad	100%	-	-	100%
	% de planes o programas estratégicos sectoriales y transversales aprobados en el año de evaluación para cuyo seguimiento y evaluación prevén indicadores de género	100%	-	-	100%

LINEA 6.
COORDINACIÓN, COLABORACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	2022	2023	2024	DATO LEGISLATURA
I-3.1 COORDINACIÓN INSTITUCIONAL	Participación en la Comisión Interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres	SI	SI	-	SI
	Existencia de una estructura de coordinación intradepartamental en lo que a igualdad de mujeres y hombres se refiere	NO	NO	NO	NO
	Participación todas las áreas o direcciones del departamento	NO	NO	NO	NO
	Existencia de una estructura de desarrollo de proyectos para la incorporación de la perspectiva de género en la SST	SI	SI	SI	SI
	nº de personas participantes	7	7	7	7
I-3.2 COLABORACIÓN ENTRE POLÍTICAS	Existencia de otras estructuras de coordinación (con Emakunde): plan de trabajo anual	SI	SI	SI	SI
I-3.3 INTERNACIO-NALIZACIÓN	Existencia de colaboraciones con otras Comunidades Autónomas, el Estado y el ámbito internacional, poniendo en valor la trayectoria y experiencia de Euskadi en la respuesta a los desafíos globales en materia de igualda***d***	SI	SI	SI	SI

LÍNEA 7.
PARTICIPACIÓN, INNOVACIÓN, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	2022	2023	2024	DATO LEGISLATURA
I-3.4 PARTICIPACIÓN	Existencia de espacios de trabajos activos para la participación e interlocución del movimiento feminista y las asociaciones de mujeres	NO	NO	NO	NO
	Incorporación de la perspectiva de género en procesos participativos	NO	NO	NO	NO
	Existencia de espacios de trabajo activos para la participación e interlocución con agentes sociales: Consejo General, Comisión de Formación y Comisión de Seguimiento del Plan de gestión	SI	SI	SI	SI
I-3.5 INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA	nº de acciones para fomentar la innovación y mejora continua de las políticas de igualdad	1	1	1	1
I-3.6 TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS	nº de acciones, medidas e instrumentos para conocer, evaluar y rendir cuentas del impacto de las políticas de igualdad	1	1	1	1
	Plan de igualdad publicado en la web	SI	SI	SI	SI
	Resultados de la evaluación del plan publicados en la web	SI	SI	SI	SI

LÍNEA 8.
ENFOQUE MÁS COMPLEJO DE LA IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	2022	2023	2024	DATO LEGISLATURA
I-3.7 INTERSECCIONALIDAD	nº de acciones o medidas incorporadas de cara a incorporar el enfoque interseccional	0	1	1	0
	Modificaciones en las estadísticas para analizar las múltiples discriminaciones a las que pueden enfrentarse las mujeres en función de su edad, discapacidad, condición rural, raza, origen étnico o social, identidad sexual o de género, orientación sexual, situación migratoria, monoparentalidad, seropositividad y otras circunstancias.	0	0	0	0
I-3.8 HOMBRES Y MASCULINIDADES	nº de acciones o medidas orientadas a incorporar el enfoque de las masculinidades	0	1	1	2
	% de acciones o medidas dirigidas específicamente a los hombres	0	0	0	0
I-3.9 REVITALIZACIÓN DEL EUSKERA	nº de acciones o medidas orientadas a la promoción del euskera y la protección de los derechos lingüísticos.	1	1	1	1[6]
I-3.10 MEDIO AMBIENTE Y EMERGENCIA CLIMÁTICA	nº de acciones o medidas orientadas a aumentar la información, formación y herramientas de cara a aseguren el doble enfoque (género y cambio climático).	0	0	0	0

6 Se han incorporado cláusulas lingüísticas en los contratos específicos para actuaciones de igualdad: estudios

8. ANEXO 2: INDICADORES SECTORIALES

INDICADORES DE IMPACTO

EJE 1 DE LA EVSST 2021-2026
CULTURA:
LA PRL COMO RASGO CULTURAL DE LA SOCIEDAD VASCA
OE1 OE2

INDICADOR	FUENTE	AÑO DE PUBLICACIÓN	VALOR ALCANZADO	EVOLUCIÓN
Población que conoce y exige el cumplimiento de la PRL (%)				
Conocimiento de delegados/as de prevención (Sí)	Encuesta Percepción de la sociedad (Osalan)	2023	76%	43% (2008)
Hombres		2023	80%	
Mujeres		2023	74%	
Edades 18-29 años		2023	70%	
Conocimiento de la normativa de SSL (Sí perfectamente o en parte)		2023	40%	33% (2008)
Hombres		2023	44%	
Mujeres		2023	35%	
Menores de 18 - 29 años		2023	41%	
Conocimiento de Osalan (Muy bien/ Bastante bien)		2023	12%	12% (2008)
Hombres		2023	17%	
Mujeres		2023	9%	
Edades 18-29 años		2023	10%	
Consideración de la incorporación de la perspectiva de género en la PRL como una de las tres áreas prioritarias de trabajo para la Administración Pública				
Hombres		2023	14%	
Mujeres		2023	17%	
Menores de 18-29 años		2023	19%	

INDICADOR	FUENTE	AÑO DE PUBLICACIÓN	VALOR ALCANZADO	EVOLUCIÓN
Personas trabajadoras autónomas que conocen y exigen el cumplimiento de la PRL (%)				
Conocimiento de delegados/as de prevención	Encuesta Percepción de la sociedad (Osalan)	2023	75%	---
Hombres		2023	76%	
Mujeres		2023	72%	
Menores de 25 años		2023	54%	
Conocimiento de la normativa de SSL (Sí perfectamente o en parte)		2023	57%	--
Hombres		2023	59%	
Mujeres		2023	52%	
Menores de 25 años		2023	46%	
Conocimiento de Osalan (Muy bien/ Bastante bien)		2023	16%	12% (2008)
Hombres		2023	19%	
Mujeres		2023	9%	
Menores de 25 años		2023	46%	
Consideración de la incorporación de la perspectiva de género en la PRL como una de las tres áreas prioritarias de trabajo para la Administración Pública desde el personal autónomo				
Hombres		2023	10%	
Mujeres		2023	17%	
Menores de 25 años		2023	27%	

EJE 2 DE LA EVSST 2021-2026

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

OE3 OE4 OE5

INDICADOR	FUENTE	AÑO DE PUBLICACIÓN	VALOR ALCANZADO	EVOLUCIÓN
Empresas con certificación ISO 45001 (nº centros de trabajo)	AENOR	2023	690	--
Índice de incidencia de Accidentes de Trabajo	Osalan	2023	32,8‰	31,83‰ (2021)
Hombres		2023	47,89‰	45,77‰ (2021)
Mujeres		2023	16,77‰	16,88‰ (2021)
Población extranjera				
Hombres		2023	64,6%	
Mujeres		2023	19,2%	
Índice de Incidencia de Enfermedades Profesionales (nuevas)			2,26‰	1,75‰ (2021)
Hombres		2023	2,53‰	2,13‰
Mujeres		2023	1,99‰	1,36‰
Índice de Incidencia de Enfermedades Profesionales Población extranjera (total)				
Hombres		2023	2,03%	
Mujeres		2023	1,25%	
Tasa de Incidencia de Comunicaciones de Sospecha de Enfermedad Profesional (Todos los índices se desglosarán por las variables que recojan los informes de las fuentes)	Osalan	2023	0,82‰	0,4‰ (2021)

INDICADOR	FUENTE	AÑO DE PUBLICACIÓN	VALOR ALCANZADO	EVOLUCIÓN
Porcentaje de Comunicaciones de Sospecha de Enfermedad Profesional que se aceptan como contingencia profesional (por sexo)	Osalan	2023	32%	49% (2022)
Hombres	Osalan	2023	31%	
Mujeres	Osalan	2023	22%	
Percepción de la exposición a riesgos psicosociales, higiénicos, ergonómicos	Evaluación Final (Resultados ECT-2024)			

Fuente: Osalan. Informe final de la Evaluación intermedia de la EVSST 2021-2026. Indicadores de impacto

INDICADORES DE PROCESO

EJE 1 DE LA EVSST 2021-2026
CULTURA:
LA PRL COMO RASGO CULTURAL DE LA SOCIEDAD VASCA
OE1 OE2

INDICADOR	FUENTE	AÑO DE PUBLICACIÓN	VALOR ALCANZADO	EVOLUCIÓN
Sesiones-visitas Web Osalan		2023	188.897	620.894
Visitas al apartado de género		2023	6.314	4.426 (2022)
Personas usuarias web Osalan		2023	158.592	320.626 (2021)
Consultas en Buzón Web		2023	501	562 (2022)
Presencia en medios de comunicación				
- Entrevistas		2023	80	
- Ruedas de prensa		2023	10	
- Notas de prensa		2023	49	
- Reportajes		2023	11	
Campañas de sensibilización		2023	2	
Visitas web GaztePreben	Osalan	2022	1.852	5.351(2021)
Proyecto ADI - Visitas a Osalan de alumnado de FP		2021-2024	2.145	
- Hombres		2021-2024	1.517	
- Mujeres		2021-2024	628	
Cursos de verano		2023	151	
- Hombres		2023	73	
- Mujeres		2023	78	
Organización y participación en congresos, jornadas, seminarios relacionados con la PRL				
- Organizados por OSALAN		2022-2023	14+14	

- Participación de OSALAN		2022-2023	34+27	
Publicaciones realizadas por OSALAN		2023	13	
Ponencias específicas impartidas por OSALAN sobre PRL desde la perspectiva de género		2022 + 2024	16	
Ponencias con perspectiva de género en los cursos de verano		2022 + 2024	3	
Estudios específicos sobre PRL desde la perspectiva de género		2023	2	1 (2021)
Proyectos de investigación financiados por OSALAN (N° de proyectos y presupuesto subvenciones concedidas)		2022 + 2023	7 proyectos 300.000 euros	

EJE 2 DE LA EVSST 2021-2026
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

OE3 OE4 OE5

Actuaciones inspectoras en materia de seguridad y salud.	Inspección de trabajo	2022-2024	13.885	Un 25% de incremento respecto del año anterior en cumplimiento del compromiso adquirido en la Estrategia Vasca de seguridad y salud

INDICADOR	FUENTE	AÑO DE PUBLI-CACIÓN	VALOR ALCANZA-DO	EVOLUCIÓN
- Actas de infracción		2022-2024	535	
- Requerimientos de subsanación de irregularidades		2022-2024	1.349	
Actuaciones inspectoras de seguridad y salud con perspectiva de género		2022-2024	59	
- Actuaciones con irregularidades detectadas		2022-2024	13	
Accidentes leves investigados, pero con relevancia en sus causas		2022-2024	247	
- Actas de infracción		2022-2024	142	
- Requerimientos de subsanación de irregularidades.		2022-2024	105	
Actuaciones inspectoras de investigación de enfermedades profesionales		2022-2024	28	
- Expedientes sancionadores		2022-2024	3	
- Requerimientos		2022-2024	4	
- Propuestas de recargo de prestaciones		2022-2024	6	
Campañas sobre el fraude a la contratación temporal y parcial	Inspección de trabajo			
- Contratos a tiempo parcial revisados - Contratos temporales revisados		2023	11.436 25.948	
Visitas a empresas para la reducción de daños derivadas del sistema de alertas (caída en altura, riesgos ergonómicos, amianto, ...)				
Actuaciones inspectoras en material de igualdad		2023	374	
- Actuaciones por la campaña de control de planes de igualdad		2023	194	
- Actuaciones por campana de protocolos de acoso		2023	60	

Creación de plazas de nuevas plazas				
- Nuevas plazas de inspector/a trabajo creadas		2022-2023	4+7:11	Δ
- Nuevas plazas de subinspector/a trabajo creadas		2022-2023	3+6: 9	Δ
- Unidades especiales creadas en seguridad y salud		2023	3	
- Personas inspectoras formadas en materia de igualdad		2023	5	
Delegados y delegadas de PRL formados	Osalan	2022-2024	3.691	
- Hombres		2022-2024	2.464	
- Mujeres		2022-2024	1.227	
Formación de autónomos/as	Osalan	2023-2024	252	
- Hombres		2023-2024	117	
- Mujeres		2023-2024	135	

EJE 3 DE LA EVSST 2021-2026
GOBERNANZA:
LOS PODERES PÚBLICOS PONEN EN VALOR LA GOBERNANZA EN LA SEGURIDAD Y SALUD LABORALES

OE6 OE7 OE8 OE9 OE10 OE11 OE12

INDICADOR	FUENTE	AÑO DE PUBLICACIÓN	VALOR ALCANZADO	EVOLUCIÓN
Estrategias / planes sectoriales del Gobierno Vasco que incluyen actuaciones de PRL (Plan Joven, Plan Empleo, Estrategia Vasca de empleo, Plan de salud, Plan Industrial, Cadena Alimentaria, Estrategia de Igualdad 2030)		2023	7	
Novedades legislativas (nº de normas o cambios normativos) relacionadas con la PRL	Osalan	2023	Decreto 90/2023 Reglamento UE 2023/1230 (máquinas)	--
Grupos de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo con participación de OSALAN			13	

Grupos coordinados por el INSST con participación de OSALAN			11
Proyectos sobre prevención de riesgos laborales dirigidos especialmente a las Pymes generados en el Grupo de Salud Laboral de la Mesa de Diálogo Social	Osalan		9
Planes de igualdad que incluyen medidas de seguridad y salud laboral (%)			
- Medidas para analizar la salud laboral con perspectiva de género y	Dirección de Trabajo	2024	61%
- Medidas concretas para para la prevención de la salud física y psicosocial.	Dirección de Trabajo	2024	30%
Convenios colectivos revisados que incluyen medidas de seguridad y salud laboral (%)	Dirección de Trabajo	2024	

Fuente: Osalan. Informe final de la Evaluación intermedia de la EVSST 2021-2026. Indicador

III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2025-2028

XIII Legislatura

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

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