

I.PLAN DE IGUALDAD

El I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza arranca sin la firma de LAB debido a las carencias que detectamos en él. Creado después de años de pelea sindical, un proceso dificultoso y no exento de confrontación para obligar a Osakidetza a que cumpliera la ley, este I Plan (periodo 2021-2024) contiene 100 acciones estructuradas en 20 ejes, implicando a todas las OSIS. Entre otras carencias, queremos señalar:

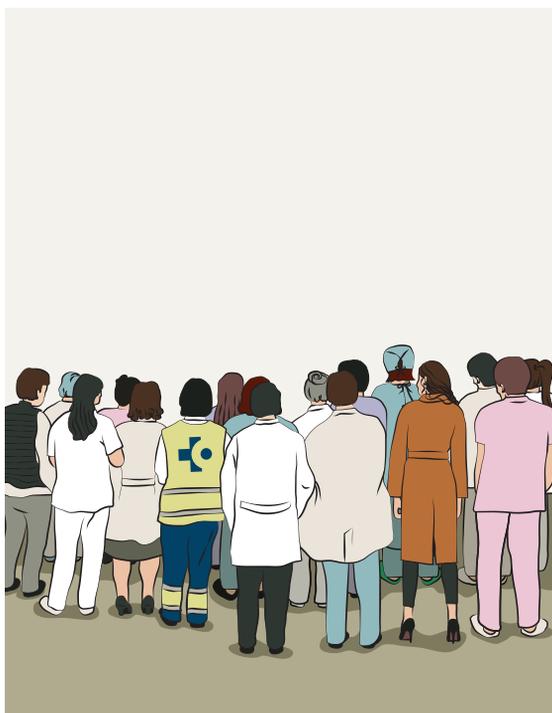
- Tiene falta de presupuesto para garantizar que las acciones se puedan llevar acabo.
- No han tenido voluntad para contratar Técnicas de Igualdad en las OSIs (personal cualificado imprescindible para su adecuada implantación).
- Se basa en un diagnóstico obsoleto del 2015 donde se infravaloró la participación de la plantilla y la parte sindical no tomó parte.
- Generaliza las medidas de conciliación, la relación con la ciudadanía, la transparencia en los procesos de libre designación, la brecha salarial, etc...

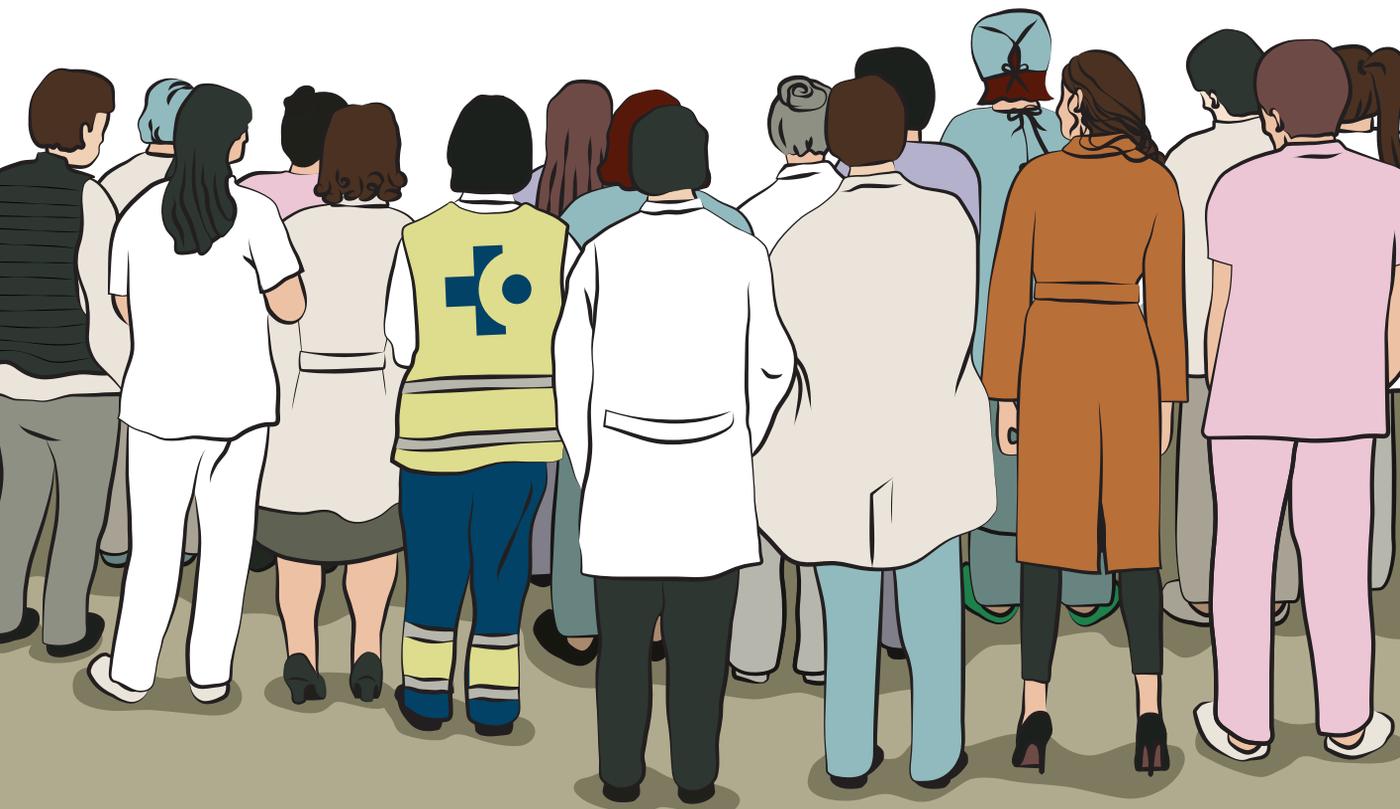
No ha sido tarea fácil intentar plasmar en el documento las líneas ideológicas de LAB. No es el Plan que queremos, pero podemos decir que muchas de nuestras aportaciones han quedado recogidas en el documento y que seguiremos peleando para que las medidas aprobadas en el Plan se cumplan y se lleven al Acuerdo de Condiciones.

Ahora le toca a Osakidetza demostrar que su compromiso con la Igualdad es real.

I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza

2021-2024





EDICIÓN

1ª, abril de 2021.

EDITA

Osakidetza. C/ Álava, 45.

01006 Vitoria-Gasteiz (Araba / Álava).

©

Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco
Osakidetza

INTERNET

www.osakidetza.euskadi.eus

DEPÓSITO LEGAL

BI 00793-2021

PORTADA

La ilustración de portada está inspirada en la obra
“Sin título”, 1982-1987, de Dionisio Blanco
(Valle de Trápaga-Trapagaran, Bizkaia, 1927-Bilbao, 2003)
Museo Bellas Artes de Bilbao.

1. Presentación	9
<hr/>	
2. Introducción	13
<hr/>	
3. Proceso de elaboración	17
3.1 Fases del proceso	18
3.2 Descripción del proceso	20
<hr/>	
4. Marco normativo	23
<hr/>	
5. Alineación estratégica	29
5.1 Prioridades programáticas	30
5.2 Agenda 2030 para el desarrollo sostenible	31
5.3 Índice de igualdad europeo (IIG)	32
5.4 Estrategia de brecha salarial	33
<hr/>	
6. Diagnóstico de igualdad en Osakidetza	37
6.1 Diagnóstico	38
6.2 Datos relevantes sobre la plantilla en Osakidetza en 2015	39
6.3 Áreas de mejora del diagnóstico sobre la igualdad en Osakidetza	42
6.3.1 Estrategias de la organización	42
6.3.2 Gestión de recursos humanos	43
6.3.3 Pacientes, personas usuarias y actividad sanitaria	48
6.3.4 Relaciones con grupos de interés	51
<hr/>	
7. Gobernanza	53
7.1 Compromiso	54
7.2 Implementación	55
<hr/>	
8. Estructura del Plan	57
<hr/>	

9. Ejes de actuación, objetivos y acciones del Plan	61
9.1 Situación actual en Osakidetza	63
9.2 Dimensión 1: Empresa. Profesionales de Osakidetza	66
9.3 Dimensión 2: Innovación e investigación	79
9.4 Dimensión 3: Sociedad Vasca.	
Pacientes, personas usuarias y atención sanitaria	85

10. Gestión y evaluación del Plan	97
10.1 Programación	98
10.2 Órganos y figuras de gobernanza y modelo de gestión del plan de igualdad	99
10.3 Composición y funciones de los órganos de gobernanza	102
10.3.1 Comisión de igualdad corporativa de Osakidetza	103
10.3.2 Comisión de igualdad de las organizaciones de servicios	104
10.3.3 Consejo de dirección	105
10.3.4 Comité directivo de igualdad	106
10.3.5 Unidad de igualdad corporativa	107
10.3.6 Referentes de igualdad en las organizaciones de servicios	108
10.3.7 Comité técnico de igualdad	109
10.4 Cuadro de mando	110
10.4.1 Indicadores estratégicos	110
10.4.2 Indicadores de despliegue	113
10.5 Presupuesto	113

11. Plan de comunicación	115
11.1 Comunicación interna	117
11.2 Comunicación externa	118

12. Anexos	121
12.1 Anexo 1. Ficha seguimiento anual	122
12.2 Anexo 2. Planificación acciones	123
12.2.1 Dimensión 1: Empresa. Profesionales de Osakidetza	123
12.2.2 Dimensión 2: Innovación e Investigación	131
12.2.3 Dimensión 3: Sociedad Vasca.	
Pacientes, personas usuarias y atención sanitaria	135

**MARIA ROSA
PÉREZ
ESQUERDO**

Directora General
de Osakidetza

La igualdad de mujeres y hombres constituye un principio orientador de las políticas de la Administración Pública de Euskadi, un firme compromiso con la igualdad reflejo del profundo interés de nuestras instituciones en lograr una sociedad vasca cada vez más justa, donde todas las personas puedan desarrollar sus proyectos de vida en igualdad de oportunidades.

Prueba de ello es la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi, una de las primeras del Estado, así como los planes de igualdad que se desarrollan cada legislatura con el objetivo de establecer las directrices estratégicas que guíen las actuaciones públicas en materia de igualdad.

Osakidetza comparte el compromiso institucional con la igualdad, como no podría ser de otra manera: la empresa pública que proporciona atención de salud a toda la ciudadanía y que es la mayor empleadora de mujeres de Euskadi, puede hacer mucho en favor de la igualdad. También en un momento de emergencia sanitaria como el que vivimos actualmente como consecuencia de la pandemia de la Covid-19. Osakidetza no descuida sus prioridades, y está decidida a trabajar cada vez con más ahínco para conseguir el objetivo de la igualdad de género, tanto internamente como en la sociedad vasca.

Fruto de este compromiso es el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza (2021 - 2024). Las actuaciones en beneficio de la igualdad de mujeres y hombres son una seña de identidad de Osakidetza desde siempre, anteriormente vinculadas a los planes de igualdad de legislatura del Departamento de Salud y ahora recogidas en nuestro primer Plan propio.

El presente plan es la materialización del compromiso y del esfuerzo de muchas personas, de la negociación y el acuerdo. Mi agradecimiento a todas ellas. Estoy convencida de su valor para ayudarnos a superar las desigualdades integrando la perspectiva de género en todas nuestras actuaciones, contribuyendo así a la meta de que Euskadi sea un ejemplo, una figura referente en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres.

2. Introducción

Introducción

Según establece la **ley 8/1997, de 26 de junio, de ordenación sanitaria de Euskadi** (BOPV, número 138, de 21 de julio de 1997, BOE, número 9, de 11 de enero de 2012), Osakidetza - Servicio Vasco de Salud es un ente público de derecho privado adscrito al Departamento de Salud, con “personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de su finalidad de desempeñar la provisión de servicios sanitarios mediante las organizaciones públicas de servicios dependientes del mismo”.

LEY 8/1997, DE 26 DE JUNIO, DE ORDENACIÓN SANITARIA DE EUSKADI

BOPV, número
138, de 21 de
julio de 1997,
BOE, número
9, de 11 de
enero de
2012.

Desde su creación como Servicio Vasco de Salud en 1983, el objetivo de Osakidetza ha sido garantizar a todas las personas un sistema sanitario público, universal y de calidad. Hoy en día la sanidad pública vasca es, además de un logro colectivo de toda la sociedad vasca, un modelo de referencia.

En el día a día, Osakidetza se dota de una organización eficaz y eficiente, caracterizada por: la autonomía de gestión de sus diferentes centros y unidades, la orientación a la mejora continua de la asistencia sanitaria y el trabajo en equipo. Todo ello, siempre gracias a la implicación y compromiso de sus profesionales, y de la decidida apuesta por la investigación y la innovación en el ámbito de la salud.

En el momento actual, Osakidetza se estructura en 21 organizaciones de servicios proveedoras de servicios sanitarios en Euskadi, en los territorios de Álava/Araba, Bizkaia y Gipuzkoa:

- La **Dirección General**, que ejerce funciones de planificación estratégica y desarrollo corporativo, asesoramiento, servicios comunes, coordinación y control en relación con el resto de organizaciones de servicios
- **Organizaciones** que prestan servicios comunes en el **conjunto de Euskadi**
- **Organizaciones Sanitarias Integradas** (OSI) que agrupan la atención primaria y hospitalaria en una demarcación geográfica concreta
- **Redes de Salud Mental**, que proporcionan atención especializada de salud mental en cada una de las 3 áreas de salud de Euskadi
- **Hospitales de media y larga estancia** en el área de salud de Bizkaia, que atienden a pacientes en fase de estabilización proporcionando cuidados paliativos y rehabilitadores

ESTE ES EL DESGLOSE DE LAS ORGANIZACIONES DE SERVICIOS DE OSAKIDETZA

Euskadi:

- Dirección General
- Emergencias
- Centro Vasco de Transfusiones y Tejidos Humanos

Área de Salud de Araba/Álava:

- Organización Sanitaria Integrada Araba
- Organización Sanitaria Integrada Rioja Alavesa
- Red de Salud Mental de Araba

Área de Salud de Bizkaia:

- Hospital Gorliz
- Hospital Santa Marina
- Organización Sanitaria Integrada Barakaldo-Sestao
- Organización Sanitaria Integrada Barrualde-Galdakao
- Organización Sanitaria Integrada Bilbao-Basurto
- Organización Sanitaria Integrada Ezkerraldea-Enkarterri-Cruces
- Organización Sanitaria Integrada Uribe
- Red de Salud Mental de Bizkaia

Área de Salud de Gipuzkoa:

- Organización Sanitaria Integrada Bidasoa
- Organización Sanitaria Integrada Debabarrena
- Organización Sanitaria Integrada Debagoiena
- Organización Sanitaria Integrada Donostialdea
- Organización Sanitaria Integrada Goierri-Urola Garaia
- Organización Sanitaria Integrada Tolosaldea
- Red de Salud Mental de Gipuzkoa

Además, habría que mencionar que tanto Osatek, sociedad pública dependiente del Departamento de Salud, como Onkologikoa, organización vinculada a Osakidetza, dispondrán de sus correspondientes planes de igualdad.

3. Proceso de elaboración

3.1. Fases del proceso

El proceso para elaborar el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza (2021-2024) comenzó en el año 2015 y se ha desarrollado a lo largo de los años 2016 a 2020.

Ha sido un proceso abierto y participativo en el que se ha recogido información básica sobre la organización: actividad, dimensión, historia y estructura organizativa, así como información interna sobre la gestión de las personas de la organización y también la relacionada con su actividad y servicios prestados a la ciudadanía, posibilitando la participación de la plantilla y de la representación del personal mediante la realización de grupos focales y sesiones de formación específicas.

El proceso se ha desarrollado a través de las siguientes fases:

FASE I. INICIO DEL PROYECTO

Creación de la **Unidad Administrativa para la Igualdad**: julio 2015.

Definición del **proceso diagnóstico**: octubre-diciembre 2015.

Comunicación del **compromiso de Osakidetza** con la igualdad y de inicio del plan: enero 2016.

FASE II. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD EN OSAKIDETZA Y CONTRASTE

Actuaciones:

Recogida de datos: febrero-diciembre 2016.

Revisión de documentación interna y externa.

Talleres de formación y sensibilización al personal.

Grupos focales.

Reuniones con comités de dirección y contraste.

Elaboración del diagnóstico 2016-2017:

Datos cuantitativos relativos a estructura y organización, condiciones laborales, opiniones del personal, procesos de gestión de personas y dimensión externa.

Información cualitativa obtenida a partir de encuestas de satisfacción y opiniones del personal.

Análisis, identificando los puntos fuertes y priorizando las áreas de mejora.

Presentación y contraste con la representación sindical a lo largo del proceso.

Validación, con la presentación del documento base del diagnóstico al Consejo de Dirección de Osakidetza.

FASE III. COMISIÓN DE IGUALDAD: CONSTITUCIÓN, FORMACIÓN Y DEFINICIÓN DEL BORRADOR DE OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN PARA LA IGUALDAD

Constitución de la Comisión de Igualdad en enero de 2018, con participación paritaria de Osakidetza y de los sindicatos de la Mesa Sectorial de Sanidad. Formación en materia de igualdad a la Comisión de Igualdad, en 2018.

Definición del borrador de objetivos y medidas para el **I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza (2021-2024)**, en 2018.

FASE IV. CONTRASTE DEL DOCUMENTO BASE

Presentación y contraste en consejo de dirección y recogida de aportaciones y trabajo colaborativo en la comisión de igualdad, en formatos presencial y on line: marzo-diciembre 2019.

FASE V. MEJORA Y VALIDACIÓN DEL I BORRADOR

Presentación y contraste con Emakunde: diciembre 2019-febrero 2020.

FASE VI. EXPOSICIÓN DEL II BORRADOR

Mesa Sectorial: primer cuatrimestre 2021.

FASE VII. APROBACIÓN DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE OSAKIDETZA (2021-2024)

Aprobación por parte del Consejo de Administración de Osakidetza: Primer cuatrimestre 2021.

FASE VIII. PRESENTACIÓN DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE OSAKIDETZA (2021-2024)

Primer cuatrimestre 2021.

3.2. Descripción del proceso

ACTUACIONES INICIALES

La presentación en diciembre de 2014 de una proposición no de ley en la Comisión de Salud del Parlamento Vasco, en la que se instaba a Osakidetza a elaborar un plan de igualdad dirigido a sus ámbitos interno y externo, fue el punto de partida de las actuaciones para la elaboración del presente plan, que se concretaron en el año 2015 con la creación de la Unidad de Igualdad Corporativa de Osakidetza y la contratación de una asesoría externa, experta en igualdad, para colaborar en el proceso.

DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

El diagnóstico, cuantitativo y cualitativo, se realizó a lo largo del año 2016 y finalizó en el primer semestre de 2017, con la elaboración del informe-diagnóstico que se comunicó y analizó con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad en diversas reuniones previas a la constitución de la Comisión de Igualdad.

Para el análisis cuantitativo se siguió la metodología propuesta por Emakunde, recogiendo información sobre los siguientes ámbitos:

- Estructura y organización, condiciones laborales, opiniones del personal
- Procesos de gestión de personas
- Dimensión externa de la organización

La información cualitativa se obtuvo a partir del análisis documental; de la comunicación interna y externa; de información proporcionada por personas responsables de la entidad y de opiniones del personal, obtenidas mediante la realización de sesiones de formación y grupos focales durante la realización del diagnóstico.

COMISIÓN DE IGUALDAD

Durante la realización del diagnóstico se realizó un trabajo conjunto con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad a partir del segundo semestre de 2016 y durante el año 2017, analizando y debatiendo el contenido del diagnóstico y la creación de una comisión de igualdad, sus funciones y metodología de trabajo.

Finalmente, la Comisión de Igualdad de Osakidetza quedó constituida el 30 de enero de 2018, formulada como un órgano con participación paritaria de Osakidetza y de los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial, con el objetivo de elaborar la propuesta del presente plan y posteriormente participar en su implantación, seguimiento y evaluación.

PROPUESTA DE OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN PARA LA IGUALDAD

A solicitud de la Comisión de Igualdad, la Unidad de Igualdad Corporativa elaboró el cuerpo operativo del plan, sus objetivos específicos y actuaciones, durante los meses de julio a diciembre de 2018, a partir de los resultados del diagnóstico y de las prioridades definidas por la Comisión, formulándose con un carácter transversal que aborda la actividad interna y externa de Osakidetza, con seguimiento por parte de la Comisión.

CONTRASTE

Análisis y validación de la propuesta por el Consejo de Dirección de Osakidetza en el mes de marzo de 2019. Una vez incorporadas las directrices de la dirección, el documento resultante se traslada a la Comisión de Igualdad donde se analiza y acuerda a lo largo del periodo comprendido de marzo a diciembre de 2019 en diferentes sesiones de trabajo.

MEJORA Y VALIDACIÓN

Una vez acordado el documento base se remite a Emakunde, quien emitió su informe en febrero de 2020.

EXPOSICIÓN

Incorporadas las recomendaciones de Emakunde, el borrador definitivo se presenta en la Mesa Sectorial de Sanidad de 25 de febrero de 2021, siendo ratificado por los sindicatos SINDICATO MÉDICO DE EUSKADI y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE EUSKADI.

APROBACIÓN

Por el Consejo de Administración de Osakidetza: 12 de abril de 2021.

PRESENTACIÓN

Por la Dirección General de Osakidetza y Departamento Salud: primer cuatrimestre 2021.

4. Marco normativo

Marco normativo

El marco normativo básico del **I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza (2021-2024)** lo constituyen las leyes de igualdad: la **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de mujeres y hombres de Euskadi (BOPV núm. 42, de 2 de marzo de 2005)** y (BOE núm. 274, de 14 de noviembre de 2011) y la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007)**, que determinan los principios y pautas que deben regir las actuaciones de las administraciones públicas para garantizar el principio de Igualdad de mujeres y hombres.

LEY 4/2005

En el marco vasco, la **Ley 4/2005** establece:

Artículo 44. Salud

- 1. Las administraciones públicas vascas han de contribuir a la mejora de la salud de las mujeres durante todo su ciclo vital, considerando de forma especial aquellos problemas de salud que tienen en ellas mayor incidencia.*
- 2. La Administración de la Comunidad Autónoma debe garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la investigación y atención relacionada con la salud, mediante la consideración de las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de hombres y mujeres y, cuando sea necesario, mediante el desarrollo de políticas específicas. Asimismo, ha de promover entre las personas profesionales y usuarias y los agentes sociales implicados en el sistema de salud el análisis, debate y conciliación en torno a las diferencias de mujeres y hombres relativas a dicho ámbito.*
- 3. La Administración sanitaria, a la hora de diseñar los procesos asistenciales, debe adoptar medidas para aliviar la carga de trabajo derivada del cuidado de personas con problemas de salud que se realiza en el ámbito doméstico de forma no remunerada y mayoritariamente por mujeres.*
- 4. Las administraciones públicas vascas han de cubrir las necesidades derivadas del ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos a través de programas, tanto preventivos como asistenciales, dirigidos, entre otros aspectos, a facilitar la planificación sexual y a evitar embarazos no deseados y enfermedades de transmisión sexual.*

LEY ORGÁNICA 3/2007

Por su parte, la **Ley Orgánica 3/2007** establece la integración del principio de igualdad en las políticas y actuaciones de salud:

Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.

- 1. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.*
- 2. Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias*

biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.

3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

a) La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación.

b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.

c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

d) La integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género.

e) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud.

f) La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.

Osakidetza, por su naturaleza de empresa pública, debe atender a estas obligaciones en sus actuaciones y políticas dirigidas a la ciudadanía pero, además, las leyes citadas contemplan también el impulso de la igualdad de las empresas en su ámbito interno. Es decir, actuaciones específicas dirigidas a las plantillas, que deben desarrollar tanto las empresas públicas como las privadas, lo que se entiende por “planes de igualdad internos” o “planes de empresa”.

REAL DECRETO-LEY 6/2019

En este sentido, el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación** (BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019), que reforma la Ley Orgánica 3/2007, establece la obligación de contar con un plan de igualdad para todas las empresas de plantilla superior a 50 personas:

Art. 45.

En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un

Marco normativo

plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- 1. Proceso de selección y contratación*
- 2. Clasificación profesional*
- 3. Formación*
- 4. Promoción profesional*
- 5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres*
- 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral*
- 7. Infrarrepresentación femenina*
- 8. Retribuciones*
- 9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo*

LEY 4/2005

La ley 4/2005 también recoge los planes para la igualdad como una actuación obligatoria para todas las empresas públicas y privadas:

Artículo 40. Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres

- 1. Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las empresas privadas que según el número de personas empleadas u otros criterios se determine reglamentariamente, elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior.*

El I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza (2021-2024)

quiere responder a estos mandatos, incorporando la perspectiva de género, estructurando y sistematizando sus políticas de igualdad, en un único plan dirigido a promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que recoge tanto el ámbito interno, el plan de empresa, como las actuaciones de igualdad para su ámbito externo, es decir el correspondiente a su ámbito sectorial de actuación.

5. Alineación estratégica

5.1. Prioridades programáticas

Con el objetivo de seguir avanzando en la igualdad en el ámbito de la salud, el **I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza (2021-2024)** incorpora una serie de medidas desarrolladas en **20 ejes de actuación y 100 acciones**.

Estas medidas se establecen en base al **Diagnóstico de Igualdad realizado en Osakidetza**, que refleja la situación de igualdad dentro de la propia empresa y recoge las áreas de actuación prioritarias para el impulso de la igualdad.

El marco estratégico referencial del Plan lo constituyen el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi, el **Plan para la Igualdad de mujeres y hombres (2018-2021) del Departamento de Salud del Gobierno Vasco** y los compromisos del Programa del Gobierno Vasco para la XII Legislatura (2020-2024) – “Euskadi en marcha” que le corresponde desarrollar a Osakidetza por su naturaleza de organización pública vinculada al Departamento de Salud. Estas referencias se tienen en cuenta en la formulación de los objetivos de igualdad para los ámbitos interno y externo de la organización.

En el ámbito interno de actuación, el desarrollo del plan de empresa está íntimamente relacionado con la estrategia del Departamento de Salud, ya que entre las Líneas Estratégicas del Departamento de Salud 2017-2020 estaba previsto llevar a cabo un plan para la igualdad de género en Osakidetza. Este compromiso se recogía también en los Retos y Proyectos Estratégicos de Osakidetza 2017-2020; concretamente, en la Línea 4 de Profesionales. El recientemente aprobado Marco Estratégico del Departamento de Salud 2021-2024 contempla igualmente el despliegue del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza (2021-2024).

En el ámbito externo, el todavía vigente Plan de Salud 2013-2020 del Departamento de Salud del Gobierno Vasco recoge el compromiso de las administraciones públicas con la sociedad vasca para mejorar su salud y su calidad de vida, reducir las desigualdades y propiciar mejoras organizativas.

Uno de los principios que inspiran dicho plan, es la equidad: el avance en la equidad en el acceso, uso y calidad prestada de los servicios sanitarios en todos sus niveles. Cabe destacar como objetivo principal el de reducir las desigualdades sociales y de género en salud en la población de Euskadi, mejorando la situación de los grupos más desfavorecidos por su relación con el ámbito de la Igualdad de mujeres y hombres.

Los objetivos del mencionado Plan de salud son, entre otros:

OBJETIVO 1.4

Potenciar la participación y el empoderamiento de las personas atendiendo a las diferencias de género y a la diversidad de colectivos y situaciones, desarrollando estrategias de empoderamiento diferenciadas para mujeres y hombres;

OBJETIVO 1.5

Potenciar la prevención y tratamiento de la violencia contra las mujeres en los servicios de salud, favoreciendo la toma de decisiones conjunta entre todos los sectores implicados;

OBJETIVO 1.6

Promover y desarrollar la monitorización e investigación sobre desigualdades en salud.

Teniendo como referencia el **Plan de Salud 2013-2020 y las Líneas Estratégicas del Departamento de Salud para el periodo 2017-2020**, las principales actuaciones a desarrollar en Osakidetza hasta la fecha se recogieron en los Retos y Proyectos Estratégicos de Osakidetza 2017-2020, encaminadas a los objetivos y acciones recogidas en el Reto 1.1 y Reto 2.2

RETO 1.1

Garantizar el acceso a la salud de todas las personas, bajo los principios de universalidad, equidad y calidad, reduciendo las desigualdades en salud e incidiendo en la perspectiva de género, colectivos desfavorecidos y vulnerables y grupos sociales en riesgo de exclusión

RETO 2.2, EN LA ACCIÓN 2.2.6

Seguir avanzando en la Prevención de la violencia de género y especialmente en la mutilación genital, entre otras actuaciones definidas.

Las prioridades sectoriales de Osakidetza en relación a la igualdad de mujeres y hombres, en su ámbito externo, así como el impulso de la igualdad en su actividad interna, vienen determinadas por los compromisos del Programa del Gobierno Vasco para la XII Legislatura (2020-2024) – “Euskadi en marcha”. Estos compromisos y sus iniciativas de ejecución se desarrollan en el **I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza (2021-2024)**, teniendo en cuenta las directrices para el Buen Gobierno y los ejes de intervención del **VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi**, y atendiendo al **Marco Estratégico del Departamento de Salud del Gobierno Vasco y a los Retos y Proyectos estratégicos de Osakidetza**.

5.2. Agenda 2030 para el desarrollo sostenible

El **VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi** incorpora objetivos relacionados con la Igualdad de la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**.

La **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, que ha sido concretada en Euskadi a través de la **Agenda Euskadi Basque Country 2030**, aprobada por el Consejo de Gobierno el 11 de abril de 2018, incluye entre los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a nivel mundial uno específico, en concreto el **ODS5** referido a la **Igualdad de género** y en concreto a la **“Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres”**, que aboga por: **“Promover el cambio de valores para conseguir la igualdad real de mujeres y hombres”**; **“Impulsar la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, combatiendo la discriminación salarial y promoviendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”**; **“Fomentar**

la parentalidad positiva y la corresponsabilidad” y “Erradicar la violencia contra las mujeres, entre otras metas”.

Otro de los objetivos de la Agenda, el **ODS3** referido a **Salud y Bienestar**, tiene una relación directa con el ámbito de actuación de Osakidetza, concretamente en su meta relacionada con **“Garantizar el acceso universal a servicios de salud sexual y reproductiva”.**

Por todo ello, los citados objetivos constituyen una referencia ineludible para el **I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza (2021-2024).**

5.3. Índice de Igualdad Europeo (IIG)

Desde el **VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi** se hacía referencia al objetivo recogido en su momento por el **Programa de Gobierno para la XI legislatura 2016-2020** de situar a Euskadi entre los países europeos más avanzados en igualdad de género, objetivo también destacado en el Programa de Gobierno para la XII legislatura 2020-2024. Para medir la **situación y la evolución del grado de igualdad de mujeres y hombres** en los países de la Unión Europea se emplea la metodología de **Índice de Igualdad de la Unión Europea** elaborado por el Instituto Europeo de Igualdad de Género.

El **Índice de Igualdad de Género (IIG)** es un indicador compuesto por seis dimensiones, una de las cuales es la salud. A su vez esta dimensión se compone de tres sub-dimensiones:

- **Estado de salud:** percepción de la salud propia, esperanza de vida, años de vida con buena salud
- **Conducta saludable:** consumo de tabaco y bebidas alcohólicas; hábitos de vida saludables
- **Acceso a la sanidad:** atención sanitaria, atención odontológica

Según los datos publicados en 2018 por el EUSTAT, utilizando esta metodología, y haciendo referencia a datos del año 2015, Euskadi se sitúa en los 69,3 puntos sobre 100 en el IIG. Concretamente en la **dimensión SALUD**, es donde **Euskadi se sitúa en la mejor posición:** obtiene una puntuación de 90,9 puntos sobre 100.

En este sentido, con el objetivo de contribuir al incremento del índice de igualdad europeo en la dimensión salud, el **I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza (2021-2024)**, incorpora medidas para ello en el ámbito de actuación orientado hacia la sociedad vasca.

5.4. Estrategia de Brecha Salarial

Además de los compromisos vinculados a la salud, el **Programa de Gobierno para la XII legislatura 2020-2024** contempla la defensa inequívoca de la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, y recoge como iniciativa el refuerzo de “las iniciativas dirigidas a reducir la brecha salarial de género, incorporando en los convenios colectivos la implantación de planes de igualdad”.

En respuesta a este compromiso el Gobierno Vasco aprobó a finales de 2018 la Estrategia y el Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi, con el objetivo de combatir la discriminación salarial e impulsar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el entorno laboral. Siendo Osakidetza la organización pública de Euskadi con mayor empleo femenino, esta Estrategia para reducir la brecha salarial se convierte en un referente estratégico obligado y necesario del presente plan.

La brecha salarial de género hace referencia a la diferencia de retribuciones que perciben las mujeres y las que perciben los hombres a cambio de su trabajo.

Según se desprende del diagnóstico de la brecha salarial en Euskadi realizado por Emakunde, en 2016 la ganancia media anual fue de 31.001 € para los hombres y de 23.423 € para las mujeres. Por tanto, si se tiene en cuenta la ganancia anual, existe una brecha salarial de 24,4%.

Esta situación de Euskadi tiene su reflejo en Osakidetza. Aunque la política retributiva de la Administración pública, y en concreto de Osakidetza, no es discriminatoria, puesto que la retribución de cada puesto funcional es la misma para hombres y mujeres, el diagnóstico realizado con datos de 2015 muestra una brecha salarial de 24,4%, es decir, la retribución bruta media de las mujeres era inferior a lo percibido por los hombres.

Es preciso señalar que esta diferencia **no está causada por una discriminación directa** sino por otros factores ligados al género, entre los que se podrían encontrar la menor representación de las mujeres en la escala de mando y en los puestos de superior retribución, así como el mayor número de mujeres con nombramientos de jornada parcial y con jornadas reducidas para conciliar.

Es importante analizar en profundidad estas cuestiones para encontrar las causas concretas que están detrás de las diferencias retributivas en Osakidetza

Analizando los datos de 2019, la brecha salarial a nivel global de Osakidetza es del 20,40%. Sin embargo, por categorías la brecha es inferior en todas ellas a la global, con grandes diferencias entre las distintas categorías.

En la tabla que aparece a continuación se muestra la brecha salarial de género estimada en los distintos grupos profesionales, a partir de las retribuciones brutas medias percibidas sin realizar ningún ajuste de toda la plantilla de Osakidetza.

El objetivo del Plan de Igualdad es el de ir reduciendo la brecha salarial en todas aquellas categorías cuya brecha sea superior al 5%. Para ello, como se ha indicado, es necesario un análisis en profundidad de las causas, análisis que se contempla en uno de los ejes del plan.

**VISUALIZACION
DE LA BRECHA POR
PUESTO FUNCIONAL Y
DIFERENCIANDO ENTRE
ÁMBITOS HOSPITALARIO
Y ATENCIÓN PRIMARIA
EN EL A1 Y B1
(2019)**

	MEDIA HOMBRES	MEDIA MUJERES	RETRIBUCIÓN MEDIA HOMBRES	RETRIBUCIÓN MEDIA MUJERES	RETRIBUCIÓN MEDIA HOMBRES- MUJERES	BRECHA (%)
Resultado total	8.031	31.233	50.308	40.046	10.263	20,40
PD - Directivos/as	36	57	76.701	72.498	4.203	5,48
A1 - Facultativo/a ámbito hospitalario	2.128	3.354	81.064	72.200	8.863	10,93
A1 - Facultativo/a ámbito primaria	671	1.617	73.238	64.801	8.437	11,52
B1 - Enfermería y otras diplomaturas sanitarias. Ámbito hospitalario	1.093	9.587	40.622	39.122	1.500	3,69
B1 - Enfermería y otras diplomaturas sanitarias. Ámbito AP	195	2.172	40.826	40.372	454	1,11
C1 - Técnico/a Especialista Sanitario/a	213	1.438	31.190	31.673	-483	-1,55
D1 - Auxiliar de Enfermería	398	5.957	29.603	29.578	25	0,08
A2 - Administración y Servicios superior	198	279	53.419	50.725	2.694	5,04
B2 - Administración y Servicios técnico/a	74	191	41.967	38.180	3.787	9,02
C2 - Técnico/a Administrativo/a	113	419	34.610	30.831	3.778	10,92
D2 - Auxiliar Administrativo/a	537	2.957	31.116	28.720	2.396	7,70
C3 - Técnico/a Profesional	162	111	32.387	31.763	624	1,93
D3 - Oficial/a	513	175	32.215	32.612	-397	-1,23
E - Celador/a y Operario/a	1.291	2.024	28.445	25.681	2.764	9,72

*Sobre plantilla de 39.264 personas.

EQUIVALENCIA ESTATUTO BÁSICO EMPLEO PÚBLICO	GRUPO PROFESIONAL DECRETO PUESTOS FUNCIONALES 2005	DENOMINACIÓN GRUPO PROFESIONAL
A1	A1	Personal Facultativo Médico y Técnico
A1	A2	Personal Técnico Superior
A2	B1	Personal Diplomado Sanitario
A2	B2	Personal Técnico Medio
C1	C1	Personal Técnico Especialista Sanitario
C1	C2	Personal Técnico Especialista de Administración
C1	C3	Personal Técnico Especialista Profesional
C2	D1	Personal Técnico Auxiliar Sanitario
C2	D2	Personal Técnico Auxiliar Administrativo
C2	D3	Personal Técnico Auxiliar Profesional
E	E1	Personal Subalterno/Operario
-	PD	Personal Directivo



**DENOMINACIÓN
GRUPO
PROFESIONAL**

6. Diagnóstico de igualdad en Osakidetza

6.1. Diagnóstico

Las áreas de mejora detectadas por el **diagnóstico de igualdad** realizado en Osakidetza orientan hacia los objetivos y las líneas de actuación que se deben abordar para integrar la perspectiva de género en la actividad de Osakidetza, tanto en lo referido al ámbito interno, sus procesos y gestión de personas, como al ámbito externo, relacionado con la actividad asistencial.

En el **ámbito de actuación interno**, el diagnóstico señala la necesidad de mejorar los procesos incorporando indicadores de género, desagregando por sexo y haciendo análisis de género de la información referida a personas. Detecta como prioridades la sensibilización y la formación en igualdad y el uso no sexista del lenguaje, y las imágenes usadas en la comunicación. Todas estas cuestiones se alinean con los mandatos generales de la normativa de igualdad mencionada ya en el marco normativo.

Además de lo anterior, el diagnóstico de situación en materia de igualdad refleja otras áreas de actuación imprescindibles en las políticas de personal: el impulso de la corresponsabilidad de los hombres en los cuidados y la mejora de las medidas de conciliación, con el objetivo de repartir la carga de los cuidados en el ámbito doméstico que recae mayoritariamente en las mujeres; la erradicación de la brecha salarial y el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y de representación, que son imprescindibles para garantizar la autonomía económica y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

En relación con la salud laboral de las mujeres de la plantilla de Osakidetza, otro de los puntos que recoge el diagnóstico es la necesidad de revisar y adecuar el sistema interno de vigilancia de la salud y prevención de riesgos laborales aumentando la relevancia de variables personales en la determinación de los riesgos de los puestos.

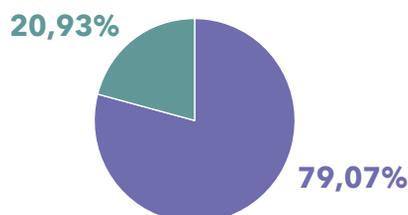
En el **ámbito de actuación externo**, para mejorar el área asistencial se recomienda impulsar la investigación con enfoque de género, la atención integral a mujeres que viven en situaciones de violencia y la revisión de los programas de salud para que respondan mejor a las necesidades y a las aspiraciones de las usuarias de los servicios, y se reitera la necesidad de mejorar los procesos asistenciales mediante la desagregación y el análisis de toda la información con enfoque de género y el uso del lenguaje e imágenes no sexistas.

Todas las recomendaciones de mejora que hace el **diagnóstico de igualdad** de Osakidetza pueden relacionarse directamente con objetivos recogidos en el **VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi** y con los compromisos del entonces vigente **Programa de Gobierno de la XI Legislatura: 2016-2020**.

6.2. Datos relevantes sobre la plantilla en Osakidetza en 2015

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO EN 2015

	Nº	%
Mujeres	27.968	79,07%
Hombres	7.403	20,93%
Total	35.371	100,00%



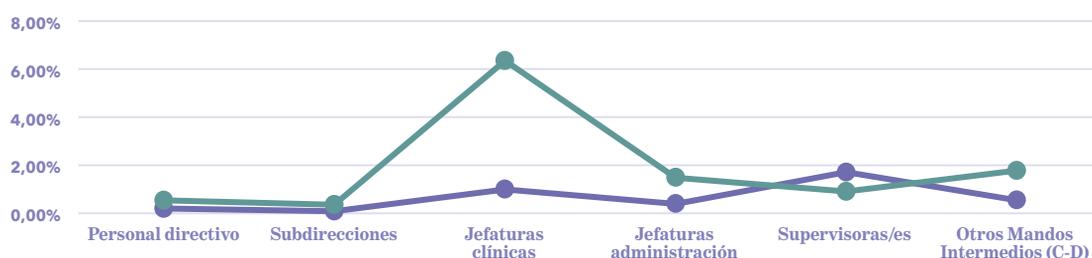
BRECHA SALARIAL EN 2015

	RETRIBUCIÓN MEDIA HOMBRES	RETRIBUCIÓN MEDIA MUJERES	RETRIBUCIÓN MEDIA HOMBRES-MUJERES	BRECHA (%)
Total	51.726,26	39.086,77	12.639,49	24,44%

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVELES DE RESPONSABILIDAD EN 2015

	TOTAL	MUJERES			HOMBRES		
		Nº M	% M/M	% M/P	Nº H	% H/H	% H/P
Personal línea de mando	1.953	1.107	3,96%	56,68%	846	11,43%	43,32%
Resto de personal	33.418	26.861	96,04%	80,38%	6.557	88,57%	19,62%
Total	35.371	27.968	100,00%	79,07%	7.403	100,00%	20,93%

%M/M Y %H/H EN LOS PUESTOS DE RESPONSABILIDAD EN PERSONAS



Diagnóstico de igualdad en Osakidetza

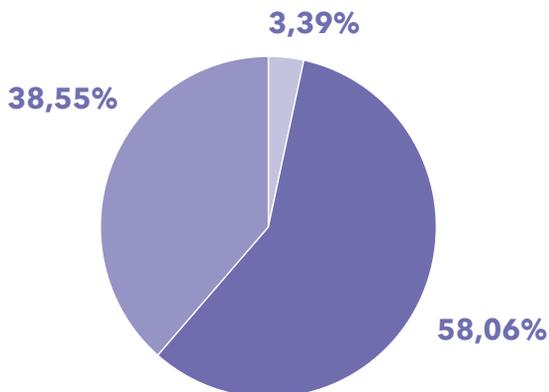
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO EN 2015

	TOTAL	% TOTAL	MUJERES			HOMBRES		
			N° M	% M/M	% M/P	N° H	% H/H	% H/P
< 20 años	0	0	0			0		
20-29 años	2.885	8,16%	2.409	8,61%	83,50%	476	6,43%	16,50%
30-39 años	6.294	17,79%	5.166	18,47%	82,08%	1.128	15,24%	17,92%
40-49 años	8.585	24,27%	7.005	25,05%	81,60%	1.580	21,34%	18,40%
50-59 años	12.801	36,19%	9.937	35,53%	77,63%	1.864	38,69%	22,37%
60-65 años	4.678	13,23%	3.412	12,20%	72,94%	1.266	17,10%	27,06%
> 65 años	128	0,36%	39	0,14%	30,47%	89	1,20%	69,53%
Total	35.371	8,16%	27.968	100,00%		7.403	100,00%	

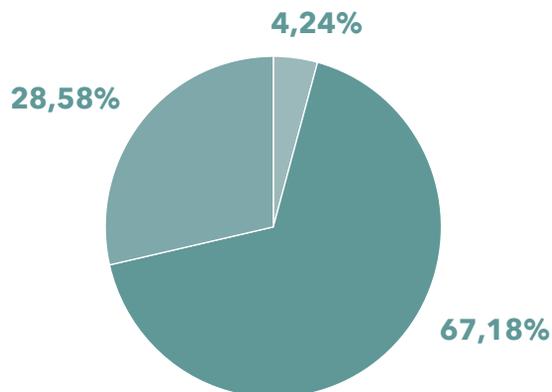
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR RELACIÓN LABORAL EN 2015

Personal	TOTAL	% TOTAL	MUJERES			HOMBRES		
			N° M	% M/M	% M/P	N° H	% H/H	% H/P
Fijo	21.210	59,96%	16.237	58,06%	76,55%	4.973	67,18%	23,45%
Temporal	12.899	36,47%	10.783	38,55%	83,60%	2.116	28,58%	16,40%
En formación	1.262	3,57%	948	3,39%	75,12%	314	4,24%	24,88%
Total	35.371		27.968	100,00%		7.403	100,00%	

% MUJERES Y RELACIÓN LABORAL EN 2015



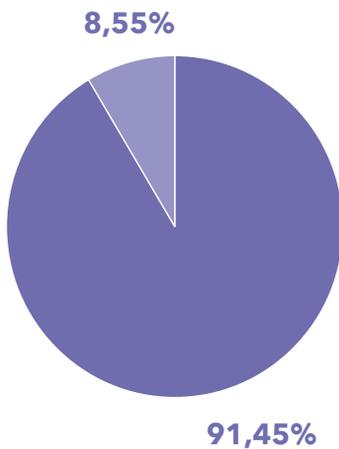
% HOMBRES Y RELACIÓN LABORAL EN 2015



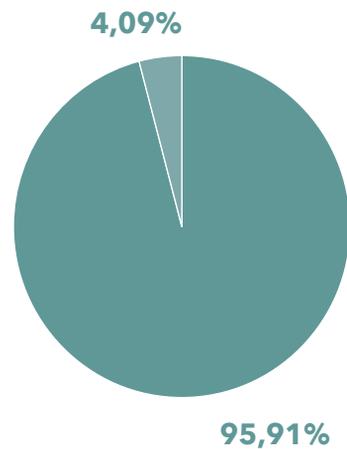
**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA
POR SEXO Y TIPO DE JORNADA
EN 2015**

Jornada	TOTAL	% TOTAL	MUJERES			HOMBRES		
			N° M	% M/M	% M/P	N° H	% H/H	% H/P
Completa	32.677	92,38%	25.577	91,45%	78,27%	7.100	95,91%	21,73%
Parcial	2.694	7,62%	2.391	8,55%	88,75%	303	4,09%	11,25%
Total	35.371	100,00%	27.968	100,00%		7.403	100,00%	

**% MUJERES
Y TIPO JORNADA
EN 2015**



**% HOMBRES
Y TIPO JORNADA
EN 2015**



6.3. Áreas de mejora del diagnóstico sobre la igualdad en Osakidetza

Conclusiones del diagnóstico: Áreas de mejora.

(Fuente de los datos: Informe Diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres en Osakidetza en 2016, en base a los datos recogidos en 2015)

6.3.1. Estrategias de la organización

PLAN ESTRATÉGICO

Desplegar el plan director de Igualdad, y el de cada organización sanitaria integrada OSI, de manera transversal desde el Plan estratégico, teniendo en cuenta actuaciones de igualdad a nivel externo (pacientes, personas usuarias, actividad sanitaria, otros grupos de interés) e interno (personas de Osakidetza).

Tener en cuenta la metodología utilizada, así como la estructura y recursos creados para la implantación y evaluación del Plan de euskera (plan transversal) para aplicarlo en la medida en que sea adecuada, en la gestión del Plan de igualdad.

SISTEMA DE GESTIÓN / GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Sistematizar y transversalizar las actuaciones del Plan de igualdad y los indicadores a través de los procesos del Sistema de gestión, de modo que las actuaciones derivadas del Plan de igualdad permanezcan en Osakidetza.

Formalizar la creación de la Unidad Administrativa de Igualdad, integrada en la estructura de Osakidetza, y definir sus funciones, composición, capacitación del personal, dependencia orgánica y funcional, e integrar en la relación de puestos de trabajo. (Según el Decreto 213/2007). Crear grupos de coordinación interna transversales, comités técnicos, etc., con despliegue en las diferentes OOSS.

Reforzar la coordinación institucional de las políticas de igualdad de género y potenciando los órganos de coordinación, consulta y participación en la materia.

Impulsar la formación del personal técnico que participa en la elaboración de presupuestos, en presupuestos públicos con enfoque de género.

Elaborar y asignar presupuestos anuales para el desarrollo del Plan director de Igualdad, así como para los planes de igualdad de las diferentes OOSS.

Elaborar el Plan plurianual para la Igualdad, en base a las áreas de mejora detectadas en el diagnóstico, y siguiendo las recomendaciones del VI Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Euskadi.

Elaborar la planificación anual siguiendo las directrices del Departamento de Salud.

Desplegar los planes para la igualdad de cada organización de servicios desde el Plan Director y utilizando la misma metodología de gestión.

Seguir las directrices del VI Plan para la igualdad de mujeres y hombres en Euskadi, para definir los contenidos y estructura del plan de igualdad.

6.3.2. Gestión de recursos humanos

TIPO DE JORNADA

Sería conveniente registrar en el aplicativo informático de gestión de personas las causas de las jornadas reducidas, de manera que posibilite distinguir con exactitud las jornadas reducidas por contrato de las debidas a medidas de conciliación.

Esta información es imprescindible para determinar actuaciones de mejora en las jornadas del personal temporal.

SEGREGACIÓN VERTICAL

Analizar las razones por la que las mujeres están infrarrepresentadas en los puestos de mando y disponer medidas para corregir la situación.

RETRIBUCIÓN

Desarrollar medidas relativas a garantizar la igualdad en la promoción profesional y medidas para evitar la segregación en el trabajo, medidas fundamentalmente formativas y de empoderamiento, así como nuevas medidas de conciliación que ofrezcan alternativas a las reducciones de jornada por cuidados.

CONCILIACIÓN

Elaborar un plan de conciliación teniendo en cuenta las necesidades de la plantilla, haciendo hincapié en medidas de flexibilidad, para evitar en la medida de lo posible el acogerse a las reducciones de jornada que suponen un obstáculo en la promoción y desarrollo profesional de las mujeres, además de una merma en su retribución.

Establecer criterios claros y objetivos para todas las medidas de conciliación, de manera que su implantación sea homogénea en todas las OOSS.

Extender las guarderías a los grandes centros hospitalarios, siguiendo el ejemplo del complejo hospitalario Donostia, y/o establecimiento de acuerdos con guarderías locales para los centros más pequeños.

Analizar la necesidad y viabilidad de servicios de transporte colectivo en las OOSS que no disponen de él.

Evaluar el impacto del seguimiento de medidas de conciliación sobre las posibilidades de promoción, niveles salariales y acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales, y proponer medidas para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en este ámbito.

CORRESPONSABILIDAD

Diseñar actuaciones para sensibilizar hacia la corresponsabilidad a los hombres de la plantilla y a la sociedad en su conjunto.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Aplicar a las trabajadoras el protocolo de protección de las mujeres víctimas de violencia de género o elaborar uno específico, si procede.

Informar al personal de los apoyos institucionales existentes, a nivel autonómico y local, en función de la ubicación de los centros.

Diagnóstico de igualdad en Osakidetza / Áreas de mejora

Revisar las medidas establecidas por Osakidetza, y adecuar a la Ley y si es posible, mejorar y ampliar las medidas de protección de Osakidetza para las trabajadoras víctimas de violencia de género (movilidad)

DISEÑO Y DEFINICIÓN DE PROCESOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Tener en cuenta en la definición de los procesos de gestión de recursos humanos, la fijación de criterios para asegurar la igualdad de género.

Rediseño del cuadro de mando de RRHH, incluyendo todos los indicadores relativos a personas desagregados por sexo, y la inclusión de indicadores de género.

Informes: análisis de resultados con perspectiva de género, incluyendo datos comparativos entre organizaciones de servicios de la misma tipología.

Revisión del lenguaje de la documentación de los procesos

RECOGIDA Y ANÁLISIS DE DATOS DE LA PLANTILLA

Definición, recogida y análisis de datos de la plantilla e indicadores asociados, desagregados por sexo en todas las OOSS.

Despliegue por sexo de los indicadores de los procesos de gestión de personas.

Analizar la posibilidad de incluir indicadores de género en los mismos (ejemplo tasas de éxito mujeres/hombres).

Inclusión de los datos e indicadores relativos a la plantilla, desagregados por sexo en las memorias anuales y en las comunicaciones en las que se incluyan.

ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Revisar la política de gestión de personas incluyendo la igualdad de género como principio de actuación, en coherencia con el compromiso de Osakidetza con la igualdad de mujeres y hombres.

Revisar/modificar los indicadores del proceso y desagregar por sexo los referidos a personas. Análisis con perspectiva de género de los resultados.

Revisar el uso del lenguaje en la definición del proceso y la política de gestión de personas.

ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Hacer un uso no sexista del lenguaje en la denominación de los puestos y en las responsabilidades y competencias de los mismos, así como en la documentación del proceso.

Desplegar en las responsabilidades básicas y las competencias generales de los puestos tipo de Osakidetza el área clave de actuación: igualdad de género, tanto en la gestión de las personas de Osakidetza como en pacientes.

Formalizar la creación de la Unidad Administrativa de Igualdad, integrada en la estructura de Osakidetza, y definir sus funciones, composición, capacitación del personal, dependencia orgánica y funcional, e integrar en la relación de puestos de trabajo. (Según el Decreto 213/2007)

SELECCIÓN E INTEGRACIÓN

OPE

Incluir en los temarios y en los exámenes de las OPE preguntas que permitan valorar los conocimientos de igualdad de mujeres y hombres: legislación, conceptos generales, cultura, etc.

Revisar el uso del lenguaje en los textos de los exámenes y pruebas de la OPE para los distintos puestos.

Definir y recoger los indicadores del proceso desagregados por sexo y exponerlos así en las comunicaciones que se realicen al respecto.

Incluir nuevos indicadores de género, desde las personas inscritas hasta las que consiguen plaza y analizar su evolución. (por ejemplo, tasa de éxito en la consecución de plaza mujeres/hombres).

Estructurar el análisis con enfoque de género de los resultados obtenidos.

Listas de contratación

Definir criterios generales para la gestión en todas las OOSS.

Disponer de datos desagregados por sexo, así como de indicadores tales como: tiempo de respuestas desde la solicitud, contrataciones realizadas, duración de los contratos, tipos de jornada contratadas, etc., con el objetivo de disponer de datos para la mejora.

Puestos de libre designación

Garantizar la igualdad en los puestos de libre designación, incluyendo acciones positivas en los casos en los que proceda.

Recoger y analizar los datos desagregados por sexo de cada convocatoria que se realice y centralizarlos para disponer de información global de Osakidetza

Comisiones de servicios y concursos de traslado

Incluir la formación en igualdad en los criterios de valoración de los mecanismos que permiten la movilidad de profesionales.

Acogida e integración

Revisar/modificar el lenguaje de los manuales de acogida e información al personal.

Incluir información relevante sobre la igualdad de mujeres y hombres en Osakidetza, tales como el compromiso adquirido por Osakidetza con la igualdad y el Plan de igualdad.

Analizar la conveniencia de incluir en la acogida e integración del personal de determinados puestos formación transversal obligatoria, como por ejemplo: curso de sensibilización y formación en igualdad, formación en comunicación igualitaria en puestos relacionados con la comunicación interna y externa, etc.

FORMACIÓN

Recogida y análisis de los datos de la formación del personal en todas las OOSS, desagregados por sexo.

Disponer de estadísticas de asistencia a formación en horario laboral y fuera del horario laboral.

Realización de un diagnóstico de necesidades de formación en materia de igualdad en los diferentes colectivos de Osakidetza.

Diseñar un plan de formación en igualdad de género, derivado de las necesidades detectadas, para asegurar el cambio cultural y la efectiva implantación del Plan de igualdad.

Tener en cuenta y transversalizar la formación en igualdad de género en los itinerarios formativos profesionales.

Preparar el sistema informático para poder explotar datos históricos de cursos relativos al género ya impartidos en Osakidetza, segmentados por áreas o contenidos (cultura, violencia, incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la salud, conciliación corresponsable, etc.), para poder medir el avance en la formación y detectar nuevas necesidades.

Utilizar la plataforma on line para la inclusión de cursos de igualdad, fundamentalmente los de sensibilización y lenguaje para la acogida de nuevas incorporaciones, y los dirigidos a todo el personal de la plantilla.

Diseño de cursos que potencien el cambio de estereotipos entre las personas de Osakidetza.

Potenciar la formación en violencia de género para conseguir que la totalidad del personal sanitario o asistencial se forme en esta materia.

Hacer la evaluación del impacto de las acciones formativas diseñadas para la plantilla de Osakidetza.

Disponer la recogida de datos y el análisis desagregado por sexo de las personas destinatarias de ayudas para la realización de estudios de formación continuada y reciclaje profesional, desde las solicitudes recibidas hasta la concesión de ayudas.

INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Utilizar los foros de comunicación existente para la comunicación del Plan de igualdad y de las actuaciones que se vayan realizando.

Formar al personal implicado en la comunicación sobre un uso no sexista del lenguaje.

Diseñar algún soporte formativo/ informativo que recopile el léxico utilizado en las distintas áreas profesionales y proponga alternativas para un uso no sexista del lenguaje (por ejemplo, manual de comunicación igualitaria en Osakidetza), y divulgarlo al personal.

Modificar el lenguaje en todas las comunicaciones y documentos de Osakidetza.

Modificar el nombre del aplicativo **Portal del empleado**.

Comunicar a toda la plantilla los datos relevantes del diagnóstico, el Plan para la igualdad de mujeres y hombres y los resultados obtenidos. Elaborar un plan de comunicación, a nivel corporativo y en cada organización de servicios.

Comunicar actuaciones en igualdad y promover el cambio cultural de Osakidetza. La comunicación es un elemento clave en el éxito de una iniciativa de igualdad. Desde el principio tiene que haber un plan de comunicación y formación que incluya la sensibilización sobre diversidad en todos los niveles de Osakidetza.

Los mensajes deben transmitir que se trata de una iniciativa estratégica, que no es un asunto sólo de mujeres y, por ello, debe estar liderado por la alta dirección.

Crear un foro de participación sobre la igualdad de género.

Transmitir conocimiento en igualdad: cursos, conferencias, artículos de interés, etc.

Promover la participación del personal en el cambio cultural y en la implantación del Plan de igualdad: foro de sugerencias, grupos colaborativos.

Tener en cuenta las opiniones del personal para priorizar las actuaciones del Plan de Igualdad.

DESARROLLO PROFESIONAL

Introducir la perspectiva de género en la evaluación para el desarrollo profesional, así como en la recogida desagregada por sexo de los resultados, la tasa de éxito mujeres/hombres y su análisis.

Aplicación Currículum vitae: actualizar los contenidos de la aplicación (apartados, méritos, campos de registro, opciones de los desplegados, etc.), para incluir la formación o especialización en igualdad de género.

Explotar resultados desagregados por sexo derivados del currículum para analizar la sobre cualificación y la potencialidad del personal a futuro.

MEDICIÓN CLIMA LABORAL

Revisar el uso del lenguaje en el cuestionario-encuesta.

Utilizar una metodología de medición que llegue a todos los puestos de Osakidetza.

Introducir algunas preguntas para evaluar la igualdad de mujeres y hombres en Osakidetza, las medidas de conciliación, así como el tema de acoso sexual o sexista en el trabajo.

Recoger los resultados desagregados por sexo y analizarlos con perspectiva de género, a nivel global y en cada organización de servicios, teniéndolos en cuenta en la elaboración del plan de mejora derivado.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Política de prevención: integrar la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral, presente en el compromiso de Osakidetza con la igualdad.

Realizar la evaluación de riesgos psicosociales recogiendo y explotando los datos desagregados por sexo, y realizar el análisis con perspectiva de género.

A la hora de diseñar los objetivos y el contenido de la vigilancia de la salud se tienen que tener en cuenta las exposiciones mayoritarias en las mujeres, así como las diferencias biológicas y las desigualdades sociales.

Los resultados colectivos de los exámenes de salud se presentarán siempre por sexo y se analizarán de forma completa y diferenciada.

Vestuarios: analizar la situación y viabilidad de mejoras en los espacios dedicados a vestuarios para mujeres en las distintas OOSS.

Ropa de trabajo y equipos de trabajo: proporcionar ropa de trabajo con patronaje específico para mujeres y hombres. Rediseñar la funcionalidad y cierres de la ropa para preservar la intimidad de las mujeres de la plantilla.

Agresiones en el ejercicio de la profesión: incorporar el sexo de la persona que agrede en la recogida de datos.

Definir y divulgar a toda la plantilla un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y/o por razón de sexo, e integrarlo en el Sistema de gestión de la prevención.

Crear alguna comisión o asesoría confidencial frente al acoso sexual o sexista y un foro técnico específico para el seguimiento y tratamiento de los casos detectados.

Crear las estructuras necesarias para el seguimiento y tratamiento de los casos de acoso sexual y/o sexista, que se despliegue en estructuras en cada organización de servicios, proporcionando formación específica a las personas que compongan dichas estructuras.

NORMALIZACIÓN DEL USO DEL EUSKERA

Presentar y analizar desagregados por sexo, los indicadores relativos a personas.

Tener en cuenta las recomendaciones del Instituto Vasco de la Mujer - Emakunde para evitar hacer un uso sexista del euskera (euskararen erabilera ez sexista), y divulgarlo en las guías de conversación y en los materiales didácticos que se están elaborando.

6.3.3. Pacientes, personas usuarias y actividad sanitaria

ENFOQUE DE LA ATENCIÓN

El enfoque de género en la salud, se considera un área transversal que debe desplegarse en todas las organizaciones de servicios de Osakidetza con actuaciones específicas.

Para ello es imprescindible proporcionar formación centrada en el análisis de la salud desde la perspectiva del género, dirigida fundamentalmente al personal sanitario con responsabilidades en la planificación y la innovación.

MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN PACIENTES Y PERSONAS USUARIAS

Incluir en los cuestionarios-encuesta variables de carácter socio-demográfico (sexo, edad, nivel de estudios, situación laboral, país de origen, etc.) que permitirán un análisis con enfoque de género de los resultados y poder explotar de forma más segmentada el perfil de las respuestas.

Hacer un uso no sexista del lenguaje en los cuestionarios-encuesta (revisión de los cuestionarios).

Recoger y explotar los datos desagregados por sexo, incluyendo variables de carácter sociodemográfico que permitan hacer un análisis con perspectiva de género. Incorporar este requisito al pliego de bases técnicas de cada concurso, y exigirlo a la empresa contratada.

Realizar el análisis de resultados con enfoque de género, y en el caso de la existencia de sesgos, establecer relaciones causa-efecto y un plan de mejora.

Incluir el enfoque de género en la documentación que define el proceso de medida de la satisfacción de pacientes, y en sus indicadores.

Proporcionar formación al personal de calidad de las organizaciones de servicios para que puedan incorporar el enfoque de género al análisis de los resultados de las encuestas.

ATENCIÓN A QUEJAS, RECLAMACIONES Y SUGERENCIAS

Cambiar la denominación de los servicios SAPU: Servicio de Atención al Paciente, e incluir el cambio en la página web y en los apartados de las diferentes organizaciones de servicios.

Explotar y analizar desagregados por sexo los resultados de cada organización de servicios.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Revisar el uso del lenguaje y modificar la documentación informativa y los canales electrónicos de información (Web, Carpeta de Salud), de modo que tengan una comunicación inclusiva.

No reproducir estereotipos y roles de género en los productos comunicativos que se utilizan para hacer la promoción de la salud o la difusión de medidas de prevención

Visibilizar a las mujeres profesionales de Osakidetza mediante campañas, cartelera, etc., para mejorar el trato y prestigio a nivel profesional por parte de pacientes y erradicar el trato discriminatorio.

DIVERSIDAD

Definir un manual o protocolo de atención sanitaria a inmigrantes para abordar la diversidad y formar al personal de los centros, abordando específicamente el tema de la salud y la mujer inmigrante, e incluyendo los aspectos que puedan incidir en la relación con la paciente.

Sensibilizar y formar al personal sobre diversidad, en su sentido más amplio.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Seguir formando al personal sanitario sobre la detección y actuaciones a seguir ante posibles casos de violencia de género.

Evaluar el impacto de esa formación en la práctica profesional.

ACTIVIDAD SANITARIA

Sistematizar la incorporación de la variable sexo en todas las estadísticas, bases de datos, recogidas de información, etc., relacionadas con la salud y el bienestar de la población.

Introducir el enfoque de género más allá de la obtención de datos desagregados en el conjunto de estudios, análisis e investigaciones relacionados con la salud.

CAMPAÑAS Y PROGRAMAS

Proporcionar formación en salud y género al personal implicado en las distintas campañas y programas.

Incorporar el enfoque de género en el diseño, ejecución y evaluación de programas de prevención y promoción de la salud, así como en el desarrollo de la práctica profesional.

Incorporar el enfoque de género específicamente en los programas de prevención y reducción del consumo de tabaco, alcohol y otras drogas.

Promover la realización de campañas y programas orientados a mejorar el afrontamiento físico y emocional de la menopausia y garantizar el tratamiento de la misma desde una perspectiva de salud integral.

Desarrollar la investigación de los estilos de vida de mujeres y hombres como determinantes de la salud, de las patologías físicas y psíquicas, así como de las diferentes etapas de la vida que puedan tener una repercusión en el abordaje médico diferencial para cada uno de los sexos.

INVESTIGACIÓN

Definir el perfil de personal investigador en Osakidetza para facilitar la medición posterior del número de profesionales en esas tareas,

Diseñar una formación específica para el personal investigador, con el objetivo de integrar de la perspectiva de género en las investigaciones de salud.

Crear un grupo de trabajo para realizar un diagnóstico de situación y definir un plan de acciones para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en las investigaciones de Osakidetza.

COMUNICACIÓN CORPORATIVA

Revisar y modificar el lenguaje de la página web.

Comunicar a la ciudadanía el compromiso de Osakidetza con la igualdad de mujeres y hombres, así como las actuaciones desarrolladas en este ámbito y las actuaciones del Plan para la igualdad, tanto a nivel corporativo como en cada organización de servicios.

Tener en cuenta a la hora de definir los sellos, tarjetas de visita, etc., la denominación de los puestos con lenguaje inclusivo (ejemplo: jefa de...), incluyendo criterios para un uso no sexista del lenguaje en todos los elementos de identidad corporativa.

Diseño de acciones de comunicación, para impulsar la igualdad en las diferentes vías de comunicación con la ciudadanía.

Tener en cuenta en la cartelería las siguientes consideraciones: visibilizar a las mujeres profesionales de todas las categorías, así como a las pacientes y el uso no sexista del lenguaje.

6.3.4. Relaciones con grupos de interés

CONTRATOS Y CONVENIOS

Introducir cláusulas de igualdad en las compras y contrataciones que realiza Osakidetza.

Se recomienda utilizar como guía el documento elaborado por Emakunde: Clausulas para la igualdad de mujeres y hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Tracción de la igualdad de género en las interrelaciones con los diversos grupos de interés.

Colaborar con Emakunde en campañas y foros de difusión de la igualdad de género.

7. Gobernanza

7.1. Compromiso

El 20 de enero de 2016, la Dirección General de Osakidetza acordó e hizo público el compromiso de Osakidetza con la igualdad de mujeres y hombres, y lo difundió a todas las personas de la organización y a todos los grupos de interés.

El contenido del compromiso es el siguiente:

Osakidetza – Servicio vasco de salud, declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, partiendo de la profunda convicción de que la apuesta por la igualdad constituye un valor añadido para nuestra Organización y para toda la sociedad, asegurando la consolidación de un desarrollo sostenible. Para conseguirla, nos comprometemos a:

- 1. Incorporar, de manera sistemática y transversal, la perspectiva de género en todas las actividades, programas y servicios de la Organización, tanto a nivel interno como externo, lo que implica:*
 - 1.1. Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en la asistencia sanitaria, y la promoción y prevención de la salud de la población vasca.*
 - 1.2. Promover acciones para evitar las desigualdades y la violencia de género.*
 - 1.3. Garantizar la igualdad de las mujeres y hombres –profesionales que trabajan en la Organización– en lo referente al acceso al empleo, la formación, la promoción, las condiciones salariales y laborales, la prevención de riesgos laborales, y el acceso a bienes, servicios y suministros.*
 - 1.4. Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas que constituyen la plantilla de Osakidetza, con acciones que impulsen activamente la conciliación promoviendo la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.*
 - 1.5. Incluir el enfoque de género en los proyectos de investigación, así como en los estudios que se realicen.*
 - 1.6. Impulsar el efecto tractor de la igualdad como entidad contratante, y en las relaciones con empresas proveedoras y subcontratadas, para avanzar en la corrección de las desigualdades sociales y la promoción de la igualdad.*
 - 1.7. Establecer alianzas (con el resto de los Departamentos del Gobierno Vasco, Diputaciones, Universidades, otras entidades, etc.,) para el desarrollo de proyectos que sirvan para el impulso de la igualdad.*
- 2. Sensibilizar y formar a todo el personal de la Organización, para que se implique y participe en las actuaciones del Plan de Igualdad.*
- 3. Hacer un uso no sexista del lenguaje e imágenes, tanto en nuestras comunicaciones internas como externas.*
- 4. Promover y difundir valores igualitarios que sirvan para sensibilizar a otras organizaciones y a la propia ciudadanía, así como poner en marcha actuaciones que contribuyan a generar cambios sociales en este sentido.*

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de planes de igualdad cuyo objetivo primordial será avanzar en la consecución de la igualdad real

y efectiva entre mujeres y hombres en la Organización, en la población atendida y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

La Dirección de Osakidetza, y las Direcciones de las Organizaciones de Servicios, se comprometen a liderar las actuaciones y asignar los recursos humanos y materiales necesarios para la definición, implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

Este compromiso será publicado y difundido a todas las personas de la Organización y a todos los grupos de interés.

Accesible en la intranet corporativa.

7.2. Implementación

Para la implementación del presente plan, se identifican una serie de iniciativas cuya correcta ejecución y aplicación en 2021, permitirán sentar las bases de una gestión ordenada y eficaz del mismo.

Estas actuaciones, cuya ejecución se iniciarán con carácter inmediato a la aprobación del plan, en el plazo de 3 meses, son las siguientes:

1. **La constitución de los órganos y la designación de figuras de gobernanza necesarios** para la correcta gestión del Plan, que a fecha de la entrada en vigor del mismo aún no están creados (Comisiones de Igualdad de las organizaciones de servicios, Comité Técnico de Igualdad, Comité Directivo de igualdad y Referentes de Igualdad en las organizaciones de servicios).

La composición de la Comisión de Igualdad, las Comisiones de Igualdad de las organizaciones de servicios, el Comité Directivo de Igualdad y Comité Técnico de Igualdad se determinará mediante resolución de la Dirección General o de la Dirección-Gerencia de cada organización de servicios, en función de su ámbito de actuación.

2. **Programación Operativa Anual:** acciones, responsables e indicadores, así como presupuesto y recursos necesarios.

3. **Capacitación** de las personas que componen los órganos de gobernanza del Plan, siguiendo con la capacitación ya realizada para la Comisión de Igualdad, para el resto de órganos de gobernanza del presente plan.

4. **Despliegue del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza (2021-2024)** en las 21 organizaciones de servicios sanitarios que integran Osakidetza.

Además de las actuaciones anteriormente mencionadas, se tendrá en cuenta especialmente **la implementación del enfoque de género** en los procedimientos de trabajo en general, y en particular, la incorporación de la variable de sexo en las estadísticas de la organización y la utilización del uso no sexista del lenguaje en todas sus manifestaciones, y de la imagen en toda la documentación interna y externa, así como la **coordinación** con otras instituciones y organismos en materia de igualdad.

8. Estructura del Plan

Estructura del Plan

Se han definido en los apartados anteriores tanto el proceso de elaboración del plan, el marco normativo, la alineación estratégica, así como el compromiso de Osakidetza para llevar a cabo su I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2021-2024).

A partir de este contexto, la parte operativa del Plan se estructura de la siguiente manera:

- 3 dimensiones, con 20 ejes y 100 actuaciones
- Gestión y evaluación del plan
- Plan de comunicación

El **I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza (2021-2024)** presenta en un único documento el plan de empresa para la igualdad y la programación derivada del **VII Plan de Mujeres y Hombres de Euskadi**, que se dirige a la ciudadanía. Los objetivos de igualdad de los dos ámbitos se incardinan en las dimensiones del plan, materializándose mediante las actuaciones propuestas para cada uno de los ejes de intervención.

Las **dimensiones** son:

Dimensión 1: Empresa. Profesionales de Osakidetza. Recoge las actuaciones relativas al desarrollo de la igualdad en la propia organización de Osakidetza, como uno de los activos que debe configurar la misma.

Dimensión 2: Innovación e investigación. Recoge los compromisos y actuaciones relacionados con la introducción de nuevas prácticas de promoción de la igualdad y las relacionadas con la perspectiva de género en la actividad investigadora que se desarrollan en Osakidetza, siguiendo las directrices del Departamento de Salud, que es a quien corresponde la regulación, planificación, ordenación y financiación de las actividades.

Dimensión 3: Sociedad Vasca. Pacientes, personas usuarias y atención sanitaria. Recoge los compromisos y actuaciones relacionados con la igualdad de género en el ámbito de la atención sanitaria que Osakidetza proporciona a la población vasca en desarrollo de las políticas, planes y programas de salud definidos previamente por el Departamento de Salud.

Los **20 ejes** establecen las líneas de actuación y los objetivos asociados a cada una de ellas y tienen vocación de permanencia a lo largo de todo el periodo de vigencia del **plan 2021-2024**. Las **100 actuaciones** concretan el despliegue de cada uno de los ejes a partir de los programas operativos anuales, donde se recogerán aquéllas que se implementarán cada año.

El presente plan se aplicará en las organizaciones de servicios que constituyen el ente público de derecho privado Osakidetza.

La **Gestión y evaluación del plan** especifica el modo de programación y sus órganos de gobierno: su composición, funciones y responsabilidades, el presupuesto,

los indicadores y el sistema de seguimiento y evaluación del **I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza (2021-2024)**.

El **Plan de comunicación** está diseñado para informar del compromiso y actuaciones para la Igualdad que Osakidetza va a llevar a cabo dentro del marco del presente plan, tanto en el ámbito interno dirigido a la plantilla como en el ámbito externo dirigido a la sociedad vasca.

9. Ejes de actuación, objetivos y acciones del Plan

Ejes de actuación, objetivos y acciones del Plan

DIMENSIÓN 1: EMPRESA. PROFESIONALES DE OSAKIDETZA

EJE 1	Procesos y sistemas de gestión de personas
EJE 2	Puestos de decisión
EJE 3	Brecha salarial
EJE 4	Conciliación y flexibilidad horaria
EJE 5	Prevención y protección
EJE 6	Salud laboral
EJE 7	Formación
EJE 8	Comunicación interna
EJE 9	Nuevas prácticas

DIMENSIÓN 2: INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN

EJE 10	Colaborar con el Departamento de Salud en promover la participación de las mujeres en la investigación en Osakidetza
EJE 11	Colaborar con el Departamento de Salud en incorporar la perspectiva de género en la investigación realizada en Osakidetza en el ámbito de la salud de las mujeres
EJE 12	Innovación y mejora
EJE 13	Divulgación y gestión del conocimiento
EJE 14	Colaboraciones con otros organismos

DIMENSIÓN 3: SOCIEDAD VASCA. PACIENTES, PERSONAS USUARIAS Y ATENCIÓN SANITARIA

EJE 15	Asegurar el igual acceso a la salud de mujeres y hombres garantizando la equidad en salud con perspectiva de género
EJE 16	Asegurar la igualdad de mujeres y hombres en la atención sanitaria con perspectiva de género
EJE 17	Facilitar que las mujeres participen cada vez más en la prevención, promoción y gestión de su salud, siguiendo las directrices establecidas en los programas del Departamento de Salud
EJE 18	Despliegue de programas y actuaciones de prevención y promoción de la salud específicamente dirigidos a las mujeres
EJE 19	Sensibilizar y mejorar la atención con perspectiva de género en la diversidad y especialmente en los colectivos más desfavorecidos
EJE 20	Reforzar y mejorar la atención a las mujeres víctimas de violencia de género, agresiones sexuales y mutilación genital femenina

9.1. Situación actual en Osakidetza

Se presenta a continuación la estructura de datos actuales relevantes de la plantilla de Osakidetza (periodo comprendido entre julio de 2019 y septiembre de 2020).

PLANTILLA MEDIA DE OSAKIDETZA (JULIO 2019 - SEPTIEMBRE 2020)

	PERSONAS ACTIVAS	%
Hombres	7.937	20,09%
Mujeres	31.575	79,91%
Total	39.512	100,00%

PLANTILLA MEDIA POR GRUPOS DE EDAD (JULIO 2019-SEPTIEMBRE 2020)

	PLANTILLA MEDIA		PROPORCIÓN POR SEXO		TOTAL
	HOMBRE	MUJER	% HOMBRES	% MUJERES	
< 30 años	687	3.171	17,81%	82,19%	3.857
30-39 años	1.390	6.385	17,88%	82,12%	7.775
40-49 años	1.649	7.479	18,07%	81,93%	9.128
50-59 años	2.579	10.061	20,40%	79,60%	12.639
60-65 años	1.527	4.432	25,62%	74,38%	5.959
> 65 años	106	48	69,15%	31,15%	153
Total	7.937	31.575	20,09%	79,91%	39.512

PERSONAL SANITARIO POR GRUPOS DE EDAD (JULIO 2019-SEPTIEMBRE 2020)

	PERSONAL SANITARIO		PROPORCIÓN POR SEXO		TOTAL
	HOMBRE	MUJER	% HOMBRES	% MUJERES	
< 30 años	588	3.067	16,09%	83,91%	3.655
30-39 años	1.045	5.891	15,07%	84,93%	6.936
40-49 años	880	5.686	13,40%	86,60%	6.566
50-59 años	1.267	6.971	15,38%	84,62%	8.238
60-65 años	982	3.428	22,27%	77,73%	4.410
> 65 años	101	45	69,83%	31,01%	144
Total	4.862	25.086	16,23%	83,77%	29.949

Ejes de actuación, objetivos y acciones del Plan

PERSONAL NO SANITARIO POR GRUPOS DE EDAD (JULIO 2019-SEPTIEMBRE 2020)

	PERSONAL NO SANITARIO		PROPORCIÓN POR SEXO		TOTAL
	HOMBRE	MUJER	% HOMBRES	% MUJERES	
< 30 años	99	103	48,80%	51,20%	202
30-39 años	345	495	41,07%	58,93%	839
40-49 años	769	1.793	30,02%	69,98%	2.562
50-59 años	1.312	3.090	29,80%	70,20%	4.402
60-65 años	545	1.005	35,17%	64,83%	1.550
> 65 años	6	4	64,41%	42,37%	10
Total	3.075	6.489	32,15%	67,85%	9.564

EVOLUCIÓN PERSONAL SANITARIO



EVOLUCIÓN PERSONAL NO SANITARIO



■ HOMBRES ■ MUJERES ■ PROPORCIÓN POR SEXO %MUJERES

**DIRECTIVAS Y DIRECTIVOS DE OSAKIDETZA
(JULIO 2019-SEPTIEMBRE 2020)**

	PERSONAL DIRECTIVO		PROPORCIÓN POR SEXO		TOTAL
	HOMBRE	MUJER	% HOMBRES	% MUJERES	
< 30 años	0	0	0,00%	0,00%	0
30-39 años	1	2	43,90%	56,10%	3
40-49 años	5	9	37,44%	62,56%	14
50-59 años	14	33	29,14%	70,86%	47
60-65 años	15	12	55,42%	44,58%	27
> 65 años	1	0	100,00%	0,00%	1
Total	36	55	39,36%	60,64%	91

**DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO
(JULIO 2019-SEPTIEMBRE 2020)**

	PERSONAL FIJO	PERSONAL INTERINO	PERSONAL SUSTITUTO	PERSONAL EVENTUAL
Hombre	22,63%	17,93%	17,56%	18,36%
Mujer	77,37%	82,07%	82,44%	81,64%
Total	44,87%	17,26%	8,95%	28,92%

ÍNDICES MUJERES/HOMBRES

	MUJERES / HOMBRES
Representatividad sobre la plantilla	80/20
Estabilidad	61/66
Temporalidad	39/34

9.2. Dimensión 1: Empresa. Profesionales de Osakidetza

La **dimensión 1: Empresa** consta de **9 ejes y 51 acciones** que, junto con algunas actuaciones de la **dimensión 2: Innovación e investigación**, constituyen el plan de empresa en materia de igualdad de mujeres y hombres para las personas que forman la plantilla de Osakidetza.

Sus objetivos y medidas tienen el propósito de responder a las necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico de igualdad, que se exponen íntegramente en el apartado de Diagnóstico.

EJE 1: Procesos y sistemas de gestión de personas

ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

- Compromiso de XII Legislatura: nº 74
 - Marco estratégico del Departamento de Salud: Profesionales en red – trabajar con perspectiva de género
 - VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Euskadi. Buen Gobierno. Programa III: Enfoque de género en los procedimientos de trabajo
 - Estrategia y plan operativo para reducir la brecha salarial: Eje 4
 - Retos y proyectos estratégicos de Osakidetza 2017-2020: Reto 4
-

OBJETIVO

Integrar la perspectiva de género en los procesos y sistemas de gestión de la plantilla

INDICADOR/ES

Nº de actuaciones anuales programadas y ejecutadas en procesos y sistemas de gestión de personas

ACCIONES	RESPONSABLE
1.1 Incorporar indicadores de género a los procesos de recursos humanos, y presentar todos sus resultados de manera desagregada, haciendo análisis de género de los mismos	Dirección de Recursos Humanos
1.2 Incorporar la perspectiva de género en los estudios relativos a la planificación de necesidades de puestos funcionales a medio y largo plazo	Subdirección de Planificación y Gestión de Recursos Humanos
1.3 Adecuar los sistemas de información, la recogida y explotación de datos para mejorar los procesos de gestión de personas	Subdirección de Informática
1.4 Introducir preguntas sobre igualdad en las encuestas de clima laboral que se realicen, analizando los resultados con perspectiva de género para desarrollar acciones de mejora	Dirección de Recursos Humanos Subdirección de Desarrollo y Formación de Recursos Humanos
1.5 Incorporar la perspectiva de género a la negociación colectiva	Dirección de Recursos Humanos Jefatura de Relaciones Laborales
1.6 Promover medidas que garanticen la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y provisión y en la contratación, y en concreto reforzar las medidas para evitar la discriminación de las mujeres por embarazo o maternidad en los exámenes de OPE y en los procesos de provisión y en la contratación	Dirección de Recursos Humanos Subdirección de Selección y Provisión

EJE 2: Puestos de decisión

ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

- Compromiso de XII Legislatura: nº 74
- Marco estratégico del Departamento de Salud: Profesionales en red – trabajar con perspectiva de género
- VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Euskadi. Ejes: Eje 1. Programa 1: Apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres
- Estrategia y plan operativo para reducir la brecha salarial: Eje 1
- Retos y proyectos estratégicos de Osakidetza 2017 – 2020: Reto 4

OBJETIVO

Aumentar el número de mujeres en puestos de dirección y decisión

INDICADOR/ES

Incremento del nº de puestos de mando y de representación ostentados por mujeres, en procesos y sistemas de gestión de personas

ACCIONES	RESPONSABLE
2.1 Analizar las posibles desigualdades de género en el acceso a puestos directivos de Osakidetza y promover medidas para eliminarlas	Dirección General Dirección de Recursos Humanos
2.2 Promover medidas para favorecer una presencia mayor de las mujeres en cualquier puesto de mando de Osakidetza, garantizando la transparencia y la no discriminación en los procesos correspondientes	Dirección de Recursos Humanos
2.3 Definir y divulgar pautas y criterios para garantizar la transparencia en los procesos de libre designación y la ausencia de discriminaciones por razón de sexo	Dirección de Recursos Humanos
2.4 Asegurar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y comisiones de selección y provisión de personal	Direcciones de las organizaciones de servicios

EJE 3: Brecha salarial

ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

- Compromiso de XII Legislatura nº 4 – iniciativa 3, compromiso nº 8 – iniciativa 2
- Marco estratégico del Departamento de Salud: Consolidación del empleo y condiciones laborales y Profesionales en red – trabajar con perspectiva de género
- VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Euskadi. Ejes: Eje II. Programa 4: Autonomía económica de las mujeres
- Estrategia y plan operativo para reducir la brecha salarial: Eje 2, Eje 3, Eje 4
- Retos y proyectos estratégicos de Osakidetza 2017 – 2020: Reto 4

OBJETIVO

Identificar las causas de la brecha salarial entre mujeres y hombres en Osakidetza para implementar medidas correctoras

INDICADOR/ES

Porcentaje disminución de la brecha en las distintas categorías

ACCIONES	RESPONSABLE
3.1 Identificar los factores que inciden en la brecha salarial en cada uno de los niveles de retribución.	Dirección de Recursos Humanos Subdirección de Planificación y Gestión de Recursos Humanos
3.2 Desarrollar medidas que conduzcan a una reducción de esta brecha en todas aquellas categorías en las que sea superior al 5%	Subdirección de Desarrollo y Formación
3.3. Realizar un análisis de la evolución del salario bruto medio de las mujeres en comparación con el de los hombres y de la previsión de su evolución a 2024 por categorías y plantilla	Subdirección de Planificación y Gestión de Recursos Humanos
3.4 Mejora del sistema informático para diferenciar jornadas reducidas por nombramiento de las debidas a medidas de conciliación desagregado por sexo	Subdirección de Planificación y Gestión de Recursos Humanos Subdirección de Informática

Ejes de actuación, objetivos y acciones del Plan

ACCIONES	RESPONSABLE
3.5 Realizar un estudio comparativo de las reducciones de jornada que se producen en Osakidetza en relación con otras áreas de la Administración Pública para posteriormente identificar medidas que puedan implementarse desde la perspectiva de igualdad de género	Dirección de Recursos Humanos Subdirección de Planificación y Gestión de Recursos Humanos
3.6 Evaluar el impacto introduciendo la perspectiva de género, real y percibido, del uso de licencias de conciliación sobre las posibilidades de promoción y salarios	Dirección de Recursos Humanos Subdirección de Planificación y Gestión de Recursos Humanos Subdirección de Desarrollo y Formación
3.7 Introducir la perspectiva de género en la evaluación del desarrollo profesional, así como analizar tasa de éxito en el desarrollo profesional desagregado por sexos.	Subdirección de Desarrollo y Formación
3.8 Analizar y promover medidas para evitar el posible impacto económico en las adecuaciones de puesto en embarazo y lactancia	Subdirección de Planificación y Gestión de Recursos Humanos

EJE 4: Conciliación y flexibilidad horaria

ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

- Compromiso de XII Legislatura nº 4 – Iniciativa 4, Compromiso nº 8 – iniciativa 2
 - Marco estratégico del Departamento de Salud: Consolidación del empleo y condiciones laborales
 - VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Euskadi. Ejes. Eje 2. Programa 5: economía feminista de los cuidados
 - Estrategia y plan operativo para reducir la brecha salarial: Eje 2, Eje 4
 - Retos y proyectos estratégicos de Osakidetza 2017 – 2020: Reto 4
-

OBJETIVO

Impulsar la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar de las personas de la plantilla

INDICADOR/ES

Nº de nuevas medidas para impulso de la conciliación y corresponsabilidad programadas y ejecutadas

ACCIONES	RESPONSABLE
4.1 Realizar un análisis de las medidas de conciliación existentes en Osakidetza y de su disfrute proporcionado entre mujeres y hombres, mediante una aplicación que permita la extracción, análisis y explotación de la información relativa al uso de licencias y permisos relacionadas con la conciliación familiar/profesional, ambas desagregadas por sexo y categoría profesional	Subdirección de Planificación y Gestión de Recursos Humanos Subdirección de Informática
4.2 Seguimiento que garantice la aplicación homogénea y correcta de las medidas de conciliación en todas las organizaciones de servicios.	Dirección de Recursos Humanos

Ejes de actuación, objetivos y acciones del Plan

4.3 Analizar la posible implantación de medidas de flexibilidad horaria y tele-trabajo para evitar, en la medida de lo posible, reducciones de jornada	Dirección de Recursos Humanos Subdirección de Planificación y Gestión de Recursos Humanos
ACCIONES	RESPONSABLE
4.4 Realizar un estudio de mejores prácticas de conciliación en organizaciones con problemáticas equiparables a la de Osakidetza	Dirección de Recursos Humanos Subdirección de Planificación y Gestión de Recursos Humanos
4.5 Procurar la aprobación de un plan de conciliación en Osakidetza	Dirección General Dirección de Recursos Humanos
4.6 Realizar una encuesta periódica sobre los hábitos de corresponsabilidad de los hombres de la plantilla y promover acciones que la fomenten	Subdirección de Desarrollo y Formación
4.7 Creación de un canal rápido de consulta y de no conformidad para asuntos de conciliación	Dirección de Recursos Humanos Subdirección de Informática

EJE 5: Prevención y protección

ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

- Compromiso de XII Legislatura nº 4
- Marco estratégico del Departamento de Salud: Salud Pública – Promoción de entornos y estilos de vida saludables
- VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Euskadi. Buen Gobierno. Programa III: Enfoque de género en los procedimientos de trabajo
- VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Euskadi. Ejes: Eje 1, Eje 2 y Eje 3
- Retos y proyectos estratégicos de Osakidetza 2017-2020: Reto 4

OBJETIVO

Desarrollar políticas de prevención para garantizar la seguridad de mujeres de la plantilla

INDICADOR/ES

Nº actuaciones anuales programadas y ejecutadas en prevención y protección

ACCIONES	RESPONSABLE
5.1 Actualizar el protocolo de violencia en el trabajo mediante un enfoque de género	Subdirección de Planificación y Gestión de Recursos Humanos Servicio de Prevención Corporativo Unidades básicas de prevención de las organizaciones de servicios
5.2 En el caso de violencia de género las unidades básicas de prevención estarán formadas en ello y conocerán los protocolos y circuitos para poder dirigir a las mujeres trabajadoras que sufran violencia de género hacia los recursos especializados donde puedan recibir la atención más adecuada	Dirección de Recursos Humanos Subdirección de Planificación y Gestión de Recursos Humanos Servicio de Prevención Corporativo Unidades básicas de prevención de las organizaciones de servicios
5.3 Elaborar y poner en marcha un protocolo específico sobre el acoso sexual, y por razón de sexo, en Osakidetza	Dirección de Recursos Humanos Unidad de Igualdad Corporativa

EJE 6: Salud laboral

ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

- Compromiso de XII Legislatura nº 4
- Marco estratégico del Departamento de Salud: Profesionales en red - Consolidación del empleo y condiciones laborales, Salud Pública – Promoción de entornos y estilos de vida saludables
- VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Euskadi. Buen Gobierno. Programa III: Enfoque de género en los procedimientos de trabajo
- VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Euskadi. Ejes: Eje 1, Eje 2 y Eje 3
- Retos y proyectos estratégicos de Osakidetza 2017-2020: Reto 4

OBJETIVO

Incorporar la perspectiva de género a la prevención y salud laboral para garantizar el derecho a la salud de las mujeres de la plantilla

INDICADOR/ES

Nº de actuaciones anuales programadas y ejecutadas en salud laboral

ACCIONES	RESPONSABLE
6.1 Diseñar los objetivos y el contenido de la vigilancia de la salud con perspectiva de género, presentando y analizando los resultados de manera separada para cada sexo, rango de edad e identidad sexual	Dirección de Recursos Humanos Subdirección de Planificación y Gestión de Recursos Humanos Servicio de Prevención Corporativo Unidades Básicas de Prevención de las organizaciones de Servicios
6.2 Revisar el protocolo de sistema de gestión de prevención de riesgos laborales de Osakidetza en relación con la adecuación de puestos durante el embarazo y lactancia	Subdirección de Planificación y Gestión de Recursos Humanos Servicio de Prevención Corporativo
6.3 Incorporar la perspectiva de género a las evaluaciones de riesgos psicosociales que se realicen, manteniendo la recogida de datos desagregada por sexo y, en su caso, por cualquier otra variable, así como su análisis con enfoque de género, prestando especial atención en diversidad y a los colectivos más desfavorecidos	Subdirección de Planificación y Gestión de Recursos Humanos Servicio de Prevención Corporativo

EJE 7: Formación

ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

- Compromisos de XII Legislatura nº 4 y 74
 - Marco estratégico del Departamento de Salud: Sistema Vasco de Salud, Profesionales en red - Formación y capacitación
 - VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Euskadi. Buen Gobierno. Programa II: Capacitación para la igualdad
 - Estrategia y plan operativo para reducir la brecha salarial: Eje 2, Eje 4
 - Retos y proyectos estratégicos de Osakidetza 2017-2020: Reto 4
-

OBJETIVO

Formar en igualdad para impulsar el cambio en la cultura corporativa

INDICADOR/ES

Nº de actuaciones anuales programadas y ejecutadas de formación

ACCIONES	RESPONSABLE
7.1 Programar y ofertar cursos básicos de igualdad a toda la plantilla	Subdirección de Desarrollo y Formación
7.2 Diagnosticar el grado de sensibilización y formación en igualdad de los diferentes colectivos profesionales; elaborar planes específicos según necesidades	
7.3 Transversalizar la formación en igualdad en los itinerarios profesionales	
7.4 Formar en igualdad y género a las personas en puestos de dirección y en puestos con personal a su cargo	
7.5 Impulsar la participación en los programas de formación desde una perspectiva de igualdad de género	
7.6 Sensibilizar y formar en diversidad a la plantilla	

EJE 8: Comunicación interna

ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

- Compromiso de XII Legislatura nº 74
- Marco estratégico del Departamento de Salud: Salud Pública – Sistema Vasco de Salud - Trabajo en equipo y en red
- VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Euskadi. Buen Gobierno. Programa III: Enfoque de género en los procedimientos de trabajo
- Retos y proyectos estratégicos de Osakidetza 2017-2020: Reto 4

OBJETIVO

Hacer un uso de la comunicación escrita y visual que transmita valores de género

INDICADOR/ES

Nº de actuaciones anuales programadas y ejecutadas en la comunicación interna

ACCIONES	RESPONSABLE
8.1 Modificar de manera urgente la denominación de la herramienta <i>Portal del Empleado</i>	Subdirección de Planificación y Gestión de Recursos Humanos Subdirección de Informática
8.2 Elaborar y difundir una guía sencilla de pautas sobre lenguaje inclusivo y divulgación de la guía de Emakunde “Euskararen erabilera ez sexista” entre los servicios de euskaldunización	Subdirección de Desarrollo y Formación Unidad de Igualdad Corporativa
8.3 Incorporar la perspectiva de género en el manual de identidad corporativa	Unidad de Igualdad Corporativa
8.4 Estandarizar el lenguaje y los contenidos de los manuales de acogida y en el resto de comunicaciones tanto internas como externas, incluyendo la igualdad de género	Subdirección Planificación y Gestión de Recursos Humanos Servicios y unidades de calidad de las organizaciones de servicios
8.5 Recoger y comunicar buenas prácticas en igualdad y crear un foro de participación sobre igualdad para la plantilla	Subdirección de Desarrollo y Formación
8.6 Transmitir conocimiento en igualdad informando sobre actividades: cursos, jornadas, artículos de interés, entre otros.	Unidad de Igualdad Corporativa Referentes de igualdad de las organizaciones de servicio
8.7 Difundir el programa Gizonduz entre la plantilla de Osakidetza	Subdirección de Desarrollo y Formación

EJE 9: Nuevas prácticas

ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

- Compromiso de XII Legislatura nº 4
- Marco estratégico del Departamento de Salud: Sistema Vasco de Salud, Trabajar con Perspectiva de género
- VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Euskadi. Buen Gobierno. Programa III: Enfoque de género en los procedimientos de trabajo
- VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Euskadi. Ejes. Eje1. Programa 1: apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres
- Estrategia y plan operativo para reducir la brecha salarial: Eje 4
- Retos y proyectos estratégicos de Osakidetza 2017-2020: Reto 4

OBJETIVO

Incorporar la perspectiva de género en nuevas iniciativas y prácticas y diseñar nuevas prácticas de impulso de la igualdad

INDICADOR/ES

Nº de actuaciones en nuevas prácticas anuales programadas y ejecutadas

ACCIONES	RESPONSABLE
9.1 Diagnosticar los estereotipos de rol asociados a las distintas categorías profesionales y definir pautas para erradicarlos	Subdirección de Desarrollo y Formación
9.2 Realizar campañas para visibilizar y dar valor y prestigio al trabajo de las categorías profesionales más feminizadas	Dirección General Direcciones de las organizaciones de Servicios
9.3 Diseño y compra de nuevos uniformes, equipos y ropa de trabajo adaptada a las necesidades de las mujeres, contemplando también la situación de embarazo y revisar los espacios dedicados a vestuarios para mujeres	Subdirección Financiera, Presupuestaria y Compras Dirección de Asistencia Sanitaria
9.4 Estudiar y, en su caso, diseñar medidas que permitan facilitar un servicio de guardería en los centros de Osakidetza	Dirección de Recursos Humanos
9.5 Introducir cláusulas de igualdad en la contratación pública y hacer seguimiento de las mismas	Dirección Económico Financiera

Ejes de actuación, objetivos y acciones del Plan

ACCIONES	RESPONSABLE
9.6 Realizar una primera lectura del presupuesto de Osakidetza desde la perspectiva de igualdad de género, que englobe tanto a la Dirección General, como a las organizaciones de servicios	Dirección Económico Financiera Subdirección de Gestión
9.7 Introducir la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos de Osakidetza	Presupuestaria

9.3. Dimensión 2: Innovación e investigación

La **dimensión 2: innovación e investigación** consta de **5 ejes y 16 acciones**.

Las actividades de innovación e investigación, se desempeñan en Osakidetza a través de sus centros de I+D+i, es decir, los Institutos de Investigación Sanitaria Bioaraba, Biocruces Bizkaia y Biodonostia, y el Instituto de Investigación en Servicios de Salud.

En esta dimensión, los ejes de actuación y acciones van dirigidos a promover la **participación de las mujeres** profesionales de Osakidetza en la innovación e investigación, **fomentar la investigación** en el ámbito de la salud de las mujeres, **visibilizar los logros** de las mujeres en este campo y **establecer acuerdos** con otros organismos para colaborar en el **impulso de la igualdad en salud**.

Estas acciones se desarrollarán en Osakidetza siguiendo las directrices del Departamento de Salud, que es a quien corresponde la regulación, planificación, ordenación y financiación de las actividades, alineado así mismo con la estrategia de I+D+i en salud.

EJE 10: Colaborar con el Departamento de Salud en promover la participación de las mujeres en la investigación e innovación en Osakidetza

ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

- Compromiso de XII Legislatura nº 73, iniciativa 4; compromiso nº 66, iniciativa 2.
 - Marco estratégico del Departamento de Salud: Un sistema I+D+i en salud que colabora con la equidad entre hombres y mujeres.
 - VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Euskadi. Ejes. Eje I
 - Plan de Salud 2013-2020 del departamento de Salud: Área prioritaria 1, objetivo 1.7
 - Retos y proyectos estratégicos de Osakidetza 2017 – 2020: Reto 6
 - Estrategia de Investigación e Innovación en Salud 2020
 - Agenda Euskadi Basque Country 2030: ODS 3, ODS 5
-

OBJETIVO

Alcanzar y/o mantener un porcentaje equilibrado de mujeres en investigación e innovación y como investigadoras principales entre el personal de Osakidetza

INDICADOR/ES

Porcentaje de mujeres entre el personal investigador de Osakidetza y su participación en equipos, liderazgo y representación en órganos de representación y así mismo el porcentaje de hombres

Ejes de actuación, objetivos y acciones del Plan

ACCIONES	RESPONSABLE
10.1 Colaborar en promover la presencia proporcional de las mujeres entre el personal investigador de Osakidetza y en el liderazgo de equipos de investigación y analizar los datos de personas participantes de Osakidetza registrados en el sistema de gestión de investigación clínica de Euskadi	Dirección de Asistencia Sanitaria
10.2 Colaborar en promover la presencia equilibrada de mujeres en las comisiones y otros órganos de las áreas de Innovación e Investigación en Osakidetza.	
10.3 Colaborar en establecer medidas para favorecer la presencia de las mujeres como autoras de artículos de investigación publicados en revistas de prestigio internacional, en línea con las políticas de investigación e innovación responsable	
10.4 Colaborar en facilitar la reincorporación a la investigación tras periodos de maternidad/ paternidad y cuidado de personas dependientes	

EJE 11: Colaborar con el Departamento de Salud en incorporar la perspectiva de género en la investigación e innovación realizada en Osakidetza en el ámbito de la salud de las mujeres

ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

- Compromiso de XII Legislatura nº 73, iniciativa 4; compromiso nº 66, iniciativa 2
- Marco estratégico del Departamento de Salud: Un sistema I+D+i en salud que colabora con la equidad entre hombres y mujeres.
- VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Euskadi. Buen Gobierno. Programa. Programa III: Enfoque de género en los procedimientos de trabajo
- Plan de Salud 2013-2020 del departamento de Salud: Área prioritaria 1, objetivo 1.7
- Retos y proyectos estratégicos de Osakidetza 2017-2020: Reto 6
- Estrategia de Investigación e Innovación en Salud 2020
- Agenda Euskadi Basque Country 2030: ODS 3

OBJETIVO

Incrementar los proyectos de investigación e innovación que abordan problemáticas de salud y patología propias de las mujeres

INDICADOR/ES

Porcentaje de proyectos de investigación e innovación que tienen como temática el género como determinante de la salud

ACCIONES	RESPONSABLE
11.1 Colaborar en fomentar la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la accesibilidad al diagnóstico y tratamiento, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales	Dirección de Asistencia Sanitaria
11.2 Colaborar en el impulso de trabajos de investigación centrados en el género como determinantes de la salud y en enfermedades específicas o de mayor prevalencia en las mujeres	
11.3 Colaborar en Identificar e incorporar indicadores de género en todas las fases de los trabajos de investigación que se lleven a cabo en Osakidetza	

EJE 12: Innovación y Mejora

ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

- Compromiso de XII Legislatura nº 73, iniciativa 4; compromiso nº 66, iniciativa 2
- Marco estratégico del Departamento de Salud: Un sistema I+D+i en salud que colabora con la equidad entre hombres y mujeres
- VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Euskadi. Ejes: Eje I
- Plan de Salud 2013-2020 del departamento de Salud: Área prioritaria 1, objetivo 1.7
- Retos y proyectos estratégicos de Osakidetza 2017-2020: Reto 6
- Estrategia de Investigación e Innovación en Salud 2020
- Agenda Euskadi Basque Country 2030: ODS 3, ODS 5

OBJETIVO

Incrementar el porcentaje de proyectos de innovación y mejoras que tienen como temática la igualdad de género en salud

INDICADOR/ES

Porcentajes de mujeres y hombres en proyectos de innovación y mejora

ACCIONES	RESPONSABLE
12.1 Apoyo a proyectos de innovación que aborden la temática de la igualdad de género en salud	Dirección General
12.2 Promover la presencia proporcional de mujeres que participan y que lideran actividades de innovación en Osakidetza	
12.3 Promover la presencia proporcional de mujeres en la red de referentes de innovación de Osakidetza	Dirección de Asistencia Sanitaria

EJE 13: Divulgación y gestión del conocimiento

ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

- Compromiso de XII Legislatura nº 73, iniciativa 4; compromiso nº 66, iniciativa 2
- Marco estratégico del Departamento de Salud: Un sistema I+D+i en salud que colabora con la equidad entre hombres y mujeres
- VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Euskadi. Ejes: Eje I
- Plan de Salud 2013-2020 del departamento de Salud: Área prioritaria 1. Objetivo 1.7
- Retos y proyectos estratégicos de Osakidetza 2017-2020: Reto 6
- Estrategia de Investigación e Innovación en Salud 2020
- Agenda Euskadi Basque Country 2030: ODS 3, ODS 5

OBJETIVO

Colaborar con el Departamento de Salud en visibilizar la producción científica y la participación activa de las mujeres en la investigación

INDICADOR/ES

Porcentaje de comunicaciones, informes, noticias, presentaciones, etc., que incluyen las variables de sexo y /o perspectiva de género

ACCIONES	RESPONSABLE
13.1 Colaborar en promover y dar a conocer, poniendo en valor, las actitudes innovadoras, ideas, proyectos y resultados de las mujeres investigadoras de Osakidetza	Dirección de Recursos Humanos
13.2 Colaborar en potenciar la divulgación de las investigaciones, estudios, etc., llevados a cabo por mujeres y su aportación a la salud	Unidad de Igualdad Corporativa
13.3 Participar de manera activa en el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia	

EJE 14: Colaboraciones con otros organismos

ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

- Compromiso de XII Legislatura nº 73, iniciativa 4; compromiso nº 66, iniciativa 2
- Marco estratégico del Departamento de Salud: Un sistema I+D+i en salud que colabora con la equidad entre hombres y mujeres
- VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Euskadi. Buen Gobierno. Programa IV: Coordinación y colaboración
- Plan de Salud 2013-2020 del departamento de Salud: Área prioritaria 1, objetivo 1.7
- Retos y proyectos estratégicos de Osakidetza 2017-2020: Reto 6
- Estrategia de Investigación e Innovación en Salud 2020
- Agenda Euskadi Basque Country 2030: ODS 3

OBJETIVO

Establecer colaboraciones con otros organismos e instituciones para la promoción y generación de nuevo conocimiento

INDICADOR/ES

Nº de colaboraciones a nivel estatal e internacional con otras instituciones y agentes en materia de género y salud

ACCIONES	RESPONSABLE
14.1 Crear colaboraciones con instituciones, entidades, escuelas y facultades de universidades para conocer y compartir acciones innovadoras en materia de igualdad	Dirección de Recursos Humanos
14.2 Aprovechar el potencial para la innovación de otras personas y organizaciones fomentando la implicación de la ciudadanía	Dirección de investigación e Innovación Sanitarias del Departamento de Salud Comisiones de innovación Sanitaria del Departamento de Salud
14.3 Impulsar acuerdos y colaboraciones en proyectos de investigación a nivel internacional en materia de igualdad y salud	Dirección de Investigación e Innovación Sanitarias del Departamento de Salud

9.4. Dimensión 3: Sociedad Vasca. Pacientes, personas usuarias y atención sanitaria

La **dimensión 3: Sociedad Vasca. Pacientes, personas usuarias y atención sanitaria** consta de **6 ejes** y **33 acciones**.

En la Dimensión **3: Sociedad Vasca. Pacientes, personas usuarias y atención sanitaria**, los objetivos se dirigen a la promoción de la salud de las mujeres a lo largo de todo su ciclo vital. Todos ellos, así como las actuaciones definidas, en desarrollo de las políticas, planes y programas de salud definidos previamente por el Departamento de Salud. Esta dimensión 3, a través de sus 6 ejes y 33 acciones, marca una continuidad y refuerza una labor que se lleva realizando en Osakidetza durante años en esta materia.

EJE 15: Asegurar el igual acceso a la salud de mujeres y hombres garantizando la equidad en salud con perspectiva de género

ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

- Compromiso de XII Legislatura nº 75, iniciativa 3
 - Marco estratégico del Departamento de Salud: Una salud sin desigualdades y más cercana, al servicio de las personas – La salud de las mujeres
 - VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Euskadi. Ejes. Eje I. Programa 1: apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres
 - Plan de Salud 2013-2020 del departamento de Salud: Área prioritaria 1, objetivo 1.2
 - Retos y proyectos estratégicos de Osakidetza 2017-2020: Reto 1
 - Agenda Euskadi Basque Country 2030: ODS 3
-

OBJETIVO

Incorporar la perspectiva de género en la atención sanitaria, garantizando el igual acceso a la salud de mujeres y hombres, prestando especial atención a la diversidad e incrementar el IIG en dimensión salud

INDICADOR/ES

Nº de medidas realizadas para incorporar la perspectiva de género en protocolos, programas o intervenciones en salud

Ejes de actuación, objetivos y acciones del Plan

ACCIONES	RESPONSABLE
15.1 Promover la atención sanitaria diferencial para cada uno de los sexos, teniendo en cuenta los estilos de vida de mujeres y hombres como determinantes de la salud	Dirección de Asistencia Sanitaria
15.2 Establecer propuestas metodológicas para incorporar la perspectiva de género en la atención sanitaria, así como en los protocolos, programas e intervenciones en salud	
15.3 Impulsar el enfoque de género en el diseño, ejecución y evaluación de los programas de prevención y promoción de la salud	
15.4 Promover el enfoque de género en el diseño, ejecución y evaluación de los programas de prevención y reducción del consumo de tabaco y alcohol y en su caso, en otras adicciones	

EJE 16: Asegurar la igualdad de mujeres y hombres en la atención sanitaria con perspectiva de género

ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

- Compromiso de XII Legislatura nº 75, iniciativa 3
- Marco estratégico del Departamento de Salud: Una salud sin desigualdades y más cercana, al servicio de las personas – La salud de las mujeres
- VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Euskadi. Ejes. Eje I. Programa 1: apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres
- Plan de Salud 2013-2020 del departamento de Salud: área prioritaria 1, objetivo 1.2
- Retos y proyectos estratégicos de Osakidetza 2017-2020: Reto 1
- Agenda Euskadi Basque Country 2030: ODS 3

OBJETIVO

Aumentar la satisfacción y la percepción de un sistema de salud equitativo y de calidad con perspectiva de género

INDICADOR/ES

Mejora en las encuestas de satisfacción de pacientes y personas usuarias realizadas por Osakidetza

ACCIONES	RESPONSABLE
16.1 Asegurar la igualdad de mujeres y hombres en el acceso y uso a las consultas de atención sanitaria	Dirección de Asistencia Sanitaria
16.2 Incorporar el enfoque de género en el proceso de medida de la satisfacción de pacientes y personas usuarias, así como en los indicadores y en el análisis de resultado	
16.3 Analizar las quejas y reclamaciones recibidas con enfoque de género para detectar y corregir posibles desigualdades en la atención	
16.4 Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo, así como, progresivamente, en las memorias anuales de cada organización de servicios	
16.5 Introducir en las encuestas variables de carácter socio-demográfico que faciliten el enfoque de género de los resultados.	

EJE 17: Facilitar que las mujeres participen cada vez más en la prevención, promoción y gestión de su salud, siguiendo las directrices establecidas en los programas del Departamento de Salud

ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

- Compromiso de XII Legislatura nº 75
- Marco estratégico del Departamento de Salud: Una salud sin desigualdades y más cercana, al servicio de las personas – La salud de las mujeres. Salud Pública – promoción de entornos y estilos de vida saludables y salud comunitaria
- VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Euskadi. Ejes. Eje I. Programa 1: apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres
- Plan de Salud 2013-2020 del departamento de Salud: área prioritaria 1, objetivo 1.4
- Retos y proyectos estratégicos de Osakidetza 2017-2020: Reto 1
- Agenda Euskadi Basque Country 2030: ODS 3

OBJETIVO

Incrementar el número de mujeres que desarrollan el autocuidado incluyendo prácticas saludables y reduciendo prácticas de riesgo

INDICADOR/ES

Nº de mujeres adultas, jóvenes y niñas que participan en programas, intervenciones y/o formaciones de autocuidado de la salud

ACCIONES	RESPONSABLE
17.1 Facilitar información y formación con perspectiva de género sobre sexualidad (relaciones afectivo-sexuales, salud sexual y reproductiva, menopausia)	Dirección de Asistencia Sanitaria
17.2 Impulsar intervenciones para la prevención y detección precoz del estrés, la ansiedad y depresión dirigidas a las mujeres adultas, jóvenes y niñas	
17.3 Impulsar intervenciones sobre salud sexual y reproductiva (prevención) con enfoque de género dirigidas a población en edad escolar y jóvenes	
17.4 Promover hábitos saludables mediante una alimentación equilibrada y actividad física participando en los programas que desarrolle el Departamento de Salud	

EJE 18: Despliegue de programas y actuaciones de prevención y promoción de la salud específicamente dirigidos a las mujeres

ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

- Compromiso de XII Legislatura nº 75
- Marco estratégico del Departamento de Salud: Una salud sin desigualdades y más cercana, al servicio de las personas – La salud de las mujeres. Salud Pública – promoción de entornos y estilos de vida saludables y salud comunitaria.
- VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Euskadi. Ejes. Eje I. Programa 1: apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres
- Plan de Salud 2013-2020 del departamento de Salud: Áreas Prioritarias 1, objetivo 1.4 y 5, objetivo 5.7
- Retos y proyectos estratégicos de Osakidetza 2017-2020: Reto 2
- Agenda Euskadi Basque Country 2030: ODS 3

OBJETIVO

Contribuir a incrementar el porcentaje de mujeres que participan en los programas y actuaciones de prevención y promoción de la salud específicamente dirigidos a las mujeres

INDICADOR/ES

Nº de mujeres que participan en programas y actuaciones de prevención y promoción de la salud específicamente dirigidos a las mujeres

ACCIONES	RESPONSABLE
18.1 Implementar medidas de mejora en la cobertura de los programas de cribado de cáncer de mama y de cáncer de cérvix, siguiendo las directrices del Departamento de Salud	Dirección de Asistencia Sanitaria
18.2 Mejorar en la atención a la menopausia, dirigida a minimizar los efectos en la salud que pueda derivarse de su sintomatología	
18.3 Implementar medidas de mejora en la atención que presta Osakidetza a las mujeres en el programa de IVE (interrupción voluntaria del embarazo), siguiendo las directrices del Departamento de Salud	

Ejes de actuación, objetivos y acciones del Plan

ACCIONES	RESPONSABLE
18.4 Continuar con la mejora en la atención al embarazo y parto mediante la divulgación de guías, adecuación de espacios y el reconocimiento del protagonismo de la mujer gestante, así como el respeto a la toma de decisiones de la mujer respecto a la lactancia entre otros temas y lograr el más alto porcentaje de cobertura en las pruebas de diagnóstico en el embarazo	Dirección de Asistencia Sanitaria
18.5 Colaborar en el estudio del impacto de los condicionantes de género en la salud mental y física de las mujeres en todas las etapas de la vida y establecer protocolos de intervención que incorporen la perspectiva de género, prestando especial atención a protocolos de intervención en salud mental	

EJE 19: Sensibilizar y mejorar la atención con perspectiva de género en la diversidad y especialmente en los colectivos más desfavorecidos

ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

- Compromiso de XII Legislatura nº 75
- Marco estratégico del Departamento de Salud: Una salud sin desigualdades y más cercana, al servicio de las personas; Atención a la diversidad y La salud de las mujeres
- VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Euskadi. Ejes. Eje I. Programa 1: apoyo al empoderamiento personal y colectivo de las mujeres
- Plan de Salud 2013-2020 del departamento de Salud: Área Prioritaria 1, objetivo 1.6
- Retos y proyectos estratégicos de Osakidetza 2017-2020: Reto 1
- Agenda Euskadi Basque Country 2030: ODS 3

OBJETIVO

Detectar y atender las necesidades específicas de los colectivos más vulnerables

INDICADOR/ES

Nº de actuaciones realizadas para la detección y atención de necesidades específicas en diversidad y colectivos más vulnerables

ACCIONES	RESPONSABLE
19.1 Colaborar con el Departamento de Salud en realizar campañas de sensibilización en las distintas vertientes de la diversidad al personal de Osakidetza	Dirección de Asistencia Sanitaria
19.2 Colaborar en la identificación de las necesidades de salud más importantes de los colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad	
19.3 Elaborar, con la participación de colectivos y asociaciones de mujeres, material de educación sanitaria para responder a necesidades específicas	

Ejes de actuación, objetivos y acciones del Plan

ACCIONES	RESPONSABLE
19.4 Colaborar en la identificación de las necesidades de salud del colectivo LGTBIQ+ en colaboración con las organizaciones y asociaciones representativas del colectivo	Dirección de Asistencia Sanitaria
19.5 Colaborar y participar con otras instituciones en protocolos de atención en situaciones de vulnerabilidad, abordando específicamente la asistencia a las mujeres de esos colectivos	

EJE 20: Reforzar y mejorar la atención a las mujeres víctimas de violencia de género, agresiones sexuales y mutilación genital femenina

ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

- Compromiso de XII Legislatura nº 93
- Marco estratégico del Departamento de Salud: Una salud sin desigualdades y más cercana, al servicio de las personas – La salud de las mujeres.
- VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Euskadi. Ejes: Eje III
- Plan de Salud 2013-2020 del departamento de Salud: Áreas Prioritarias 1, objetivo 1.5 y 4, objetivo 4.2
- Retos y proyectos estratégicos de Osakidetza 2017-2020: Reto 2
- Agenda Euskadi Basque Country 2030: ODS 5

OBJETIVO

Mejorar la detección precoz de todo tipo de violencia contra las mujeres y garantizar la continuidad asistencial siguiendo las líneas establecidas en la *Guía de actuación para profesionales de la salud ante la violencia de género y las agresiones sexuales en Euskadi*, en aquellas actuaciones que corresponda

INDICADOR/ES

Continuidad asistencial (coordinación servicios sanitarios y sociales)

ACCIONES	RESPONSABLE
20.1 Promover la prevención y detección precoz del maltrato y la violencia de género y despliegue de acciones para detectar precozmente los problemas de salud mental en mujeres, relacionados con el maltrato y la violencia de género	Dirección de Asistencia Sanitaria
20.2 Reforzar actividades con la participación de asociaciones y organizaciones, dirigidas a la prevención de la mutilación genital y a mejorar en la atención a mujeres y niñas víctimas de esta práctica	
20.3 Formar al personal asistencial en violencia de género y sus diferentes manifestaciones, facilitando herramientas para su identificación y sensibilizando en la importancia del registro de datos	

Ejes de actuación, objetivos y acciones del Plan

ACCIONES	RESPONSABLE
20.4. Mejorar los sistemas de recogida de información y habilitar el acceso de enfermería para registrar en la historia clínica datos relativos a violencia de género	Dirección de Asistencia Sanitaria
20.5 Atender a las necesidades específicas de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad ante la violencia de género en colaboración con las asociaciones representativas de estos colectivos	
20.6 Realizar seguimiento de la aplicación del protocolo de violencia de género	
20.7 Mejorar la coordinación interna entre servicios, (sobre todo entre Atención Primaria, Urgencias, Salud Mental y Pediatría) definiendo el circuito de la información, identificando contenidos y personas referentes	
20.8 Colaborar en la mejora de la coordinación socio-sanitaria para lograr una atención integral y personalizada, así como seguir participando en grupos interinstitucionales y establecer nuevas colaboraciones en el ámbito de la violencia de género	
20.9 Divulgar los recursos de atención en materia de violencia de género que existen en Euskadi	
20.10 Organizar encuentros y foros presenciales para compartir conocimientos, dudas, experiencias, en relación a la violencia de género y crear un espacio en la Intranet	

10. Gestión y evaluación del Plan

10.1. Programación

La programación de las acciones a realizar en el marco del Plan de Igualdad se plasmará en un Programa Operativo Anual en el que se recogen las actuaciones comprometidas para ese año.

El plan de Igualdad, por lo tanto, se compondrá de tantas programaciones anuales como años de vigencia tenga el propio plan. Se desarrollará a través de los programas operativos anuales de igualdad.

El **programa operativo anual de igualdad** recogerá las actuaciones comprometidas cada año para cada uno de los 20 ejes de actuación recogidos en el presente Plan.

El programa operativo anual determina las acciones anuales que serán impulsadas por la Dirección General y las organizaciones de servicio y cuyo despliegue y ejecución será responsabilidad de cada una de ellas.

El programa operativo anual también indicará los objetivos anuales para cada uno de los 20 ejes de actuación y la unidad responsable de impulsar la realización de cada una de las acciones.

Finalmente, el programa operativo anual de Igualdad concretará el presupuesto anual comprometido para su ejecución.

El programa operativo anual será aprobado por el Consejo de Dirección de Osakidetza, previo informe de la Comisión de Igualdad y estimación de recursos necesarios realizado por el Comité Directivo de Igualdad.

10.2. Órganos y figuras de gobernanza y modelo de gestión del Plan de Igualdad

Los órganos y figuras que van a tomar parte en la gobernanza del Plan de Igualdad de Osakidetza son:

FIGURA 2: ÓRGANOS Y FIGURAS DE GOBERNANZA DEL PLAN DE IGUALDAD OSAKIDETZA



La gestión del I Plan se realizará en 3 fases:

1. Fase de planificación

La **Comisión de Igualdad** elabora la propuesta del **programa operativo anual** donde se recoge la programación a realizar en ese año. El **Comité Directivo de Igualdad** calcula y organiza los recursos necesarios para llevar a cabo dicha programación informando al **Consejo de Dirección**, que es el órgano a quien corresponde la decisión de aprobar el programa operativo anual. Del resultado del proceso se informará a la Comisión de Igualdad.

Una vez aprobado el programa operativo anual, se informará a la Comisión de Igualdad y se articulan los **Grupos de Trabajo** necesarios para llevar a cabo dichas acciones.

2. Fase de despliegue

A partir de la aprobación del Plan de igualdad y anterior a la propia ejecución es imprescindible la **capacitación** de las personas que van a llevar a cabo la gestión y seguimiento y evaluación del Plan.

Será necesario desarrollar un **cuadro de mando**, que permita disponer de los datos de forma homogénea por los agentes implicados en el desarrollo del plan. Además,

se completará con los registros ya establecidos en Osakidetza para las dimensiones 2 y 3. Además, se consensuarán en la Comisión de Igualdad modelos de informes y memorias a realizar, así como los momentos en los que se recoge la información en paralelo a la ejecución de las medidas.

Una vez realizada la capacitación y el consenso, se comienza el despliegue propiamente dicho del programa operativo anual en los diferentes ámbitos y con los agentes que intervienen en el mismo: la **Comisión de Igualdad** y el **Comité Técnico de Igualdad**, y a partir de ahí, a través de todas las **Comisiones de Igualdad de las organizaciones de servicios**, se va extendiendo a los **Grupos de Trabajo** articulados para la ejecución del programa operativo anual, con el acompañamiento y asesoramiento de la **Unidad de Igualdad Corporativa** y de quienes son **Referentes de Igualdad** de las organizaciones de servicios.

3. Fase de seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad de Osakidetza se abordará desde un enfoque plural y sistemático que se llevará a cabo a lo largo de toda la duración del Plan. La **coordinación** será llevada a cabo por la **Unidad de Igualdad Corporativa** en colaboración de quienes son **Referentes de Igualdad** de las organizaciones de servicios de Osakidetza.

En relación a las actuaciones derivadas de los ejes correspondientes en lo referente al ámbito externo de la **dimensión 2: “Innovación e investigación”** y de la **dimensión 3: “Sociedad Vasca. Pacientes, personas usuarias y asistencia sanitaria”**, el seguimiento y la evaluación se realizará a partir del seguimiento y evaluación realizado por la Dirección de Asistencia Sanitaria de Osakidetza en colaboración con el Departamento de Salud.

El informe de seguimiento se realizará anualmente y la evaluación bianualmente (una intermedia y otra al final de la vigencia del Plan).

Los resultados del seguimiento y evaluación del Plan permitirán reflexionar sobre la ejecución del Plan y su grado de cumplimiento, el modelo de gestión del propio plan y la detección de aspectos de mejora en actuaciones realizadas o incluso pertinencia de aquellas no identificadas en un primer momento y descubiertas a lo largo de la implantación del Plan. Así mismo y finalmente, poder evaluar el impacto que dichas acciones tienen en las diferentes dimensiones de las que se compone, tanto en el en el ámbito interno (dimensión 1 y 2) como externo (dimensión 2 y 3).

3.1. SEGUIMIENTO ANUAL DEL PROGRAMA OPERATIVO ANUAL

El procedimiento para realizar el seguimiento se diferencia en los siguientes pasos:

- **La Unidad de Igualdad Corporativa de Osakidetza** realizará el seguimiento de las actuaciones anuales comprometidas en el Plan y presentará el resultado del mismo a la **Comisión de Igualdad** y al **Consejo de Dirección de Osakidetza** con antelación a la aprobación del siguiente **programa operativo anual** derivado del **Plan para la Igualdad de Osakidetza**.

Este informe concretará el grado de ejecución de cada una de las actuaciones, así como el cumplimiento de los objetivos fijados para cada uno de los 20 ejes y

propondrá, en su caso, la adopción de medidas correctoras que resulten oportunas para el logro de los objetivos del presente Plan.

- La elaboración de este informe se realizará en el seno del **Comité Técnico de igualdad** y los datos se recabarán mediante quienes son **Referentes de Igualdad de las organizaciones de servicios, la Unidad de Igualdad Corporativa y Grupos de Trabajo**.
- Osakidetza, como ente público de derecho privado adscrito al Departamento de Salud, recogerá cuantos datos sean precisos en base a la aplicación informática relativa al sistema de información para la evaluación de actuaciones de igualdad habilitada y gestionada por Emakunde: **Aplicativo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad**.

Dicha labor será llevada a cabo por la Unidad de Igualdad Corporativa anualmente.

3.2. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La **evaluación del I Plan** permitirá obtener una visión global de lo realizado y de sus resultados e impacto durante su periodo de vigencia y tomar decisiones de cara a la siguiente planificación, elaborándose a partir de los informes de seguimiento.

La evaluación contempla una valoración cuantitativa y cualitativa. Por una parte, se basa en el grado de cumplimiento de las acciones contempladas y el modelo de gestión utilizado en el Plan y, por otro lado, se basa en el impacto que estas acciones y objetivos han tenido para lograr la Igualdad de mujeres y hombres en los ámbitos interno y externo del área de influencia de Osakidetza.

La evaluación se realizará en dos momentos: uno al final del ejercicio 2022 y otro al final del ejercicio 2024, cuando se presentará un **Informe de Evaluación** de la ejecución del Plan completo.

La **Unidad de Igualdad Corporativa de Osakidetza** recogerá el resultado del seguimiento de las actuaciones comprometidas en el Plan (bianualmente) y presentará el informe de evaluación a la **Comisión de Igualdad** para que realice sobre el mismo las observaciones que considere oportunas, y posteriormente al **Consejo de Dirección** de Osakidetza para, en su caso, su aprobación.

La elaboración de este informe se realizará en el seno del **Comité Técnico de igualdad** y los datos se recabarán mediante quienes son **Referentes de Igualdad de las organizaciones de servicios, la Unidad de Igualdad Corporativa y Grupos de Trabajo**.

El informe de evaluación, además de concretar el grado de cumplimiento del plan y realizar una valoración cuantitativa y cualitativa del mismo, recogerá las recomendaciones que considere necesarias para su **incorporación en el II Plan de Igualdad de Osakidetza**.

10.3. Composición y funciones de los órganos y figuras de gobernanza

Excepto el Consejo de Dirección, la Comisión de Igualdad y la Unidad de Igualdad Corporativa, ya constituidos, **en el plazo de 3 meses** desde la aprobación del I Plan de Igualdad de Osakidetza, se procederá a la constitución y designación del resto de órganos y figuras, tal y como se referencia en el apartado de Implementación del Plan.

La composición de la Comisión de Igualdad, las Comisiones de Igualdad de las organizaciones de servicios, el Comité Directivo de Igualdad y Comité Técnico de Igualdad se determinará mediante Resolución de la Dirección General o de la Dirección-Gerencia de cada organización de servicios, en función de su ámbito de actuación.

La Dirección Gerencia de cada organización de servicios y los distintos órganos directivos de las mismas, no se reseñan como órganos específicos del Plan, pero tienen funciones en relación con su despliegue, ya que a la primera le corresponde coordinar e impulsar estrategias en el ámbito de la igualdad de hombres y mujeres, y al resto de órganos directivos, ejecutar los acuerdos para el desarrollo y aplicación del Plan de Igualdad, tal y como se recoge en los artículos 7 y siguientes del Decreto 100/2018, de 3 de julio, de las organizaciones sanitarias integradas del ente público Osakidetza-Servicio vasco de salud.

10.3.1. Comisión de igualdad corporativa de Osakidetza

COMPOSICIÓN

GRUPO FIJO

Presidencia: Dirección de Recursos Humanos de la Dirección General de Osakidetza

Secretaría: persona con perfil técnico de la Dirección de Recursos humanos.

Vocales: Osakidetza, sindicatos Mesa Sectorial.

(La composición es paritaria, la mitad en representación de Osakidetza y la otra mitad, en representación de los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad, una persona por cada uno de ellos).

GRUPO VARIABLE

Según necesidades

FUNCIONES

1. Como órgano de referencia que es, **canalizar la participación** de las personas de la organización en la implementación y evaluación del Plan de Igualdad
2. Elaborar la propuesta sobre el **contenido y duración** de los sucesivos planes de igualdad
3. **Elaborar la propuesta de Programa Operativo Anual**, y en el caso de las dimensiones 2 y 3, partiendo de las prioridades programáticas establecidas por el Departamento de Salud y la Dirección de Asistencia sanitaria, para su presentación y en su caso, aprobación por el Consejo de Dirección
4. **Impulsar la implementación y la difusión** del desarrollo del plan de igualdad
5. **Realizar el seguimiento y evaluación** del Plan de Igualdad según lo establecido anteriormente

10.3.2. Comisión de igualdad de las organizaciones de servicios

- Componentes de carácter fijo y permanente:
 - La **Presidencia se asume por la Dirección de Personas de la organización de servicios** en cuestión y la secretaría por personal técnico de la dirección.
 - Área Asistencial, Unidad Básica de Prevención, representación sindical y referentes de igualdad de las organizaciones de servicios.
- Componentes cuya participación y asistencia venga determinada por los temas a tratar en dicha comisión (personas expertas).
- La composición es una reproducción de la Comisión de Igualdad corporativa, la mitad en representación de Osakidetza y la otra mitad, en representación de los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad, una persona por cada uno de ellos.

COMPOSICIÓN

GRUPO FIJO

Presidencia, Secretaría

Vocales: Osakidetza: Referente Igualdad, Unidad Básica Prevención, Área Asistencial y Sindicatos con representación en la Mesa sectorial

GRUPO VARIABLE

Según necesidades y ámbito: formación, comunicación, contratación y personas expertas del ámbito empresa y/o innovación

Según necesidades y ámbito: integración, atención a pacientes y personas expertas del ámbito asistencial y/o innovación

FUNCIONES

1. **Impulsar el despliegue del Programa Operativo Anual** en su organización
2. **Facilitar a la Comisión de Igualdad** la información que por parte de ésta se requiera, como órgano derivado de la misma
3. **Impulsar la organización de recursos** para el desarrollo del plan en su organización
4. **Realizar el seguimiento y evaluación** del despliegue del Plan en su organización de servicios según lo detallado previamente

10.3.3. Consejo de Dirección

Se compone por quien ostenta la Dirección General de Osakidetza y las personas que ostentan la Dirección de Asistencia Sanitaria, la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección Económico Financiera respectivamente.

COMPOSICIÓN

GRUPO FIJO

Dirección General, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Asistencia Sanitaria, Dirección Económico Financiera

FUNCIONES

1. **Incorporar a la estrategia de Osakidetza** los contenidos propios del Plan de Igualdad
2. **Aprobar el correspondiente Programa Operativo Anual** del plan de igualdad emitido en el seno de la Comisión de Igualdad, previa estimación de recursos realizada por el Comité Directivo de Igualdad
3. **Garantizar la materialización del Plan**, a través de la correspondiente dotación presupuestaria

10.3.4. Comité directivo de igualdad

- Formado en su mayoría por direcciones y subdirecciones con responsabilidad directa en los temas a tratar
- Componentes de carácter fijo y permanente
- Componentes cuya participación y asistencia venga determinada por los temas a tratar en dicha comisión (personas expertas)
- **Presidido por la Dirección de Recursos Humanos**, que también ostenta la presidencia de la Comisión de Igualdad. Ejerce la secretaría personal técnico de la misma Dirección

COMPOSICIÓN

GRUPO FIJO

Presidencia, Secretaría

Subdirecciones la Dirección Asistencial: Subdirección Coord. Atención Hospitalaria, Subdirección Coord. Atención Primaria, Subdirección de Calidad y Subdirección de Enfermería

Subdirecciones de la Dirección de recursos Humanos: Subdirección de Planificación y Gestión, Subdirección de Desarrollo y Formación, Subdirección de Selección y Provisión

Subdirecciones de la Dirección Económico Financiera: Subdirección Financiera, Presupuestaria y Compras, Subdirección de Infraestructuras y Subdirección de Informática

Subdirección Asesoría Jurídica

GRUPO VARIABLE

Según necesidades y ámbito: Direcciones de Personas de las organizaciones de servicios y personas expertas ámbito empresa y/o innovación

Según necesidades y ámbito: Direcciones asistenciales (o personal directivo) de las organizaciones de servicios y personas expertas ámbito asistencial y/o innovación

FUNCIONES

1. **Facilitar y organizar los recursos** necesarios para el desarrollo del plan de Igualdad y de sus programaciones operativas anuales en toda Osakidetza y su presentación al Consejo de Dirección
2. **Asegurar el cumplimiento** de las agendas de trabajo necesarias **a través de la adecuada coordinación**

10.3.5. Unidad de igualdad corporativa

- Está integrada en la Dirección de Recursos Humanos de la Dirección General, en la Subdirección de Desarrollo y Formación, en el Servicio de Participación e Igualdad
- Está constituida por la jefatura del Servicio de Participación e Igualdad, en el porcentaje de dedicación correspondiente, 2 Técnicas de Igualdad y el apoyo del personal administrativo del servicio mencionado

COMPOSICIÓN

GRUPO FIJO

2 Técnicas de Igualdad, más la dedicación correspondiente de la persona que ejerce la jefatura del Servicio de Participación e Igualdad, y el apoyo del personal administrativo del mismo

FUNCIONES

1. **Elaborar y coordinar** tanto la evaluación del Plan como el seguimiento de sus programaciones operativas anuales
2. **Presentar** a los órganos de gobernanza implicados los informes de seguimiento y preparar las evaluaciones (bianual y global) de su ejecución
3. **Coordinar** el comité técnico de igualdad
4. **Impulsar, dinamizar y coordinar** el trabajo necesario para el desarrollo del Plan de Igualdad en todas las acciones en las que el mismo se despliegue
5. **Acompañar y prestar asesoramiento técnico** a los procesos para incorporar el enfoque de género
6. **Ser la interlocución directa** con los diversos agentes implicados

10.3.6. Referentes de igualdad en las organizaciones de servicios

- Existirá al menos una persona que es Referente de Igualdad en cada organización de servicios, en las organizaciones grandes se identificarán dos personas
- La **dedicación por persona referente** será de un 30%
- Deben tener formación en materia de igualdad de mujeres y hombres de, al menos, 150h. de duración y certificado por un órgano oficial (universidad o administración pública) y/o experiencia laboral mínima de dos años realizando funciones relacionadas con la igualdad, acreditada, por certificado emitido por la entidad contratante que recoja las funciones y la dedicación

REFERENTES

CARACTERÍSTICAS

Formación específica en Igualdad

FUNCIONES

1. **Coordinar** la implementación del Plan en la organización de servicios de la que es Referente y **participar** en el despliegue del plan en su organización
2. **Presentar** al Comité Técnico de Igualdad los informes de seguimiento y evaluación del desarrollo del Plan en su organización
3. **Participar** como componentes del Comité Técnico de Igualdad

10.3.7. Comité técnico de igualdad

- Personas designadas como **Referentes de Igualdad** en las organizaciones de servicios; dichas personas deberán tener formación específica en igualdad
- Componentes del **Servicio de Participación e Igualdad y la Unidad de Igualdad Corporativa**

COMPOSICIÓN

GRUPO FIJO

Referentes de Igualdad de las organizaciones de servicios, Unidad de Igualdad Corporativa

FUNCIONES

1. **Realizar el seguimiento** de la aplicación de las medidas comprometidas en el Plan en cada una de las organizaciones de servicios
2. **Recoger** las iniciativas y propuestas de la organización de servicios en cuestión, para su análisis en la Comisión de Igualdad, órgano de referencia que decidirá la incorporación de las nuevas medidas al Programa operativo anual
3. **Ejercer de responsables del despliegue y coordinación** de las acciones del Plan, tanto a nivel corporativo como en las organizaciones de servicios

10.4. Cuadro de mando

10.4.1. Indicadores estratégicos

Estos indicadores estratégicos medirán la consecución de los objetivos de los 20 ejes planteados, en las 3 dimensiones.

INDICADORES ESTRATÉGICOS DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE OSAKIDETZA (2021-2024)

DIMENSIÓN 1: EMPRESA. PROFESIONALES DE OSAKIDETZA

	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN INDICADOR
EJE 1	Integrar la perspectiva de género en los procesos y sistemas de gestión de la plantilla	Nº de actuaciones anuales programadas y ejecutadas en procesos y sistemas de gestión de personas
EJE 2	Aumentar el número de mujeres en puestos de dirección y decisión	Incremento del nº de puestos de mando y de representación ostentados por mujeres en procesos y sistemas de gestión de personas
EJE 3	Identificar las causas de la brecha salarial entre mujeres y hombres en Osakidetza para implementar medidas correctoras	Porcentaje de disminución de la brecha en las distintas categorías
EJE 4	Impulsar la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar de las personas de la plantilla	Nº de nuevas medidas para impulso de la conciliación y corresponsabilidad programadas y ejecutadas
EJE 5	Desarrollar política de prevención para garantizar la seguridad de mujeres de la plantilla	Nº actuaciones anuales programadas y ejecutadas en prevención y protección
EJE 6	Incorporar la perspectiva de género a la prevención y salud laboral para garantizar el derecho a la salud de las mujeres de la plantilla	Nº de actuaciones anuales programadas y ejecutadas en salud laboral
EJE 7	Formar en igualdad para impulsar el cambio en la cultura corporativa	Nº de actuaciones anuales programadas y ejecutadas de formación

EJE 8	Hacer un uso de la comunicación escrita y visual que transmita valores de género	Nº de actuaciones anuales programadas y ejecutadas en comunicación Interna
EJE 9	Incorporar la perspectiva de género en nuevas iniciativas y prácticas y diseñar nuevas prácticas de impulso de la igualdad	Nº de actuaciones en nuevas prácticas anuales programadas y ejecutadas

DIMENSIÓN 2: INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN

EJE 10	Alcanzar y/o mantener un porcentaje equilibrado de mujeres en investigación e innovación y como investigadoras principales entre el personal de Osakidetza	Porcentaje de mujeres y porcentaje de hombres entre el personal investigador de Osakidetza (equipos, liderazgo, representación en órganos de representación...)
EJE 11	Incrementar los proyectos de investigación que abordan problemáticas de salud y patología propias de las mujeres	Porcentaje de proyectos de investigación que tienen como temática el género como determinante de la salud
EJE 12	Incrementar el porcentaje de proyectos de innovación que tienen como temática la igualdad de género en salud	Porcentajes de mujeres en proyectos de innovación y mejora y porcentaje de hombres
EJE 13	Colaborar con el Departamento de Salud en visibilizar la producción científica y la participación activa de las mujeres en la investigación	Porcentaje de proyectos de investigación que tienen como temática la igualdad de género en salud
EJE 14	Establecer colaboraciones con otros organismos e instituciones para la promoción y generación de nuevo conocimiento	Nº de colaboraciones a nivel estatal e internacional con otras instituciones y agentes en materia de género y salud

DIMENSIÓN 3: SOCIEDAD VASCA. PACIENTES, ATENCIÓN SANITARIA Y PERSONAS USUARIAS

EJE 15	Incorporar la perspectiva de género en la atención sanitaria, garantizando el igual acceso a la salud de mujeres y hombres, prestando especial atención a la diversidad e incrementar el Índice de Igualdad de género en dimensión salud	Nº de medidas realizadas para incorporar la perspectiva de género en protocolos, programas o intervenciones en salud
EJE 16	Aumentar la satisfacción y la percepción de un sistema de salud equitativo y de calidad con perspectiva de género	Mejora en las encuestas de satisfacción de pacientes y personas usuarias realizadas por Osakidetza
EJE 17	Incrementar el número de mujeres que desarrollan el autocuidado incluyendo prácticas saludables y reduciendo prácticas de riesgo.	Nº de mujeres adultas, jóvenes y niñas que participan en programas, intervenciones y/o formaciones de autocuidado de la salud
EJE 18	Contribuir a incrementar el porcentaje de mujeres que participan en los programas y actuaciones de prevención y promoción de la salud específicamente dirigidos a las mujeres	Nº de mujeres que participan en programas y actuaciones de prevención y promoción de la salud específicamente dirigidos a las mujeres
EJE 19	Detectar y atender las necesidades específicas de los colectivos más vulnerables	Nº de actuaciones realizadas para la detección y atención de necesidades específicas en diversidad y colectivos más vulnerables
EJE 20	Mejorar la detección precoz de todo tipo de violencia contra las mujeres y garantizar la continuidad asistencial siguiendo las líneas establecidas en la Guía de actuación para profesionales de la salud ante la violencia de género y las agresiones sexuales en Euskadi, en aquellas actuaciones que corresponda	Continuidad asistencial (coordinación entre servicios sanitarios y sociales)

10.4.2. Indicadores de despliegue

Los indicadores de despliegue permiten medir el logro cuantitativo de cada una de las acciones definidas para cada eje de actuación del presente Plan.

Son un total de 3 dimensiones, 20 ejes y 100 acciones. Por lo tanto, habrá una medición por cada acción que se identificará en el **programa operativo anual** en el que se especificarán para cada año las acciones, responsables de ejecución y medición de las mismas, indicadores de seguimiento y evaluación, presupuesto y recursos necesarios.

10.5. Presupuesto

El presupuesto previsional del I Plan de Igualdad para el período 2021-2024 es el siguiente:

Concepto	2021	2022	2023	2024	TOTAL
Estructura	157.195	161.125	165.153	169.282	652.755
Desarrollo actuaciones (formación, impulso igualdad, violencia género, resto acciones programa operativo anual)	247.850	254.046	260.397	266.907	1.029.201
Total presupuesto	405.045	415.171	425.551	436.189	1.681.956

La tabla anterior refleja el presupuesto correspondiente a la Dirección General de Osakidetza.

En el programa operativo anual 2021 se incluirá como una propia medida, el contabilizar y presupuestar lo destinado a Igualdad en todas las organizaciones de servicios de Osakidetza.

11. Plan de comunicación

Plan de comunicación

El compromiso de Osakidetza con la Igualdad implica la transversalidad de la misma en todas las áreas. Para ello es imprescindible que se extienda este valor a la totalidad de trabajadoras y trabajadores de Osakidetza, así como a la sociedad vasca.

Por lo tanto, es importante diseñar un sistema de comunicación que permita demostrar el compromiso de Osakidetza con la igualdad, reflejar los valores de transparencia y equidad que asume la organización y cumplir con la exigencia legal de garantizar la información sobre el contenido de los planes para la igualdad.

Los objetivos del Plan de Comunicación del Plan para la igualdad son:

- Mantener informadas a todas las personas que trabajan en Osakidetza sobre el Plan para la Igualdad
- Facilitar el ejercicio de medidas y derechos recogidos en el Plan al garantizar su conocimiento
- Contribuir a la sensibilización y empoderamiento de trabajadoras y trabajadores, del equipo directivo y de mandos intermedios
- Dar a conocer a la ciudadanía, empresas proveedoras y diferentes grupos de interés, el compromiso de la empresa con la Igualdad
- Ofrecer tanto hacia el interior como al exterior una imagen coherente con el compromiso asumido al adoptar un plan para la igualdad de mujeres y hombres

11.1. Comunicación interna

<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Informar de los compromisos y facilitar la transparencia del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza (2021-2024)</p>	<p>ÁMBITO</p> <p>Comunicación interna</p>
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 1</p> <p>Informar de los objetivos, las responsabilidades, la planificación a nivel directivo y técnico del Plan</p>	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 2</p> <p>Dar a conocer el grado de cumplimiento del Plan, destacando los principales logros y poniendo en valor el trabajo llevado a cabo</p>	
<p>ACCIONES</p>	<p>RESPONSABLE</p>
<p>Aprobar el Plan para la Igualdad de Osakidetza en el Consejo de Administración</p>	<p>Consejo de Administración</p>
<p>Enviar una circular a toda la plantilla de Osakidetza informando de la aprobación en el Consejo de Administración y anexando copia del Plan</p>	<p>Directora General</p>
<p>Difundir el Plan a través de la Intranet Corporativa de Osakidetza y de todas las intranets de las organizaciones de servicios</p>	<p>Unidad de Igualdad Corporativa Unidades de Comunicación</p>
<p>Realizar una reunión de presentación del Plan con los órganos de gobernanza</p>	<p>Dirección General Dirección de Recursos Humanos Unidad de Igualdad Corporativa</p>
<p>Difusión y divulgación en nuestros espacios de relación para profesionales del compromiso, diagnóstico y plan</p>	<p>Unidad de Igualdad Corporativa</p>
<p>Información sobre el desarrollo y avance de las medidas más relevantes y resultados, cuando proceda, a personal directivo y técnico</p>	
<p>Presentación de una memoria anual de resultados obtenidos, áreas de mejora y nuevas medidas a incorporar</p>	<p>Dirección General Dirección de Recursos Humanos Unidad de Igualdad Corporativa</p>

11.2. Comunicación externa

<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Informar de los compromisos y facilitar la transparencia del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza (2021 – 2024)</p>	<p>ÁMBITO</p> <p>Comunicación externa</p>
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 1</p> <p>Dar a conocer a la población qué medidas se pretenden implantar en materia de igualdad en el ámbito competencial de forma que se garantice el derecho a la información, y se promueva el seguimiento y la implicación social</p>	
<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 2</p> <p>Dar a conocer el grado de cumplimiento del plan destacando los principales logros y poniendo en valor el trabajo llevado a cabo</p>	
<p>ACCIONES</p>	<p>RESPONSABLE</p>
<p>Difundir el Plan a través de la web externa de Osakidetza, del Departamento de Salud y de Irekia</p>	<p>Consejo de Dirección, Directora General Dirección del Gabinete del Departamento de Salud</p>
<p>Comunicar un resumen del plan a los medios de comunicación en aspectos relevantes (nota de prensa, boletines, revistas especializadas,..)</p>	<p>Directora General Dirección del Gabinete del Departamento de Salud</p>
<p>Informar del compromiso y del plan a grupos de interés</p>	<p>Unidad de Igualdad Corporativa</p>
<p>Incorporar el I Plan Igualdad en el catálogo de publicaciones de las bibliotecas virtuales de Osakidetza y de Salud de la Administración Pública Vasca</p>	
<p>Participación en foros públicos, seminarios, etc...</p>	
<p>Banner y link específicos en la página web</p>	
<p>Valorar la difusión de los principales resultados obtenidos anualmente a través de nota de prensa</p>	<p>Directora General Dirección del Gabinete del Departamento de Salud</p>
<p>Valorar la difusión de Buenas Prácticas</p>	

12. Anexos

12.1. Anexo 1.

Ficha seguimiento anual

Ficha síntesis del seguimiento sobre el grado de cumplimiento del Plan			
ACTUACIONES			
	Abs.	%	Información relevante
Ejecutadas			
En proceso			
Nuevas			
Decaídas			
TOTAL			
Con presupuesto:			
PRESUPUESTO			
Presupuesto anual de las actuaciones	Asignado	<input type="checkbox"/>€	% sobre el total del presupuesto anual:
	Estimado	<input type="checkbox"/>€	
	El presupuesto se ajusta a las necesidades: sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>		
Incremento con respecto al año anterior: sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>€			
Presupuesto anual de la Unidad para la Igualdad	sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>€		
	El presupuesto se ajusta a las necesidades: sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>€		
	Incremento con respecto al año anterior: sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>€		
BUENAS PRÁCTICAS			
VALORACIÓN CUALITATIVA			
PROPUESTAS DE MEJORA PARA LA SIGUIENTE PLANIFICACIÓN			

12.2. Anexo 2. Planificación acciones

12.2.1. Dimensión 1: Empresa. Profesionales de Osakidetza

EJE	CÓDIGO ACCIÓN	ENUNCIADO / ACCIÓN	FECHA INICIO	2021	2022	2023	2024
1.0	1.0.0	Procesos y sistemas de gestión de personas	2021	X	X	X	X
1.1	1.1.0	Incorporar indicadores de género a los procesos de recursos humanos, y presentar todos sus resultados de manera desagregada, haciendo análisis de género de los mismos	2021	X	X		
	1.1.1	Registro de procesos de recursos humanos	2021	X			
	1.1.2	Resultados desagregados y análisis de género de los resultados	2022		X		
1.2	1.2.0	Incorporar la perspectiva de género en los estudios relativos a la planificación de necesidades de puestos funcionales a medio y largo plazo	2024				X
1.3	1.3.0	Adecuar los sistemas de información, la recogida y explotación de datos para mejorar los procesos de gestión de personas	2021	X			
1.4	1.4.0	Introducir preguntas sobre igualdad en las encuestas de clima laboral que se realicen, analizando los resultados con perspectiva de género para desarrollar acciones de mejora	2022		X	X	X
	1.4.1	Introducir preguntas en las encuestas	2022		X		
	1.4.2	Analizar resultados con perspectiva de género	2023			X	X
	1.4.3	Proponer acciones de mejora	2024				X
1.5	1.5.0	Incorporar la perspectiva de género a la negociación colectiva	2021	X	X	X	
	1.5.1	Documentación con lenguaje de género y presentación protocolo acoso sexual	2021	X			
	1.5.2	Impulso medidas corresponsabilidad. Teletrabajo y flexibilidad	2022		X	X	

Anexos

EJE	CÓDIGO ACCIÓN	ENUNCIADO / ACCIÓN	FECHA INICIO	2021	2022	2023	2024
1.6	1.6.0	Promover medidas que garanticen la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y provisión y en la contratación, y en concreto reforzar las medidas para evitar la discriminación de las mujeres por embarazo o maternidad en los exámenes de OPE y en los procesos de provisión y en la contratación	2021	X			
	1.6.1	Revisión de las medidas de los procesos de selección y provisión y contratación	2021	X			
	1.6.2	Medidas por embarazo o maternidad	2021	X			
2.0	2.0.0	Puestos de decisión	2021	X	X	X	
2.1	2.1.0	Analizar las posibles desigualdades de género en el acceso a puestos directivos de Osakidetza y promover medidas para eliminarlas	2021	X	X	X	
	2.1.1	Registro desagregado por sexo de representación en los puestos directivos y revisión de acceso a puestos directivos	2021	X			
	2.1.2	Análisis de posibles desigualdades	2022		X		
	2.1.3	Propuesta de medidas	2023			X	
2.2	2.2.0	Promover medidas para favorecer una presencia mayor de las mujeres en cualquier puesto de mando de Osakidetza, garantizando la transparencia y la no discriminación en los procesos correspondiente	2021	X	X	X	
	2.2.1	Registro desagregado por sexo de representación en los puestos de mandos	2021	X			
	2.2.2	Revisión de acceso a puestos de mando	2022		X		
	2.2.3	Propuesta de medidas	2023			X	
2.3	2.3.0	Definir y divulgar pautas y criterios para garantizar la transparencia en los procesos de libre designación y la ausencia de discriminaciones por razón de sexo	2021	X			

EJE	CÓDIGO ACCIÓN	ENUNCIADO / ACCIÓN	FECHA INICIO	2021	2022	2023	2024
2.4	2.4.0	Asegurar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y comisiones de selección y provisión de personal	2021	X	X		
	2.4.1	Revisión representación en tribunales	2021	X			
	2.4.2	Revisión representación en comisiones de selección y provisión de personal	2022		X		
3.0	3.0.0	Brecha salarial	2021	X	X	X	X
3.1	3.1.0	Identificar los factores que inciden en la brecha salarial en cada uno de los niveles de retribución	2022		X		
3.2	3.2.0	Desarrollar medidas que conduzcan a una reducción de esta brecha en todas aquellas categorías en las que sea superior al 5%	2022		X		
3.3	3.3.0	Realizar un análisis de la evolución del salario bruto medio de las mujeres en comparación con el de los hombres y de la previsión de su evolución a 2022 por categorías y plantilla	2021	X		X	
	3.3.1	Registro del salario bruto medio de mujeres y hombres por categorías/puestos funcionales de los últimos años	2021	X			
	3.3.2	Analizar su evolución	2023			X	
3.4	3.4.0	Mejora del sistema informático para diferenciar jornadas reducidas por nombramiento de las debidas a medidas de conciliación desagregado por sexo	2021	X	X		
	3.4.1	Definición de tipos de jornadas reducidas	2021	X			
	3.4.2	Habilitar herramientas informáticas para registrar diferencialmente desagregadas por sexo según tipos definidos	2022		X		
3.5	3.5.0	Realizar un estudio comparativo de las reducciones de jornada que se producen en Osakidetza en relación con otras áreas de la Administración Pública para posteriormente identificar medidas que puedan implementarse desde la perspectiva de igualdad de género	2024				X

Anexos

EJE	CÓDIGO ACCIÓN	ENUNCIADO / ACCIÓN	FECHA INICIO	2021	2022	2023	2024
3.6	3.6.0	Evaluar el impacto real y percibido del uso de licencias de conciliación sobre las posibilidades de promoción y salarios, introduciendo la perspectiva de género	2023			X	
3.7	3.7.0	Introducir la perspectiva de género en la evaluación del desarrollo profesional, así como analizar tasa de éxito en el desarrollo profesional desagregado por sexos	2024				X
3.8	3.8.0	Analizar y promover medidas para evitar el posible impacto económico en las adecuaciones de puesto en embarazo y lactancia	2021	X			
	3.8.1	Registro de medidas	2021	X			
	3.8.2	Medidas por embarazo o maternidad (Instrucción 2/2020)	2021	X			
4.0	4.0.0	Conciliación y flexibilidad horaria	2021	X	X	X	
4.1	4.1.0	Realizar un análisis de las medidas de conciliación existentes en Osakidetza y de su disfrute proporcionado entre mujeres y hombres, mediante una aplicación que permita la extracción, análisis y explotación de la información relativa al uso de licencias y permisos relacionadas con la conciliación familiar/profesional, ambas desagregadas por sexo y categoría profesional	2021	X	X		
	4.1.1	Registro de medidas de conciliación existentes en Osakidetza	2021	X			
	4.1.2	Adecuación de una herramienta que permita la extracción, análisis y explotación de la información relativa al uso de licencias y permisos de conciliación	2021	X			
4.1	4.1.3	Análisis del disfrute proporcionado entre mujeres y hombres del uso de licencias y permisos de conciliación	2022		X		
4.2	4.2.0	Seguimiento que garantice la aplicación homogénea y correcta de las medidas de conciliación en todas las organizaciones de servicios	2021	X			

EJE	CÓDIGO ACCIÓN	ENUNCIADO / ACCIÓN	FECHA INICIO	2021	2022	2023	2024
4.3	4.3.0	Analizar la posible implantación de medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo para evitar, en la medida de lo posible, reducciones de jornada	2022		X	X	
	4.3.1	Análisis flexibilidad y teletrabajo: medidas y uso	2022		X		
	4.3.2	Análisis satisfacción e impacto en disminución de reducciones de jornada por cuidados	2023			X	
4.4	4.4.0	Realizar un estudio de mejores prácticas de conciliación en organizaciones con problemáticas equiparables a la de Osakidetza	2023			X	
4.5	4.5.0	Procurar la aprobación de un plan de conciliación en Osakidetza	2023			X	
4.6	4.6.0	Realizar una encuesta periódica sobre los hábitos de corresponsabilidad de los hombres de la plantilla y promover acciones que la fomenten	2022		X		
4.7	4.7.0	Creación de un canal rápido de consulta y de no conformidad para asuntos de conciliación	2021	X			
5.0	5.0.0	Prevención y protección	2021	X	X		
5.1.0	5.1.0	Actualizar el protocolo de violencia en el trabajo mediante un enfoque de género	2022		X		
5.2.0	5.2.0	En el caso de violencia de género las unidades básicas de prevención estarán formadas en ello y conocerán los protocolos y circuitos para poder dirigir a las mujeres trabajadoras que sufran violencia de género hacia los recursos especializados donde puedan recibir la atención más adecuada	2022		X		
5.3.0	5.3.0	Elaborar y poner en marcha un protocolo específico sobre el acoso sexual, y por razón de sexo, en Osakidetza	2021	X			

Anexos

EJE	CÓDIGO ACCIÓN	ENUNCIADO / ACCIÓN	FECHA INICIO	2021	2022	2023	2024
6.0	6.0.0	Salud laboral	2021	X	X	X	X
6.1	6.1.0	Diseñar los objetivos y el contenido de la vigilancia de la salud con perspectiva de género, presentando y analizando los resultados de manera separada para cada sexo, rango de edad y la identidad sexual	2022		X		
6.2	6.2.0	Revisar el protocolo de Sistema de gestión de prevención de riesgos laborales de Osakidetza en relación con la adecuación de puestos durante el embarazo y lactancia.	2021	X			
6.3	6.3.0	Incorporar la perspectiva de género a las evaluaciones de riesgos psicosociales que se realicen, manteniendo la recogida de datos desagregada por sexo y en su caso por cualquier otra variable, así como su análisis con enfoque de género prestando especial atención en diversidad y a los colectivos más desfavorecidos	2022		X	X	X
	6.3.1	Incorporar la perspectiva de género a las evaluaciones de riesgos psicosociales que se realicen, manteniendo la recogida de datos desagregada por sexo y en su caso por cualquier otra variable	2022		X	X	
	6.3.2	Análisis con enfoque de género prestando especial atención en diversidad y a los colectivos más desfavorecidos	2024				X
7.0	7.0.0	Formación	2021	X	X	X	X
7.1	7.1.0	Programar y ofertar cursos básicos de igualdad a toda la plantilla	2021	X	X	X	X
7.2	7.2.0	Diagnosticar el grado de sensibilización y formación en igualdad de los diferentes colectivos profesionales, elaborar planes específicos según necesidades	2022		X		
	7.2.1	Realizar el diagnóstico del grado de sensibilización a través de encuestas	2022		X		
	7.2.2	Elaborar los planes específicos	2022		X		

EJE	CÓDIGO ACCIÓN	ENUNCIADO / ACCIÓN	FECHA INICIO	2021	2022	2023	2024
7.3	7.3.0	Transversalizar la formación en igualdad en los itinerarios profesionales	2023			X	
7.4	7.4.0	Formar en igualdad y género a las personas en puestos de dirección y en puestos con personal a su cargo	2021	X	X	X	X
7.5	7.5.0	Impulsar la participación en los programas de formación desde una perspectiva de igualdad de género	2023			X	
7.6	7.6.0	Sensibilizar y formar en diversidad a la plantilla	2023			X	
8.0	8.0.0	Comunicación interna	2021	X	X	X	
8.1	8.1.0	Modificar de manera urgente la denominación de la herramienta <i>Portal del Empleado</i>	2021	X			
8.2	8.2.0	Elaborar y difundir una guía sencilla de pautas sobre lenguaje inclusivo y divulgación de la guía de Emakunde “Euskararen erabilera ez sexista” entre los servicios de euskaldunización	2021	X			
	8.2.1	Elaborar y difundir la guía sencilla de pautas sobre lenguaje inclusivo	2021	X			
	8.2.2	Divulgar la guía de Emakunde “euskararen erabilera ez sexista” entre los servicios de euskaldunización	2021	X			
8.3	8.3.0	Incorporar la perspectiva de género en el manual de identidad corporativa	2022		X		
8.4	8.4.0	Estandarizar el lenguaje y los contenidos de los manuales de acogida y en el resto de comunicaciones tanto internas como externas, incluyendo la igualdad de género	2023			X	
8.5	8.5.0	Recoger y comunicar buenas prácticas en igualdad y crear un foro de participación sobre igualdad para la plantilla	2021	X			
	8.5.1	Recoger y comunicar buenas prácticas en igualdad	2021	X			
	8.5.2	Crear un foro de participación sobre igualdad para la plantilla	2021	X			
8.6	8.6.0	Transmitir conocimiento en igualdad informando sobre actividades: cursos, jornadas, artículos de interés, entre otros	2021	X			

Anexos

EJE	CÓDIGO ACCIÓN	ENUNCIADO / ACCIÓN	FECHA INICIO	2021	2022	2023	2024
8.7	8.7.0	Difundir el programa Gizonduz	2021	X			
9.0	9.0.0	Nuevas prácticas	2021	X	X	X	X
9.1	9.1.0	Diagnosticar los estereotipos de rol asociados a las distintas categorías profesionales y definir pautas para erradicarlos	2023			X	
9.2	9.2.0	Realizar campañas para visibilizar y dar valor y prestigio al trabajo de las categorías profesionales más feminizadas	2024				X
9.3	9.3.0	Diseño y compra de nuevos uniformes, equipos y ropa de trabajo adaptada a las necesidades de las mujeres, contemplando también la situación de embarazo y revisar los espacios dedicados a vestuarios para mujeres	2022		X		
9.4	9.4.0	Estudiar y, en su caso, diseñar medidas que permitan facilitar un servicio de guardería en los centros de Osakidetza	2023			X	
9.5	9.5.0	Introducir cláusulas de igualdad en la contratación pública y hacer seguimiento de las mismas	2021	X	X		
	9.5.1	Desarrollar directrices para introducir cláusulas de igualdad a introducir en los pliegos de contratación	2021	X			
	9.5.2	Hacer seguimiento de la introducción de las cláusulas en todos los contratos que lleva a cabo Osakidetza	2021		X		
9.6	9.6.0	Realizar una primera lectura del presupuesto de Osakidetza desde la perspectiva de igualdad de género, que englobe tanto a la Dirección General, como a las organizaciones de servicios	2023			X	
9.7	9.7.0	Introducir la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos de Osakidetza	2024				X

12.2.2. Dimensión 2: Innovación e Investigación

EJE	CÓDIGO ACCIÓN	ENUNCIADO / ACCIÓN	FECHA INICIO	2021	2022	2023	2024
10.0	10.0.0	Colaborar con el Departamento de Salud en promover la participación de las mujeres en la investigación e innovación en Osakidetza	2021	X	X	X	X
10.1	10.1.0	Colaborar en promover la presencia proporcional de las mujeres entre el personal investigador de Osakidetza y en el liderazgo de equipos de investigación y analizar los datos de personas participantes de Osakidetza registrados en el sistema de gestión de investigación clínica de Euskadi	2021	X	X		
	10.1.1	Registro de personas participantes en innovación e investigación en Osakidetza segregado por sexo	2021	X			
	10.1.2	Registro de liderazgo de equipos segregado por sexo	2021	X			
	10.1.3	Análisis de datos	2022		X		
	10.1.4	Propuesta de medidas	2022		X		
10.2	10.2.0	Colaborar en promover la presencia equilibrada de mujeres en las comisiones y otros órganos de las áreas de Innovación e Investigación en Osakidetza	2021	X			
	10.2.1	Registro de personas presentes en las comisiones y otros órganos de estas áreas segregado por sexo	2021	X			
	10.2.2	Análisis de datos	2022		X		
	10.2.3	Propuesta de medidas	2022		X		
10.3	10.3.0	Colaborar en establecer medidas para favorecer la presencia de las mujeres como autoras de artículos de investigación publicados en revistas de prestigio internacional, en línea con las políticas de investigación e innovación responsable	2023			X	
10.4	10.4.0	Colaborar en facilitar la reincorporación a la investigación tras periodos de maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes	2023			X	

Anexos

EJE	CÓDIGO ACCIÓN	ENUNCIADO / ACCIÓN	FECHA INICIO	2021	2022	2023	2024
	10.4.1	Estudio de medidas para facilitar la reincorporación a la investigación tras periodos de maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes	2023			X	
	10.4.2	Propuesta de medidas	2024				X
11.0	11.0.0	Colaborar con el Departamento de Salud en incorporar la perspectiva de género en la investigación e innovación realizada en Osakidetza en el ámbito de la salud de las mujeres	2021	X	X	X	X
11.1	11.1.0	Colaborar en fomentar la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la accesibilidad y al diagnóstico y tratamiento, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales	2021	X	X		
	11.1.1	Análisis de estudios existentes en este área (accesibilidad/diagnóstico/tratamiento)	2021	X			
	11.1.2	Estudio de medidas existentes para el fomento	2022		X		
	11.1.3	Propuesta de otras medidas para el fomento	2022		X		
11.2	11.2.0	Colaborar en el impulso de trabajos de investigación centrados en el género como determinantes de la salud y en enfermedades específicas o de mayor prevalencia en las mujeres	2023			X	X
	11.2.1	Análisis de trabajos de investigación existentes en estas áreas: género como determinante de la salud, enfermedades específicas o enfermedades de mayor prevalencia en las mujeres	2023			X	
	11.2.2	Estudio de medidas existentes para el impulso de este tipo de investigaciones	2024				X
	11.2.3	Propuesta de otras medidas para el impulso de trabajos de investigación en estos temas	2024				X
11.3	11.3.0	Colaborar en Identificar e incorporar indicadores de género en todas las fases de los trabajos de investigación que se lleven a cabo en Osakidetza	2022		X		

EJE	CÓDIGO ACCIÓN	ENUNCIADO / ACCIÓN	FECHA INICIO	2021	2022	2023	2024
12.0	12.0.0	Innovación y Mejora	2021	X	X	X	
12.1	12.1.0	Apoyo a proyectos de innovación que aborden la temática de la igualdad de género en salud	2021	X	X		
	12.1.1	Datos/estudio/registro de proyectos de innovación e investigación que abordan la temática de la igualdad de género en salud	2021	X			
	12.1.2	Estudio de medidas de apoyo existentes	2022		X		
	12.1.3	Propuesta de medidas	2022		X		
12.2	12.2.0	Promover la presencia proporcional de mujeres que participan y que lideran actividades de innovación en Osakidetza	2021	X	X	X	
	12.2.1	Registro de personas participantes en actividades de innovación en Osakidetza segregado por sexo	2021	X			
	12.2.2	Registro de liderazgo de actividades de innovación segregado por sexo	2021	X			
	12.2.3	Análisis de datos	2022		X		
	12.2.4	Propuesta de medidas	2023			X	
12.3	12.3.0	Promover la presencia proporcional de mujeres en la red de referentes de innovación de Osakidetza	2021	X	X		
	12.3.1	Registro de personas participantes en la red de referentes de innovación de Osakidetza segregado por sexo	2021	X			
	12.3.2	Análisis de datos	2022		X		
	12.3.3	Propuesta de medidas	2022		X		
13.0	13.0.0	Divulgación y gestión del conocimiento	2021	X	X		
13.1	13.1.0	Colaborar en promover y dar a conocer, poniendo en valor, las actitudes innovadoras, ideas, proyectos y resultados de las mujeres investigadoras de Osakidetza	2021	X			
13.2	13.2.0	Colaborar en potenciar la divulgación de las investigaciones, estudios, etc., llevados a cabo por mujeres y su aportación a la salud	2021	X			

Anexos

EJE	CÓDIGO ACCIÓN	ENUNCIADO / ACCIÓN	FECHA INICIO	2021	2022	2023	2024
13.3	13.3.0	Participar de manera activa en el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia	2022		X		
14.0	14.0.0	Colaboraciones con otros organismos	2022		X	X	X
14.1	14.1.0	Crear colaboraciones con instituciones, entidades, escuelas y facultades de universidades para conocer y compartir acciones innovadoras en materia de igualdad	2023			X	
14.2	14.2.0	Aprovechar el potencial para la innovación de otras personas y organizaciones fomentando la implicación de la ciudadanía	2024				X
14.3	14.3.0	Impulsar acuerdos y colaboraciones en proyectos de investigación a nivel internacional en materia de igualdad y salud	2022		X		

12.2.3. Dimensión 3: Sociedad Vasca. Pacientes, personas usuarias y atención sanitaria

EJE	CÓDIGO ACCIÓN	ENUNCIADO / ACCIÓN	FECHA INICIO	2021	2022	2023	2024
15.0	15.0.0	Asegurar el igual acceso a la salud de mujeres y hombres garantizando la equidad en salud con perspectiva de género	2022		X	X	X
15.1	15.1.0	Promover la atención sanitaria diferencial para cada uno de los sexos, teniendo en cuenta los estilos de vida de mujeres y hombres como determinantes de la salud	2022		X	X	X
	15.1.1	Identificar las diferencias de los estilos de vida para cada uno de los sexos.	2022		X	X	X
	15.1.2	Propuestas para promover la atención sanitaria diferencial	2022		X	X	X
15.2	15.2.0	Establecer propuestas metodológicas para incorporar la perspectiva de género en la atención sanitaria, así como en los protocolos, programas e intervenciones en salud	2022		X		
15.3	15.3.0	Impulsar el enfoque de género en el diseño, ejecución y evaluación de los programas de prevención y promoción de la salud	2023			X	
15.4	15.4.0	Promover el enfoque de género en el diseño, ejecución y evaluación de los programas de prevención y reducción del consumo de tabaco y alcohol y en su caso, en otras adicciones	2022		X		
16.0	16.0.0	Asegurar la igualdad de mujeres y hombres en la atención sanitaria con perspectiva de género	2022		X	X	X
16.1	16.1.0	Asegurar la igualdad de mujeres y hombres en el acceso y uso a las consultas de atención sanitaria	2022		X	X	X
	16.1.1	Detectar diferencias en el acceso y uso a las consultas de atención sanitaria	2022		X	X	X
	16.1.2	Analizar las diferencias	2023			X	
	16.1.3	Proponer medidas	2024				X

Anexos

EJE	CÓDIGO ACCIÓN	ENUNCIADO / ACCIÓN	FECHA INICIO	2021	2022	2023	2024
16.2	16.2.0	Incorporar el enfoque de género en el proceso de medida de la satisfacción de pacientes y personas usuarias, así como en los indicadores y en el análisis de resultado	2022		X	X	
	16.2.1	Revisar el proceso de medida de la satisfacción de pacientes y personas usuarias	2022		X		
	16.2.2	Incorporar el enfoque de género en el proceso de medida de satisfacción	2023			X	
	16.2.3	Incorporar el enfoque de género en los indicadores	2023			X	
	16.2.4	Incorporar el enfoque de género en el análisis de resultados	2023			X	
16.3	16.3.0	Analizar las quejas y reclamaciones recibidas con enfoque de género para detectar y corregir posibles desigualdades en la atención	2022		X	X	
	16.3.1	Revisar el proceso de análisis de quejas y reclamaciones	2022		X		
	16.3.2	Incorporar el enfoque de género en el análisis	2022		X		
	16.3.3	Detección y propuestas para corregir posibles desigualdades en la atención	2023			X	
16.4	16.4.0	Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo, así como, progresivamente, en las memorias anuales de cada organización de servicios	2022		X		
	16.4.1	Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos	2022		X		
	16.4.2	Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos en las memorias anuales de cada organización de servicios progresivamente	2023			X	
16.5	16.5.0	Introducir en las encuestas variables de carácter sociodemográfico que faciliten el enfoque de género de los resultados	2023			X	X
	16.5.1	Introducir las variables de carácter sociodemográfico en la elaboración de las encuestas	2023			X	

EJE	CÓDIGO ACCIÓN	ENUNCIADO / ACCIÓN	FECHA INICIO	2021	2022	2023	2024
16.5	16.5.2	Analizar resultados con enfoque de género	2024				X
17.0	17.0.0	Facilitar que las mujeres participen cada vez más en la prevención, promoción y gestión de su salud, siguiendo las directrices establecidas en los programas del Departamento de Salud	2021	X	X	X	X
17.1	17.1.0	Facilitar información y formación con perspectiva de género sobre sexualidad (relaciones afectivosexuales, salud sexual y reproductiva, menopausia)	2023			X	
17.2	17.2.0	Impulsar intervenciones para la prevención y detección precoz del estrés, la ansiedad y depresión dirigidas a las mujeres adultas, jóvenes y niñas	2022		X		
17.3	17.3.0	Impulsar intervenciones sobre salud sexual y reproductiva (prevención) con enfoque de género dirigidas a población en edad escolar y jóvenes	2024				X
17.4	17.4.0	Promover hábitos saludables mediante una alimentación equilibrada y actividad física participando en los programas que desarrolle el Departamento de Salud	2021	X			
18.0	18.0.0	Despliegue de programas y actuaciones de prevención y promoción de la salud específicamente dirigidos a las mujeres	2022		X	X	X
18.1	18.1.0	Implementar medidas de mejora en la cobertura de los programas de cribado de cáncer de mama y de cáncer de cérvix, siguiendo las directrices del Departamento de Salud	2022		X		
18.2	18.2.0	Mejorar en la atención a la menopausia, dirigida a minimizar los efectos en la salud que pueda derivarse de su sintomatología	2022		X		
18.3	18.3.0	Implementar medidas de mejora en la atención que presta Osakidetza a las mujeres en el programa de IVE (interrupción voluntaria del embarazo), siguiendo las directrices del Departamento de Salud	2023			X	

Anexos

EJE	CÓDIGO ACCIÓN	ENUNCIADO / ACCIÓN	FECHA INICIO	2021	2022	2023	2024
18.4	18.4.0	Continuar con la mejora en la atención al embarazo y parto mediante la divulgación de guías, adecuación de espacios y el reconocimiento del protagonismo de la mujer gestante, así como el respeto a la toma de decisiones de la mujer respecto a la lactancia entre otros temas y lograr el más alto porcentaje de cobertura en las pruebas de diagnóstico en el embarazo	2023			X	
18.5	18.5.0	Colaborar en el estudio del impacto de los condicionantes de género en la salud mental y física de las mujeres en todas las etapas de la vida y establecer protocolos de intervención que incorporen la perspectiva de género, prestando especial atención a protocolos de intervención en salud mental	2022		X		
19.0	19.0.0	Sensibilizar y mejorar la atención con perspectiva de género en la diversidad y especialmente en los colectivos más desfavorecidos	2022		X	X	X
19.1	19.1.0	Colaborar con el Departamento de Salud en realizar campañas de sensibilización en las distintas vertientes de la diversidad al personal de Osakidetza	2022		X		
19.2	19.2.0	Colaborar en la identificación de las necesidades de salud más importantes de los colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad	2023			X	
19.3	19.3.0	Elaborar, con la participación de colectivos y asociaciones de mujeres, material de educación sanitaria para responder a necesidades específicas	2022		X	X	X
	19.3.1	Revisar material de educación sanitaria elaborado en Osakidetza en las distintas OSI	2022		X		
	19.3.2	Detección de necesidades de material educativo sanitario para responder a necesidades específicas	2023			X	
	19.3.3	Elaborar material educativo sanitario que responda a necesidades específicas	2024				X

EJE	CÓDIGO ACCIÓN	ENUNCIADO / ACCIÓN	FECHA INICIO	2021	2022	2023	2024
19.4	19.4.0	Colaborar en la identificación de las necesidades de salud del colectivo LGTBIQ+ en colaboración con las organizaciones y asociaciones representativas del colectivo	2022		X		
	19.4.1	Detectar organizaciones y asociaciones representativas del colectivo	2022		X		
	19.4.2	Establecer colaboración con las organizaciones y asociaciones representativas	2022		X		
	19.4.3	Identificar necesidades de salud del colectivo LGTBIQ+ en colaboración con las organizaciones y asociaciones representativas del colectivo	2023			X	
19.5	19.5.0	Colaborar y participar con otras instituciones en protocolos de atención en situaciones de vulnerabilidad, abordando específicamente la asistencia a las mujeres de esos colectivos	2022		X		
20.0	20.0.0	Reforzar y mejorar la atención a las mujeres víctimas de violencia de género, agresiones sexuales y mutilación genital femenina	2021	X	X	X	X
20.1	20.1.0	Promover la prevención y detección precoz del maltrato y la violencia de género y despliegue de acciones para detectar precozmente los problemas de salud mental en mujeres, relacionados con el maltrato y la violencia de género	2022		X		
20.2	20.2.0	Reforzar actividades con la participación de asociaciones y organizaciones, dirigidas a la prevención de la mutilación genital y a mejorar en la atención a mujeres y niñas víctimas de esta práctica	2022		X		
20.3	20.3.0	Formar al personal asistencial en violencia de género y sus diferentes manifestaciones, facilitando herramientas para su identificación y sensibilizando en la importancia del registro de datos	2021	X	X	X	X
20.4	20.4.0	Mejorar los sistemas de recogida de información y habilitar el acceso de enfermería para registrar en la historia clínica datos relativos a violencia de género	2021	X			

Anexos

EJE	CÓDIGO ACCIÓN	ENUNCIADO / ACCIÓN	FECHA INICIO	2021	2022	2023	2024
20.5	20.5.0	Atender a las necesidades específicas de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad ante la violencia de género en colaboración con las asociaciones representativas de estos colectivos	2022		X		
20.6	20.6.0	Realizar seguimiento de la aplicación del protocolo de violencia de género	2021	X	X	X	X
20.7	20.7.0	Mejorar la coordinación interna entre servicios, (sobre todo entre Atención Primaria, Urgencias, Salud Mental y Pediatría) definiendo el circuito de la información, identificando contenidos y personas referentes	2022		X		
20.8	20.8.0	Colaborar en la mejora de la coordinación sociosanitaria para lograr una atención integral y personalizada, así como seguir participando en grupos interinstitucionales y establecer nuevas colaboraciones en el ámbito de la violencia de género	2021	X			
20.9	20.9.0	Divulgar los recursos de atención en materia de violencia de género que existen en Euskadi	2021	X			
20.10	20.10.0	Organizar encuentros y foros presenciales para compartir conocimientos, dudas, experiencias, en relación a la violencia de género y crear un espacio en la Intranet	2021	X	X	X	X

