

I.BERDINTASUN PLANA

Osakidetzako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana LABen sinadurarik gabe hasi da, bertan hautematen ditugun gabeziak direla eta. Urteetako borroka sindikalaren ondoren sortu da Plan hau (2021-2024 aldirako eta 20 ardatzetan egituratutako 100 ekintza biltzen dituena, ESI guztiak inplikatur), Osakidetza legea betetzera behartzeko prozesu zail eta ez konfrontaziorik gabekoaren ostean. Beste gabezia batzuen artean, honako hauek aipatu nahi ditugu:

- Aurrekontua falta da ekintzak burutu ahal izango direla bermatzeko.
- Ez dute borondaterik izan ESletan berdintasun-teknikak kontratatzeke (Plana behar bezala ezartzeko ezinbesteko langile kualifikatuak).
- 2015eko diagnostiko zaharkitu batean oinarritzen da. Diagnostiko horretan, langileen parte-hartzea gutxietsi zen, eta sindikatuek ez zuten parte hartu.
- Bateragarritasun-neurriak, herritarrekiko harremana, izendapen askeko prozesuen gardentasuna, soldata-arrakala eta abar orokortzen ditu.

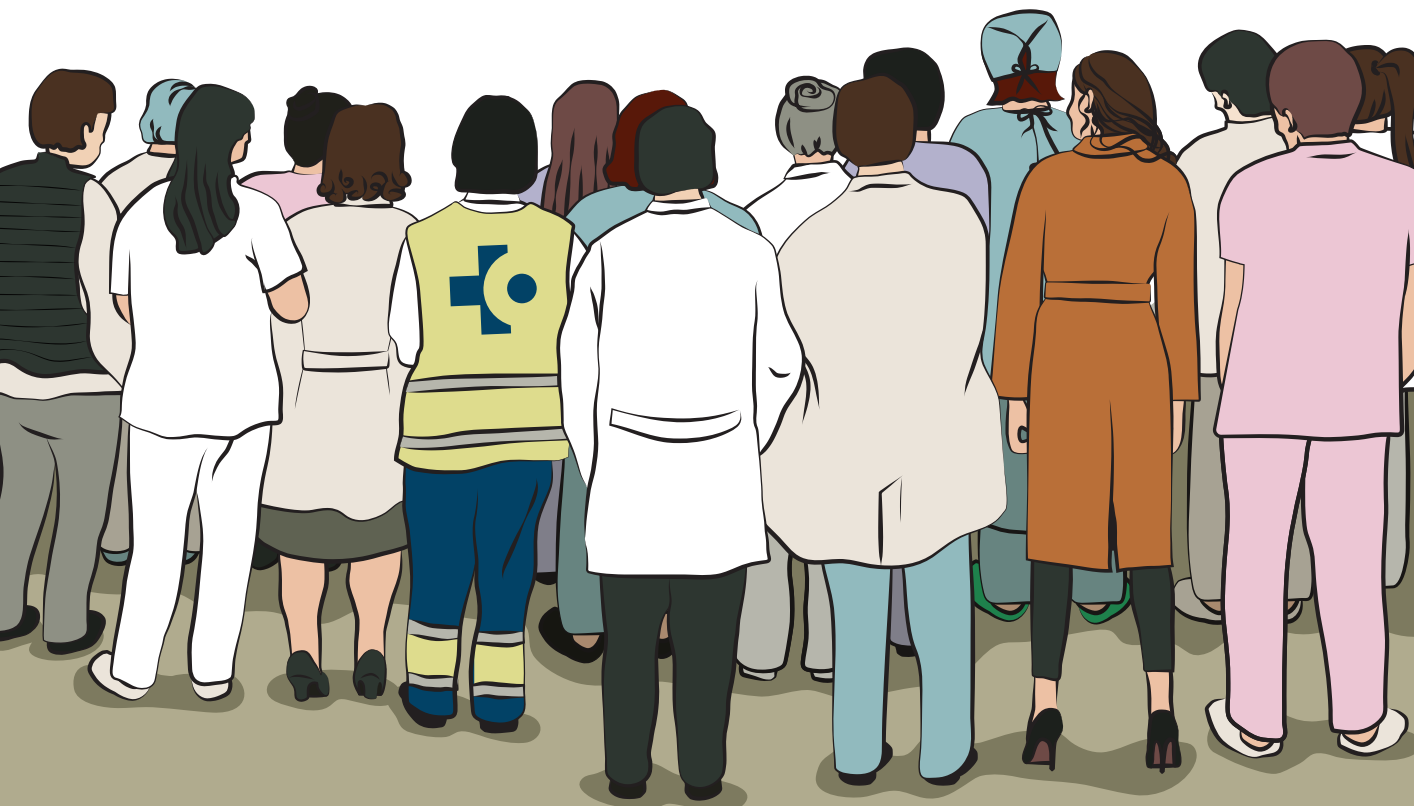
Ez da erraza izan LABen ildo ideologikoak dokumentuan islatzen saiatzea, ez da nahi genuen Plana baina esan dezakegu gure ekarpenetako asko azken dokumentu horretan jaso direla eta borroka egingo dugula Planean proposatutako neurriak hitzarmen kolektiboan sartzeko eta bertan jasotzen den guztia betetzeko.

Orain Osakidetzari dagokio berdintasunarekin duen konpromisoa benetakoa den argitzea.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren I. Plana

2021-2024





ARGITARALDIA

Lehenengoa, 2021eko apirila.

ARGITARATZEN DU

Osakidetza. Araba kalea, 45.
01006 Vitoria-Gasteiz (Araba).

©

Euskadiko Autonomia Erkidegoaren Administrazioa
Osakidetza

INTERNET

www.osakidetza.euskadi.eus

LEGE GORDAILUA

BI 00793-2021

AZALA

Azala honen ilustrazioa Dionisio Blancoaren
(Valle de Trápaga-Trapagaran, Bizkaia, 1927-Bilbao, 2003)
“Titulurik gabe”, 1982-1987, margolanean inspiratuta dago.
Bilboko Arte Ederren Museoa.

1. Aurkezpena	9
<hr/>	
2. Sarrera	13
<hr/>	
3. Sortze-prozesua	17
3.1 Prozesuaren faseak	18
3.2 Prozesuaren deskribapena	20
<hr/>	
4. Arau-esparrua	23
<hr/>	
5. Elkartze estrategikoa	29
5.1 Programako lehenetsunak	30
5.2 Garapen jasangarrirako 2030 agenda	31
5.3 Genero-berdintasunaren europako indizea	32
5.4 Soldata-arrakalari aurre egiteko estrategia	33
<hr/>	
6. Berdintasun-diagnostikoa Osakidetzan	37
6.1 Diagnostikoa	38
6.2 Osakidetzaiko langileei buruzko datu garrantzitsuak (2015)	39
6.3 Osakidetzan berdintasunari buruzko diagnostikoan hobetu beharreko arloak	42
6.3.1 Erakundearen estrategiak	42
6.3.2 Giza baliabideen kudeaketa	43
6.3.3 Pazienteak, erabiltzaileak eta jarduera sanitarioa	48
6.3.4 Harremanak interes-taldeekin	51
<hr/>	
7. Gobernantza	53
7.1 Konpromisoa	54
7.2 Ezarpena	55
<hr/>	
8. Planaren egitura	57
<hr/>	

9. Planaren jarduketa-ardatzak, helburuak eta ekintzak	61
9.1 Egungo egoera Osakidetzan	63
9.2 1. Dimentsioa: Enpresa. Osakidetzako profesionalak	66
9.3 2. Dimentsioa: Berrikuntza eta Ikerketa	79
9.4 3. Dimentsioa: Euskal Gizartea. Pazienteak, erabiltzaileak eta arreta sanitarioa	85

10. Planaren kudeaketa eta ebaluazioa	97
10.1 Programazioa	98
10.2 Berdintasunerako Planaren gobernantza-organoak eta -figurak eta kudeaketa-eredua	99
10.3 Gobernantza-organoen eta -figuren osaera eta eginkizunak	102
10.3.1 Osakidetzaren berdintasuneko batzorde korporatiboa	103
10.3.2 Zerbitzu erakundeen berdintasun batzordeak	104
10.3.3 Zuzendaritza kontseilua	105
10.3.4 Berdintasuneko zuzendaritza batzordea	106
10.3.5 Berdintasuneko unitate korporatiboa	107
10.3.6 Zerbitzu erakundeetako berdintasun-erreferenteak	108
10.3.7 Berdintasuneko batzorde teknikoa	109
10.4 Aginte-koadroa	110
10.4.1 Adierazle estrategikoak	110
10.4.2 Hedapeneko adierazleak	113
10.5 Aurrekontua	113

11. Komunikazio-plana	115
11.1 Barne-komunikazioa	117
11.2 Kanpo-komunikazioa	118

12. Eranskinak	121
12.1 1. Eranskina. Urteko jarraipenaren fitxa	122
12.2 2. Eranskina. Ekintzak planifikatzea	123
12.2.1 1. Dimentsioa: Enpresa. Osakidetzako profesionalak	123
12.2.2 2. Dimentsioa: Berrikuntza eta Ikerketa	131
12.2.3 3. Dimentsioa: Euskal Gizartea. Pazienteak, erabiltzaileak eta arreta sanitarioa	135

**MARIA ROSA
PÉREZ
ESQUERDO**

Osakidetzako
Zuzendari Nagusia

Emakumeen eta gizonen berdintasuna Euskadiko Administrazio Publikoaren politiken printzipio orientatzailea da, berdintasunaren aldeko konpromiso irmoa, gure erakundeek gero eta euskal gizarte bidezkoagoa lortzeko duten interes sakonaren isla, non pertsona guztiek beren bizi-proiektuak aukera-berdintasunean garatu ahal izango dituzten.

Horren erakusgarri da Euskadiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea, Estatuko lehenengoetako bat, bai eta legegintzaldi bakoitzean berdintasunaren arloko jarduera publikoak gidatuko dituzten jarraibide estrategikoak ezartzeko garatzen diren berdintasun-planak ere.

Osakidetzak bat dator erakundeek berdintasunarekin duten konpromisoarekin, nola ez: herritar guztiei osasun-arreta ematen dien eta Euskadiko emakume-enplegatzaile handiena den enpresa publikoak asko egin dezake berdintasunaren alde. Baita gaur egun Covid-19ko pandemiaren ondorioz bizi dugun osasun larrialdiko une batean ere. Osakidetzak ez ditu bere lehentasunak alde batera uzten, eta gero eta gogotsu lan egiteko asmoa du, genero-berdintasunaren helburua lortzeko, bai barruan, bai euskal gizartean.

Konpromiso horren emaitza da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzako I. Plana (2021 - 2024). Emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko jarduerak Osakidetzaren nortasun-ikur dira betidanik, lehen Osasun Sailaren legealdiko berdintasun-planei lotuta eta orain gure lehen Plan propioan jasota.

Plan hau pertsona askoren konpromisoa eta ahalegina, negoziazioa eta akordioa gauzatzea da. Eskerrik asko denei. Ziur nago oso baliagarria dela gure jarduera guztietan genero-ikuspegia txertatuz desberdintasunak gainditzeko laguntzeko, eta, horrela, Euskadi eredu izan dadin, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan erreferentziako figura izan dadin.

Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legearen arabera (EHAA, 138. zk., 1997ko uztailaren 21ekoa; BOE, 9. zk., 2012ko urtarrilaren 11koa), Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzua Osasun Sailari atxikitako erakunde publikoa da, zuzenbide pribatukoa, eta «nortasun juridiko propioa eta jarduteko gaitasun osoa ematen zaizkio, bere helburua, hots, bere menpeko zerbitzu erakunde publikoen bidez zerbitzu sanitarioz hornitzen jardutea, bete dezan».

**EUSKADIKO
ANTOLAMENDU
SANITARIOAREN
EKAINAREN
26KO 8/1997
LEGEA**

EHAA, 138.
zk., 1997ko
uztailaren
21ekoa; BOE,
9. zk., 2012ko
urtarrilaren
11koa.

1983tik, Euskal Osasun Zerbitzu gisa sortu zenetik, Osakidetzaren xedea pertsona guztiei osasun-sistema publiko, unibertsal eta kalitatezkoa bermatzea izan da. Gaur egun, euskal osasun publikoa, euskal gizarte osoaren lorpen kolektiboa izateaz gain, erreferentziatzko eredia ere bada.

Osakidetzak, bere eguneroko jardunean, antolamendu eraginkorra eta efizientea du, ez bakarrik erakundearen zentro eta unitateek kudeaketa autonomia dutelako, baizik eta asistentzia sanitarioa eta talde-lana etengabe hobetzera bideratuta daudelako ere bai. Hori guztia erakundearen diharduten profesionalen inplikazioari eta konpromisoari, eta osasunaren esparruan ikerketaren eta berrikuntzaren aldeko apustu irmoa egiteari esker.

Gaur egun, Euskadin, Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan osasun-zerbitzuak ematen dituzten 21 zerbitzu-erakundetan

egituratuta dago Osakidetza:

- **Zuzendaritza Nagusia**, zeinak eginkizun hauek gauzatzen baititu: plangintza estrategikoa eta garapen korporatiboa, aholkularitza, zerbitzu komunak, koordinazioa eta kontrola, gainerako zerbitzu-erakundeei dagokienez
- **Euskadi osoan** zerbitzu komunak ematen dituzten **erakundeak**
- Lehen mailako arreta eta ospitaleko arreta mugape geografiko jakin batean biltzen dituzten **Erakunde Sanitario Integratuak** (ESIak)
- **Osasun Mentaleko Sareak**, zeinek osasun mentaleko arreta espezializatua ematen baitute Euskadiko hiru osasun esparruetan
- **Egonaldi ertain eta luzeko ospitaleak** Bizkaiko osasun eremuan; egonkortze fasean dauden pazienteei arreta ematen diete, baita zainketa aringarriak eta errehabilitazio zainketak ere

HONA HEMEN OSAKIDETZAKO ZERBITZU ERAKUNDEEN BANAKAPENA

Euskadi:

- Zuzendaritza Nagusia
- Emergentziak
- Transfusio eta Giza Ehunen Euskal Zentroa

Arabako Osasun Barrutia:

- Arabako Erakunde Sanitario Integratua
- Arabako Errioxako Erakunde Sanitario Integratua
- Arabako Osasun Mentaleko Sarea

Bizkaiko Osasun Barrutia:

- Gorlizko Ospitalea
- Santa Marina Ospitalea
- Barakaldo-Sestaoko Erakunde Sanitario Integratua
- Barrualde-Galdakaoko Erakunde Sanitario Integratua
- Bilbo-Basurtuko Erakunde Sanitario Integratua
- Ezkerralde-Enkarterri-Gurutzetako Erakunde Sanitario Integratua
- Uribeko Erakunde Sanitario Integratua
- Bizkaiko Osasun Mentaleko Sarea

Gipuzkoako Osasun Barrutia:

- Bidasoko Erakunde Sanitario Integratua
- Debarreneko Erakunde Sanitario Integratua
- Debagoieneko Erakunde Sanitario Integratua
- Donostialdeko Erakunde Sanitario Integratua
- Goierri-Urola Garaiko Erakunde Sanitario Integratua
- Tolosaldeko Erakunde Sanitario Integratua
- Gipuzkoako Osasun Mentaleko Sarea

Gainera, aipatu behar da bai Osatek sozietate publikoak –Osasun Sailaren mendekoak– bai Onkologikoak, Osakidetzari lotutako erakundeak, dagozkien berdintasun-planak izango dituztela.

3. Sortze-prozesua

3.1. Prozesuaren faseak

Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Osakidetzaren I. Plana (2021-2024) lantzeko prozesua 2015ean hasi zen, eta 2016tik 2020ra gauzatu da.

Prozesu irekia eta parte-hartzailea izan da, eta antolamenduari buruzko oinarritzko informazioa jaso da bertan: jarduera, dimentsioa, historia, antolaketa-egitura, antolakundeko pertsonen kudeaketari buruzko barne-informazioa eta pertsona horien jarduerarekin eta herritarrei emandako zerbitzuekin lotutako informazioa, betiere langileen ordezkariari parte hartzea ahalbidetuta eta talde fokalak eta prestakuntza saio espezifikokoak eginda.

Prozesua fase hauetan gauzatu da:

I. FASEA. PROIEKTUAREN HASIERA

Berdintasunerako Unitate Administratiboaren sorrera: 2015eko uztaila

Diagnostiko-prozesuaren zehaztapena: 2015eko urritik abendura

Osakidetzak berdintasunarekin duen **konpromisoaren** eta planaren hasieraren berri ematea: 2016ko urtarrila.

II. FASEA. OSAKIDETZAN BERDINTASUNAREN ARLOAN DAGOEN EGOERARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA EGITEA ETA KONTRASTATZEA

Jarduketak:

Datu-bilketa: 2016ko otsaila-abendua

Barneko eta kanpoko dokumentazioa berrikustea

Langileak prestatzeko eta sentsibilizatze tailerrak

Talde fokalak

Bilerak zuzendaritza- eta kontraste batzordeekin.

2016-2017ko diagnostikoa lantzea:

Egitura eta antolamenduari, lan baldintzei, langileen iritziei, pertsonak kudeatzeko prozesuei eta kanpo-hedadurari buruzko datu kuantitatiboak.

Langileen gogobetetze-inkestetatik eta iritzietatik ateratako informazio kualitatiboa.

Analisia, indarguneak identifikatuta eta hobetu beharreko arloak lehenetsita.

Prozesuan zehar egindako lana aurkeztea, eta sindikatu etako ordezkariekin kontrastatzea.

Baliozkotzea eta diagnostikoaren oinarritzko dokumentua Osakidetzako Zuzendaritza Kontseiluan aurkeztea.

III. FASEA. BERDINTASUN-BATZORDEA: ERAKETA, PRESTAKUNTZA ETA BERDINTASUNERAKO PLANAREN HELBURU ETA NEURRIEN ZIRRIBORROAREN ZEHAZTAPENA

2018ko urtarrilean Berdintasun Batzordea eratu zen, Osakidetzaren eta Osasun Mahai Sektorialeko sindikatuen partaidetza parekidearekin.

2018an berdintasunaren esparruko prestakuntza eman zitzaion Berdintasun Batzordeari.

2018an, **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren I. Planerako (2021-2024)** helburuen eta neurrien zirriborroa zehaztu zen.

IV. FASEA. OINARRIZKO DOKUMENTUA KONTRASTATZEA

Zuzendaritza Kontseiluan aurkeztea eta kontrastatzea, ekarpenak jasotzea eta lan bateratua egitea Berdintasun Batzordean, aurrez aurre eta online: 2019ko martxotik abendura.

V. FASEA. I. ZIRRIBORROA HOBETZEA ETA BALIOZKOTZEA

Aurkeztea eta Emakunderekin kontrastatzea: 2019ko abendutik 2020ko otsailera.

VI. FASEA. II. ZIRRIBORROA ERAKUSTEA

Mahai Sektoriala: 2021eko lehen lauhilekoa.

VII. FASEA. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO OSAKIDETZAREN I. PLANA (2021-2024) ONESTEA

Osakidetzako Administrazio Kontseiluak onestea: 2021eko lehen lauhilekoa.

VIII. FASEA. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO OSAKIDETZAREN I. PLANA (2021-2024) AURKEZTEA

2021eko lehen lauhilekoa.

3.2. Prozesuaren deskribapena

HASIERAKO JARDUKETAK

2014ko abenduan legez besteko proposamen bat aurkeztu zen Eusko Legebiltzarreko Osasun Batzordean; horren bidez, Osakidetza eskatzen zitzaion berdintasunerako plan bat egiteko, bai barne-eremurako bai kanpo-eremurako. Proposamen hori izan zen plan hau eratzeko jarduketaren abiapuntua, eta 2015ean zehaztu ziren jarduketa horiek: Osakidetzaren Berdintasun Korporatiboko Unitatea sortu zen, eta kanpo-aholkularitza bat –berdintasunean aditua– kontratatu zen, prozesuan lagundu zezan.

BERDINTASUNARI BURUZKO DIAGNOSTIKOA

Diagnostiko kuantitatibo eta kualitatiboa, 2016an zehar egin, eta 2017ko lehen seihilekoan amaitu zen; diagnostikoaren txostena egin zen, eta, Berdintasun Batzordea eratu aurretik, hainbat bileratan jakinarazi eta aztertu zen txostena Osasun Mahai Sektorialeko sindikatuekin.

Analisi kuantitatiboa egiteko, Emakundek proposatutako metodologiari jarraitu zitzaion, eta, horrenbestez, honako arlo hauei buruzko informazioa bildu zen:

- Egitura eta antolaketa, lan baldintzak, langileen iritziak
- Pertsonak kudeatzeko prozesuak
- Erakundearen kanpoko dimentsioa

Informazio kualitatiboa honako hauen bidez lortu zen: dokumentuen analisisia; barne-eta kanpo-komunikazioa; erakundeko arduradunek emandako informazioa, eta langileen iritziak (iritzi horiek lortzeko, prestakuntza-saioak eta foku-taldeak egin ziren diagnostikoa lantzeko prozesuan).

BERDINTASUN BATZORDEA

Diagnostikoa lantzeko prozesuan, 2016ko bigarren seihilekotik aurrera eta 2017an zehar, Osasun Mahai Sektorialeko sindikatuekin batera lan egin zen; zehazki, diagnostikoaren edukia aztertu eta eztabaidatu zen; berdintasun batzorde baten sorkuntzari ere heldu zitzaion, haren funtzioak eta lan-metodologia zehaztuta.

Azkenik, Osakidetzaren Berdintasun Batzordea 2018ko urtarrilaren 30ean eratu zen, Osakidetzaren eta Mahai Sektorialeko sindikatuen partaidetza parekidea izango zuen organo gisa, plan honetarako proposamena egiteko eta, horren ondoren, planaren ezarpenean, jarraipenean eta ebaluazioan parte hartzeko.

BERDINTASUNERAKO PLANAREN HELBURU ETA NEURRIAK PROPOSATZEA

Berdintasun Batzordeak eskatuta, Berdintasun Korporatiboko Unitateak planeko eragiketak, helburu espezifikokoak eta jarduketak prestatu zituen 2018ko uztailetik abendura, Batzordeak zehaztutako diagnostikoaren eta lehentasunen emaitzetan oinarrituta, eta transbertsaltasuna kontuan hartuta formulatu zen, hots, Osakidetzaren barne- eta kanpo jarduerari helduta, eta jarraipena batzordearen esku gertatzen zela.

KONTRASTATZEA

2019ko martxoan Osakidetzako Zuzendaritza Kontseiluak proposamena aztertu eta baliozkotu zuen. Zuzendaritzaren ildo erantsi ondoren, hortik sortutako dokumentua Berdintasun Batzordera eraman zen, eta hor, hainbat lan-saiotan, 2019ko martxotik abendura aztertu eta adostu egin zen dokumentua.

HOBETZEA ETA BALIOZKOTZEA

Oinarritzko dokumentua adostu ondoren, Emakundera bidali zen, eta erakunde horrek 2020ko otsailean eman zuen bere txostena.

ERAKUSTEA

Emakunderen gomendioak gehitu ondoren, behin betiko zirriborroa Osasuneko Mahai Sektorialean aurkeztu zen 2021eko otsailaren 25ean, eta EUSKADIKO SINDIKATU MEDIKOA eta UNION GENERAL DE TRABAJADORES EUSKADI sindikatuek berretsi zuten.

ONESPENA

2021eko apirilaren 12an Osakidetzako Administrazio Kontseiluak onetsi zuen.

AURKEZPENA

2021eko lehen lauhilekoan Osakidetzako Zuzendaritza Nagusiak eta Osasun Sailak onetsi zuen.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren I. Planaren (2021-2024) oinarritzko esparru arauemailea berdintasun-lege hauek osatzen dute: **Euskadiko 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako** (EHAA, 42. zk., 20025eko martxoaren 2koa; eta BOE, 274. zk., 2011ko azaroaren 14koa); eta **3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Benetako Berdintasunerako** (BOE, 71. zk., 2007ko martxoaren 23koa); izan ere, administrazio publikoen jarduketek jarraitu beharreko printzipio eta ildoak zehazten dituzte bi lege horiek.

4/2005 LEGEA

EA Eren esparruan, **4/2005 Legeak** hau agintzen du:

44. artikulua. Osasuna.

- 1. Euskal herri-administrazioek emakumeei osasuna hobetzen lagundu behar diete beren bizi-tza osoan; arreta berezia eskainiko diete, orobat, emakumeengan eragin handiena duten osasun-arazoei.*
- 2. Autonomia Erkidegoko Administrazioak emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasuna behartu behar du osasunarekin zerikusia duen ikerkuntzan eta arretan. Horretarako, aintzat hartuko du gizonen eta emakumeen dituzten egoerak, baldintzak eta beharrezkoak desberdinak direla, eta, ondorioz, politika espezifikoak garatuko ditu beharrezkoa denean. Bestalde, azterketa, eztabaida eta kontzientziarazioa suspertu behar du profesionalen, erabiltzaileen eta osasun-sistemeekin zerikusia duten eragile artean eremu horretan emakumeen eta gizonen dituzten desberdintasunei buruz.*
- 3. Asistentzia-prozesuen diseinua egiterakoan, Osasun Administrazioak neurriak hartu behar ditu osasun-arazoak dituzten pertsonak zaindu beharrik etxeetan eragiten duen karga arintzeko, ahaztu gabe halako lanak emakumeen egiten dituztela normalean eta ez dutela kobratu ohi.*
- 4. Euskal herri-administrazioek bete egin behar dituzte sexu- eta ugalketa-eskubideak baliatzeak dakartzan beharrezkoak. Horretarako, prebentzio- eta asistentzia-programak prestatuko dituzte; horien artean egongo dira planifikazio sexuala erraztera eta nahigabeko haurduntzeak eta sexu bidez transmititutako gaixotasunak saihestera bideratutakoak.*

3/2007 LEGE ORGANIKOA

Bestalde, **3/2007 Lege Organikoa** osasun-politika eta -jarduketetan berdintasun-politika erantsi beharra jasotzen du:

27. artikulua. Berdintasun-printzipioa osasun-politikan barneratzea.

- 1. Osasun-politika, -estrategia eta -programak azaldu, garatu eta ebaluatzen direnean, horietara barneratuko dira emakumeen eta gizonen beharrezkoak desberdinak eta beharrezkoak horiei behar bezala aurre egiteko neurriak.*
- 2. Administrazio publikoek emakumeei eta gizonen osasunerako eskubide bera bermatuko die, tratu-berdintasunaren printzipioa modu aktiboan barneratuz, osasun-helburu nahiz -jarduketetan, eta emakumeen eta gizonen artean bereizkeriak sortzea*

saihestuz, desberdintasun biologikoengatik edo halakoekin zerikusia duten gizarte-estereotipoengatik.

3. *Administrazio publikoek, osasun-zerbitzuen eta kasuan kasuko organo eskudunen bidez, jarduketa hauek gauzatuko dituzte, aukera-berdintasunaren printzipioari jarraikiz:*

a) Osasun-hezkuntzako ekintzetan, emakumeen osasuna modu berezian sustatzeko eta emakumeen bereizkeria prebenitzeko helburua duten ekimenei modu sistematikoan ekitea.

b) Ikerketa zientifikoa sustatzea, ikerketa horrek oinarri dituen emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak, osasuna babesteko orduan, batik bat, osasunbideetara jotzeari eta esfortzu diagnostiko nahiz terapeutikoari dagokienez, nola saiakuntza klinikoan hala sorospen-saiakuntzan.

c) Laneko osasuna babestean, sustatzean eta hobetzean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena kontuan hartzea.

d) Berdintasun-printzipioa barneratzea osasun-arloko erakundeentzat zerbitzuak ematen dituzten langileen prestakuntzan, batez ere, langile horien gaitasuna bermatzeko, genero-indarkeriazko egoerak detekta ditzaten eta egoera horietaz arduratu daitezen.

e) Osasunaren Sistema Nazionaleko zuzendaritza-lanpostuetan eta lanbide-ardurako lanpostuetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izatea.

f) Erregistroetan, inkestetan, estatistiketan edo informazio mediko eta sanitarioko beste sistema batzuetan jasotako datuak eskuratu eta tratatzea, ahal den guztietan, sexuaren arabera bereizita.

Enpresa publikoa denez, Osakidetza eginbide horiek bete behar ditu herritarrei zuzendutako jarduketa eta politketan, baina, halaber, enpresek euren barne-eremuan berdintasuna sustatzea ere aurreikusten dute lege horiek. Hau da, langileentzako jarduketa espezifikoak –nola enpresa publikoek hala pribatuek egin beharrekoak–; hots, «barneko berdintasunerako planak» edo «enpresa-planak».

6/2019 ERREGE LEGE-DEKRETUA

Horri buruz, **enpleguari eta lanbideari dagokienez emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko neurri urgenteei buruzko martxoaren 1eko 6/2019 Errege lege-dekretuak** (BOE, 57. zk., 2019ko martxoaren 7koa), 3/2007 Lege Organikoa erreformatzen duenak, 50 langile edo gehiago dituzten enpresek berdintasunerako plan bat derrigorrean izan behar dutela agintzen du:

45. art.

Berrogeita hamar langile edo gehiago dituzten enpresen kasuan, aurreko paragrafoan aipaturiko berdintasun-neurriek xede izango dute berdintasunerako plana egin eta

aplikatzea, kapitulu horretan ezarritako norainoko eta edukiarekin; orobat, eduki hori negoziatziora bilduko da, lan-legerian ezarritakoaren arabera.

Berdintasunerako planek neurri ebaluagarrien multzo ordenatu bat izango dute, emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna eragotzi edo galarazten duten oztopoak kentzeko. Aldez aurretik, diagnostiko negoziatu bat egingo da, hala badagokio, langileen legezko ordezkariekin, eta gutxienez honako gai hauek jasoko ditu diagnostiko horrek:

- 1. Hautaketa- eta kontratazio-prozesua*
- 2. Lanbide-sailkapena*
- 3. Prestakuntza*
- 4. Lanpostu-igoera*
- 5. Lan-baldintzak, emakumeen eta gizonen ordainsari kontu-ikuskaritza barne hartuta*
- 6. Erantzunkidetasunez gauzatzea norberaren bizitza, familia eta lana bateratzeko eskubideak*
- 7. Emakumeen ordezkarietza txikiegia*
- 8. Ordainsariak*
- 9. Sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzea*

4/2005 LEGEA

4/2005 Legeak, halaber, berdintasunerako planak biltzen ditu, enpresa publiko eta pribatu guztietarako derrigorrezko jarduketak gisa:

40. artikulua. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta politikak

Partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresak beti, bai eta enplegatutako pertsona-kopuruaren edo beste irizpide batzuen arabera erregelamenduz zehaztuko diren enpresa pribatuek ere, hala enpresa barruan nola kanpoko jardunean, emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko neurri zehatzak eta eraginkorrak biltzen dituzten planak edo programak egin behar dituzte.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren I. Planak (2021-2024) agindu horiei guztiei erantzuteko jomuga du, betiere genero-ikuspegia txertatuta eta bere berdintasun-politikak egituratu eta sistematizatuta, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna sustatzeko plan bakar batean, zeinak, barne-esparrua ez ezik, enpresa-plana eta kanpo-esparrurako –hots, kanpoko jarduketak-eremu sektoriala– berdintasun-jarduketak ere jasoko baititu.

5. Elkartze estrategikoa

5.1. Programako lehentasunak

Osasunaren esparruan berdintasunean aurrera egiten jarraitzeko, **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren I. Planak (2021-2024) 20 jarduketatarantz eta 100 ekintzatan** garatzen diren zenbait neurri jasotzen ditu. Neurri horiek **Osakidetzan egindako berdintasun-diagnostikoan** oinarrituta ezarri dira. Diagnostiko horrek enpresa barruan berdintasunaren egoera zein den azaltzen du, berdintasuna sustatzeko lehentasunezko jarduketa-arloak jasotzeaz gain.

Honako hauek osatzen dute erreferentziazko esparru estrategikoa: EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana; **Osasun Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana (2018-2021)**; eta XII. legegintzaldirako (2020-2024) Gobernu Programan («Euskadi martxan») bildutako konpromisoak, zeinak Osakidetzari baitagokio garatzea, Osasun Sailari lotutako erakunde publikoa den aldetik. Erreferentzia horiek kontuan hartzen dira erakundearen barne- eta kanpo-eremuetarako berdintasun-jomugak formulatzeko.

Barneko jarduketa-eremuan, enpresa-planaren garapena estuki dago lotuta Osasun Sailaren estrategiarekin, Osasun Sailaren Ildo Estrategikoak 2017-2020 dokumentuan aurreikusita baitzegoen Osakidetzan genero-berdintasunerako plan bat abiaraztea. Halaber, konpromiso hori Osakidetzaren erronkak eta proiektu estrategikoak 2017-2020 dokumentuan ere bilduta zegoen; zehazki, 4. erronkan, profesionaleri buruzkoan. Osasun Sailaren 2021-2024 Marko Estrategikoa egitasmo onartu berriak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren I. Planaren (2021-2024) hedapena ere aurreikusten du.

Barne-esparru horretan, gaur egun indarrean jarraitzen duen Euskadiko Osasun Plana 2013-2020 ekimenak berariaz biltzen du administrazio publikoek euskal gizartearekin duten konpromisoa osasuna eta bizi-kalitatea hobetzeko, desperekotasunak murrizteko eta antolamendu-hobekuntzak sustatzeko.

Plan horren printzipioetako bat ekitatea da; zehazki, aurrera egitea osasun-zerbitzuak maila guztietan eskuratzeko eta erabiltzeko ekitatean, baita kalitatearenean ere. Nabarmentzekoa da haren helburu nagusietako bat Euskadiko biztanlerian osasunarekin lotuta dauden gizarte- eta genero-desperekotasunak murriztea dela, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren esparruarekin lotuta behartsuenak diren taldeen egoera hobetze aldera.

Osasun-plan horren helburuak honako hauek dira, besteak beste:

1.4. HELBURUA

Pertsonen partaidetza eta ahalduntzea sustatuko da, genero-desberdintasunak eta talde eta egoeren aniztasuna kontuan hartuta eta emakumeentzako eta gizonentzako ahalduntze-estrategia bereiziak garatuta;

1.5. HELBURUA

Emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa eta tratamendua sustatzea osasun-zerbitzuetan, inplikaturako sektore guztien artean erabakiak era bateratuan hartzea sustatuz;

1.6. HELBURUA

Osasun-desberdintasunen gaineko ikerketa eta monitorizazioa sustatu eta garatzea.

Euskadiko Osasun Plana 2013-2020 eta Osasun Sailaren Ildo Estrategikoak 2017-2020 erreferentziatzat hartuta, orain arte Osakidetzan garatu beharreko jarduketara nagusiak Osakidetzaren erronkak eta proiektu estrategikoak 2017-2020 dokumentuan bildu ziren; horien helburua

1.1 ERRONKAN

-Pertsona orok osasun-zerbitzuak eskuragarri dituela bermatzea, unibertsaltasun, ekitate eta kalitatearen oinarriari men eginez, eta bide horretatik osasun-arloan desberdintasunak murriztea eta genero-ikuspegiaren alde egitea, baita gizatalde behartsuen eta babesgabeen alde eta gizarteak baztertzeko arriskuan dauden gizataldeen alde ere-

2.2 ERRONKAKO 2.2.6 EKINTZAN

-lanean jarraitzea genero-indarkeriaren prebentzioan, bereziki genitalen mutilazioaren prebentzioan-

jasotako helburuak eta ekintzak gauzatzea da.

Osakidetzak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruz ezarrita dauzkan lehenetasun sektorialak, bai kanpo-esparruan bai barne-jardueran berdintasuna bultzatzeari dagokionez, XII. legegintzaldirako (2020-2024) Gobernu Programan («Euskadi martxan») dokumentuan bildutako konpromisoek zehazten dituzte. Konpromiso horiek eta horien gauzatze-ekimenak **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren I. Planean (2021-2024)** garatzen dira, Gobernu Onerako ildoak eta **EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren** esku-hartze ardatzak kontuan hartuta, eta **Eusko Jaurlaritzaren Osasun Sailaren 2021-2024 Marko Estrategikoa eta Osakidetzaren Erronka eta Proiektu estrategikoak** kontuan hartuta.

5.2. Garapen jasangarrirako 2030 agenda

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planak, halaber, **Garapen Jasangarrirako 2030 Agendan** berdintasunarekin lotuta bildutako helburuak jasotzen ditu.

Garapen Jasangarrirako 2030 Agenda Agenda Euskadi Basque Country 2030 delakoaren bidez zehaztu zen, zeina 2018ko apirilaren 11ko Gobernu Kontseiluak onetsi baitzuen, eta Garapen Jasangarriaren 17 helburu biltzen baititu, horietako bat, globala; hain zuzen, **5. GJHa genero-berdintasunari** buruzkoa da, eta zehazki, «**Genero-berdintasuna lortzea eta emakume guztiak ahalduntzea**», zeinak honako hauen alde egiten duen, besteak beste: «**Balioen aldaketa sustatzea, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortzeko**»; «**Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lanaren eremuan bultzatzea, soldata-diskriminazioaren aurka borrokatuz eta bizitza pertsonala,**

familiako eta lanekoa uztartzearen alde eginez»; «Gurasotasun positiboa eta erantzukidetasuna sustatzea» eta «Emakumeen aurkako indarkeria ezabatzea».

Agendako beste helburu bat, **3. GJHa, Osasun eta Ongizateari** buruzkoa da, eta zuzenean lotuta dago Osakidetzaren jarduketa-eremuarekin, zehazki, honekin lotutako jomugarekin: «**Sexu- eta ugalketa-osasuneko zerbitzuetarako sarbide unibertsala bermatzea**».

Horregatik guztiagatik, aipatutako helburu horiek erreferentzia sailhestezinak dira **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren I. Planerako (2021-2024)**.

5.3. Genero-berdintasunaren europako indizea (GBI)

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean, bere garaian **XI. legegintzaldirako (2016-2020) Gobernu Programan** jasotako helburua aipatzen zen, hau da, Euskadi genero-berdintasunean aurreratuen dauden Europako herrialdeen artean kokatzea. Helburu hori **XII. legegintzaldirako (2020-2024) Gobernu Programan** ere nabarmentzen da. Europar Batasuneko herrialdeetan **emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-mailak duen egoera eta bilakaera** neurtzeko, Genero Berdintasunaren Europako Institutuak landutako Genero Berdintasunaren Europako Indizearen metodologia erabiltzen da.

Genero Berdintasunaren Europako Indizea (GBI) sei alderdiz osatutako adierazle bat da, eta adierazle horietako bat osasuna da. Gainera, alderdi hori hiru azpialderdiz osatuta dago:

- **Osasun-egoera:** norberaren osasunaren pertzepzioa, bizi-itxaropena eta osasun oneko bizitza-urteak
- **Jokabide osasungarria:** tabako-kontsumoa, edari alkoholadunen kontsumoa eta bizi-ohitura osasungarriak
- **Osasun-zerbitzuetarako sarbidea:** osasun-arreta eta odontologia-arreta

Eustatek 2018an argitaratutako datuen arabera, metodologia hori erabiliz eta 2015eko datuetan oinarrituta, Genero Berdintasunaren Europako Indizean 100 puntutik 69,3 ditu Euskadik. Zehazki, **OSASUNARI dagokion dimentsioan dago Euskadi egoera onenean**; zehazki, 100etik 90,9 puntu ditu.

Ildo horretan, osasun dimentsioan Genero Berdintasunaren Europako Indizea handitzen laguntzeko, **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren I. Planak (2021-2024)** horretarako neurriak jasotzen ditu euskal gizartera bideratutako jarduketa-eremuan.

5.4. Soldata-arrakalari aurre egiteko estrategia

Osasunarekin lotutako konpromisoez gain, **XII. legegintzaldirako (2020-2024) Gobernu Programak** esparru guztietan gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna zalantzarik gabe defendatzea jasotzen du, eta ekimen gisa jasotzen du «generoarekin lotutako soldata-arraila murriztera zuzendutako ekimenak indartzea, berdintasunerako planen ezarpena gehituz hitzarmen kolektiboetan».

Konpromiso horri erantzuteko, Eusko Jaurlaritzak hau onartu zuen 2018aren bukaeran: Estrategia eta Ekintza Plan Eragilea Euskadin soldata-arrakala murrizteko. Plan horren xedea da soldata-diskriminazioari aurre egitea eta lan-ingurunean emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna sustatzea. Emakume langile gehien duen Euskadiko erakunde publikoa Osakidetza denez, soldata-arrakala murrizteko estrategia hori nahitaezko eta ezinbesteko erreferentzia estrategikoa da plan honetan.

Generoaren araberako soldata-arrakala emakumeek eta gizonek euren lanaren truke jasotzen dituzten ordainsarien arteko aldeari dagokio.

Emakundek Euskadiko soldata-arrakalari buruz landutako diagnostikotik ondorioztatzen denez, 2016an urteko batez besteko irabazia 31.001 euro izan zen gizonen kasuan, eta 23.423 euro, berriz, emakumeen kasuan. Beraz, urteko irabazia kontuan hartuz gero, % 24,4ko soldata-arrakala dago.

Euskadiko egoera hori Osakidetzan ere islatzen da. Administrazio publikoaren eta, zehazki, Osakidetzaren ordainsari-politika ez da diskriminatzailea, lanpostu funtzional bakoitzaren ordainsaria berdina baita gizonentzat eta emakumeentzat, baina 2015eko datuekin egindako diagnostikoak erakusten du soldata-arrakala % 24,4koa dela, hau da, emakumeen batez besteko ordainsari gordina txikiagoa zela gizonek jasotakoa baino.

Adierazi behar da alde hori **ez dela zuzeneko diskriminazioak eragina**, generoarekin lotutako beste faktore batzuek baizik, besteak beste, hauek: aginte-eskalan eta ordainsari handiagoko lanpostuetan emakume gutxiago egon ohi dira, eta lanaldi partzialeko izendapenetan eta kontziliatzeko lanaldi murriztuak hartzen dituztenen artean, berriz, emakume gehiago.

Garrantzitsua da gai horiek sakon aztertzea, Osakidetzako ordainsari-aldeen kausa zehatzak zein diren jakiteko.

2019ko datuak aztertuta, Osakidetzaren soldata-arrakala, oro har, % 20,40koa da. Alabaina, kategorien arabera aztertzen badugu, arrakala globala baino txikiagoa da kategoria guztietan, eta alde handiak daude kategorien artean.

Jarraian ageri den taulan, lanbide-talde guztietan kalkulaturako generoaren araberako soldata-arrakala bildu da, jasotako batez besteko ordainsari gordinetan oinarrituta, Osakidetzako langile-talde osoaren inolako doikuntzarik egin gabe.

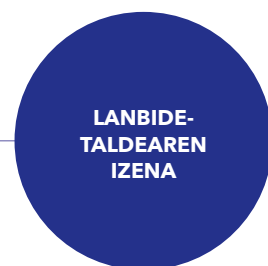
Berdintasunerako Planaren jomuga da soldata-arrakala murriztuz joatea % 5etik gorako arrakala duten kategoria guztietan. Horretarako, esan bezala, ezinbestekoa da kausen analisi sakon bat, eta analisi hori planaren ardatzetako batean dago jasota.

**ARRAKALA
BISTARATZEA,
LANPOSTU
FUNTZIONALAREN
ARABERA, ETA A1 ETA B1
KATEGORIETAN OSPITALE-
EREMUA ETA LEHEN
MAILAKO ARRETAREN
EREMUA BEREIZITA
(2019)**

	GIZONEN BATEZBESTEKOA	BATEZBESTEKOA EMAKUMEAK	BATEZ BESTEKO ORDAINSARIA GIZONAK	BATEZ BESTEKO ORDAINSARIA EMAKUMEAK	BATEZ BESTEKO ORDAINSARIA (G)-BATEZ BESTEKO ORDAINSARIA (E)	ARRAKALA (%)
Guztizko emaitza	8.031	31.233	50.308	40.046	10.263	20,40
ZI - Zuzendaritza taldea	36	57	76.701	72.498	4.203	5,48
A1 - Ospitaleko fakultatiboak	2.128	3.354	81.064	72.200	8.863	10,93
A1 - Lehen mailako fakultatiboak	671	1.617	73.238	64.801	8.437	11,52
B1 - Ospitaleko Erizainak eta beste diplomatu sanitarioak	1.093	9.587	40.622	39.122	1.500	3,69
B1 - Lehen mailako Erizainak eta beste diplomatu sanitarioak	195	2.172	40.826	40.372	454	1,11
C1 - Teknikari espezialista sanitarioak	213	1.438	31.190	31.673	-483	-1,55
D1 - Erizaintzako laguntzaileak	398	5.957	29.603	29.578	25	0,08
A2 - Administzaioko goi-mailako teknikaria	198	279	53.419	50.725	2.694	5,04
B2 - Administzaioko erdi-mailako teknikariak	74	191	41.967	38.180	3.787	9,02
C2 - Administrazioko Teknikari Espezialistak	113	419	34.610	30.831	3.778	10,92
D2 - Administrazioko Teknikari Laguntzaileak	537	2.957	31.116	28.720	2.396	7,70
C3 - Teknikari espezialista profesionalak	162	111	32.387	31.763	624	1,93
D3 - Ofizialak	513	175	32.215	32.612	-397	-1,23
E - Zeladoreak eta Operarioak	1.291	2.024	28.445	25.681	2.764	9,72

*39.264 pertsonako plantilla batean.

BALIOKIDETASUNA OINARRIZKO ESTATUTUAN ENPLEGU PUBLIKOA	LANBIDE-TALDEA LANPOSTU FUNTZIONALEN 2015EKO DEKRETUAREN ARABERA 2005	LANBIDE-TALDEAREN IZENA
A1	A1	Fakultatibo Medikuak eta Teknikariak
A1	A2	Goi-Mailako Teknikariak
A2	B1	Diplomatu Sanitarioak
A2	B2	Erdi-Mailako Teknikariak
C1	C1	Teknikari Espezialista Sanitarioak
C1	C2	Administrazioko Teknikari Espezialistak
C1	C3	Teknikari Espezialista Profesionalak
C2	D1	Teknikari Laguntzaile Sanitarioak
C2	D2	Administrazioko Teknikari Laguntzaileak
C2	D3	Teknikari Laguntzaile Profesionalak
E	E1	Menpekoak/Operarioak
-	PD	Zuzendaritzako Langileak



6. Berdintasun-diagnostikoa Osakidetzan

6.1. Diagnostikoa

Osakidetzan egindako **berdintasun-diagnostikoan** hautemandako hobetu beharreko arloek genero-ikuspegia Osakidetzaren jardueran txertatzeko landu beharreko helburu eta jarduketa-ildoetara bideratzen dute, bai barneko esparruari, haren prozesuei eta pertsonen kudeaketari dagokienez, bai asistentzia-jarduerarekin lotutako kanpoko esparruari.

Barneko jarduketa-eremuan, diagnostikoak adierazten du prozesuak hobetu egin behar direla, eta horretarako ezinbestekoa dela genero-adierazleak eranstea, datuak sexuaren arabera bereiztea eta pertsonen buruzko informazioaren genero-analisia egitea. Lehentasuntzat hartzen du berdintasunari buruzko sentsibilizazioa eta prestakuntza, eta hizkera ez-sexista eta komunikazioan erabiltzen diren irudiak. Gai horiek guztiak bat datoz jada esparru arauemailean aipatutako berdintasun-araudiaren agindu orokorrekin.

Aurrekoaz gain, berdintasunaren egoeraren diagnostikoak langileen politiketan ezinbestekoak diren beste jarduketa-arlo batzuk ere islatzen ditu: zaintza-lanetan gizonen erantzunkidetasuna bultzatzea eta kontziliazio-neurriak hobetzea, etxeko zainketen zama –gehienbat emakumeek pairatu ohi dutena– banatze aldera; soldata-arrakala desagerraraztea eta emakumeek erantzukizun- eta ordezkaritza-lanpostuak eskuratu ditzaten erraztea, kontuan izanik halakoak funtsezkoak direla autonomia ekonomikoa eta lan-eremuko aukera-berdintasuna bermatzeko.

Osakidetzako lantaldeko emakumeen laneko osasunari dagokionez, diagnostikoak jasotzen duen beste puntuetako bat da osasuna zaintzeko eta laneko arriskuen prebenitzeko barne-sistema berrikusi eta egokitu beharra, eta, horretarako, aldagai pertsonalen garrantzia areagotzea lanpostuen arriskuak zehazterakoan.

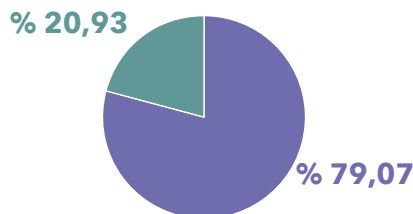
Kanpoko jarduketa-eremuan, eta asistentzia-arloa hobetze aldera, gomendagarria da ikerkuntza genero-ikuspegitik sustatzea; indarkeria-egoeretan bizi diren emakumeen arreta integrala ematea, eta osasun-programak berrikustea, zerbitzuak erabiltzen dituzten emakumezkoen premia eta nahiei hobeki erantzun diezaieten, eta nabarmentzen da asistentzia-prozesuak hobetu behar direla, eta, horretarako, informazio guztia sexuaren arabera bereizi eta genero-ikuspegitik aztertu behar dela, hizkera eta irudi ez-sexistak erabiltzeaz gain.

Osakidetzako **berdintasun-diagnostikoak** egiten dituen hobekuntza-gomendio guztiak zuzenean lot daitezke **EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean** jasotako helburuekin eta garai hartan indarrean zegoen **XI. Legegintzaldirako Gobernu Programako** konpromisoekin: **2016-2020**.

6.2. Osakidetzako langileei buruzko datu garrantzitsuak (2015)

PLANTILLAREN BANAKETA, SEXUAREN ARABERA (2015)

	KOP.	%
Emakumeak	27.968	% 79,07
Gizonak	7.403	% 20,93
Guztira	35.371	% 100,00



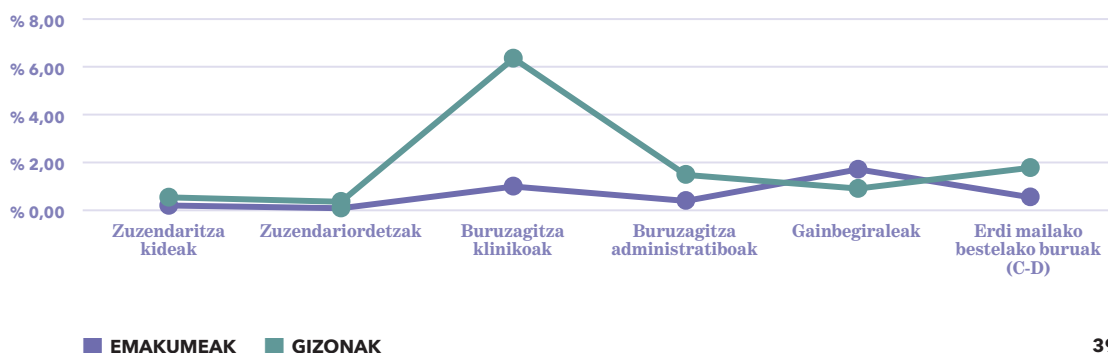
SOLDATA-ARRAKALA (2015)

	BATEZ BESTEKO ORDAINSARIA GIZONAK	BATEZ BESTEKO ORDAINSARIA EMAKUMEAK	BATEZ BESTEKO ORDAINSARIA (G)-BATEZ BESTEKO ORDAINSARIA (E)	ARRAKALA (%)
Guztira	51.726,26	39.086,77	12.639,49	% 24,44

PLANTILLAREN BANAKETA, ERANTZUKIZUN-MAILAREN ARABERA (2015)

	GUZTIRA	EMAKUMEAK			GIZONAK		
		E. Kop.	%/E	%/P	G. Kop.	%/G	%/P
Langileak aginte-lerroan	1.953	1.107	% 3,96	% 56,68	846	% 11,43	% 43,32
Gainerako langileak	33.418	26.861	% 96,04	% 80,38	6.557	% 88,57	% 19,62
Guztira	35.371	27.968	% 100,00	% 79,07	7.403	% 100,00	% 20,93

PERTSONEN ERANTZUKIZUNEN KOPURUA, E/E ETA G/G%



Berdintasun-diagnostikoa Osakidetzan

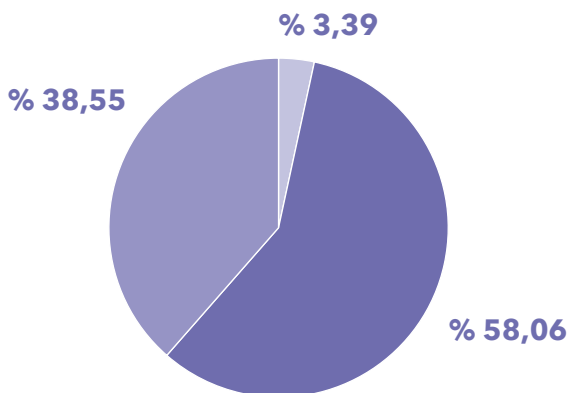
PLANTILLAREN BANAKETA, ADIN- ETA SEXU-TALDEEN ARABERA (2015)

	GUZTIRA	GUZTIZKOA (%)	EMAKUMEAK			GIZONAK		
			E. Kop.	%/E	%/P	G. Kop.	%/G	%/P
< 20 urte	0	0	0			0		
20-29 urte	2.885	% 8,16	2.409	% 8,61	% 83,50	476	% 6,43	% 16,50
30-39 urte	6.294	% 17,79	5.166	% 18,47	% 82,08	1.128	% 15,24	% 17,92
40-49 urte	8.585	% 24,27	7.005	% 25,05	% 81,60	1.580	% 21,34	% 18,40
50-59 urte	12.801	% 36,19	9.937	% 35,53	% 77,63	1.864	% 38,69	% 22,37
60-65 urte	4.678	% 13,23	3.412	% 12,20	% 72,94	1.266	% 17,10	% 27,06
> 65 urte	128	% 0,36	39	% 0,14	% 30,47	89	% 1,20	% 69,53
Guztira	35.371	% 8,16	27.968	% 100,00		7.403	% 100,00	

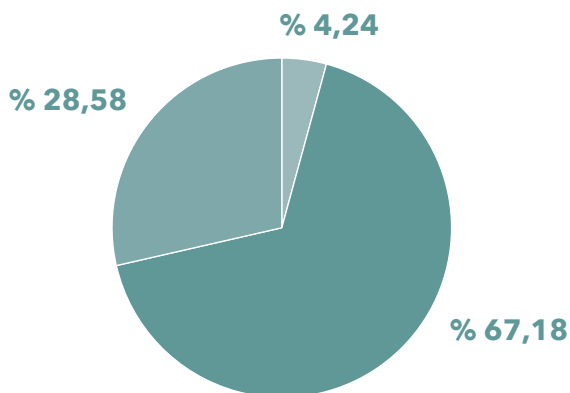
PLANTILLAREN BANAKETA, LANHARREMANEN ARABERA (2015)

Langile mota	GUZTIRA	GUZTIZKOA (%)	EMAKUMEAK			GIZONAK		
			E. Kop.	%/E	%/P	G. Kop.	%/G	%/P
Langile finkoak	21.210	% 59,96	16.237	% 58,06	% 76,55	4.973	% 67,18	% 23,45
Aldi baterako langileak	12.899	% 36,47	10.783	% 38,55	% 83,60	2.116	% 28,58	% 16,40
Prestatzen ari diren langileak	1.262	% 3,57	948	% 3,39	% 75,12	314	% 4,24	% 24,88
Guztira	35.371		27.968	% 100,00		7.403	% 100,00	

EMAKUMEAK (%)
ETA LAN-HARREMANA
(2015)



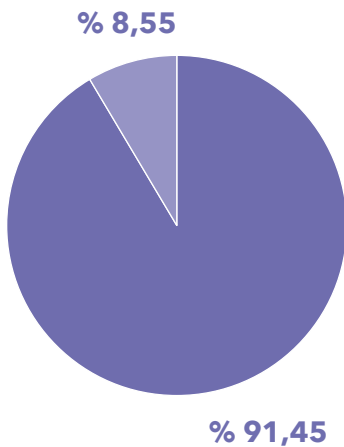
GIZONAK (%)
ETA LAN-HARREMANA
(2015)



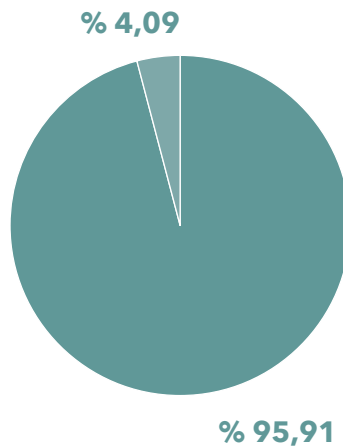
**PLANTILLAREN BANAKETA,
SEXUAREN ETA LANALDI-MOTAREN ARABERA
(2015)**

Lanaldi mota	GUZTIRA	GUZTIZKOA (%)	EMAKUMEAK			GIZONAK		
			E. Kop.	%/E	%/P	G. Kop.	%/G	%/P
Osoa	32.677	% 92,38	25.577	% 91,45	% 78,27	7.100	% 95,91	% 21,73
Partziala	2.694	% 7,62	2.391	% 8,55	% 88,75	303	% 4,09	% 11,25
Guztira	35.371	% 100,00	27.968	% 100,00		7.403	% 100,00	

**EMAKUMEAK (%)
ETA LANALDI MOTA
(2015)**



**GIZONAK (%)
ETA LANALDI MOTA
(2015)**



6.3. Osakidetzan berdintasunari buruzko diagnostikoa hobetu beharreko arloak

Diagnostikoaren ondorioak: hobetu beharreko arloak

(Datuen iturria: 2016an Osakidetzan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko txostena, 2015ean jasotako datuetan oinarrituta)

6.3.1. Erakundearen estrategiak

PLAN ESTRATEGIKOA

Erakunde Sanitario Integratu (ESI) bakoitzaren berdintasunerako plan gidaria modu transbertsean hedatzea Plan Estrategikotik abiatuta, berdintasun-ekintzak kontuan hartuz, nola kanpoan (pazienteak, erabiltzaileak, jarduera sanitarioa eta beste interes-talde batzuk) hala barnean (Osakidetzako kideak).

Erabilitako metodologia kontuan hartzea, baita Euskararen Plana (plan transbertsala) ezartzeko eta ebaluatzeko sortu diren baliabideak eta egiturak ere, horiek Berdintasunerako Planaren kudeaketan modu egokian aplikatzeko.

KUDEAKETA-SISTEMA / BERDINTASUNERAKO PLANA KUDEATZEA

Berdintasunerako Planaren jarduketak eta adierazleak sistematizatzea eta transbertsal bihurtzea kudeaketa-sistemaren prozesuen bidez, Osakidetzan Berdintasunerako Planaren ondoriozko jarduketak mantentzeko.

Berdintasunaren Unitate Administratiboaren sorrera formalizatzea, Osakidetzaren egituraren txertaturik, eta bere funtzioak, osaera, pertsonalaren gaikuntza, mendekotasun organikoa eta funtzionala zehaztea, eta lanpostuen zerrendan eranstea (213/2007 Dekretuaren arabera). Barne-koordinaziorako talde transbertsalak, batzorde teknikoak, etab., sortzea, eta zerbitzu-erakundeetan hedatzea.

Genero-berdintasuneko politketan, erakundearen arteko koordinazioa indartzea, eta koordinaziorako, kontsultarako eta parte-hartzeko organoak bultzatzea.

Aurrekontuak egiten dituzten teknikarien prestakuntza sustatzea, genero-ikuspegia duten aurrekontu publikoei dagokienez.

Urteko aurrekontuak egitea eta esleitzea, Berdintasunerako Plan Gidaria eta zerbitzu-erakunde bakoitzaren berdintasunerako planak garatzeko.

Zenbait urtetako Berdintasunerako Plana egitea, diagnostikoa hautemandako hobetu beharreko arloen arabera, eta EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planaren gomendioei jarraituz.

Urteko planifikazioa egitea Osasun Sailaren jarraibideen arabera.

Zerbitzu-erakunde bakoitzaren berdintasunerako planak Gida Planari jarraikiz eta kudeaketa-metodologia bera erabiliz zabaltzea.

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Planaren jarraibideei jarraitzea, berdintasunerako planaren edukiak eta egiturak zehazteko.

6.3.2. Giza baliabideen kudeaketa

LANALDI MOTA

Pertsonak kudeatzeko aplikazio informatikoan komenigarria litzateke lanaldi murriztuen kausak modu argian erregistratzea, kontratuaren ondorioz murriztutako lanaldiak eta kontziliazio-neurrien ondoriozkoak zehatz-mehatz bereizi ahal izateko. Informazio hori funtsezkoa da aldi baterako langileen lanaldietan hobetu beharreko jarduketak erabakitzeko.

SEGREGAZIO BERTIKALA

Aginte-lanpostuetan emakumeen ordezkapena hain txikia izatearen arrazoiak aztertzea eta egoera hobetzeko neurriak hartzea.

ORDAINSARIAK

Neurriak lantzea lanpostu-igoeran berdintasuna bermatzeko eta laneko segregazioa eragozteko; funtsean, prestakuntzarekin eta ahalduntzearekin lotura duten neurriak, baita kontziliazio-neurri berriak ere, zaintzaren ondoriozko lanaldi-murrizketetarako ordezko aukerak eskaintzen dituztenak.

KONTZILIAZIOA

Kontziliazio-plan bat eratzea, lantaldearen beharrak aintzat hartuz eta malgutasun-neurriei arreta berezia emanez, ahal den neurrian langileek lanaldi-murrizketak har ez ditzaten, kontuan izanik oztopo direla emakumeen lanpostu-igoerarako eta garapen profesionalerako eta emakumeen ordainsari-murrizketa eragiten dutela.

Irizpide argiak eta objektiboak ezartzea, kontziliazio-neurri guztien kasuan, eta horiek zerbitzu-erakunde guztietan modu homogineoan ezartzea.

Hurtzaindegiak ospitale handietara zabaltzea, Donostiako ospitaletegiaren adibideari jarraituz, edo/eta tokiko hurtzaindegiekin akordioak adostea, zentro txikieneen kasuan.

Garraio kolektiboaren zerbitzua ez duten beste zerbitzu-erakundeetan, hori ezartzeko beharra eta bideragarritasuna aztertzea.

Kontziliazio-neurrien jarraipenak duen inpaktua ebaluatzea lanpostu-igoeraren aukerei, soldata-mailei eta zenbait pizgarri edo/eta onura sozial eskuratzeko aukerari dagokienez, eta neurriak proposatzea eremu horretan gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasuna lortzeko.

ERANTZUNKIDETASUNA

Plantillako gizonak eta gizarte osoa erantzunkidetasunaren inguruan sentsibilizatzeko jarduketak diseinatzea.

GENERO-INDARKERIA

Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak babesteko protokoloa emakume langileei aplikatzea edo protokolo espezifiko bat egitea, beharrezkoa balitz.

Instituzioek gaur egun ematen dituzten laguntzen berri ematea langileei, nola tokiko laguntzei hala autonomia-erkidegokoei dagokienez, zentrozen kokapenaren arabera.

Osakidetzak ezarritako neurriak berrikustea, legera egokitzea eta, posible bada, hobetzea. Osakidetzako babes-neurriak zabaltzea genero-indarkeriaren biktima diren emakume langileentzat (mugikortasuna).

GIZA BALIABIDEAK KUDEATZEKO PROZESUAK DISEINATZEA ETA ZEHAZTEA

Giza baliabideen kudeaketa-prozesuak zehazteko orduan, aintzat hartzea genero-berdintasuna bermatzeko irizpideak erabiltzen direla.

Giza baliabideen aginte-koadroa berriz diseinatzea, pertsonekin lotura duten adierazle guztiak gehituz, sexuaren arabera bereizita, genero-adierazleak barne.

Txostenak: emaitzen analisia genero-ikuspegitik, tipologia berdineko zerbitzu-erakundeen arteko datuak alderatuz.

Prozesuen dokumentazioaren hizkera berrikustea.

PLANTILLAREN DATUEN BILKETA ETA ANALISIA

Plantillaren datuak eta horiei lotutako adierazleak zehaztea, biltzea eta aztertzea zerbitzu-erakunde guztietan, sexuaren arabera bereizita.

Pertsonen kudeaketa-prozesuen adierazleak sexuaren arabera banatzea.

Horietan genero-adierazleak gehitzeko aukera aztertzea (adibidez, arrakasta-tasa emakumeak/gizonak).

Plantillari buruzko datuak eta adierazleak gehitzea, sexuaren arabera bereizita, urteko memorietan eta datu horiek jasotzen dituzten komunikazioetan.

GIZA BALIABIDEEN ESTRATEGIA ETA PLANGINTZA

Pertsonak kudeatzeko politika berrikustea eta genero-berdintasuna gehitzea jarduketa-printzipio gisa, Osakidetzak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alde duen konpromisoari jarraikiz.

Prozesuaren adierazleak berrikustea/aldatzea, eta pertsonekin zerikusia duten adierazleak sexuaren arabera bereiztea. Emaitzen azterketa genero-ikuspegitik.

Hizkeraren erabilera berrikustea prozesuaren zehaztapenean eta pertsonak kudeatzeko politikan.

ANTOLAKUNTZA ETA GARAPEN PROFESIONALA

Hizkera sexistarik ez erabiltzea lanpostuen izendapenean eta horien erantzukizun eta gaitasunetan, ezta prozesuaren dokumentazioan ere.

Oinarrizko erantzukizunei eta Osakidetzako lanpostu tipoen gaitasun orokorreari dagokienez, jarduketaren ezinbesteko eremua horietara hedatzea: genero-berdintasuna, erakundeko pertsonen kudeaketan zein pazienteetan.

Berdintasunaren Unitate Administratiboaren sorrera formalizatzea, Osakidetzaren egituran txertaturik, eta bere funtzioak, osaera, pertsonalaren gaikuntza, mendekotasun organikoa eta funtzionala zehaztea, eta lanpostuen zerrendan eranstea (213/2007 Dekretuaren arabera)

HAUTAKETA ETA INTEGRAZIOA

EPEak

EPEetako gai-zerrenda eta azterketetan zenbait galdera gehitzea emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko ezagutzak baloratzeko: legeria, kontzeptu orokorrak, kultura, etab.

EPEetako azterketa eta probetarako testuetan hizkera berrikustea lanpostu bakoitzaren kasuan.

Prozesuaren adierazleak sexuaren arabera bereizita zehaztea eta biltzea, eta horrekin lotuta egiten diren komunikazioetan ere hala jasotzea.

Genero-adierazle berriak gehitzea, bai inskribatuta dauden pertsonenak bai lanpostu bat lortzen dutenenak, eta horien bilakaera aztertzea (adibidez: arrakasta-tasa lanpostuen lorpenari dagokionez emakumeak/gizonak).

Analisia egituratzea emaitzen genero-ikuspegitik.

Kontratazio-zerrendak

Kudeaketa-irizpide orokorrak zehaztea zerbitzu-erakunde guztietan.

Sexuaren arabera bereizitako datuak edukitzea, baita adierazleak ere, besteak beste: eskaerari erantzuteko denbora, egindako kontratazioak, kontratuen iraupena, kontratatutako lanaldi motak, etab., hobetzeko baliagarriak diren datuak eskuratze aldera.

Izendapen askeko lanpostuak

Berdintasuna bermatzea izendapen askeko lanpostuetan, behar den kasuetan ekintza positiboak eginez.

Sexuaren arabera bereizitako datuak biltzea eta aztertzea deialdi bat egiten den bakoitzean, eta datuok zentralizatzea Osakidetzako informazio globala edukitzeko.

Zerbitzu-eginkizunak edo lekualdatze-lehiaketak

Berdintasunaren inguruko prestakuntza gehitzea profesionalen mugikortasunerako mekanismoen balorazio-irizpideetan.

Harrera eta integrazioa

Harrera-eskuliburuen eta langileentzako informazioaren hizkera berrikustea/ aldatzea.

Osakidetzako emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko informazio garrantzitsua gehitzea, besteak beste, Osakidetzak berdintasunaren alde hartutako konpromisoa eta Berdintasunerako Plana.

Lanpostu zehatz batzuei dagokienez, langileen harreran eta integrazioan prestakuntza transbertsal nahitaezkoa gehitzea egokia ote den aztertzea. Adibidez: berdintasunean sentsibilizatze eta prestatzeko ikastaroa, berdintasunezko komunikazioaren inguruko prestakuntza barne- eta kanpo-komunikazioarekin lotutako lanpostuetan, etab.

PRESTAKUNTZA

Langileen prestakuntzari dagozkion datuak biltzea eta aztertzea zerbitzu-erakunde guztietan, sexuaren arabera bereizita.

Prestakuntzan, bertaratzearen inguruko estatistikak egitea, lanorduetako eta lanorduetatik kanpoko prestakuntzari dagokionez.

Osakidetzako kolektiboan artean berdintasunari buruzko prestakuntza-premien diagnostikoa egitea.

Genero-berdintasunerako prestakuntzari buruzko plan bat diseinatzea, hautemandako beharren arabera, kultura-eraldaketa eta Berdintasunerako Planaren ezarpen eraginkorra bermatzeko.

Genero-berdintasunaren prestakuntza aintzat hartzea eta transbertsal bihurtzea prestakuntza-ibilbide profesionalean.

Sistema informatikoa prestatzea generoaren inguruan Osakidetzan jada eman diren ikastaroei buruzko datu historikoak ustiatu ahal izateko, eremuen edo edukien arabera banatuak (kultura, indarkeria, genero-ikuspegia txertatzea osasun-arloan, kontziliazio erantzunkidea, etab.), eta, horrela, prestakuntzan egin den aurrerapena neurtzeko eta behar berriak hautemateko.

Onlineko plataforma erabiltzea berdintasunaren inguruko ikastaroak egiteko, batez ere, langile berriak hartzearen inguruko sentsibilizazioari eta hizkerari buruzkoak eta plantillako langile guztientzat direnak.

Osakidetzako pertsonen artean estereotipoak aldatzera bultzatuko duten ikastaroak diseinatzea.

Genero-indarkeriaren inguruko prestakuntza sustatzea, osasun- edo asistentzia-arloko langile guztiek gaiaren inguruko prestakuntza jaso dezaten.

Osakidetzako langileentzat diseinatutako prestakuntza-ekintzen eragina ebaluatzea.

Etengabeko prestakuntzako ikasketak eta lanbide-birziklapena egiteko laguntzak jasotzen dituzten datuen bilketa eta analisisa egitea, sexuaren arabera bereizita, eskaintzak jasotzen direnetik hasi, eta laguntzak ematen diren arte.

INFORMAZIOA, KOMUNIKAZIOA ETA PARTE-HARTZEA

Abian dauden komunikazio-foroak erabiltzea Berdintasunerako Planaren eta egiten diren jarduketan berri emateko.

Komunikazioan esku hartzen duten langileei prestakuntza ematea hizkeraren erabilera ez-sexistari buruz.

Prestakuntza- edo informazio-euskarriren bat diseinatzea, horren bidez lan-eremuetan erabiltzen den lexikoa biltzeko eta hizkeraren erabilera ez-sexistaren ordezkotza aukerak proposatzeko (adibidez, berdintasunezko komunikaziorako Osakidetzako eskuliburua), eta hori langileen artean zabaltzea.

Osakidetzaren komunikazio eta dokumentu guztietan hizkera aldatzea.

Portal del Empleado (Enpleguaren ataria) aplikazioaren izena aldatzea.

Diagnostikoaren datu adierazgarrien, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren eta lortutako emaitzen berri ematea langile guztiei. Komunikazio-plan bat egitea, korporazio-mailan eta zerbitzu-erakunde bakoitzean.

Berdintasun-jarduketan berri ematea eta aldaketa sustatzea Osakidetzan. Komunikazioa funtsezko elementua da berdintasunerako ekimenen arrakastarako. Ezinbestean egon behar du, hasiera-hasieratik, aniztasunaren inguruko sentsibilizazioa biltzen duen komunikazio- eta prestakuntza-plan bat, Osakidetzaren maila guztietan. Meziek transmititu behar dute ekimen estrategiko bat dela, eta ez emakumeei soilik eragiten dien kontu bat. Hori dela eta, goi-zuzendaritzak gidatu behar du ekimena.

Genero-berdintasunari buruzko parte hartzeko foro bat sortzea.

Berdintasunari buruzko ezagutza transmititzea: ikastaroak, hitzaldiak, artikulua interesgarriak, etab.

Langileen parte-hartzea sustatzea, kultura eraldatzeko eta Berdintasunerako Plana ezartzeko: iradokizunen foroa, lankidetzataldeak, etab.

Langileen iritziak kontuan izatea Berdintasunerako Planaren jarduketak lehenesteko.

GARAPEN PROFESIONALA

Garapen profesionalerako ebaluazioan genero-ikuspegia eranstea, baita emaitzen bilketan arrakasta-tasa txertatzea ere, sexuaren arabera bereizita, eta horren analisia.

Curriculum vitae aplikazioa: edukiak eguneratzea (atalak, merituak, erregistro-eremuak, zabalgarrien aukerak, etab.), genero-berdintasunarekin loturiko prestakuntza eta espezializazioa gehitzeko.

Curriculumetik ateratako eta sexuaren arabera bereizitako emaitzak ustiatzeko aukera izatea, langileen gaitasunak aztertze aldera etorkizunean.

LAN-GIROA NEURTzea

Galdeketa-inkestan erabilitako hizkera berrikustea.

Neurketa-metodologia bera erabiltzea Osakidetzako lanpostu guztietan.

Galderak gehitzea gai hauek ebaluatzeko: Osakidetzako emakumeen eta gizonen berdintasuna, kontziliazio-neurriak eta laneko sexu-jazarpena eta jazarpen sexista.

Emaitzak sexuaren arabera bereizita jasotzea eta genero-ikuspegitik aztertzea, oro har eta zerbitzu-erakunde bakoitzean, eta emaitzok kontuan hartzea horren ondoriozko hobekuntza-plana egiten denean.

LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

Prebentzio-politika: genero-ikuspegia txertatzea laneko segurtasunean eta osasunean, Osakidetzaren berdintasunarekiko konpromisoan bezalaxe.

Arrisku psikosozialen ebaluazioa egiteko, sexuaren arabera bereizitako datuak biltzea eta ustiatzea, eta horien analisia genero-ikuspegitik egitea.

Osasun-zainketaren helburuak eta edukia diseinatzeko orduan, kontuan hartu behar dira emakumeek izaten dituzten arrisku nagusiak, desberdintasun biologikoak eta gizarte-desorekak.

Osasun-azterketen emaitza kolektiboak sexuen arabera bereizita aurkeztuko dira beti, oso-osorik eta banatuta aztertzeaz gain.

Aldagelak: zerbitzu-erakunde bakoitzean emakumeen aldagela gisa erabiltzen diren lekuen egoera eta leku horiek hobetzeko aukeren bideragarritasuna aztertzea.

Lanerako arropa eta ekipamenduak: langileei eskainitako arropak sexu bakoitzerako espezifikoak diren patroiak izatea. Arroparen funtzionaltasuna eta itxiturak herriz ere diseinatzea, plantillako emakumeen intimitatea babesteko.

Laneko erasoak: erasotzailearen sexua jasotzea datuak biltzean.

Sexu-jazarpenaren edo sexuagatik egiten den jazarpenaren prebentziorako eta tratamendurako protokoloa zehaztea, lantalde osoan zabaltzea eta Prebentzioaren Kudeaketa Sisteman txertatzea.

Sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren aurkako batzorde edo aholkularitza konfidentzialen bat sortzea, baita foro tekniko espezifiko bat ere, atzemandako kasuen jarraipena egiteko eta horiek tratatzeko.

Beharrezko egiturak sortzea, sexu-jazarpeneko eta/edo jazarpen sexistako kasuei jarraipena egiteko eta horiek tratatzeko, zerbitzu-erakunde bakoitzaren egituretan hedatuko dena, egitura horiek osatzen dituztenei prestakuntza espezifikoa emateko.

EUSKARAREN ERABILERAREN NORMALIZAZIOA

Pertsonen dagozkien adierazleak sexuaren arabera banaturik aurkeztea eta aztertzea.

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen gomendioak aintzat hartzea, euskararen erabilera ez-sexista gauzatzeko, eta hori elkarrizketa-gidetan eta material didaktikoetan hedatzea.

6.3.3. Pazienteak, erabiltzaileak eta jarduera sanitarioa

ARRETAREN IKUSPEGIA

Genero-ikuspegia osasunaren alor transbertsaltzat jotzen da, eta Osakidetzako zerbitzu-erakunde guztietan hedatu behar da, jarduketa espezifikoekin.

Horretarako, emandako prestakuntzak genero-ikuspegia biltzen duen osasun-analisan ardaztuta eta plangintza- eta berrikuntza-erantzukizunak dituen pertsonal sanitarioari zuzenduta egon behar du ezinbestean.

PAZIENTEEN ETA ERABILITZAILEEN GOGOBETETZE-MAILAREN NEURKETA

Galdeketa-inkestetan aldagai soziodemografikoak gehitzea (sexua, adina, ikasketak-maila, lan-egoera, jatorrizko herrialdea, etab.), emaitzak genero-ikuspegitik aztertzeke eta erantzunen profila modu segmentatuagoan ustiatu ahal izateko.

Hizkera sexistarik ez erabiltzea galdeketa-inkestetan (galdeketak berrikustea).

Datuak sexuaren arabera berezita biltzea eta ustiatzea, eta beste aldagai soziodemografiko batzuk biltzea, genero-ikuspegia biltzen duen analisi bat egin ahal izateko. Irizpide hori lehiaketa bakoitzaren oinarri teknikoen orrian txertatzea eta kontratatutako enpresari exijitzea.

Emaitzak genero-ikuspegitik aztertzea, eta alborapenik egonez gero, kausa-efektu harremanak eta hobekuntza-plan bat ezartzea.

Pazienteen gogobetetze-maila neurtzeko prozesua zehazten duen dokumentazioan eta haren adierazleetan genero-ikuspegia txertatzea.

Zerbitzu-erakundeetako kalitate-arloan diharduten langileei prestakuntza ematea genero-ikuspegia txerta dezaten inkestean emaitzen analisian.

KEXEI, ERREKLAMAZIOEI ETA IRADOKIZUNEI ERANTZUTEN ZERBITZUA

PEAZi –Pazienteak eta Erabiltzaileak Atenditzeko Zerbitzua– izena aldatzea, eta aldaketa hori webgunean eta zerbitzu-erakunde guztien ataletan sartzea.

Zerbitzu-erakunde bakoitzaren emaitzak sexuaren arabera bereizita ustiatzea eta analizatzea.

INFORMAZIOA ETA KOMUNIKAZIOA

Hizkeraren erabilera berrikustea eta dokumentazio informatiboa aldatzea, baita informazioa igortzeko bitarteko elektronikoak ere (webgunea, osasun-karpeta), komunikazioa inklusiboa izan dadin.

Estereotipoak eta genero-rolak ez errepikatzea osasuna sustatzeko edo prebentzio-neurriak hedatzeko erabiltzen diren komunikazio-produktuetan.

Osakidetzako emakume profesionalen ikusgarritasuna ematea kanpainen, kartelen eta abarren bidez, lanean tratua eta ospea hobetzeko pazienteen aldetik, eta bereizkeriazko tratua deuseztatzea.

ANIZTASUNA

Etorkinei osasun-arreta emateko eskuliburu edo protokolo bat zehaztea, aniztasuna lantzeko eta zentroetako langileak prestatzeko. Horretarako, osasunaren eta emakume etorkinaren gaia landuko da bereziki, eta pazientearekiko harremanean garrantzia izan dezaketen alderdiak ere jasoko dira.

Langileei aniztasunari buruzko sentsibilizazioa eta prestakuntza ematea.

GENERO-INDARKERIA

Langile sanitarioak prestatzen jarraitzea genero-indarkeriako kasuak hautemateko eta horien aurrean nola jokatu jakiteko.

Prestakuntzak jardunbide profesionalean duen inpaktua ebaluatzea.

JARDUERA SANITARIOA

Sexuaren aldagaia sistematikoki gehitzea herritarren osasunarekin eta ongizatearekin zerikusia duten estatistika, datu-base, informazio-bilketa, etab. guztietan.

Genero-ikuspegia txertatzea osasunarekin lotuta dauden azterlan, analisi eta ikerketa guztietan, generoaren arabera bereizitako datuen bilketatik haratago.

KANPAINAK ETA PROGRAMAK

Kanpainen eta programen inplikaturako langileei prestakuntza ematea osasun- eta genero-arloetan.

Genero-ikuspegia txertatzea osasunaren inguruko prebentzio- eta sustapen-programak diseinatu, gauzatu eta ebaluatzean, baita jardun profesionalaren garapenean ere.

Genero-ikuspegia txertatzea, espezifikoki, tabakoaren, alkoholaren eta beste droga batzuen kontsumoa prebenitzeko eta murrizteko programetan.

Menopausiari fisikoki eta emozionalki hobeto aurre egiteko kanpainak eta programak sustatzea, eta menopausiaren tratamendua bermatzea osasun integralaren ikuspegitik.

Emakumeen eta gizonen bizi-estiloen inguruko ikerketa garatzea, osasunaren, patologia fisikoen eta psikikoen determinatzaile gisa, baita bizitzako etapa guztien ikerketa ere, eragina izan baitezakete sexuaren arabera desberdinak diren esku-hartze medikoetan.

IKERKETA

Osakidetzako langile ikertzailearen profila zehaztea, gerora zeregin horietan ari diren profesionalen kopurua errazago neur dadin.

Prestakuntza espezifiko bat diseinatzea ikertzaileentzat, genero-ikuspegia osasun-ikerketan txertatzeko helburuarekin.

Lantalde bat sortzea egoera-diagnostiko bat egiteko eta ekintza-plan bat zehazteko, horien bidez genero-ikuspegia Osakidetzako osasun-ikerketan txertatzeko.

KOMUNIKAZIO KORPORATIBOA

Webguneko hizkera berrikusi eta aldatzea.

Osakidetzak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin duen konpromisoaren berri ematea herritarrei, baita etorkizunean esparru horretan egingo diren esku-hartzeen eta Berdintasun Planaren jarduketan berri ere, nola maila korporatiboan hala zerbitzu-erakunde bakoitzean.

Zigiluak, bisita-txartelak, etab. zehazteko orduan, lanpostuak hizkera inklusiboarekin izendatzea (adibidez, gaztelaniaz:«jefa de...» adieraztea), eta identitate korporatiboko elementu guztietan hizkera ez-sexista baliatzea.

Komunikazio-ekintzak diseinatzea, herritarrekin komunikatzeko bitarteko guztietan berdintasuna sustatzeko.

Karteletan betebeharrak kontuan izatea: batetik, emakumezko pazienteak eta kategoria guztietako emakume profesionalak ikusaraztea, eta, bestetik, hizkera ez-sexista baliatzea.

6.3.4. Harremanak interes-taldeekin

KONTRATUAK ETA HITZARMENAK

Osakidetzak egiten dituen erosketa eta kontratuetan berdintasun-klausulak gehitzea.

Emakundek landutako dokumentua gida gisa erabiltzea gomendatzen dugu: Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko klausulak kontratu, dirulaguntza eta hitzarmen publikoetan.

GIZARTE-ERANTZUKIZUNA

Genero-berdintasunaren efektu eragilea interes-taldeekiko harremanetan.

Emakunderekin lankidetzan aritzea genero-berdintasuna zabaltzeko kanpaina eta foroetan.

7. Gobernantza

7.1. Konpromisoa

2016ko urtarrilaren 20an, Osakidetzak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko konpromisoa hartu behar zuela erabaki, eta publikoki jakinarazi zuen Osakidetzako Zuzendaritza Nagusiak, eta erakundeko pertsona eta interes-talde guztien artean zabaldu zuen.

Konpromiso haren edukia honako hau da:

Osakidetza Euskal Osasun Zerbitzuak bere konpromisoa adierazten du emakume eta gizonen berdintasun erreal eta eraginkorra izango duten politikak ezarri eta garatzeko. Garapen jasangarria sendotzea bermatuz, ziur gaudelako berdintasunaren aldeko erronka hau gure erakundearentzat eta gizarte osoarentzat balio erantsi bat dela. Hori lortzeko, konpromiso hau hartu dugu:

1. Erakundeko jarduera, programa eta zerbitzu guztietan genero-ikuspegia txertatzea sistematikoki eta zeharka, bai barrura begira bai kanpora begira; horretarako, honako hauek gauzatu behar dira:

1.1. Emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatzea asistentzia sanitarioan eta euskal herritarren osasuna sustatu eta prebenitzeko lanetan.

1.2. Desparekotasunak eta genero-indarkeria saihesteko ekintzak bultzatzea.

1.3. Erakunde lan egiten duten emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatzea, honako alor hauetan: enplegua lortzea, prestakuntza, sustapena, soldata- eta lan-baldintzak, laneko arriskuen prebentzioa, ondasun, zerbitzu eta horniduretarako irisgarritasuna.

1.4. Osakidetzako plantilla osatzen dutenen bizitza familiarra, pertsonala eta lan-arlokoa bateratzen laguntzea, emakumeen eta gizonen erantzunkidetasuna modu aktiboan bultzatuz.

1.5. Ikerkuntza-proiektuetan eta egiten diren azterlanetan genero-ikuspegia sartzea.

1.6. Berdintasunaren efektu eragilea sustatzea erakunde kontratatzaile gisa eta hornitzaile eta azpikontrataturako enpresekiko harremanetan, gizarte-desparekotasunak zuzentzeko eta berdintasuna sustatzeko.

1.7. Berdintasuna sustatzeari begira proiektuak garatu ahal izateko aliantzak ezartzea erakundeekin (Eusko Jaurlaritzako gainerako sailak, aldundiak, unibertsitateak, beste erakunde batzuk, eta abar).

2. Erakundeko langile guztiak sentsibilizatzea eta prestakuntza ematea Berdintasuneko Planaren jarduketetan inplika daitezen eta parte har dezaten.

3. Hizkera eta irudi sexistarik ez erabiltzea, bai barruko komunikazioetan bai kanpokoetan.

4. Berdintasun-balioak sustatzea eta zabaltzea, beste erakunde batzuk eta herritarrak berak sentsibilizatzen balio dutenak, eta ildo horretan aldaketa sozialak ekar litzaketan ekintzak abian jartzea.

Aipatutako printzipioak Berdintasuneko Planak ezarriz jarriko dira praktikan; erakundeko emakume eta gizonen, arreta jasotzen duten herritarren eta, hedaduraz, gizartearen berdintasun erreal eta eraginkorra lortzea izango dute helburu.

Osakidetzako Zuzendaritzak eta Zerbitzu Erakundeetako Zuzendaritzek konpromisoa hartu dute ekintzetan lidergoa hartzeko eta Berdintasuneko Planaren zehaztapena, ezarpena eta jarraipena egin ahal izateko behar beste baliabide eta giza baliabide emateko.

Konpromiso hau argitaratu egingo da, eta erakundeko pertsona eta interes-talde guztien artean zabalduko da.

Osakidetzako intranet korporatiboan eskura daiteke.

7.2. Ezarpena

Plan hau ezartzeko, ekimen batzuk identifikatu dira, eta 2021ean behar bezala gauzatu eta aplikatuko dira, kudeaketa ordenatu eta eraginkor baten oinarriak ezartze aldera.

Hiru hilabeteko epean, plana onetsi eta berehala hasiko dira jarduketa horiek gauzaten; honako hauek dira, zehazki, ezarritako jarduketak:

1. Plana behar bezala kudeatzeko **beharrezkoak diren gobernantza-organoak eratzea eta gobernantza-figurak izendatzea** (planaren indarraldia hasi den egunean oraindik sortu gabe daude organo horiek): zerbitzu-erakundeetako berdintasun-batzordeak, Berdintasun Batzorde Teknikoa, Berdintasunerako Zuzendaritza Batzordea eta berdintasun-erreferenteak zerbitzu-erakundeetan.

Berdintasun Batzordearen, zerbitzu-erakundeetako berdintasun-batzordeen, Berdintasunerako Zuzendaritza Batzordearen eta Berdintasun Batzorde Teknikoaren osaera zerbitzu-erakunde bakoitzeko Zuzendaritza Nagusiaren edo Zuzendaritza Gerentziaren ebazpen bidez zehaztuko da, bakoitzaren jarduketa-eremuaren arabera.

2. **Urteko programazio operatiboa:** ekintzak, arduradunak, adierazleak eta behar diren aurrekontu eta baliabideak.

3. Plan honetan bildutako gobernantza-organoen parte direnen **gaikuntza**, Berdintasun Batzorderako jada egin den gaikuntzaren ildo beretik.

4. **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren I. Plana (2021-2024)** Osakidetzaren osatzen duten zerbitzu sanitarioetako erakunde guztietan (21) **zabaltzea**.

Aipatutako jarduketetz gain, bereziki kontuan hartuko da, oro har, lan-prozedura guztietan genero-ikuspegia ezartzea, eta, zehazki, hauek: **sexu-aldagaia ezartzea** erakundearen estatistiketan; hizkera eta irudi ez-sexistak erabiltzea, adierazpen orotan, dokumentazio guztian (barnekoan eta kanpokoan); eta berdintasunaren arloan beste instituzio eta erakunde batzuekin **koordinatzea**.

8. Planaren egitura

Planaren egitura

Aurreko apartatuetan jada zehaztu dira, batetik, plana lantzeko prozesua, esparru arauemailea eta elkartze estrategikoa, eta, bestetik, Osakidetzak Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako I. Plana (2021-2024) aurrera eramateko hartu duen konpromisoa.

Testuinguru hori oinarritzat hartuta, Planaren zati operatiboa honetara dago egituratuta:

- 3 alderdi, 20 ardatz eta 100 jarduketa
- Planaren kudeaketa eta ebaluazioa
- Komunikazio-plana

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren I. Planak (2021-2024) dokumentu bakar batean aurkezten du berdintasunerako enpresa-plana eta **EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planetik (2021-2024)** eratorritako programazioa, herritarrei zuzendua. Bi esparruetako berdintasun-helburuak planaren alderdien barnean daude bilduta, eta esku-hartze ardatz bakoitzerako proposatutako jarduketek bidez hezurmamitzen dira.

Dimentsioak honako hauek dira:

- 1. dimentsioa: Enpresa. Osakidetzako profesionalak.** Osakidetzaren antolakundean bertan berdintasuna lantzeari buruzko jarduketak jasotzen ditu, antolakundea bera osatu behar dituen aktiboetako bat den aldetik.
- 2. dimentsioa: Berrikuntza eta ikerketa.** Ikerketa-jardueran berdintasuna sustatzeari eta genero-ikuspegia txertatzeari dagokionez Osakidetzaren egiten diren jardunbide berriak sartzeari lotutako konpromisoak eta jarduketak jasotzen ditu, betiere Osasun Sailaren ildoekin jarraikiz, Osasun Sailari baitagokio horiek arautzea, planifikatzea, antolatzea eta finantzatzea.
- 3. dimentsioa: Euskal gizartea. Pazienteak, erabiltzaileak eta arreta sanitarioa.** Osasun Sailak aurrez zehaztutako osasun-politikak, -planak eta -programak gauzatzeko, Osakidetzak euskal biztanleei eskaintzen dien arreta sanitarioan genero-berdintasunarekin lotutako konpromisoak eta jarduketak jasotzen ditu.

20 ardatzek dimentsio bakoitzarekin lotutako jarduketa-ildoak eta helburuak ezartzen dituzte, eta **2021-2024ko planaren** indarraldi osoan irautea da asmoa. **100 jarduketek** ardatz horietako bakoitzaren hedapena zehazten dute, urteko programa operatiboetan funtsatuta; programa horietan, urtero ezarriko diren jarduketak jasoko dira.

Plan hau Osakidetzaren zuzenbide pribatuko ente publikoa osatzen duten zerbitzu-erakundeetan aplikatuko da.

Planaren kudeaketa eta ebaluazioak haren programazio-modua eta gobernu-organoak zehazten ditu: osaera, eginkizun eta erantzukizunak, aurrekontua eta **Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Osakidetzaren I. Planari (2021-2024)** segimendua eta ebaluazioa egiteko adierazleak eta sistema.

Komunikazio-plana berariaz diseinatuta dago Osakidetzak plan honen esparruan gauzatuko dituen berdintasunerako konpromisoaren eta jarduketan berri emateko, nola barne-eremuan, langileei zuzendua, hala kanpo-eremuan, euskal gizarteari zuzendua.

9. Planaren jarduketa-ardatzak, helburuak eta ekintzak

Planaren jarduketak-ardatzak, helburuak eta ekintzak

1. DIMENTSIONA: ENPRESA. OSAKIDETZAKO PROFESIONALAK

1. ARDATZA	Pertsonak kudeatzeko prozesuak eta sistemak
2. ARDATZA	Erabaki-lanpostuak
3. ARDATZA	Soldata-arrakala
4. ARDATZA	Kontziliazioa eta ordutegi-malgutasuna
5. ARDATZA	Prebentzioa eta babesa
6. ARDATZA	Laneko osasuna
7. ARDATZA	Prestakuntza
8. ARDATZA	Barne-komunikazioa
9. ARDATZA	Jardunbide berriak

2. DIMENTSIONA: BERRIKUNTZA ETA IKERKETA.

10. ARDATZA	Osasun Sailarekin lankidetzan aritzea Osakidetzako ikerketan emakumeek parte har dezaten sustatzeko zereginen
11. ARDATZA	Osasun Sailarekin lankidetzan aritzea emakumeen osasunaren esparruan Osakidetzan egindako ikerketan genero-ikuspegia txertatzeko zereginen
12. ARDATZA	Berrikuntza eta hobekuntza
13. ARDATZA	Ezagutza hedatzea eta kudeatzea
14. ARDATZA	Beste erakunde batzuekin lankidetzan aritzea

3. DIMENTSIONA: EUSKAL GIZARTEA. PAZIENTEAK, ERABILTZAILAK ETA ARRETA SANITARIOA.

15. ARDATZA	Emakumeek eta gizonek osasun-zerbitzuak berdin eskura ditzaketela bermatzea, genero-ikuspegiaren bidez osasun-ekitatea bermatuta
16. ARDATZA	Emakumei eta gizonei osasun-arreta, zeinak genero-ikuspegia duen, berdintasunez ematen zaiela bermatzea
17. ARDATZA	Emakumeek beren osasunaren prebentzioan, sustapenean eta kudeaketan gero eta gehiago parte har dezaten faboratzea, Osasun Sailaren programetan ezarritako ildoek jarraituz
18. ARDATZA	Espezifikoki emakumeentzako programak eta jarduketak –prebentziozkoak eta osasuna sustatzekoak– hedatzea.
19. ARDATZA	Aniztasunean eta genero-ikuspegiaren funtsatutako arretari buruz sentsibizatzea eta arreta hori hobetzea, bereziki, kolektibo behartsuenetan
20. ARDATZA	Genero-indarkeriaren, sexu-erasoen eta mutilazio genitalaren biktima diren emakumei ematen zaien arreta indartzea eta hobetzea

9.1. Egungo egoera Osakidetzan

Jarraian, gaur egun Osakidetzako plantillari (2019ko uztailetik 2020ko irailera) buruz dauden datuen egitura aurkezten da.

OSAKIDETZAKO BATEZ BESTEKO PLANTILLA (2019KO UZTAILA-2020KO IRAILA)

	PERTSONA AKTIBOAK	%
Gizonak	7.937	% 20,09
Emakumeak	31.575	% 79,91
Guztira	39.512	% 100,00

BATEZ BESTEKO PLANTILLA, ADIN-TARTEEN ARABERA (2019KO UZTAILA-2020KO IRAILA)

	BATEZ BESTEKO PLANTILLA		PROPORTZIOA, SEXUAREN ARABERA		GUZTIRA
	GIZONAK	EMAKUMEAK	GIZONAK (%)	EMAKUM. (%)	
< 30 urte	687	3.171	% 17,81	% 82,19	3.857
30-39 urte	1.390	6.385	% 17,88	% 82,12	7.775
40-49 urte	1.649	7.479	% 18,07	% 81,93	9.128
50-59 urte	2.579	10.061	% 20,40	% 79,60	12.639
60-65 urte	1.527	4.432	% 25,62	% 74,38	5.959
> 65 urte	106	48	% 69,15	% 31,15	153
Guztira	7.937	31.575	% 20,09	% 79,91	39.512

BATEZ BESTEKO PERTSONAL SANITARIOA, ADIN-TARTEEN ARABERA (2019KO UZTAILA-2020KO IRAILA)

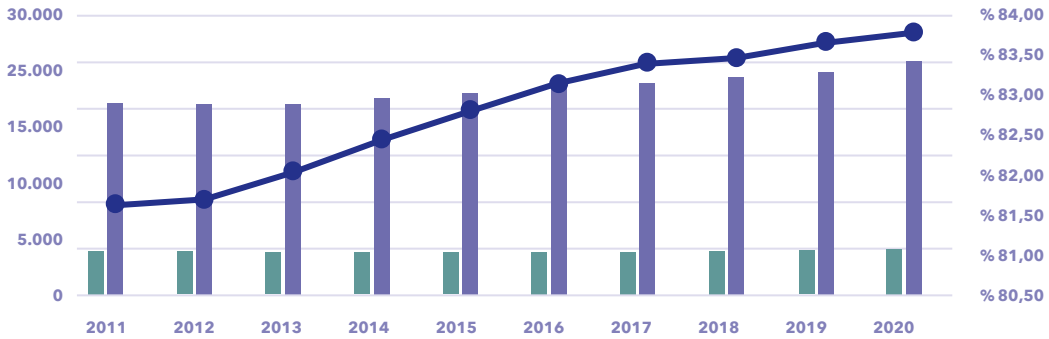
	BATEZ BESTEKO PLANTILLA		PROPORTZIOA, SEXUAREN ARABERA		GUZTIRA
	GIZONAK	EMAKUMEAK	GIZONAK (%)	EMAKUM. (%)	
< 30 urte	588	3.067	% 16,09	% 83,91	3.655
30-39 urte	1.045	5.891	% 15,07	% 84,93	6.936
40-49 urte	880	5.686	% 13,40	% 86,60	6.566
50-59 urte	1.267	6.971	% 15,38	% 84,62	8.238
60-65 urte	982	3.428	% 22,27	% 77,73	4.410
> 65 urte	101	45	% 69,83	% 31,01	144
Guztira	4.862	25.086	% 16,23	% 83,77	29.949

Planaren jarduketa-ardatzak, helburuak eta ekintzak

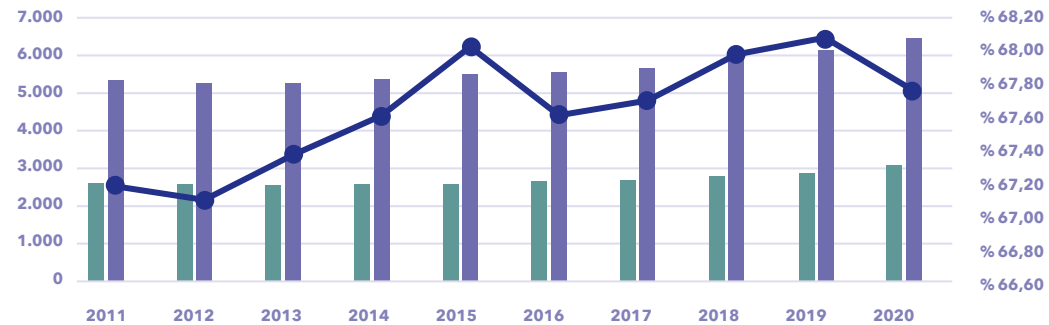
PERTSONAL EZ-SANITARIOA, ADIN-TARTEEN ARABERA (2019KO UZTAILA-2020KO IRAILA)

	PERTSONAL EZ-SANITARIOA		PROPORTZIOA, SEXUAREN ARABERA		GUZTIRA
	GIZONAK	EMAKUMEAK	GIZONAK (%)	EMAKUM. (%)	
< 30 urte	99	103	% 48,80	% 51,20	202
30-39 urte	345	495	% 41,07	% 58,93	839
40-49 urte	769	1.793	% 30,02	% 69,98	2.562
50-59 urte	1.312	3.090	% 29,80	% 70,20	4.402
60-65 urte	545	1.005	% 35,17	% 64,83	1.550
> 65 urte	6	4	% 64,41	% 42,37	10
Guztira	3.075	6.489	% 32,15	% 67,85	9.564

OSASUN-LANGILEEN BILAKAERA



PERTSONAL EZ-SANITARIOAREN BILAKAERA



■ GIZONAK ■ EMAKUMEAK ■ PROPORTZIOA SEXUAREN ARABERA

**OSAKIDETZAKO ZUZENDARIAK
(2019KO UZTAILA-2020KO IRAILA)**

	ZUZENDARITZAKO LANGILEAK		PROPORTZIOA, SEXUAREN ARABERA		GUZTIRA
	GIZONAK	EMAKUMEAK	GIZONAK (%)	EMAKUM. (%)	
< 30 urte	0	0	% 0,00	% 0,00	0
30-39 urte	1	2	% 43,90	% 56,10	3
40-49 urte	5	9	% 37,44	% 62,56	14
50-59 urte	14	33	% 29,14	% 70,86	47
60-65 urte	15	12	% 55,42	% 44,58	27
> 65 urte	1	0	% 100,00	% 0,00	1
Guztira	36	55	% 39,36	% 60,64	91

**PLANTILLAREN BANAKETA, KONTRATU MOTAREN ARABERA
(2019KO UZTAILA-2020KO IRAILA)**

	LANGILE FINKOAK	BITARTEKO LANGILEAK	ORDEZKO LANGILEAK	BEHIN- BEHINEKO LANGILEAK
Gizonak	% 22,63	% 17,93	% 17,56	% 18,36
Emakumeak	% 77,37	% 82,07	% 82,44	% 81,64
Guztira	% 44,87	% 17,26	% 8,95	% 28,92

INDIZEAK EMAKUMEAK/GIZONAK

	EMAKUMEAK/GIZONAK
Plantillan zer proportzio duten	80/20
Egonkortasuna	61/66
Behin-behinekotasuna	39/34

9.2. 1. Dimentsioa: enpresa. Osakidetzako profesionalak

1. dimentsioak (Enpresa) 9 ardatz eta 51 ekintza ditu, 2. alderdiko (Berrikuntza eta ikerketa) jarduketa batzuez gain; horiek guztiek batera osatzen dute, hain zuzen, Osakidetzako langileentzako emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko enpresa-plana.

Planeko helburu eta neurrien helburua da berdintasunaren diagnostikoan atzemandako hobekuntza-premiei erantzutea. Premia horiek **Diagnostikoa** atalean daude bilduta oso-osorik.

1. ARDATZA: Pertsonak kudeatzeko prozesuak eta sistemak

ELKARTZE ESTRATEGIKOA

- XII. legegintzaldirako 74. konpromisoa
 - Osasun Sailaren Marko Estrategikoa: Profesionalak sarean – Genero-ikuspegiarekin lan egitea
 - EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana. Gobernu ona. III. Programa: Genero-ikuspegia lan-prozeduretan
 - Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategia eta ekintza plana: 4. ardatza
 - Osakidetzaren erronkak eta proiektu estrategikoak 2017-2020: 4. erronka
-

HELBURUA

Plantilla kudeatzeko prozesu eta sistemetan genero-ikuspegia txertatzea

ADIERAZLEA(K)

Pertsonak kudeatzeko prozesu eta sistemetan urtean programatu eta gauzatutako jarduketa kopurua

EKINTZAK	ARDURADUNA
1.1 Giza baliabideen prozesuetan genero-adierazleak sartzeari, horien emaitza guztiak bereizita aurkeztea eta horien genero-analisia egitea	Giza Baliabideen Zuzendaritza
1.2 Epe ertain eta luzerako lanpostu funtzionalen beharren plangintzari buruzko azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea	Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Zuzendariordeak
1.3 Informazio-sistemak eta datuen bilketa eta ustiaketa hobetzea, pertsonak kudeatzeko prozesuak hobetze aldera	Informatika eta Informazio Sistemen Zuzendariordeak
1.4 Lan-giroari buruz egiten diren inkestetan berdintasunari buruzko galderak sartzeari eta emaitzak genero-ikuspegiarekin aztertzea, hobekuntza-ekintzak egite aldera	Giza Baliabideen Zuzendaritza Giza Baliabideen Garapenerako eta Prestakuntzako Zuzendariordeak
1.5 Negoziazio kolektiboan genero-ikuspegia sartzeari	Giza Baliabideen Zuzendaritza Lan Harremanen Buruzagitza
1.6 Hautaketa- eta horniketa-prozesuetan eta kontratazioan aukera-berdintasuna bermatuko duten neurriak sustatzea, eta, zehazki, enplegu publikorako eskaintzetako azterketetan, horniketa-prozesuetan eta kontratazioan emakumeak haurdunaldiagatik edo amatasunagatik ez diskriminatzeko neurriak indartzea	Giza Baliabideen Zuzendaritza Hautaketa eta Horniketa Zuzendariordeak

2. ARDATZA: Erabaki-lanpostuak

ELKARTZE ESTRATEGIKOA

- XII. legegintzaldirako 74. konpromisoa
- Osasun Sailaren Marko Estrategikoa: Profesionalak sarean – Genero-ikuspegiarekin lan egitea
- EAEko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII. Plana. Ardatzak: 1. ardatza. 1. programa: Emakumeen ahalduntze pertsonala eta kolektiboa babestea
- Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategia eta ekintza plana: 1. ardatza
- Osakidetzaren erronkak eta proiektu estrategikoak 2017-2020: 4. erronka

HELBURUA

Zuzendaritza- eta erabaki-lanpostuetan emakumeak gehitzea

ADIERAZLEA(K)

Pertsonak kudeatzeko prozesu eta sistemetan emakundeek- eta ordezkari-tza-lanpostuen kopuruaren igoera

EKINTZAK	ARDURADUNA
2.1 Osakidetzako zuzendaritza-lanpostuetan sartzeko aukeretan dauden genero-desparekotasunak analizatzea eta horiek desagerrarazteko neurriak proposatzea	Zuzendaritza Nagusia Giza Baliabideen Zuzendaritza
2.2 Osakidetzako edozein agintaritza-lanpostutan emakumeen presentzia areagotzeko neurriak sustatzea, prozesua gardena dela eta eta diskriminaziorik gertatzen ez dela bermatuta	Giza Baliabideen Zuzendaritza
2.3 Izendapen askeko prozesuetan gardentasuna eta sexu-diskriminaziorik ez dagoela bermatzeko jarraibideak eta irizpideak definitzea eta zabaltzea	Giza Baliabideen Zuzendaritza Zerbitzu-erakundeetako zuzendaritzak
2.4 Langileen hautaketa eta horniketarako epaimahai eta batzordeetan emakumeen eta gizonen ordezkari-tza orekatua ziurtatzea	

3. ARDATZA: Soldata-arrakala

ELKARTZE ESTRATEGIKOA

- XII. legegintzaldirako 4. konpromisoa – 3. ekimena, 8. konpromisoa – 2. ekimena
- Osasun Sailaren Marko Estrategikoa: Enplegua sendotzea eta lan-baldintzak, eta Profesionalak sarean – Genero-ikuspegiarekin lan egitea
- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana. Ardatzak: II. ardatza. 4. programa: Emakumeen autonomia ekonomikoa
- Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategia eta ekintza plana: 2. ardatza, 3. ardatza eta 4. ardatza
- Osakidetzaeren erronkak eta proiektu estrategikoak 2017-2020: 4. erronka

HELBURUA

Emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakalaren kausak identifikatzea
Osakidetzan, zuzenketa-neurriak ezartzeko

ADIERAZLEA(K)

Arrakala-murrizketaren ehunekoa kategoriatan guztietan

EKINTZAK	ARDURADUNA
3.1 Ordainsari-maila bakoitzean soldata-arrakalan eragiten duten faktoreak identifikatzea	Giza Baliabideen Zuzendaritza Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Zuzendariordetza
3.2 Arrakala hori % 5etik gorakoa den kategoriatan murrizteko neurriak lantzea	Garapeneko eta Prestakuntzako Zuzendariordetza
3.3 Emakumeen batez besteko soldata gordinaren bilakaera analizatzea, gizonenarekin alderatuta, baita 2024ra begira kategorien eta plantillaren arabera izango duen bilakaeraren aurreikuspena ere	Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Zuzendariordetza
3.4 Sistema informatikoa hobetzea, kontziliazio-neurrien ondorioz diren lanaldi-murrizketak bereizteko, sexuaren arabera bereizita	Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Zuzendariordetza Informatika eta Informazio Sistemen Zuzendariordetza

Planaren jarduketa-ardatzak, helburuak eta ekintzak

EKINTZAK	ARDURADUNA
3.5 Osakidetzan Administrazio Publikoko beste arlo batzuekin alderatuta izaten diren lanaldimurrizketen azterketa konparatiboa egitea, geroago genero-berdintasunaren ikuspegitik ezar daitezkeen neurriak identifikatze aldera	Giza Baliabideen Zuzendaritza Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Zuzendariordetza
3.6 Kontziliazio-lizentzien erabilerak sustapen-aukeretan eta soldatetan duen eragina – benetakoa eta hautemandakoa- ebaluatzea, betiere genero-ikuspegia txertatuta	Giza Baliabideen Zuzendaritza Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Zuzendariordetza Garapeneko eta Prestakuntzako Zuzendariordetza
3.7 Garapen profesionalaren ebaluazioan genero-ikuspegia sartzea eta garapen profesionalean arrakasta-tasa aztertzea, sexuen arabera bereizita	Garapeneko eta Prestakuntzako Zuzendariordetza
3.8 Haurdunaldi eta edoskitzaroko lanpostu-egokitzapenetan gertatzen den inpaktu ekonomikoa eragozteko neurriak analizatu eta sustatzea	Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Zuzendariordetza

4. ARDATZA: Kontziliazioa eta ordutegi-malgutasuna

ELKARTZE ESTRATEGIKOA

- XII. legegintzaldirako 4. konpromisoa – 4. ekimena, 8. konpromisoa – 2. ekimena
- Osasun Sailaren Marko Estrategikoa: Enplegua sendotzea eta lan-baldintzak
- EAEko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII. Plana. Ardatzak. 2. ardatza. 5. programa: zainketen ekonomia feminista
- Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategia eta ekintza plana: 2. ardatza eta 4. ardatza
- Osakidetzaren erronkak eta proiektu estrategikoak 2017-2020: 4. erronka

HELBURUA

Plantilla osatzen duten guztien bizitza pertsonalaren, lan-bizitzaren eta familia-bizitzaren kontziliazioa sustatzea

ADIERAZLEA(K)

Kontziliazioa eta erantzunkidetasuna sustatzeko programatutako eta gauzatutako neurri berrien kopurua

EKINTZAK	ARDURADUNA
4.1 Osakidetzan dauden kontziliazio-neurriak aztertzea, eta ikustea ea emakumeek eta gizonek proportzioz neurri berean hartzen dituzten, familia eta lana kontziliatzearekin lotutako lizentzia eta baimenen erabilerari buruzko informazioa eraztea, analizatzea eta ustiatzea ahalbidetzen duen aplikazio baten bidez, biak sexuaren eta lanbide-kategoriaren arabera bereizita	Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Zuzendariorde Informatika eta Informazio Sistemen Zuzendariorde
4.2 Zerbitzu-erakunde guztietan kontziliazio-neurriak modu homogeneo eta egokian aplikatzen direla bermatuko duen jarraipena	Giza Baliabideen Zuzendaritza
4.3 Ordu-malgutasunerako eta telelanerako neurriak ezartzeko aukera aztertzea, ahal den neurrian lanaldi-murrizketak saiheste aldera	Giza Baliabideen Zuzendaritza Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Zuzendariorde

Planaren jarduketa-ardatzak, helburuak eta ekintzak

EKINTZAK	ARDURADUNA
4.4 Osakidetzaren antzeko arazoak dituzten erakundeetan kontziliazio-jardunbide egokien azterketa egitea	Giza Baliabideen Zuzendaritza Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Zuzendariordetza
4.5 Osakidetzan kontziliazio-plan baten onspena lortzen saiatzea	Zuzendaritza Nagusia Giza Baliabideen Zuzendaritza
4.6 Aldian behin plantillako gizonen erantzunkidetasun-ohiturei buruzko inkesta bat egitea, eta hori sustatzen duten ekintzak bultzatzea	Garapeneko eta Prestakuntzako Zuzendariordetza
4.7 Kontsultarako eta desadostasunerako kanal azkar bat sortzea kontziliazio-gaietarako	Giza Baliabideen Zuzendaritza Informatika eta Informazio Sistemen Zuzendariordetza

5. ARDATZA: Prebentzioa eta babesaren

ELKARTZE ESTRATEGIKOA

- XII. legegintzaldirako 4. konpromisoa
- Osasun Sailaren Marko Estrategikoa: Osasun Publikoa – Ingurune eta bizimodu osasungarriak sustatzea
- EAeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana. Gobernu ona. III. Programa: Genero-ikuspegia lan-prozeduretan
- EAeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana. Ardatzak: 1. ardatza, 2. ardatza eta 3. ardatza
- Osakidetzaren erronkak eta proiektu estrategikoak 2017-2020: 4. erronka

HELBURUA

Plantillako emakumeen segurtasuna bermatzeko prebentzio-politikak lantzea

ADIERAZLEA(K)

Prebentzioaren eta babesaren arloan urtean programatutako eta gauzatutako jarduketaren kopurua

EKINTZAK	ARDURADUNA
5.1 Lan-indarkeriako kasuetarako protokoloa eguneratzea genero-ikuspegia erabilia	Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Zuzendariordeak Prebentzio Zerbitzu Korporatiboa Prebentzioko oinarrizko unitateak zerbitzu-erakundeetan
5.2 Genero-indarkeriaren kasuan, oinarrizko prebentzio-unitateek alor horretako prestakuntza izango dute, eta genero-indarkeriaren biktima diren emakume langileek arreta egokiena emango dieten baliabide espezializatuetara bideratzeko protokoloak eta zirkuituak zein diren jakingo dute	Giza Baliabideen Zuzendaritza Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Zuzendariordeak Prebentzio Zerbitzu Korporatiboa Prebentzioko oinarrizko unitateak zerbitzu-erakundeetan
5.3 Osakidetzan sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko protokolo espezifiko bat lantzea eta abian jartzea	Giza Baliabideen Zuzendaritza Berdintasun Korporatiborako Unitatea

6. ARDATZA: Laneko osasuna

ELKARTZE ESTRATEGIKOA

- XII. legegintzaldirako 4. konpromisoa
- Osasun Sailaren Marko Estrategikoa: Profesionalak sarean – Enplegua sendotzea eta lan-baldintzak – Osasun Publikoa – Ingurune eta bizimodu osasungarriak sustatzea
- EAEko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII. Plana. Gobernu ona. III. Programa: Genero-ikuspegia lan-prozeduretan
- EAEko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII. Plana. Ardatzak: 1. ardatza, 2. ardatza eta 3. ardatza
- Osakidetzaren erronkak eta proiektu estrategikoak 2017-2020: 4. erronka

HELBURUA

Genero-ikuspegia txertatzea laneko prebentzioan eta osasunean, plantillako emakumeen osasunerako eskubidea bermatze aldera

ADIERAZLEA(K)

Laneko osasunaren alorrean urtean programatutako eta gauzatutako jarduketaren kopurua

EKINTZAK	ARDURADUNA
6.1 Osasun-zainketaren helburuak eta edukia genero-ikuspegiarekin diseinatzea, eta emaitzak sexu, adin-tarte eta sexu-identitate bakoitzaren arabera bereizita aztertzea eta aurkeztea	Giza Baliabideen Zuzendaritza Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Zuzendariordetza Prebentzio Zerbitzu Korporatiboa Prebentzioko oinarrizko unitateak zerbitzu-erakundeetan
6.2 Osakidetzak laneko arriskuen prebentziorako ezarrita daukan kudeaketa-sistemaren protokoloa berrikustea, haurdunaldian eta edoskitzaroan lanpostuak egokitzeari dagokionez	Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Zuzendariordetza Prebentzio Zerbitzu Korporatiboa
6.3 Arrisku psikosozialei buruzko ebaluazioetan genero-ikuspegia txertatzea, datu-bilketa sexuaren arabera bereizita eta, hala badagokio, baita beste edozein aldagairen arabera ere; halaber, halakoak genero-ikuspegia kontuan hartuta aztertzea, aniztasunari eta kolektibo behartsuenei arreta berezia jarrita	Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Zuzendariordetza Prebentzio Zerbitzu Korporatiboa

7. ARDATZA: Prestakuntza

ELKARTZE ESTRATEGIKOA

- XII. legegintzaldirako 4. eta 74. konpromisoak
- Osasun Sailaren Marko Estrategikoa: Euskal Osasun Sistema, Profesionalak sarean – Prestakuntza eta gaikuntza
- EAeko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII. Plana. Gobernu ona. III. Programa: Berdintasunerako trebakuntza
- Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategia eta ekintza plana: 2. ardatza eta 4. ardatza
- Osakidetzaren erronkak eta proiektu estrategikoak 2017-2020: 4. erronka

HELBURUA

Berdintasunari buruzko prestakuntza ematea, kultura korporatiboan aldaketa bultzatzeko

ADIERAZLEA(K)

Urtean programatutako eta gauzatutako prestakuntza-jarduketan kopurua

EKINTZAK	ARDURADUNA
7.1 Berdintasunari buruzko oinarritzko ikastaroak programatzea eta eskaintzea langile guztiei	Garapeneko eta Prestakuntzako Zuzendariordetza
7.2 Lanbide-kolektibo bakoitzean berdintasunaren inguruko sentsibilizazio- eta prestakuntza-maila zenbatekoa den diagnostikatzea; beharren arabera plan espezifikoak egitea	
7.3 Berdintasun-prestakuntza transbertsal bihurtzea lanbide-ibilbideetan	
7.4 Zuzendaritzako lanpostuei eta langileak ardurapean dituzten lanpostuei berdintasunaren eta generoaren inguruko prestakuntza ematea	
7.5 Prestakuntza-programetan parte hartzea sustatzea, genero-berdintasunaren ikuspegitik	
7.6 Langileei berdintasunaren inguruko sentsibilizazioa eta prestakuntza ematea	

8. ARDATZA: Barne-komunikazioa

ELKARTZE ESTRATEGIKOA

- XII. legegintzaldirako 74. konpromisoa
- Osasun Sailaren Marko Estrategikoa: Osasun Publikoa – Euskal Osasun Sistema – Lana taldean eta sarean
- EAEko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII. Plana. Gobernu ona. III. Programa: Genero-ikuspegia lan-prozeduretan
- Osakidetzaren erronkak eta proiektu estrategikoak 2017-2020: 4. erronka

HELBURUA

Generoari buruzko balioak helaraziko dituen komunikazio idatzia eta bisuala erabiltzea

ADIERAZLEA(K)

Barne-komunikazioan urtean programatutako eta gauzatutako jarduketan kopurua

EKINTZAK	ARDURADUNA
8.1 <i>Portal del Empleado</i> deritzon tresnaren izena berehala aldatzea	Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Zuzendariordetza Informatika eta Informazio Sistemen Zuzendariordetza
8.2 Hizkera inklusiboari buruzko jarraibideen gida erraz bat sortu eta zabaltzea eta Emakunderen «Euskararen erabilera ez sexista» gida euskalduntze-zerbitzuen artean hedatzea	Garapeneko eta Prestakuntzako Zuzendariordetza Berdintasun
8.3 Identitate korporatiboaren eskuliburuan genero-ikuspegia txertatzea	Berdintasun Korporatiborako Unitatea
8.4 Harrera-eskuliburuaren hizkera eta edukiak estandarizatzea, baita barneko zein kanpoko gainerako komunikazioetan ere, genero-berdintasuna biltze aldera	Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Zuzendariordetza Zerbitzu-erakundeetako kalitate-zerbitzuak eta -unitateak
8.5 Berdintasunaren inguruko jardunbide egokiak jasotzea eta jakinaraztea, eta berdintasunari buruzko partaidetza-foro bat sortzea langileentzat	Garapeneko eta Prestakuntzako Zuzendariordetza
8.6 Berdintasunari buruzko ezagutza transmititzea eta jardueri buruzko informazioa ematea: ikastaroak, jardunaldiak, artikulua jakingarriak, etab	Berdintasun Korporatiborako Unitatea Berdintasuneko erreferenteak Zerbitzu Erakundeetan
8.7 Gizonduz programa hedatzea Osakidetzako langileen artean	Garapeneko eta Prestakuntzako Zuzendariordetza

9. ARDATZA: Jardunbide berriak

ELKARTZE ESTRATEGIKOA

- XII. legegintzaldirako 4. konpromisoa
- Osasun Sailaren Marko Estrategikoa: Euskal Osasun Sistema, Genero-ikuspegiarekin lan egitea
- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana. Gobernu ona. III. Programa: Genero-ikuspegia lan-prozeduretan
- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana. Ardatzak. 1. ardatza. 1. programa: emakumeen ahalduntze pertsonala eta kolektiboa babestea
- Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategia eta ekintza plana: 4. ardatza
- Osakidetzaren erronkak eta proiektu estrategikoak 2017-2020: 4. erronka

HELBURUA

Genero-ikuspegia txertatzea ekimen eta jardunbide berrietan, berdintasuna sustatzeko jardunbide berriak diseinatzeaz gain

ADIERAZLEA(K)

Urtean programatu eta gauzatutako jarduketa berrien kopurua

EKINTZAK	ARDURADUNA
9.1 Katgoria profesionalekin lotutako funtzio-estereotipoak diagnostikatzea, eta horiek desagerrarazteko jarraibideak zehaztea	Garapeneko eta Prestakuntzako Zuzendariorde
9.2 Kanpainak egitea feminizatuen dauden katgoria profesionaletako lana gehiago ikusarazteko eta lan horri balioa eta izen ona emateko	Zuzendaritza Nagusia Zerbitzu-erakundeetako zuzendaritzak
9.3 Lanerako uniforme, ekipamendu eta arropa berriak diseinatzea eta erostea, emakumeen beharretara egokituta egon daitezen eta haurdunaldia ere kontuan har dezaten, eta emakumeentzako aldageletarako guneak berrikustea	Finantza, Aurrekontu eta Erosketen Zuzendariorde Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
9.4 Osakidetzako zentroetan haurtzaindegi zerbitzu bat emateko neurriak aztertzea eta, hala badagokio, diseinatzea	Giza Baliabideen Zuzendaritza
9.5 Kontratu publikoetan berdintasun klausulak sartzea eta horien aplikazioaren jarraipena egitea	Ekonomiako eta Finantzako Zuzendaritza

Planaren jarduketa-ardatzak, helburuak eta ekintzak

EKINTZAK	ARDURADUNA
9.6 Lehen aldiz, Osakidetzaren aurrekontua modu berri batean interpretatzea, genero berdintasuna bil dezan eta, Zuzendaritza Nagusia ez ezik, zerbitzu-erakundeak ere barnean har ditzan	Ekonomiako eta Finantzako Zuzendaritza Finantza, Aurrekontu eta
9.7 Osakidetzaren aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea	Erosketen Zuzendariordetza

9.3. 2. Dimentsioa: berrikuntza eta ikerketa

2. dimentsioak (Berrikuntza eta Ikerketa) 5 ardatz eta 16 ekintza ditu.

Osakidetzan, berrikuntza- eta ikerketa jarduerak haren I+G+B zentroen bidez gauzatzen dira, hau da, Bioaraba, Biocruces Bizkaia eta Biodonostia osasun ikerketako institutuen eta Osasun Zerbitzuen Ikerketa Institutuaren bitartez.

Alderdi horretan, jarduketara ardatzak eta ekintzak honako hauek bideratuta daude: Osakidetzako **profesional emakumezkoen parte hartzea** sustatzea berrikuntzan eta ikerketan; emakumeen osasunaren arloan **ikerketa bultzatzea**; emakumeek arlo horretan izandako **lorpenak ikusaraztea**, eta beste erakunde batzuekin **akordioak finkatzea, osasunean berdintasuna bultzatzen** laguntzeko.

Ekintza horiek Osakidetzan gauzatuko dira, betiere Osasun Sailaren ildoei jarraikiz, Osasun Sailari baitagokio horiek arautzea, planifikatzea, antolatzea eta finantzatzea, eta, halaber, osasun-arloko I+G+B estrategiarekin elkartuta.

10. ARDATZA: Osasun Sailarekin lankidetzan aritzea, Osakidetzako ikerketan eta berrikuntzan emakumeen partaidetza sustatzeko zereginen.

ELKARTZE ESTRATEGIKOA

- XII. legegintzaldirako 73. konpromisoa 4. ekimena; 66. konpromisoa 2. ekimena.
- Osasun Sailaren Marko Estrategikoa: Osasun arloko I+G+B sistema bat, gizonen eta emakumeen arteko ekitatean laguntzen duena.
- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana. Ardatzak. I. ardatza
- Euskadiko Osasun Plana 2013-2020, Osasun Sailarena 1. Lehentasunezko Arloa, 1.7 helburua
- Osakidetzaren erronkak eta proiektu estrategikoak 2017-2020: 6. erronka
- Osasun arloko Ikerketa eta Berrikuntza Estrategia 2020
- Agenda Euskadi Basque Country 2030 3. GJHa eta 5. GJHa

HELBURUA

Ikerkuntzan eta berrikuntzan diharduten emakumeen eta ikertzaile nagusi duten emakumeen ehuneko orekatuak lortzea eta/edo mantentzea Osakidetzako langileen artean

ADIERAZLEA(K)

Osakidetzako ikertzaileen artean dauden emakumeen ehunekoa eta horiek ordezkari organoetako taldeetan, lidergoan eta ordezkarietan duten parte hartzea, eta gizonen ehunekoa

Planaren jarduketa-ardatzak, helburuak eta ekintzak

EKINTZAK	ARDURADUNA
10.1 Osakidetzako ikertzaileen artean eta ikerketa taldeen lidergoan emakumeek duten presentzia proportzionala izan dadin laguntzea, eta Euskadiko ikerketa klinikoa kudeatzeko sisteman erregistratuta dauden eta Osakidetzan parte hartzen duten pertsonen datuak analizatzea	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
10.2 Osakidetzako berrikuntza- eta ikerketa-arloetako batzordeetan eta beste organo batzuetan emakumeek presentzia orekatua izan dezaten laguntzea	
10.3 Nazioarteko aldizkari ospetsuetan argitaratutako ikerketa artikuluen egileen artean emakume gehiago egotea errazteko neurriak ezartzen laguntzea, ikerketa eta berrikuntza arduratsuko politiken ildotik	
10.4 Amatasun-/aitatasun baimenaren edota mendekoen zaintzarako baimenaren ondoren, ikertzaileak ikerketa jardunera itzul daitezen erraztea	

11. ARDATZA: Osasun Sailarekin lankidetzan aritzea emakumeen osasunaren esparruan Osakidetzan egindako ikerketan eta berrikuntzan genero-ikuspegia txertatzeko zereginen.

ELKARTZE ESTRATEGIKOA

- XII. legegintzaldirako 73. konpromisoa 4. ekimena; 66. konpromisoa 2. ekimena.
- Osasun Sailaren Marko Estrategikoa: Osasun arloko I+G+B sistema bat, gizonen eta emakumeen arteko ekitatean laguntzen duena.
- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana. Gobernu ona. Programa. III. Programa: Genero-ikuspegia lan-prozeduretan
- Euskadiko Osasun Plana 2013-2020, Osasun Sailarena 1. Lehentasunezko Arloa, 1.7 helburua
- Osakidetzaren erronkak eta proiektu estrategikoak 2017-2020: 6. erronka
- Osasun arloko Ikerketa eta Berrikuntza Estrategia 2020
- Agenda Euskadi Basque Country 2030 3. GJHa

HELBURUA

Emakumeen berezko osasun- eta patologia arazoei heltzen dieten ikerketa- eta berrikuntza proiektu gehiago abiaraztea

ADIERAZLEA(K)

Generoa osasunaren mugatzailea izateari buruzko ikerketa- eta berrikuntza proiektuen ehunekoa

EKINTZAK	ARDURADUNA
11.1 Ikerketa zientifikoa sustatzen laguntzea, ikerketa horrek oinarri dituen emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak, diagnostikorako eta tratamendurako sarbideari dagokienez, nola saiakuntza klinikoetan hala sorospen saiakuntzetan	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
11.2 Generoa osasunaren mugatzailea izateari buruzko ikerketa lanak sustatzen laguntzea, baita berariaz emakumeei eragiten dieten edo emakumeen artean prebalentzia handiagoa duten gaixotasunei buruzkoak ere	
11.3 Osakidetzan egiten diren ikerlanen fase guztietan genero adierazleak identifikatzen eta txertatzen laguntzea	

12. ARDATZA: Berrikuntza eta hobekuntza

ELKARTZE ESTRATEGIKOA

- XII. legegintzaldirako 73. konpromisoa 4. ekimena; 66. konpromisoa 2. ekimena.
- Osasun Sailaren Marko Estrategikoa: Osasun arloko I+G+B sistema bat, gizonen eta emakumeen arteko ekitatean laguntzen duena.
- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana. Ardatzak: I. ardatza
- Euskadiko Osasun Plana 2013-2020, Osasun Sailarena 1. Lehentasunezko Arloa, 1.7 helburua
- Osakidetzaren erronkak eta proiektu estrategikoak 2017-2020: 6. erronka
- Osasun arloko Ikerketa eta Berrikuntza Estrategia 2020
- Agenda Euskadi Basque Country 2030 3. GJHa eta 5. GJHa

HELBURUA

Osasun arloko genero berdintasuna jorratzen duten berrikuntza- eta hobekuntza proiektuen ehunekoa handitzea

ADIERAZLEA(K)

Emakumeen eta gizonen ehunekoa berrikuntza- eta hobekuntza proiektuetan

EKINTZAK	ARDURADUNA
12.1 Osasun arloko genero berdintasunaren gaia jorratzen duten berrikuntza proiektuak babestea	Zuzendaritza Nagusia
12.2 Osakidetzako berrikuntza jardueretan parte hartzen duten eta lider diren emakumeen presentzia proportzionala izan dadin sustatzea	
12.3 Osakidetzako berrikuntzako erreferenteen sarean emakumeen presentzia proportzionala sustatzea	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza

13. ARDATZA: Ezagutza hedatzea eta kudeatzea

ELKARTZE ESTRATEGIKOA

- XII. legegintzaldirako 73. konpromisoa 4. ekimena; 66. konpromisoa 2. ekimena.
- Osasun Sailaren Marko Estrategikoa: Osasun arloko I+G+B sistema bat, gizonen eta emakumeen arteko ekitatean laguntzen duena.
- EAEko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII. Plana. Ardatzak: I. ardatza
- Euskadiko Osasun Plana 2013-2020, Osasun Sailarena 1. Lehentasuneko Arloa. 1.7 helburua
- Osakidetzaeren erronkak eta proiektu estrategikoak 2017-2020: 6. erronka
- Osasun arloko Ikerketa eta Berrikuntza Estrategia 2020
- Agenda Euskadi Basque Country 2030 3. GJHa eta 5. GJHa

HELBURUA

Osasun Sailarekin lankidetzan aritzea emakumeek ikerketan duten parte-hartze aktiboa eta ekoizpen zientifikoa ikusarazteko

ADIERAZLEA(K)

Sexuaren eta/edo genero-ikuspegiaren aldagaiak biltzen dituzten komunikazio, txosten, albiste, aurkezpen eta bestelakoen ehunekoak

EKINTZAK	ARDURADUNA
13.1 Osakidetzan diharduten emakumeek ikerketa arloan dituzten jarrera berritzaileak, ideiak, proiektuak eta emaitzak sustatzeko eta ezagutzera emateko eta horiei balioa emateko zereginean laguntzea	Giza Baliabideen Zuzendaritza
13.2 Emakumeek egindako ikerketen, azterlanen eta halakoen eta horiek osasunean egiten duten ekarpenaren zabalkuntza sustatzen laguntzea	Berdintasun Korporatiborako Unitatea
13.3 Zientziaren Arloko Emakume eta Nesken Nazioarteko Egunean aktiboki parte hartzea	

14. ARDATZA: Beste erakunde batzuekin lankidetzan aritzea

ELKARTZE ESTRATEGIKOA

- XII. legegintzaldirako 73. konpromisoa 4. ekimena; 66. konpromisoa 2. ekimena.
- Osasun Sailaren Marko Estrategikoa: Osasun arloko I+G+B sistema bat, gizonen eta emakumeen arteko ekitatean laguntzen duena.
- EAEko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako VII. Plana. Gobernu ona. IV. Programa: Koordinazioa eta lankidetzak
- Euskadiko Osasun Plana 2013-2020, Osasun Sailarena 1. Lehentasunezko Arloa, 1.7 helburua
- Osakidetzaren erronkak eta proiektu estrategikoak 2017-2020: 6. erronka
- Osasun arloko Ikerketa eta Berrikuntza Estrategia 2020
- Agenda Euskadi Basque Country 2030 3. GJHa

HELBURUA

Beste erakunde eta instituzio batzuekin elkarlanean aritzea, berdintasunari buruzko ezagutza sustatzeko eta areagotzeko

ADIERAZLEA(K)

Estatuan eta nazioartean beste erakunde eta eragile batzuekin generoari eta osasunari buruz egin diren lankidetzen kopurua

EKINTZAK	ARDURADUNA
14.1 Erakundeekiko, elkarrekin eta unibertsitateetako eskola eta fakultateekiko lankidetzak sustatzea, berdintasunari buruzko ekintza berritzaileak ezagutzeko eta partekatzeak	Giza Baliabideen Zuzendaritza
14.2 Beste pertsona eta erakunde batzuekin berrikuntzarako duten ahalmena aprobetxatzea eta herritarren inplikazioa sustatzea	Osasun Sailaren Ikerketa eta Berrikuntza Sanitarioko Zuzendaritza Osasun Sailaren Berrikuntza Sanitarioko Batzordeak
14.3 Berdintasunari eta osasunari buruzko nazioarteko ikerketa proiektuetan akordioak eta lankidetzak bultzatzea	Osasun Sailaren Ikerketa eta Berrikuntza Sanitarioko Zuzendaritza

9.4. 3. Dimentsioa: Euskal Gizartea. Pazienteak, erabiltzaileak eta arreta sanitarioa

3. dimentsioak (Euskal gizartea. Pazienteak, erabiltzaileak eta osasun-arreta) 6 ardatz eta 33 ekintza ditu.

3: dimentsioan (Euskal gizartea. Pazienteak, erabiltzaileak eta osasun-arreta), helburuak emakumeen osasuna horien bizi ziklo osoan sustatzera bideratuta daude. Horiek guztiak, bai eta zehaztutako jarduketak ere, Osasun Sailak aurrez zehaztutako osasun politikak, -planak eta -programak garatzeko. 3. alderdi horrek, biltzen dituen 6 ardatz eta 33 ekintzen bidez, jarraipena ematen dio Osakidetzan arlo horretan hainbat urtez geroztik hona egiten den lanari, baita lan hori indartu ere.

15. ARDATZA: Emakumeek eta gizonek osasun-zerbitzuak berdin eskura ditzaketela bermatzea, genero-ikuspegiaren bidez osasun-ekitatea bermatuta

ELKARTZE ESTRATEGIKOA

- XII. legegintzaldirako 75. eta 3. konpromisoak
 - Osasun Sailaren Marko Estrategikoa: Desberdintasunik gabeko osasuna, gertuagoa, pertsonen zerbitzura dagoena – Emakumeen osasuna
 - EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana. Ardatzak. I. ardatza. 1. programa: emakumeen ahalduntze pertsonala eta kolektiboa babestea
 - Euskadiko Osasun Plana 2013-2020, Osasun Sailarena 1. Lehenetsuneko Arloa, 1.2 helburua
 - Osakidetzaaren erronkak eta proiektu estrategikoak 2017-2020: 1. erronka
 - Agenda Euskadi Basque Country 2030: 3. GJHa
-

HELBURUA

Genero-ikuspegia txertatzea osasun-arretan, emakumeek eta gizonek osasun-zerbitzuak berdin eskura ditzaketela bermatuta, aniztasunari arreta berezia eskainiz eta Genero Berdintasunaren Europako Indizean osasun dimentsioa areagotuta

ADIERAZLEA(K)

Osasun alorreko protokolo, programa eta esku hartzeetan genero-ikuspegia txertatzeko hartutako neurrien kopurua

Planaren jarduketa-ardatzak, helburuak eta ekintzak

EKINTZAK	ARDURADUNA
15.1 Sexu bakoitzerako osasun arreta bereizgarria sustatzea, emakumeen bizi-estiloak eta gizonenak kontuan hartuta, osasuna baldintzatzen duten aldetik	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
15.2 Proposamen metodologikoak zehaztea, genero-ikuspegia gehitze aldera osasun arretan, osasuneko protokoloetan, programetan eta esku-hartzeetan	
15.3 Genero-ikuspegia eranstea prebentzioa eta osasuna sustatzeko programak diseinatzeko, gauzatzeko eta ebaluatzeko orduan	
15.4 Genero-ikuspegia sustatzea tabakoa, alkohola eta, hala badagokio, beste adikzio batzuk prebenitzeko eta kontsumoa gutxitzeko programetan	

16. ARDATZA: Genero-ikuspegiaren bitartez, emakumeei eta gizonei osasun arreta berdintasunez ematen zaiela bermatzea

ELKARTZE ESTRATEGIKOA

- XII. legegintzaldirako 75. eta 3. konpromisoak
- Osasun Sailaren Marko Estrategikoa: Desberdintasunik gabeko osasuna, gertuagoa, pertsonen zerbitzura dagoena – Emakumeen osasuna
- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana. Ardatzak. I. ardatza. 1. programa: emakumeen ahalduntze pertsonala eta kolektiboa babestea
- Euskadiko Osasun Plana 2013-2020, Osasun Sailarena: 1. Lehentasunezko Arloa, 1.2 helburua
- Osakidetzaen erronkak eta proiektu estrategikoak 2017-2020: 1. erronka
- Agenda Euskadi Basque Country 2030: 3. GJHa

HELBURUA

Jendeak osasun-sistemarekin duen gogobetetze-maila igotzea, genero-ikuspegia biltzeaz gain, arreta kalitatezkoa dela eta ekitatean oinarritzen dela hauteman dezan

ADIERAZLEA(K)

Hobekuntza Osakidetza pazienteei eta erabiltzaileei egindako gogobetetze-inkestetan

EKINTZAK	ARDURADUNA
16.1 Emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatzea osasun-arretako kontsultetarako sarbidean eta horien erabileran	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
16.2 Genero-ikuspegia sartzea paziente eta erabiltzaileen gogobetetze-maila neurtzeko prozesuan, baita horren adierazleetan eta emaitzaren analisisian ere	
16.3 Jasotako kexak eta erreklamazioak genero-ikuspegiarekin analizatzea, arretan desparekotasunik egon den ikusteko, eta, halakorik egon bada, zuzentzeko	
16.4 Sexu-aldagaia sistematikoki sartzea egiten diren estatistiketan, inkestetan eta datu-bilketetan, baita, arian-arian, zerbitzu-erakunde bakoitzaren urteko memorietan ere	
16.5 Emaitzei genero-ikuspegia emango dieten aldagai soziodemografikoak biltzea inkestetan	

17. ARDATZA: Emakumeek beren osasunaren prebentzioan, sustapenean eta kudeaketan gero eta gehiago parte har dezaten faboratzea, Osasun Sailaren programetan ezarritako ildoek jarraikiz

ELKARTZE ESTRATEGIKOA

- XII. legegintzaldirako 75. konpromisoa
- Osasun Sailaren Marko Estrategikoa: Desberdintasunik gabeko osasuna, gertuagoa, pertsonen zerbitzura dagoena – Emakumeen osasuna Osasun Publikoa – Ingurune eta bizimodu osasungarriak sustatzea eta Osasun komunitarioa.
- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana. Ardatzak. I. ardatza. 1. programa: emakumeen ahalduzko pertsonala eta kolektiboa babestea
- Euskadiko Osasun Plana 2013-2020, Osasun Sailarena: 1. Lehentasunezko Arloa, 1.4 helburua
- Osakidetzaeren erronkak eta proiektu estrategikoak 2017-2020: 1. erronka
- Agenda Euskadi Basque Country 2030 3. GJHa

HELBURUA

Euren burua zaintzen duten, jardunbide osasungarriak dituzten eta arrisku-jardunbideak murrizten dituzten emakumeen kopurua handitzea

ADIERAZLEA(K)

Nork bere osasuna zaintzeko programetan, esku-hartzeetan eta/edo prestakuntzetan parte hartzen duten emakume heldu, gazte eta adingabeen kopurua

EKINTZAK	ARDURADUNA
17.1 Sexualitateari buruzko informazioa eta prestakuntza genero-ikuspegiarekin ematea (harreman afektibo sexualak, sexu- eta ugalketa osasuna, menopausia, etab.)	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
17.2 Emakume heldu, gazte eta adingabeen artean estresa, antsietatea eta depresioa prebenitzeko eta goiz detektatzeko esku-hartzeak sustatzea	
17.3 Sexu- eta ugalketa osasunean (prebentzioa) genero-ikuspegia kontuan hartuz esku har dadin sustatzea eskola adineko herritarrentzat eta gazteentzat	
17.4 Elikadura orekatuaren eta jarduera fisikoaren bidez eta Osasun Sailak egiten dituen programetan parte hartuz ohitura osasungarriak sustatzea	

18. ARDATZA: Espezifikoki emakumeentzako programak eta jarduketak –prebentziozkoak eta osasuna sustatzekoak–hedatzea

ELKARTZE ESTRATEGIKOA

- XII. legegintzaldirako 75. konpromisoa
- Osasun Sailaren Marko Estrategikoa: Desberdintasunik gabeko osasuna, gertuagoa, pertsonen zerbitzura dagoena – Emakumeen osasuna Osasun Publikoa – Ingurune eta bizimodu osasungarriak sustatzea eta Osasun komunitarioa.
- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana. Ardatzak. I. ardatza. 1. programa: emakumeen ahalduntze pertsonala eta kolektiboa babestea
- Euskadiko Osasun Plana 2013-2020, Osasun Sailarena 1. Lehenetsuneko Arloa, 1.4 helburua; eta 5. Lehenetsuneko Arloa, 5.7 helburua
- Osakidetzaeren erronkak eta proiektu estrategikoak 2017-2020: 2. erronka
- Agenda Euskadi Basque Country 2030 3. GJHa

HELBURUA

Espezifikoki emakumeentzat diren programa eta jarduketetan –prebentziozkoak eta osasuna sustatzekoak– parte hartzen duten emakumeen ehunekoa handitzen laguntzea

ADIERAZLEA(K)

Espezifikoki emakumeentzat diren programa eta jarduketetan –prebentziozkoak eta osasuna sustatzekoak– parte hartzen duten emakumeen kopurua

EKINTZAK	ARDURADUNA
18.1 Bularreko minbiziaren eta umetoki-lepoko minbiziaren baheketa programen estaldura hobetzeko neurriak ezartzea, eta, horretarako, Osasun Sailaren jarraibideak betetzea	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
18.2 Menopausiaren arreta hobetzea, horren sintomak osasunean dituzten ondorioak minimizatzeko	
18.3 Osakidetzak HBEko (haurdunaldia borondatez etetea) programan emakumeei ematen dien arreta hobetzeko neurriak ezartzea, betiere Osasun Sailaren jarraibideak betez	

Planaren jarduketa-ardatzak, helburuak eta ekintzak

EKINTZAK	ARDURADUNA
<p>18.4 Haurdunaldiari eta erditzeari emandako arreta hobetzen jarraitzea, gidak zabaltzea, lekuak egokitzea, haurdun dauden emakumeen protagonismoa aitortzea, emakumeak edoskitzeari buruz hartzen dituen erabakiak errespetatzea (besteak beste), eta haurdunaldiko diagnostiko-probetan ahalik eta estaldura-ehuneko handiena lortzea</p>	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
<p>18.5 Genero-baldintzatzaileek emakumeen bizitzako etapa guztietan haien osasun mentalean eta fisikoan duten eragina aztertzen laguntzea eta esku hartzeko protokoloak ezartzean genero-ikuspegia txertatzea, bereziki erreparatuta osasun mentalean esku hartzeko protokoloak</p>	

19. ARDATZA: Aniztasunean eta genero-ikuspegian funtsatutako arretari buruz sentsibilizatzea eta arreta hori hobetzea, bereziki, kolektibo behartsuenetan

ELKARTZE ESTRATEGIKOA

- XII. legegintzaldirako 75. konpromisoa
- Osasun Sailaren Marko Estrategikoa: Desberdintasunik gabeko osasuna, gertuagoa, pertsonen zerbitzura dagoena; Aniztasunarekiko arreta; eta Emakumeen osasuna
- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana. Ardatzak. I. ardatza. 1. programa: emakumeen ahalduntze pertsonala eta kolektiboa babestea
- Euskadiko Osasun Plana 2013-2020, Osasun Sailarena 1. Lehenetsuneko Arloa, 1.6 helburua
- Osakidetzaeren erronkak eta proiektu estrategikoak 2017-2020: 1. erronka
- Agenda Euskadi Basque Country 2030 3. GJHa

HELBURUA

Kolektibo kalteberenen beharrizan espezifikoak detektatzea eta horiei erantzutea

ADIERAZLEA(K)

Aniztasunean eta kolektibo kalteberenetan premia espezifikoak atzemateko eta horiei erantzuteko egindako jarduketan kopurua

EKINTZAK	ARDURADUNA
19.1 Osasun Sailarekin lankidetzan aritzea, Osakidetza langileak aniztasunaren hainbat alderditan sentsibilizatzeko kanpainak egite aldera	
19.2 Kalteberatasun-egoeran dauden emakumeen kolektiboen osasun premia garrantzitsuenak identifikatzen laguntzea	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
19.3 Emakumeen kolektibo eta elkarteekin lankidetzan, osasun heziketako materiala lantzea, berariazko premiei erantzute aldera	

Planaren jarduketa-ardatzak, helburuak eta ekintzak

EKINTZAK	ARDURADUNA
19.4 LGTBIQ+ kolektiboaren osasun premiak identifikatzen laguntzea, kolektiboaren ordezkari diren erakunde eta elkarteekin lankidetzan	
19.5 Kalteberatasun egoeretan arreta emateko protokoloetan beste erakunde batzuekin lankidetzan aritzea eta parte hartzea, halako kolektiboetako emakumeei ematen zaien asistentzia berariaz jorratuta	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza

20. ARDATZA: Genero-indarkeriaren, sexu-erasoen eta mutilazio genitalaren biktima diren emakumeei ematen zaien arreta indartzea eta hobetzea

ELKARTZE ESTRATEGIKOA

- XII. legegintzaldirako 93. konpromisoa
- Osasun Sailaren Marko Estrategikoa: Desberdintasunik gabeko osasuna, gertuagoa, pertsonen zerbitzura dagoena – Emakumeen osasuna
- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Plana. Ardatzak: III. ardatza
- Euskadiko Osasun Plana 2013-2020, Osasun Sailarena 1. Lehenetsuneko Arloa, 1.5 helburua; eta 4. Lehenetsuneko Arloa, 4.2 helburua
- Osakidetzaeren erronkak eta proiektu estrategikoak 2017-2020: 2. erronka
- Agenda Euskadi Basque Country 2030 5. GJHa

HELBURUA

Emakumeen aurkako indarkeria mota guztien detekzio goiztiarra hobetzea eta asistentziaren jarraitutasuna bermatzea, *Genero indarkeriaren eta sexu erasoen aurrean Euskadin nola jardun jakiteko jarduketeta-gidan* ezarritako ildoei jarraikiz, dagozkion egoeretan

ADIERAZLEA(K)

Asistentziaren jarraitutasuna (zerbitzu sanitario eta sozialen koordinazioa)

EKINTZAK	ARDURADUNA
20.1 Tratu txarren eta genero-indarkeriaren prebentzioa eta detekzio goiztiarra sustatzea, tratu txarrekin eta genero-indarkeriarekin lotuta emakumeek dituzten osasun mentaleko arazoak goiz detektatzeko ekintzak	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
20.2 Elkarteeekin eta erakundeekin elkarlanean jarduerak indartzea, mutilazio genitala prebenitzeko eta horren biktimak diren emakume eta neskontzako arreta hobetzeko	
20.3 Genero-indarkeriaren eta horren adierazpen guztien asistentzia-arloan diharduten langileei prestakuntza ematea, horiek identifikatzeko eta datuak erregistratzearen garrantziaz sentsibilizatzeko	

Planaren jarduketa-ardatzak, helburuak eta ekintzak

EKINTZAK	ARDURADUNA
<p>20.4 Informazioa biltzeko sistemak hobetzea eta erizaintzako sarbidea gaitzea historia klinikoan genero-indarkeriari buruzko datuak erregistratzeko</p>	<p>Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza</p>
<p>20.5 Genero-indarkeriarekin lotuta kalteberatasun bereziko egoeran dauden emakumeen premia espezifikoak aztertzea kolektibo horien ordezkari-elkarteekin</p>	
<p>20.6 Genero-indarkeriako protokoloaren aplikazioaren jarraipena egitea</p>	
<p>20.7 Zerbitzuen arteko barne koordinazioa hobetzea (batez ere, lehen mailako arretaren, larrialdien, osasun mentalaren eta pediatriaren artekoa), informazioaren zirkuitua zehaztuz, edukiak eta pertsona erreferenteak identifikatuta</p>	
<p>20.8 Koordinazio soziosanitarioa hobetzen laguntzea, emandako arreta integrala eta pertsonalizatua izan dadin, erakundeen arteko taldeetan parte hartzen jarraitzea eta genero-indarkeriaren esparruan lankidetzak berriak ezartzea</p>	
<p>20.9 EAEn genero-indarkeriaren inguruan dauden arreta-baliabideak jakinaraztea</p>	
<p>20.10 Topaketa eta foro presentzialak antolatzea, genero-indarkeriaren gaineko ezagutza, zalantzak eta esperientziak partekatzeak, eta intranetean horretarako toki bat sortzea</p>	

10. Planaren kudeaketa eta ebaluazioa

10.1. Programazioa

Berdintasunerako Planaren esparruan egin beharreko ekintzen programazioa Urteko Programa Operatibo batean islatuko da, eta bertan urte horretarako konprometitutako jarduerak jasoko dira.

Berdintasunerako Plana, beraz, planak berak zenbat urte dituen indarrean, hainbat programaziok osatuko dute. Berdintasunerako urteko programa operatiboen bidez garatuko da.

Berdintasunerako urteko programa operatiboan, Berdintasunerako Plan honetan jasotako 20 jarduera-ardatzetako bakoitzerako urtero konprometitutako jarduketak jasoko dira.

Urteko programa operatiboak Zuzendaritza Nagusiak eta zerbitzu-erakundeek bultzatuko dituzten urteko ekintzak zehazten ditu, eta ekintza horiek aurrera eramatea eta gauzatzea bakoitzaren ardura izango da.

Horrez gain, urteko programa operatiboan urteko helburuak adieraziko dira 20 jarduera-ardatzetarako, eta ekintza bakoitza egiteko ardura duen unitatea ere adieraziko da bertan.

Azkenik, Berdintasunerako urteko programa operatiboak zehaztuko du hura gauzatzeko konprometitutako urteko aurrekontua.

Urteko programa operatiboa Osakidetzako Zuzendaritza Kontseiluak onartuko du, Berdintasun Batzordeak txostena egin eta Berdintasunerako Zuzendaritza Batzordeak beharrezko baliabideak balioetsi ondoren.

10.2. Berdintasunerako Planaren gobernantza-organoak eta figurak eta kudeaketa-eredua

Hauk dira Osakidetzaren Berdintasunerako Planaren gobernantzan parte hartuko duten organoak eta figurak:

2. IRUDIA: OSAKIDETZAREN BERDINTASUNERAKO PLANAREN GOBERNANTZA-ORGANOAK ETA -FIGURAK



I. Planaren kudeaketa hiru fasetan egingo da:

1. Plangintza fasea

Berdintasun Batzordeak dagokion urteko programazioaren proposamena prestatzen du urteko **programa operatiboaren bitartez**. **Berdintasunerako Zuzendaritza Batzordeak** programazio hori gauzatzeko behar diren baliabideak kalkulatu eta antolatzen ditu eta **Zuzendaritza Kontseiluari** horren berri ematen dio, organo horri dagokiolako urteko programa operatiboa onartzea. Prozesu horren emaitza Berdintasun Batzordeari jakinarazten zaio ondoren.

Urteko programa operatiboa onartuta, Berdintasun Batzordeari jakinarazi eta esandako ekintzak aurrera eramateko beharrezkoak diren **Lantaldeak** osatzen dira.

2. Hedapen fasea

Berdintasunerako Plana onartu ondoren eta gauzatu aurretik, ezinbestekoa da Planaren kudeaketa, jarraipena eta ebaluazioa egingo duten pertsonak **gaitzea**.

Aginte-koadro bat garatu beharko da, planaren garapenean inplikaturako eragileek datuak modu homogeneoan edukitzea ahalbidetuko duena. Gainera, Osakidetzan 2. eta 3. dimentsioetarako ezarrita dauden erregistroekin osatuko da. Berdintasun

Planaren kudeaketa eta ebaluazioa

Batzordean egingo diren txostenen eta memorien ereduak adostuko dira, bai eta neurriak betetzearekin batera informazioa zein unetan jasotzen den ere.

Trebakuntza eta adostasuna egin ondoren, urteko programa operatiboa hedatzeari ekiten zaio hainbat eremutan eta bertan parte hartzen duten eragileekin:

Berdintasun Batzordea eta **Berdintasuneko Batzorde Teknikoa**, eta hortik abiatuta, **zerbitzu-erakundeetako Berdintasun Batzorde** guztien bitartez, urteko programa operatiboa gauzatzeko antolatutako **Lantaldeetara** zabaltzen da, **Berdintasuneko Unitate Korporatiboaren** eta zerbitzu-erakundeetako **berdintasun-erreferenteen** laguntzarekin eta aholkularitzarekin.

3. Jarraipena eta ebaluazioa egiteko fasea

Osakidetzako Berdintasunerako Planaren jarraipena eta ebaluazioa ikuspegi plural eta sistematiko batetik egingo da, Planak irauten duen bitartean. **Berdintasuneko Unitate Korporatiboak koordinatuko** du, Osakidetzako zerbitzu-erakundeetako **Berdintasun-erreferenteen** laguntzarekin.

Bestalde, 2. dimentsioaren (“**Berrikuntza eta ikerketa**”) eta 3. dimentsioaren (“**Euskal gizartea. Pazienteak, erabiltzaileak eta arreta sanitarioa**”) jarraipena eta ebaluazioa Osakidetzako Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritzak Osasun Sailarekin lankidetzan egindako jarraipenetik eta ebaluaziotik abiatuta egingo da.

Jarraipen-txostena urtean behin egingo da, eta ebaluazioa, berriz, bi urtean behin (tartekoa bata, eta planaren indarraldiaren amaieran bestea).

Planaren jarraipenaren eta ebaluazioaren emaitzei esker, gogoeta egin ahal izango da Planaren gauzatzeari eta betetze-mailari buruz, planaren beraren kudeaketa-ereduari buruz eta egindako jarduketetan hobetu beharreko eremuak hautemateari buruz, bai eta hasiera batean identifikatu ez eta Plana ezarri bitartean aurkitu direnak egokiak diren ere. Era berean, eta azkenik, dagozkion dimentsioetan ekintza horiek duten eragina ebaluatu ahal izango da, bai barne-eremuan (1. eta 2. dimentsioak), bai kanpo-eremuan (2. eta 3. dimentsioak).

3.1 URTEKO PROGRAMA OPERATIBOAREN URTEAN BEHINGO JARRAIPENA

Jarraipena egiteko prozedura urrats hauetan banatzen da:

- Osakidetzako **Berdintasuneko Unitate Korporatiboak** Planean konprometitutako urteko jarduketan jarraipena egingo du, eta horren emaitza aurkeztuko die **Berdintasun Batzordeari** eta **Osakidetzako Zuzendaritza Kontseiluari**, **Osakidetzako Berdintasunerako Planetik** eratorritako **urteko hurrengo programa operatiboa** onartu aurretik.

Txosten horretan jarduketa bakoitzaren betetze-maila zehaztuko da, baita 20 ardatzetako bakoitzerako ezarritako helburuen betetze-maila ere, eta, hala badagokio, Plan honetako helburuak lortzeko neurri zuzentzaile egokiak hartzea proposatuko da.

- Txosten hori **Berdintasuneko Batzorde Teknikoaren** barruan egingo da, eta datuak **zerbitzu-erakundeetako berdintasun-erreferenteen, Berdintasuneko Unitate Korporatiboaren** eta **Lantaldeen** bidez bilduko dira.
- Osakidetzak, Osasun Sailari atxikitako zuzenbide pribatuko ente publikoa den aldetik, beharrezkoak diren datu guztiak bilduko ditu, Emakundek gaitu eta kudeatutako berdintasun-jarduerak ebaluatzeko informazio-sistemari buruzko aplikazio informatikoan oinarrituta: **Berdintasunerako Planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko aplikazioa**. Lan hori Berdintasuneko Unitate Korporatiboak egingo du urtero.

3.2 BERDINTASUNERAKO PLANAREN EBALUAZIOA

I. Planaren ebaluazioak aukera emango du egindakoaren eta bere indarraldian izandako emaitza eta eraginaren ikuspegi orokorra izateko eta hurrengo plangintzari begira erabakiak hartzeko, jarraipen-txostenetan oinarrituta.

Ebaluazioan balorazio kuantitatiboa eta kualitatiboa egingo da. Alde batetik, aurreikusitako ekintzen betetze-mailan eta Planean erabilitako kudeaketa-ereduan oinarritzen da, eta, bestetik, ekintza eta helburu horiek emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko Osakidetzaren eragin-eremuko barne- eta kanpo-eremuetan izan duten eraginean.

Ebaluazioa bi unetan egingo da: bata 2022ko ekitaldiaren amaieran eta bestea 2024ko ekitaldiaren amaieran, eta orduan aurkeztuko da Plan osoaren betearazpenaren **Ebaluazio Txostena**.

Osakidetzako **Berdintasuneko Unitate Korporatiboak** Planean konprometitutako jardueren jarraipenaren emaitza jasoko du (bi urtean behin), eta ebaluazio-txostena aurkeztuko dio **Berdintasun Batzordeari**, hark egoki iritzitako oharrak egin ditzan, eta, ondoren, Osakidetzako **Zuzendaritza Kontseiluari**, hala badagokio, onar dezan.

Txosten hori **Berdintasuneko Batzorde Teknikoaren** barruan egingo da, eta datuak **zerbitzu-erakundeetako berdintasun-erreferenteen, Berdintasuneko Unitate Korporatiboaren** eta **Lantaldeen** bidez bilduko dira.

Ebaluazio-txostenak, planaren betetze-maila zehazteaz eta planaren balorazio kuantitatiboa eta kualitatiboa egiteaz gain, beharrezkotzat jotzen dituen gomendioak jasoko ditu Osakidetzaren **II. Berdintasunerako Planean sartzeko**.

10.3. Gobernantza-organoen eta -figuren osaera eta eginkizunak

Zuzendaritza Kontseilua, Berdintasun Batzordea eta Berdintasuneko Unitate Korporatiboa izan ezik (dagoeneko eratuta baitaude), Osakidetza I. Berdintasunerako Plana onartu eta **3 hilabeteko epean**, gainerako organoak eta figurak eratu eta izendatuko dira, Planaren ezarpenari buruzko atalean aipatzen den bezala.

Berdintasun Batzordearen, zerbitzu-erakundeetako Berdintasun Batzordeen, Berdintasuneko Zuzendaritza Batzordearen eta Berdintasuneko Batzorde Teknikoaren osaera zerbitzu-erakunde bakoitzeko Zuzendaritza Nagusiaren edo Zuzendaritza Gerentziaren ebazpen bidez zehaztuko da, jarduera-eremuaren arabera.

Zerbitzu-erakunde bakoitzeko Zuzendaritza Gerentzia eta horien zuzendaritza-organak ez dira Planaren organo espezifiko gisa aipatzen, baina eginkizunak dituzte planaren hedapenari dagokionez, lehenengoari gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren arloko estrategiak koordinatzea eta bultzatzea baitagokio, eta gainerako zuzendaritza-organoei Berdintasunerako Plana garatzeko eta aplikatzeko akordioak gauzatzea, Dekretu honen 7. artikuluan jasotzen den bezala: [uztailaren 3ko 100/2018 Dekretua](#), Osakidetza ente publikoaren erakunde sanitario integratuei buruzkoa.

10.3.1. Osakidetzaren berdintasuneko batzorde korporatiboa

OSAERA

TALDE FINKOA

Batzordeburua: Osakidetzako Zuzendaritza Nagusiko Giza Baliabideen Zuzendaritza.

Idazkaritza: Giza Baliabideen Zuzendaritzan profil teknikoa duen pertsona bat.

Batzordekideak (Osakidetzaren ordezkaritzakoak dira eta beste erdia Osasuneko Mahai Sektorialean dauden sindikatuen ordezkaririk, bakoitzeko bat).

TALDE EZ FINKOA

Beharren arabera.

EGINKIZUNAK

1. Erreferentziazko organo gisa, erakundeko pertsonen **parte-hartzea bideratzea** Berdintasunerako Planaren ezarpenean eta ebaluazioan
2. Aurrerago egingo diren berdintasunerako planen **edukiari eta iraupenari** buruzko proposamena egitea
3. **Urteko Programa Operatiboaren proposamena egitea**, eta 2. eta 3. dimentsioen kasuan, Osasun Sailak eta Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritzak ezarritako programazio-lehentasunetatik abiatuta, Zuzendaritza Kontseiluak aurkezteko eta, hala badagokio, onartzeko
4. **Berdintasunerako planaren ezarpena** eta garapenaren zabalkundea bultzatzea
5. **Berdintasunerako Planaren jarraipena eta ebaluazioa** (bi urtez behingoa eta globala) egitea

10.3.2. Zerbitzu erakundeen berdintasun batzordeak

- Izaera finkoa eta behin betikoa duten kideak:
 - **Batzordearen burua dagokion zerbitzu-erakundeko Langileen Zuzendaritzak hartuko du bere gain**, eta idazkaritza zuzendaritzako teknikariek.
 - Asistentzia Arloa, Prebentzioko Oinarrizko Unitatea, sindikatuen ordezkariak eta zerbitzu-erakundeetako berdintasun-erreferenteak.
- Gaien arabera, batzordean parte hartu behar duten eta bertaratu behar diren kideak (adituak).
- Osaera Berdintasuneko Batzorde Korporatiboak duen bera da: erdia Osakidetzaren ordezkariak dira, eta beste erdia Osasuneko Mahai Sektorialean ordezkariak duten sindikatueta kideak, bakoitzeko bat.

OSAERA

TALDE FINKOA

Batzordeburua, Idazkaritza

Batzordekideak (Osakidetzako kideak: Berdintasun-erreferentea, Prebentzioko Oinarrizko Unitatea, Asistentzia Arloa eta Mahai sektorialean ordezkariak duten sindikatuak)

TALDE EZ FINKOA

Beharren eta esparruaren arabera: prestakuntza, komunikazioa, Kontratazioa eta enpresa arloko eta/edo berrikuntzako adituak

Beharren eta esparruaren arabera: integrazioa, pazienteen arreta eta arlo asistentzialeko eta/edo berrikuntzako adituak

EGINKIZUNAK

1. Euren erakunde **Urteko Programa Operatiboaren hedapena bultzatzea**
2. **Berdintasun Batzordeari** behar duen informazioa ematea, batzorde horretatik eratorritako organoa den aldetik
3. Plana erakunde **garatzeko behar diren baliabideen antolaketa bultzatzea**
4. **Planaren hedapenaren jarraipena eta ebaluazioa egitea** euren zerbitzu-erakunde, aurretik zehaztatukoari jarraituz

10.3.3. Zuzendaritza kontseilua

Osakidetzako Zuzendaritza Nagusiko kargua eta Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritzako, Giza Baliabideen Zuzendaritzako eta Ekonomiako eta Finantzako Zuzendaritzako karguak dituztenek osatzen dute.

OSAERA

TALDE FINKOA

Zuzendaritza Nagusia, Giza Baliabideen Zuzendaritza, Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza, Ekonomiako eta Finantzako Zuzendaritza

EGINKIZUNAK

- 1. Berdintasunerako Planaren edukiak Osakidetzaren estrategian txertatzea**
- 2. Berdintasun Batzordean berdintasunerako planaren Urteko Programa Operatiboa onartzea**, Berdintasuneko Zuzendaritza Batzordeak baliabideak baliotsi ondoren
- 3. Plana benetan gauzatzen dela bermatzea**, dagokion aurrekontu-zuzkiduraren bidez

10.3.4. Berdintasuneko zuzendaritza batzordea

- Jorratu beharreko gaitan zuzeneko ardura daukaten zuzendaritzek eta zuzendariordetzek osatzen dute gehienbat
- Izaera finkoa eta behin betikoa duten kideak
- Gaien arabera, batzordean parte hartu behar duten eta bertaratu behar diren kideak (adituak)
- **Giza Baliabideen zuzendaria da batzordeburua**, Berdintasun Batzordearen buru ere den aldetik. Idazkari lanetan, Zuzendaritza bereko teknikariak arituko dira

OSAERA

TALDE FINKOA

Batzordeburua, Idazkaritza

Zuzendaritza Asistentzialeko Zuzendariordetzak: Ospitaleko Arreta Koordinatzeko Zuzendariordetza, Lehen Mailako Arreta Koordinatzeko Zuzendariordetza, Kalitateko Zuzendariordetza eta Erizaintzako Zuzendariordetza

Giza Baliabideen Zuzendaritzaren Zuzendariordetzak: Plangintzako eta Kudeaketako Zuzendariordetza, Garapeneko eta Prestakuntzako Zuzendariordetza, Hautaketako eta Horniketako Zuzendariordetza

Ekonomiako eta Finantzako Zuzendaritza: Finantza, Aurrekontu eta Erosketen Zuzendariordetza, Azpiegituren Zuzendariordetza, Informatika eta Informazio Sistemen Zuzendariordetza eta Aholkularitza Juridikoko Zuzendariordetza

TALDE EZ FINKOA

Beharren eta esparruaren arabera: Zerbitzu-erakundeetako Langileen Zuzendaritzak eta enpresa arloko eta/edo berrikuntzako adituak

Beharren eta esparruaren arabera: Zerbitzu-erakundeetako Asistentzia zuzendaritzak (edo Zuzendaritzako karguak) eta arlo asistentzialeko eta/edo berrikuntzako adituak

EGINKIZUNAK

1. **Berdintasunerako Plana eta Osakidetza osoko urteko programazio operatiboak garatzeko beharrezkoak diren baliabideak ematea eta antolatzea, eta Zuzendaritza Kontseiluari aurkeztea**
2. **Behar diren lan-agendak betetzen direla ziurtatzea, koordinazio egokiaren bidez**

10.3.5. Berdintasuneko unitate korporatiboa

- Zuzendaritza Nagusiko Giza Baliabideen Zuzendaritzaren baitan dago, Garapeneko eta Prestakuntzako Zuzendariordetzan, Parte-hartzeko eta Berdintasuneko Zerbitzuan
- Honako hauek osatzen dute: Parte-hartzeko eta Berdintasuneko zerbitzuburua (dagokion dedikazio-ehunekoa) eta bi berdintasun-teknikari, zerbitzu bereko administrarien laguntzarekin

OSAERA

TALDE FINKOA

Bi berdintasun-teknikari eta Parte-hartzeko eta Berdintasuneko zerbitzuburuari dagokion dedikazioa, zerbitzu bereko administrarien laguntzarekin

EGINKIZUNAK

1. **Planaren ebaluazioaren eta urteko programazio operatiboen jarraipena egitea eta koordinatzea**
2. **Dagokien gobernantza-organoei jarraipen-txostenak aurkeztea eta ebaluazioak prestatzea (bi urtez behingoa eta globala), eta horiek gauzatzea**
3. **Berdintasuneko batzorde teknikoa koordinatzea**
4. **Berdintasunerako Plana garatzen den ekintza guztietan beharrezkoa den lana bultzatu, dinamizatu eta koordinatzea**
5. **Prozesuetan laguntzea eta aholkularitza teknikoa ematea, genero-ikuspegia txertatzeko**
6. **Inplikaturako eragileekin zuzeneko solaskide aritzea**

10.3.6. Zerbitzu erakundeetako berdintasun-erreferenteak

- Zerbitzu-erakunde bakoitzean berdintasun-erreferente bat egongo da gutxienez, eta erakunde handietan bi pertsona arduratuko dira
- **Erreferente bakoitzaren dedikazioa** % 30ekoa izango da
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko prestakuntza izan behar dute, gutxienez 150 ordukoa, organo ofizial batek ziurtatua (unibertsitateak edo administrazio publikoak), eta/edo berdintasunarekin lotutako eginkizunak betetzen gutxienez bi urteko lan-esperientzia izan behar dute, erakunde kontratatzaileak emandako ziurtagiri bidez egiaztatua. Ziurtagiri horretan, eginkizunak eta dedikazioa jasota egon beharko dira

ERREFERENTEAK

EZAUGARRIAK

Berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoak

EGINKIZUNAK

1. **Erreferentea den zerbitzu-erakundearen planaren ezarpena koordinatzea** eta plana bere erakundearen hedatzeko prozesuan parte hartzea
2. **Berdintasunerako Batzorde Teknikoari aurkeztea** bere erakundearen egindako Berdintasunerako Planaren garapenari buruzko jarraipen-txostenak
3. **Berdintasunerako Batzorde Teknikoan kide gisa parte hartzea**

10.3.7. Berdintasuneko batzorde teknikoa

- Zerbitzu-erakundeetan **Berdintasun-erreferente** izendatutako pertsonak; pertsona horiek berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoak izan beharko dute
- **Parte-hartzeko eta Berdintasuneko Zerbitzuko eta Berdintasuneko Unitate Korporatiboko** kideak

OSAERA

TALDE FINKOA

Zerbitzu-erakundeetako berdintasun-erreferenteak, Berdintasuneko Unitate Korporatiboa

EGINKIZUNAK

1. **Planean konprometitutako neurrien aplikazioaren jarraipena egitea** zerbitzu-erakunde bakoitzean
2. **Aipatutako zerbitzu-erakundearen ekimenak eta proposamenak jasotzea**, Berdintasun Batzordean azter ditzan, organo horrek erabakiko baitu neurri berriak urteko programa operatiboan sartuko diren
3. **Planaren ekintzak hedatzeko eta koordinatzeko arduradunak** izatea, bai maila korporatiboan, bai zerbitzu-erakundeetan

10.4. Aginte-koadroa

10.4.1. Adierazle estrategikoak

Adierazle estrategiko horiek planteatutako 20 ardatzen helburuen lorpena neurtuko dute, 3 dimentsioetan.

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO OSAKIDETZAKO I. PLANAREN ADIERAZLE ESTRATEGIKOAK (2021-2024)

1. DIMENTSIOA: ENPRESA. OSAKIDETZAKO PROFESIONALAK

	HELBURUA	ADIERAZLEAREN AZALPENA
1. ARDATZA	Plantilla kudeatzeko prozesuetan eta sistemetan genero-ikuspegia txertatzea	Pertsonak kudeatzeko prozesu eta sistemetan programatutako eta gauzatutako urteko jarduketaren kopurua
2. ARDATZA	Zuzendaritza- eta erabaki-postuetan dauden emakumeen kopurua handitzea	Pertsonak kudeatzeko prozesu eta sistemetan emakundeek aginte-eta ordezkartza-lanpostuen kopuruaren igoera
3. ARDATZA	Emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakalaren arrazoiak identifikatzea Osakidetzan, neurri zuzentzaileak ezartzeko	Arrakala zer ehunekotan murrizten den kategoria bakoitzean
4. ARDATZA	Plantillako langileek bizitza pertsonala, lana eta familia uztartu ahal dezaten lan egitea	Kontziliazioa eta erantzunkidetasuna sustatzeko programatutako eta gauzatutako neurri berrien kopurua
5. ARDATZA	Prebentzio-politika garatzea plantillako emakumeen segurtasuna bermatzeko	Prebentzioan eta babesean programatutako eta gauzatutako urteko jarduketaren kopurua
6. ARDATZA	Genero-ikuspegia txertatzea laneko prebentzioan eta osasunean, plantillako emakumeen osasunerako eskubidea bermatzeko	Lan-osasunaren arloan programatutako eta gauzatutako urteko jarduketaren kopurua
7. ARDATZA	Berdintasunean prestatzea, kultura korporatiboaren aldaketa bultzatzeko	Prestakuntza arloan programatutako eta gauzatutako urteko jarduketaren kopurua

8. ARDATZA	Genero-balioak transmititzen dituen idatzizko eta ikusizko komunikazioa egitea	Barne-komunikazioan programatutako eta gauzatutako urteko jarduketan kopurua
9. ARDATZA	Genero-ikuspegia txertatzea ekimen eta praktika berrietan, eta berdintasuna sustatzeko jardunbide berriak diseinatzea	Programatutako eta gauzatutako urteko praktika berrien jarduketan kopurua

2. DIMENTSIOA: BERRIKUNTZA ETA IKERKUNTZA

10. ARDATZA	Ikerkuntzan eta berrikuntzan emakumeen ehuneko orekatua lortzea eta/edo mantentzea, baita ikertzaile nagusi gisa ere, Osakidetzako langileen artean	Emakumeen eta gizonen ehunekoa, Osakidetzako ikertzaileen artean (taldeak, lidergoa, ordezkaritza-organoetako ordezkaritza...)
11. ARDATZA	Emakumeen berezko osasun- eta patologia-arazoei heltzen dieten ikerketa-proiektuen kopurua handitzea	Generoa osasunaren determinatzaile gisa duten ikerketa-proiektuen ehunekoa
12. ARDATZA	Osasunean genero-berdintasuna gai duten berrikuntza-proiektuen ehunekoa handitzea	Berrikuntza- eta hobekuntza-proiektuetan dauden emakumeen ehunekoa eta gizonen ehunekoa
13. ARDATZA	Osasun Sailarekin lankidetzan aritzea ekoizpen zientifikoa eta emakumeek ikerketan duten parte-hartze aktiboa ikusarazteko	Genero-berdintasuna osasunean determinatzaile gisa duten ikerketa-proiektuen ehunekoa
14. ARDATZA	Beste erakunde eta instituzio batzuekin lankidetzan aritzea, ezagutza berria sustatzeko eta sortzeko	Generoaren eta osasunaren alorreko beste erakunde eta eragile batzuekin Estatuan eta nazioartean izandako lankidetzakopurua

3. DIMENTSIOA: EUSKAL GIZARTEA. PAZIENTEAK, ERABILTZAILAK ETA ARRETA SANITARIOA

15. ARDATZA	Genero-ikuspegia txertatzea osasun-arretan, emakumeek eta gizonek osasunerako sarbide bera izan dezaten bermatuz, aniztasunari arreta berezia eskainiz eta genero-berdintasunaren indizea osasun-dimentsioan handituz	Protokolo, programa edo osasuneko esku-hartzeetan genero-ikuspegia txertatzeko egindako neurrien kopurua
16. ARDATZA	Genero-ikuspegidun osasun-sistema ekitatibo eta kalitatezkoaren gogobetetzea eta pertzepzioa handitzea	Pazienteei eta erabiltzaileei Osakidetza egindako gogobetetasun-inkestetan hobetzea
17. ARDATZA	Autozaintza garatzen duten emakumeen kopurua handitzea, praktika osasungarriak gehituz eta arrisku-praktikak murriztuz	Nork bere osasuna zaintzeko programetan, esku-hartzeetan eta/edo prestakuntzetan parte hartzen duten emakume helduen, gazteen eta nesken kopurua
18. ARDATZA	Bereziki emakumeei zuzendutako osasunaren prebentzio- eta sustapen-programetan eta -jardueretan parte hartzen duten emakumeen ehunekoa handitzen laguntzea	Emakumeei beren-beregi zuzendutako prebentzioko eta osasuna sustatzeko programetan eta jardueretan parte hartzen duten emakumeen kopurua
19. ARDATZA	Kalteberenak diren kolektiboen behar espezifikoak hautematea eta artatzea	Aniztasuneko behar espezifikoak eta kalteberenak diren kolektiboen behar espezifikoak hautemateko eta horiei arreta emateko egindako jarduketaren kopurua
20. ARDATZA	Emakumeen aurkako indarkeria mota ororen detekzio goiztiarra hobetzea eta laguntzaren jarraitutasuna bermatzea, Euskadin genero-indarkeriaren eta sexu-erasoen aurrean osasun-profesionalek jarduteko gidan ezarritako ildoak jarraituz, dagozkion jarduketetan	Asistentzia-jarraitutasuna (osasun- eta gizarte-zerbitzuen arteko koordinazioa)

10.4.2. Hedapeneko adierazleak

Hedapeneko adierazleei esker, Plan honetako jarduera-ardatz bakoitzerako definitutako ekintza ororen lorpen kuantitatiboa neur daiteke.

Guztira, 3 dimentsio, 20 ardatz eta 100 ekintza dira. Beraz, **urteko programa operatiboan** identifikatuko den ekintza bakoitza neurtuko da, eta bertan zehaztuko dira urte bakoitzerako ekintzak, horiek gauzatzeko eta neurtzeko arduradunak, jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak, aurrekontua eta behar diren baliabideak.

10.5. Aurrekontua

Hona hemen 2021-2024 aldirako I. Berdintasunerako Planaren behin-behineko aurrekontua:

Kontzeptua	2021	2022	2023	2024	GUZTIRA
Egitura	157.195	161.125	165.153	169.282	652.755
Jarduketan garapena (prestakuntza, berdintasuna bultzatzea, genero-berdintasuna, urteko programa operatiboko gainerako ekintzak)	247.850	254.046	260.397	266.907	1.029.201
Aurrekontua, guztira	405.045	415.171	425.551	436.189	1.681.956

Aurreko taulak Osakidetzako Zuzendaritza Nagusiaren aurrekontua islatzen du. 2021eko urteko programa operatiboan neurri propio gisa sartuko da Osakidetzako zerbitzu-erakunde guztietan berdintasunera bideratutakoa kontabilizatzea eta horren aurrekontua egitea.

11. Komunikazio-plana

Komunikazio-plana

Osakidetza berdintasunarekin konprometituta egoteak esan nahi du berdintasuna transbertsala dela arlo guztietan. Horretarako, ezinbestekoa da balio hori Osakidetza langile guztien artean zabaltzea, baita euskal gizartean ere, oro har.

Beraz, garrantzitsua da diseinatzen den komunikazio sistemak agerian uztea Osakidetza berdintasunarekin konprometituta dagoela eta erakundeak gardentasun- eta ekitate balioak hartzen dituela bere gain; garrantzitsua da, halaber, berdintasunerako planen edukiari buruzko informazioa bermatzeko lege eskakizuna betetzea.

Berdintasunerako Planaren Komunikazio Planaren helburuak honako hauek dira:

- Osakidetzan lan egiten duten guztiek Berdintasunerako Planaren berri izatea
- Langileek planean jasotako neurri eta eskubideen berri dutela bermatu ondoren, horiek balia ditzatela erraztea.
- Langileen artean, zuzendaritza-taldean eta erdi-mailako agintarien artean sentsibilizazioa eta ahalduntzea bultzatzea
- Herritarrei, enpresa hornitzaileei eta interes-taldeeii enpresak berdintasunaren alde hartuta daukan konpromisoaren berri ematea
- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-plan bat onartzean hartutako konpromisoarekiko koherentziari eusten dion irudi bat transmititzea bai barnean bai kanpoan.

11.1. Barne-komunikazioa

<p>HELBURU OROKORRA</p> <p>Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Osakidetzaren I. Planaren (2021-2024) konpromisoak jakinaraztea eta horren gardentasuna erraztea</p>	<p>ARLOA</p> <p>Barne-komunikazioa</p>
<p>1. HELBURU ESPEZIFIKOA</p> <p>Planaren helburuak, erantzukizunak eta plangintza –nola zuzendaritzakoa hala teknikoa– jakinaraztea</p>	
<p>2. HELBURU ESPEZIFIKOA</p> <p>Planaren betetze-mailaren berri ematea, lorpen nagusiak nabarmentzea eta egindako lanari balioa ematea</p>	
<p>EKINTZAK</p>	<p>ARDURADUNA</p>
<p>Osakidetzaren Berdintasunerako Plana Administrazio Kontseiluan onestea</p>	<p>Administrazio Kontseilua</p>
<p>Osakidetzako lantalde osoari zirkular bat helaraztea, Administrazio Kontseiluak egindako onarpenarekin eta planaren kopia erantsita</p>	<p>Zuzendari nagusia</p>
<p>Plana Osakidetzako intranet korporatiboaren bidez zabaltzea, baita zerbitzu-erakunde guztietako intranetetatik ere</p>	<p>Berdintasun Korporatiborako Unitatea Komunikazio-unitateak</p>
<p>Plana aurkezteko bilera bat egitea gobernantza-organoeekin</p>	<p>Zuzendaritza Nagusia Giza Baliabideen Zuzendaritza Berdintasun Korporatiborako Unitatea</p>
<p>Profesionalentzako gure harreman-guneetan zabaltzea eta hedatzea konpromisoa, diagnostikoa eta plana</p>	<p>Berdintasun Korporatiborako Unitatea</p>
<p>Neurririk garrantzitsuenen eta emaitzen garapenari eta aurrerabideari buruzko informazioa ematea, hala badagokio, zuzendari eta teknikariei</p>	
<p>Lortutako emaitzei, hobetu beharreko arloei eta sartu beharreko neurri berriei buruzko urteko memoria aurkeztea</p>	<p>Zuzendaritza Nagusia Giza Baliabideen Zuzendaritza Berdintasun Korporatiborako Unitatea</p>

11.2. Kanpo-komunikazioa

HELBURU OROKORRA	ARLOA
Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren I. Planaren (2021-2024) konpromisoak jakinaraztea eta horren gardentasuna erraztea	Kanpo-komunikazioa

1. HELBURU ESPEZIFIKOA

Herritarrei jakinaraztea berdintasunaren alorrean zer neurri ezarri nahi diren euren eskumen esparruan, informazio eskubidea bermatzeko eta berdintasun-politiken jarraipena eta gizartearen inplikazioa bermatzeko

2. HELBURU ESPEZIFIKOA

Planaren betetze-mailaren berri ematea, lorpen nagusiak nabarmentzea eta egindako lanari balioa ematea

EKINTZAK	ARDURADUNA
Plana Osakidetzaren, Osasun Sailaren eta Irekiaren kanpo-webgunearen bidez zabaltzea.	Zuzendaritza Kontseilua, zuzendari nagusia Osasun Saileko Kabinetearen Zuzendaritza
Hedabideei planaren laburpen bat –alderdi garrantzitsuenak bilduko dituen– helaraztea (prentsa oharra, buletinak, aldizkari espezializatuak, etab.)	Zuzendaritza Kontseilua, zuzendari nagusia Osasun Saileko Kabinetearen Zuzendaritza
Interes-taldeei konpromisoaren eta planaren berri ematea	Berdintasun Korporatiborako Unitatea
I. Berdintasun Plana Osakidetzaren liburutegi birtualen eta Euskal Administrazio Publikoaren Osasuneko liburutegien argitalpenen katalogoan sartzea	
Foro publikoetan, mintegietan eta abarretan parte hartzea.	
<i>Banner</i> eta esteka espezifikoak webgunean	Zuzendari nagusia Osasun Saileko Kabinetearen Zuzendaritza
Urtean lotutako emaitza nagusiak prentsa-oharren bidez zabaltzeko aukera aztertzea	
Jardunbide egokiak zabaltzeko aukera aztertzea	

12. Eranskinak

12.1. 1. Eranskina.

Urteko jarraipenaren fitxa

Planaren betetze-mailari buruzko segimenduaren laburpen-fitxa			
JARDUKETAK			
	Abs.	%	Informazio garrantzitsua
Gauzatuak			
Martxan			
Berriak			
Bertan behera			
GUZTIRA			
Aurrekontuarekin:			
AURREKONTUA			
Jarduketen urteko aurrekontua	Esleitua <input type="checkbox"/>€	Ehunekoa, urteko aurrekontu osoaren barruan:	
	Kalkulatua <input type="checkbox"/>€		
	Aurrekontua beharretara egokituta dago: bai <input type="checkbox"/> ez <input type="checkbox"/>		
Aurrekontua handitu egin da, aurreko urtekoarekin alderatuta: bai <input type="checkbox"/> ez <input type="checkbox"/>€			
Berdintasuneko Unitatearen urteko aurrekontua	bai <input type="checkbox"/> ez <input type="checkbox"/>€		
	Aurrekontua beharretara egokituta dago: bai <input type="checkbox"/> ez <input type="checkbox"/>		
	Aurrekontua handitu egin da, aurreko urtekoarekin alderatuta: bai <input type="checkbox"/> ez <input type="checkbox"/>€		
JARDUNBIDE EGOKIAK			
BALORAZIO KUALITATIBOA			
HOBETZEKO PROPOSAMENAK HURRENGO PLANGINTZARAKO			

12.2. 2. Eranskina. Ekintzak planifikatzea

12.2.1. 1. Dimentsioa: Enpresa. Osakidetzako profesionalak

AR-DATZA	EKINTZAREN KODEA	ENUNTZIATUA / EKINTZA	HASIERA-DATA	2021	2022	2023	2024
1.0	1.0.0	Pertsonak kudeatzeko prozesuak eta sistemak	2021	X	X	X	X
1.1	1.1.0	Giza baliabideen prozesuetan Genero-adierazleak sartzea, horien emaitza guztiak bereizita aurkeztea eta horien genero-analisia egitea	2021	X	X		
	1.1.1	Giza baliabideen prozesuak erregistratzea	2021	X			
	1.1.2	Emaitza bereziak eta emaitzen genero-analisia	2022		X		
1.2	1.2.0	Epe ertain eta luzerako lanpostu funtzionalen beharren plangintzari buruzko azterlanetan genero-ikuspegia txertatzea	2024				X
1.3	1.3.0	Informazio-sistemak eta datuen bilketa eta ustiaketa hobetzea, pertsonak kudeatzeko prozesuak hobetze aldera	2021	X			
1.4	1.4.0	Lan-giroari buruz egiten diren inkestetan berdintasunari buruzko galderak sartzea eta emaitzak genero-ikuspegiarekin aztertzea, hobekuntza-ekintzak egite aldera	2022		X	X	X
	1.4.1	Galderak sartzea inkestetan	2022		X		
	1.4.2	Emaitzak genero-ikuspegiarekin aztertzea	2023			X	X
	1.4.3	Hobetzeko ekintzak proposatzea	2024				X
1.5	1.5.0	Negoiazio kolektiboan genero-ikuspegia sartzea	2021	X	X	X	
	1.5.1	Dokumentazioa genero-hizkerarekin eta sexu-jazarpenaren aurkako protokoloa aurkeztea	2021	X			
	1.5.2	Erantzunkidetasun-neurriak bultzatzea. Teelana eta malgutasuna	2022		X	X	

Eranskinak

AR-DATZA	EKINTZAREN KODEA	ENUNTZIATUA / EKINTZA	HASIERA-DATA	2021	2022	2023	2024
1.6	1.6.0	Hautaketa- eta horniketa prozesuetan eta kontratazioan aukera berdintasuna bermatuko duten neurriak sustatzea, eta, zehazki, enplegu publikorako eskaintzetako azterketetan, horniketa prozesuetan eta kontratazioan emakumeak haurdunaldiagatik edo amatasunagatik ez diskriminatzeko neurriak indartzea	2021	X			
	1.6.1	Neurriak berrikustea hautaketa- eta horniketa prozesuetan eta kontratazioan	2021	X			
	1.6.2	Neurriak haurdunaldi edo amatasunagatik	2021	X			
2.0	2.0.0	Erabaki-lanpostuak	2021	X	X	X	
2.1	2.1.0	Osakidetzako zuzendaritza-lanpostuetara sartzeko aukeretan dauden genero-desparekotasunak analizatzea eta horiek desagerrarazteko neurriak proposatzea	2021	X	X	X	
	2.1.1	Zuzendaritza-lanpostuetako ordezkartza erregistratzea, sexuaren arabera bereizita, eta zuzendaritza-lanpostuetarako sarbidea berrikustea	2021	X			
	2.1.2	Desparekotasunak aztertzea	2022		X		
	2.1.3	Neurriak proposatzea	2023			X	
2.2	2.2.0	Osakidetzako edozein aginte-lanpostutan emakumeen presentzia areagotzeko neurriak sustatzea, prozesua gardena dela eta eta diskriminaziorik gertatzen ez dela bermatuta	2021	X	X	X	
	2.2.1	Aginte-lanpostuetako ordezkartza erregistroa, sexuaren arabera bereizita	2021	X			
	2.2.2	Aginte-lanpostuetarako sarbidea berrikustea	2022		X		
	2.2.3	Neurriak proposatzea	2023			X	
2.3	2.3.0	Izendapen askeko prozesuak gardenak direla eta sexu-diskriminaziorik gertatzen ez dela ziurtatzeko jarraibideak eta irizpideak zehaztu eta zabaltzea	2021	X			

AR-DATZA	EKINTZAREN KODEA	ENUNTZIATUA / EKINTZA	HASIERA-DATA	2021	2022	2023	2024
2.4	2.4.0	Langileen hautaketa eta horniketarako epaimahai eta batzordeetan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatu ziurtatzea	2021	X	X		
	2.4.1	Epaimahaietako ordezkariak berrikustea	2021	X			
	2.4.2	Langileen hautaketa eta horniketarako batzordeetako ordezkariak berrikustea	2022		X		
3.0	3.0.0	Soldata-arrakala	2021	X	X	X	X
3.1	3.1.0	Ordainsari-maila bakoitzean Soldata-arrakalan eragiten duten faktoreak identifikatzea	2022		X		
3.2	3.2.0	Arrakala hori % 5etik gorakoa den kategoria guztietan murrizteko neurriak garatzea	2022		X		
3.3	3.3.0	Emakumeen batez besteko soldata gordinaren bilakaera analizatzea, gizonenarekin alderatuta, baita 2022ra begira kategorien eta plantillaren arabera izango duen bilakaeraren aurreikuspena ere	2021	X		X	
	3.3.1	Emakumeen eta gizonen batez besteko soldata gordinaren erregistroa, azken urteotan, kategoriaren/lanpostu funtzionalaren arabera	2021	X			
	3.3.2	Bilakaera analizatzea	2023			X	
3.4	3.4.0	Sistema informatikoa hobetzea, kontziliario-neurrien ondorioz diren lanaldi-murrizketak bereizteko, sexuaren arabera bereizita	2021	X	X		
	3.4.1	Lanaldi murriztu motak zehaztea	2021	X			
	3.4.2	Tresna informatikoak gaitzea, sexuaren arabera bereizita erregistratzeko, zehaztutako moten arabera	2022		X		
3.5	3.5.0	Osakidetzan administrazio publikoko beste arlo batzuekin alderatuta izaten diren lanaldi-murrizketen azterketa konparatiboa egitea, geroago genero-berdintasunaren ikuspegitik ezar daitezkeen neurriak identifikatze aldera	2024				X

Eranskinak

AR-DATZA	EKINTZAREN KODEA	ENUNTZIATUA / EKINTZA	HASIERA-DATA	2021	2022	2023	2024
3.6	3.6.0	Kontziliazio-lizentzien erabilerak sustapen-aukeretan eta soldatetan duen eragina –benetakoa eta hautemandakoa– ebaluatzea, betiere genero-ikuspegia txertatuta	2023			X	
3.7	3.7.0	Garapen profesionalaren ebaluazioan genero-ikuspegia sartzea eta garapen profesionalean arrakasta-tasa aztertzea, sexuen arabera bereizita	2024				X
3.8	3.8.0	Haurdunaldi eta edoskitzaroko lanpostu-egokitzapenetan gertatzen den inpaktu ekonomikoa eragozteko neurriak analizatu eta sustatzea	2021	X			
	3.8.1	Neurriak erregistratzea	2021	X			
	3.8.2	Neurriak haurdunaldi edo amatasunagatik (2/2020 jarraibidea)	2021	X			
4.0	4.0.0	Kontziliazioa eta ordutegi-malgutasuna	2021	X	X	X	
4.1	4.1.0	Osakidetzan dauden kontziliazio-neurriak aztertzea, eta ikustea ea emakumeek eta gizonek proportzioz neurri berean hartzen dituzten, familia eta lana kontziliatzearekin lotutako lizentzia eta baimenen erabilerari buruzko informazioa erauzte, analizatzea eta ustiatzea ahalbidetzen duen aplikazio baten bidez, biak sexuaren eta lanbide-kategoriaren arabera bereizita	2021	X	X		
	4.1.1	Osakidetzan dauden kontziliazio-neurriak erregistratzea	2021	X			
	4.1.2	Kontziliaziorako lizentzia eta baimenen erabilerari buruzko informazioa erauzte, analizatzea eta ustiatzea ahalbidetuko duen tresna bat egokitzea	2021	X			
	4.1.3	Emakume eta gizonek kontziliazio-lizentzia eta -baimenak proportzionalki hartzen dituzten aztertzea	2022		X		
4.2	4.2.0	Zerbitzu-erakunde guztietan kontziliazio-neurriak modu homogeneo eta egokian aplikatzen direla bermatuko duen jarraipena	2021	X			

AR-DATZA	EKINTZAREN KODEA	ENUNTZIATUA / EKINTZA	HASIERA-DATA	2021	2022	2023	2024
4.3	4.3.0	Ordu-malgutasunerako eta telelanerako neurriak ezartzeko aukera aztertzea, ahal den neurrian lanaldi-murrizketak saiheste aldera	2022		X	X	
	4.3.1	Malgutasuna eta telelana: neurriak eta erabilera	2022		X		
	4.3.2	Zainketetarako lanaldi-murrizketak gutxiatzearen gogobetetzea eta eragina analizatzea	2023			X	
4.4	4.4.0	Osakidetzaren antzeko arazoak dituzten erakundeetan kontziliazio-jardunbide egokien azterketa egitea	2023			X	
4.5	4.5.0	Osakidetzan kontziliazio-plan baten onespina lortzen saiatzea	2023			X	
4.6	4.6.0	Aldian behin plantillako gizonen erantzunkidetasun-ohiturei buruzko inkesta bat egitea, eta hori sustatzen duten ekintzak bultzatzea	2022		X		
4.7	4.7.0	Kontsultarako eta desadostasunerako kanal azkar bat sortzea kontziliazio-gaietarako	2021	X			
5.0	5.0.0	Prebentzioa eta babesa	2021	X	X		
5.1	5.1.0	Lan-indarkeriako kasuetarako protokoloa eguneratzea genero-ikuspegia erabilia	2022		X		
5.2	5.2.0	Genero-indarkeriaren kasuan, oinarrizko prebentzio-unitateek alor horretako prestakuntza izango dute, eta genero-indarkeriaren biktima diren emakume langileek arreta egokiena emango dieten baliabide espezializatuetara bideratzeko protokoloak eta zirkuituak zein diren jakingo dute	2022		X		
5.3	5.3.0	Osakidetzan sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko protokolo espezifiko bat lantzea eta abian jartzea	2021	X			

Eranskinak

AR-DATZA	EKINTZAREN KODEA	ENUNTZIATUA / EKINTZA	HASIERA-DATA	2021	2022	2023	2024
6.0	6.0.0	Laneko osasuna	2021	X	X	X	X
6.1	6.1.0	Osasun-zainketaren helburuak eta edukia genero-ikuspegiarekin diseinatzea, eta emaitzak sexu, adin-tarte eta sexu-identitate bakoitzaren arabera berezita aztertzea eta aurkeztea	2022		X		
6.2	6.2.0	Osakidetzak laneko arriskuen prebentziorako ezarrita daukan kudeaketa-sistemaren protokoloa berrikustea, haurdunaldian eta edoskitzaroan lanpostuak egokitzeari dagokionez	2021	X			
6.3	6.3.0	Arrisku psikosozialei buruzko ebaluazioetan genero-ikuspegia txertatzea, datu-bilketa sexuaren arabera berezita eta, hala badagokio, baita beste edozein aldagairen arabera ere; halaber, halakoak genero-ikuspegia kontuan hartuta aztertzea, aniztasunari eta kolektibo behartsuenei arreta berezia jarrita	2022		X	X	X
	6.3.1	Arrisku psikosozialei buruzko ebaluazioetan genero-ikuspegia txertatzea, datu-bilketa sexuaren arabera berezita eta, hala badagokio, baita beste edozein aldagairen arabera ere	2022		X	X	
	6.3.2.	Genero-ikuspegia biltzen duen analisia, aniztasunari eta kolektibo behartsuenei arreta berezia jarrita	2024				X
7.0	7.0.0	Prestakuntza	2021	X	X	X	X
7.1	7.1.0	Berdintasunari buruzko oinarritzko ikastaroak programatzea eta eskaintzea langile guztiei	2021	X	X	X	X
7.2	7.2.0	Lanbide-kolektibo bakoitzean berdintasunaren inguruko sentsibilizazio- eta prestakuntza-maila zenbatekoa den diagnostikatzea; beharren arabera plan espezifikoak egitea	2022		X		
	7.2.1	Sentsibilizazio-mailari buruzko dignostiko bat egitea inkestan bidez	2022		X		
	7.2.2	Plan espezifikoak lantzea	2022		X		

AR-DATZA	EKINTZAREN KODEA	ENUNTZIATUA / EKINTZA	HASIERA-DATA	2021	2022	2023	2024
7.3	7.3.0	Berdintasun-prestakuntza transbertsal bihurtzea lanbide-ibilbideetan	2023			X	
7.4	7.4.0	Zuzendaritza-lanpostuei eta langileak ardurapean dituzten lanpostuei berdintasunaren eta generoaren inguruko prestakuntza ematea	2021	X	X	X	X
7.5	7.5.0	Prestakuntza-programetan parte hartzea sustatzea, genero-berdintasunaren ikuspegitik	2023			X	
7.6	7.6.0	Langileei berdintasunaren inguruko sentsibilizazioa eta prestakuntza ematea	2023			X	
8.0	8.0.0	Barne-komunikazioa	2021	X	X	X	
8.1	8.1.0	<i>Portal del Empleado</i> deritzon tresnaren izena berehala aldatzea	2021	X			
8.2	8.2.0	Hizkera inklusiboari buruzko jarraibideen gida erraz bat sortu eta zabaltzea eta Emakunderen «Euskararen erabilera ez sexista» gida euskalduntze-zerbitzuen artean hedatzea	2021	X			
	8.2.1	Hizkera inklusiboari buruzko jarraibideen gida erraz bat landu eta hedatzea	2021	X			
	8.2.2	Emakunderen «euskararen erabilera ez sexista» gida euskalduntze-zerbitzuen artean hedatzea	2021	X			
8.3	8.3.0	Identitate korporatiboaren eskuliburuan genero-ikuspegia txertatzea	2022		X		
8.4	8.4.0	Harrera-eskuliburuaren hizkera eta edukiak estandarizatzea, baita barneko zein kanpoko gainerako komunikazioetan ere, genero-berdintasuna biltze aldera	2023			X	
8.5	8.5.0	Berdintasunaren inguruko jardunbide egokiak jasotzea eta jakinaraztea, eta berdintasunari buruzko partaidetza-foro bat sortzea langileentzat	2021	X			
	8.5.1	Berdintasunari buruzko jardunbide egokiak jasotzea eta jakinaraztea	2021	X			
	8.5.2	Plantillarentzat berdintasunari buruzko parte-hartze foro bat sortzea	2021	X			

Eranskinak

AR-DATZA	EKINTZAREN KODEA	ENUNTZIATUA / EKINTZA	HASIERA-DATA	2021	2022	2023	2024
8.6	8.6.0	Berdintasunari buruzko ezagutza transmititzea eta jardueri buruzko informazioa ematea: ikastaroak, jardunaldiak, artikulak jakingarriak, etab.	2021	X			
8.7	8.7.0	Gizonduz programa zabaltzea	2021	X			
9.0	9.0.0	Jardunbide berriak	2021	X	X	X	X
9.1	9.1.0	Kategoria profesionalekin lotutako rol-estereotipoak diagnostikatzea, eta horiek desagerrarazteko jarraibideak zehaztea	2023			X	
9.2	9.2.0	Kanpainak egitea feminizatuen dauden kategoria profesionaletako lana gehiago ikusarazteko eta lan horri balioa eta izen ona emateko	2024				X
9.3	9.3.0	Lanerako uniforme, ekipamendu eta arropa berriak diseinatzea eta erostea, emakumeen beharretara egokituta egon daitezen eta haurdunaldia ere kontuan har dezaten, eta emakumeentzako aldageletarako guneak berrikustea	2022		X		
9.4	9.4.0	Osakidetzako zentroetan haurtzaindegi-zerbitzu bat emateko neurriak aztertzea eta, hala badagokio, diseinatzea	2023			X	
9.5	9.5.0	Kontratu publikoetan berdintasun-klausulak sartzea eta horien aplikazioaren jarraipena egitea	2021	X	X		
	9.5.1	Berdintasun-klausulak biltzeko ildoak garatzea eta klausula horiek kontratazio-klausuletan txertatzea	2021	X			
	9.5.2	Osakidetzak egiten dituen kontratu guztietan klausulak sartzeari jarraipena egitea	2022		X		
9.6	9.6.0	Lehen aldiz, Osakidetzaren aurrekontua modu berri batean interpretatzea, genero-berdintasuna bil dezan eta, Zuzendaritza Nagusia ez ezik, zerbitzu-erakundeak ere barnean har ditzan	2023			X	
9.7	9.7.0	Osakidetzaren aurrekontuetan genero-ikuspegia txertatzea	2024				X

12.2.2. 2. Dimentsioa: Berrikuntza eta Ikerketa

AR-DATZA	EKINTZAREN KODEA	ENUNTZIATUA / EKINTZA	HASIERA-DATA	2021	2022	2023	2024
10.0	10.0.0	Osasun Sailarekin lankidetzan aritzea, Osakidetzako ikerketan eta berrikuntzan emakumeen partaidetza sustatzeko zereginean	2021	X	X	X	X
10.1	10.1.0	Osakidetzako ikertzaileen artean eta ikerketa-taldeen lidergoan emakumeek duten presentzia proportzionala izan dadin laguntzea, eta Euskadiko ikerketa klinikoa kudeatzeko sisteman erregistratuta dauden eta Osakidetzan parte hartzen duten pertsonen datuak analizatzea	2021	X	X		
	10.1.1	Osakidetzako berrikuntzan eta ikerketan parte hartzen duten pertsonen erregistroa, sexuaren arabera bereizita	2021	X			
	10.1.2	Taldeetako lidergoaren erregistroa, sexuaren arabera bereizita	2021	X			
	10.1.3	Datuen analisia	2022		X		
	10.1.4	Neurriak proposatzea	2022		X		
10.2	10.2.0	Osakidetzako berrikuntza- eta ikerketa-arloetako batzordeetan eta beste organo batzuetan emakumeek presentzia orekatua izan dezaten laguntzea	2021	X			
	10.2.1	Batzordeetan eta bestelako organoetan presentzia duten pertsonen erregistroa, sexuaren arabera bereizita	2021	X			
	10.2.2	Datuen azterketa	2022		X		
	10.2.3	Neurriak proposatzea	2022		X		
10.3	10.3.0	Nazioarteko aldizkari ospetsuetan argitaratutako ikerketa-artikuluen egileen artean emakume gehiago egotea errazteko neurriak ezartzen laguntzea, ikerketa eta berrikuntza arduratsuko politiken ildotik	2023			X	
10.4	10.4.0	Amatasun-/aitatasun-baimenaren edota mendekoen zaintzarako baimenaren ondoren, ikertzaileak ikerketa-jardunera itzul daitezen erraztea	2023			X	X

Eranskinak

AR-DATZA	EKINTZAREN KODEA	ENUNTZIATUA / EKINTZA	HASIERA-DATA	2021	2022	2023	2024
10.4	10.4.1	Amatasun-/aitatasun-baimenaren edota mendekoan zaintzarako baimenaren ondoren ikertzaileek ikerketa-jardunera itzuli daitezzen faboratzeko neurrien azterketa	2023			X	
	10.4.2	Neurriak proposatzea	2024				X
11.0	11.0.0	Osasun Sailarekin lankidetzan aritzea emakumeen osasunaren esparruan Osakidetzan egindako ikerketan eta berrikuntzan genero-ikuspegia txertatzeko zereginean	2021	X	X	X	X
11.1	11.1.0	Eskuragarritasunari, diagnostikoari eta tratamenduari dagokienez emakumeen eta gizonen arteko desparekotasunei arreta emango dien ikerketa zientifikoa sustatzen laguntzea, saiakuntza klinikoan nahiz asistentzialen alderdiei dagokienez	2021	X	X		
	11.1.1	Arlo horretan dauden azterlanen analisia (irigarritasuna/ diagnostikoa/tratamendua)	2021	X			
	11.1.2	Sustapenerako dauden neurrien azterketa	2022		X		
	11.1.3	Bestelako sustapen-neurrietarako proposamena	2022		X		
11.2	11.2.0	Generoa osasunaren mugatzailea izateari buruzko ikerketa-lanak sustatzen laguntzea, baita berariaz emakumeei eragiten dieten edo emakumeen artean prebalentzia handiagoa duten gaixotasunei buruzkoak ere	2023			X	X
	11.2.1	Arlo horietan dauden ikerlanen analisia: generoa osasunaren elementu erabakigarri gisa, eta berariaz emakumeei eragiten dieten edo emakumeen artean prebalentzia handiagoa duten gaixotasunak	2023			X	
	11.2.2	Mota horretako ikerlanak bultzatzeko dauden neurrien azterketa	2024				X
	11.2.3	Gai horien inguruko ikerlanak bultzatzeko beste neurri batzuetarako proposamena	2024				X
11.3	11.3.0	Osakidetzan egiten diren ikerlanen fase guztietan genero-adierazleak identifikatzen eta txertatzen laguntzea	2022		X		

AR-DATZA	EKINTZAREN KODEA	ENUNTZIATUA / EKINTZA	HASIERA-DATA	2021	2022	2023	2024
12.0	12.0.0	Berrikuntza eta hobekuntza	2021	X	X	X	
12.1	12.1.0	Osasun-arloko genero-berdintasunaren gaia jorratzen duten berrikuntza-proiektuak babestea	2021	X	X		
	12.1.1	Osasun-arloko genero-berdintasuna jorratzen duten berrikuntza- eta ikerketa-proiektuen datuak/azterketa/erregistroa	2021	X			
	12.1.2	Dauden babes-neurrien azterketa	2022		X		
	12.1.3	Neurriak proposatzea	2022		X		
12.2	12.2.0	Osakidetzako berrikuntza-jardueretan parte hartzen duten eta lider diren emakumeen presentzia proportzionala izan dadin sustatzea	2021	X	X	X	
	12.2.1	Osakidetzako berrikuntza-jardueretan parte hartzen duten pertsonen erregistroa, sexuaren arabera bereizita	2021	X			
	12.2.2	Berrikuntza-jardueretako lidergoaren erregistroa, sexuaren arabera bereizita	2021	X			
	12.2.3	Datuen analisia	2022		X		
	12.2.4	Neurriak proposatzea	2023			X	
12.3	12.3.0	Osakidetzako berrikuntzako erreferenteen sarean emakumeen presentzia proportzionala sustatzea	2021	X	X		
	12.3.1	Osakidetzako berrikuntzako erreferenteen sarean parte hartzen duten pertsonen erregistroa, sexuaren arabera bereizita	2021	X			
	12.3.2	Datuen analisia	2022		X		
	12.3.3	Neurriak proposatzea	2022		X		
13.0	13.0.0	Ezagutza hedatzea eta kudeatzea	2021	X	X		
13.1	13.1.0	Osakidetzan diharduten emakumeek ikerketa-arloan dituzten jarrera berritzaileak, ideiak, proiektuak eta emaitzak sustatzeko eta ezagutzera emateko eta horiei balioa emateko zereginean laguntzea	2021	X			

Eranskinak

AR-DATZA	EKINTZAREN KODEA	ENUNTZIATUA / EKINTZA	HASIERA-DATA	2021	2022	2023	2024
13.2	13.2.0	Emakumeek egindako ikerketen, azterlanen eta halakoen eta horiek osasunean egiten duten ekarpenaren zabalkuntza sustatzen laguntzea	2021	X			
13.3	13.3.0	Zientziaren Arloko Emakume eta Nesken Nazioarteko Egunean aktiboki parte hartzea	2022		X		
14.0	14.0.0	Beste erakunde batzuekin lankidetzan aritzea	2022		X	X	X
14.1	14.1.0	Erakundeekiko, elkarateekiko eta unibertsitateetako eskola eta fakultateekiko lankidetzak sustatzea, berdintasunari buruzko ekintza berritzaileak ezagutzeko eta partekatzeke	2023			X	
14.2	14.2.0	Beste pertsona eta erakunde batzuek berrikuntzarako duten ahalmena aprobetxatzea eta herritarren inplikazioa sustatzea	2024				X
14.3	14.3.0	Berdintasunari eta osasunari buruzko nazioarteko ikerketak-proiektuetan akordioak eta lankidetzak bultzatzea	2022		X		

12.2.3. 3. Dimentsioa: Euskal gizartea. Pazienteak, erabiltzaileak eta arreta sanitarioa

AR-DATZA	EKINTZAREN KODEA	ENUNTZIATUA / EKINTZA	HASIERA-DATA	2021	2022	2023	2024
15.0	15.0.0	Emakumeek eta gizonen osasun-zerbitzuak berdin eskura ditzaketela bermatzea, genero-ikuspegiaren bidez osasun-ekitatea bermatuta	2022		X	X	X
15.1	15.1.0	Sexu bakoitzerako osasun-arreta bereizgarria sustatzea, emakumeen bizi-estiloak eta gizonenak kontuan hartuta, osasuna baldintzatzen duten aldetik	2022		X	X	X
	15.1.1	Sexuen artean bizi-estiloan dauden aldeak identifikatzea	2022		X	X	X
	15.1.2	Osasun sanitario bereizgarria sustatzeko proposamenak	2022		X	X	X
15.2	15.2.0	Proposamen metodologikoak zehaztea, genero-ikuspegia gehitze aldera osasun-arretan, osasun-arloko protokoloetan, programetan eta esku-hartzeetan	2022		X		
15.3	15.3.0	Genero-ikuspegia eranstea prebentzioa eta osasuna sustatzeko programak diseinatzeko, gauzatzeko eta ebaluatzeko orduan	2023			X	
15.4	15.4.0	Genero-ikuspegia sustatzea tabakoa, alkohola eta, hala badagokio, beste adikzio batzuk prebenitzeko eta kontsumoa gutxitzeko programetan	2022		X		
16.0	16.0.0	Genero-ikuspegiaren bitartez, emakumei eta gizonei osasun arreta berdintasunez ematen zaiela bermatzea	2022		X	X	X
16.1	16.1.0	Emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatzea osasun-arretako kontsultetarako sarbidean eta horien erabileran	2022		X	X	X
	16.1.1	Osasun-arretako kontsultetarako sarbidean dauden aldeak detektatzea	2022		X	X	X
	16.1.2	Aldeak analizatzea	2023			X	
	16.1.3	Neurriak proposatzea	2024				X

Eranskinak

AR-DATZA	EKINTZAREN KODEA	ENUNTZIATUA / EKINTZA	HASIERA-DATA	2021	2022	2023	2024
16.2	16.2.0	Genero-ikuspegia sartzeari paziente eta erabiltzaileen gogobetetze-maila neurtzeko prozesuan, baita horren adierazleetan eta emaitzaren analisisan ere	2022		X	X	
	16.2.1	Pazienteen eta erabiltzaileen gogobetetze-maila neurtzeko prozesua berrikustea	2022		X		
	16.2.2	Gogobetetze-maila neurtzeko prozesuan genero-ikuspegia txertatzea	2023			X	
	16.2.3	Adierazleetan genero-ikuspegia txertatzea	2023			X	
	16.2.4	Emaitzak analizatzeko prozesuan genero-ikuspegia txertatzea	2023			X	
16.3	16.3.0	Jasotako kexak eta erreklamazioak genero-ikuspegiarekin analizatzea, arretan desparekotasunik egon den ikusteko, eta, halakorik egon bada, zuzentzeko	2022		X	X	
	16.3.1	Kexak eta erreklamazioak analizatzeko prozesua berrikustea	2022		X		
	16.3.2	Analisisan genero-ikuspegia txertatzea	2022		X		
	16.3.3	Arretan dauden desparekotasunak detektatzea eta horiek zuzentzeko proposamenak egitea	2023			X	
16.4	16.4.0	Sexu-aldagaia sistematikoki sartzeari egiten diren estatistiketan, inkestetan eta datu-bilketetan, baita, arian-arian, zerbitzu-erakunde bakoitzaren urteko memorietan ere	2022		X		
	16.4.1	Estatistika, inkesta eta datu-bilketetan sexu-aldagaia sistematikoki txertatzea	2022		X		
	16.4.2	Sexu-aldagaia sistematikoki txertatzea egiten diren estatistiketan, inkestetan eta datu-bilketetan, baita, arian-arian, zerbitzu-erakunde bakoitzaren urteko memorietan ere	2023			X	

AR-DATZA	EKINTZAREN KODEA	ENUNTZIATUA / EKINTZA	HASIERA-DATA	2021	2022	2023	2024
16.5	16.5.0	Emaitzei genero-ikuspegia emango dieten aldagai soziodemografikoak biltzea inkestetan	2023			X	X
	16.5.1	Aldagai soziodemografikoak txertatzea inkestak lantzeko prozesuan	2023			X	
	16.5.2	Emaitzak genero-ikuspegiarekin aztertzea	2024				X
17.0	17.0.0	Emakumeek beren osasunaren prebentzioan, sustapenean eta kudeaketan gero eta gehiago parte har dezaten faboratzea, Osasun Sailaren programetan ezarritako ildoak jarraituz	2021	X	X	X	X
17.1	17.1.0	Sexualitateari buruzko informazioa eta prestakuntza genero-ikuspegiarekin ematea (harreman afektibo-sexualak, sexu- eta ugalketa-osasuna, menopausia, etab.)	2023			X	
17.2	17.2.0	Emakume heldu, gazte eta adingabeen artean estresa, antsietatea eta depresioa prebenitzeko eta goiz detektatzeko esku-hartzeak sustatzea	2022		X		
17.3	17.3.0	Sexu- eta ugalketa-osasunean (prebentzioa) genero-ikuspegia kontuan hartuz esku har dadin sustatzea eskola-adineko herritarrentzat eta gazteentzat	2024				X
17.4	17.4.0	Elikadura orekatuaren eta jarduera fisikoaren bidez eta Osasun Sailak garatzen dituen programetan parte hartuz ohitura osasungarriak sustatzea	2021	X			
18.0	18.0.0	Espezifikoki emakumeentzako programak eta jarduketak – prebentziozkoak eta osasuna sustatzekoak– hedatzea	2022		X	X	X
18.1	18.1.0	Bularreko minbiziaren eta umetoki-lepoko minbiziaren baheketaren programen estaldura hobetzeko neurriak ezartzea, eta, horretarako, Osasun Sailaren jarraibideak betetzea	2022		X		
18.2	18.2.0	Menopausiaren arreta hobetzea, horren sintomak osasunean dituzten ondorioak minimizatzea	2022		X		

Eranskinak

AR-DATZA	EKINTZAREN KODEA	ENUNTZIATUA / EKINTZA	HASIERA-DATA	2021	2022	2023	2024
18.3	18.3.0	Osakidetzak HBEko (haurdunaldia borondatez etetea) programan emakumeei ematen dien arreta hobetzeko neurriak ezartzea, betiere Osasun Sailaren jarraibideak betez	2023			X	
18.4	18.4.0	Haurdunaldiari eta erditzeari emandako arreta hobetzen jarraitzea, gidak zabaltzea, lekuak egokitzea, haurdun dauden emakumeen protagonismoa aitortzea, emakumeak edoskitzeari buruz hartzen dituen erabakiak errespetatzea (besteak beste), eta haurdunaldiko diagnostiko-probetan ahalik eta estaldura-ehuneko handiena lortzea	2023			X	
18.5	18.5.0	Genero-baldintzatzaileek emakumeen bizitzako etapa guztietan haien osasun mentalean eta fisikoan duten eragina aztertzen laguntzea eta esku hartzeko protokoloak ezartzean genero-ikuspegia txertatzea, bereziki erreparatuta osasun mentalean esku hartzeko protokoloak	2022		X		
19.0	19.0.0	Aniztasunean eta genero-ikuspegian funtsatutako arretari buruz sentsibizatzea eta arreta hori hobetzea, bereziki, kolektibo behartsuenetan	2022		X	X	X
19.1	19.1.0	Osasun Sailarekin lankidetzan aritzea, Osakidetzako langileak aniztasunaren hainbat alderditan sentsibilizatzeko kanpainak egite aldera	2022		X		
19.2	19.2.0	Kalteberatasun-egoeran dauden emakumeen kolektiboen osasun-premia garrantzitsuenak identifikatzen laguntzea	2023			X	
19.3	19.3.0	Emakume-kolektibo eta -elkarrekin lankidetzan, osasun-hezkuntzako materiala lantzea, berariazko premiei erantzute aldera	2022		X		

AR-DATZA	EKINTZAREN KODEA	ENUNTZIATUA / EKINTZA	HASIERA-DATA	2021	2022	2023	2024
19.3	19.3.1	Osakidetzan landutako heziketa saniotarioko materiala esi guztietan berrikustea	2022		X	X	X
	19.3.2	Premia espezifikoei erantzuteko heziketa saniotarioko zer material behar diren detektatzea	2023			X	
	19.3.3	Premia espezifikoei erantzuteko moduko heziketa saniotarioko materialak lantzea	2024				X
19.4	19.4.0	LGTBIQ+ kolektiboaren osasun-premiak identifikatzen laguntzea, kolektiboaren ordezkari diren erakunde eta elkarteekin lankidetzan	2022		X	X	
	19.4.1	Kolektiboaren ordezkari diren erakunde eta elkarteak detektatzea	2022		X		
	19.4.2	Kolektiboaren ordezkari diren erakunde eta elkarteekiko lankidetzaz ezartzea	2022		X		
	19.4.3	LGTBIQ+ kolektiboaren osasun-premiak identifikatzea, kolektiboaren ordezkari diren erakunde eta elkarteekin lankidetzan	2023			X	
19.5	19.5.0	Kalteberatasun egoeretan arreta emateko protokoloetan beste erakunde batzuekin lankidetzan aritzea eta parte hartzea, halako kolektiboetako emakumeei ematen zaien asistentzia berariaz jorratuta	2022		X		
20.0	20.0.0	Genero-indarkeriaren, sexu-erasoen eta mutilazio genitalaren biktima diren emakumeei ematen zaien arreta indartzea eta hobetzea	2021	X	X	X	X
20.1	20.1.0	Tratu txarren eta genero-indarkeriaren prebentzioa eta detekzio goiztiarra sustatzea, tratu txarrekin eta genero-indarkeriarekin lotuta emakumeek dituzten osasun mentaleko arazoak goiz detektatzeko ekintzak	2022		X		
20.2	20.2.0	Elkarteekin eta erakundeekin elkarlanean jarduerak indartzea, mutilazio genitala prebenitzeko eta horren biktimak diren emakume eta nesken arreta hobetzeko	2022		X		

Eranskinak

AR-DATZA	EKINTZAREN KODEA	ENUNTZIATUA / EKINTZA	HASIERA-DATA	2021	2022	2023	2024
20.3	20.3.0	Genero-indarkeriaren eta haren adierazpen guztien asistentzia-arloan diharduten langileei prestakuntza ematea, horiek identifikatzeko eta datuak erregistratzearen garrantziaz sentsibilizatzeko	2021	X	X	X	X
20.4	20.4.0	Informazioa biltzeko sistemak hobetzea eta erizaintzako sarbidea gaitzea historia klinikoan genero-indarkeriari buruzko datuak erregistratzeko	2021	X			
20.5	20.5.0	Genero-indarkeriarekin lotuta kalteberatasun bereziko egoeran dauden emakumeen premia espezifikoak aztertzea kolektibo horiek ordezkatzeko dituzten elkarrekin	2022		X		
20.6	20.6.0	Genero-indarkeriako protokoloaren aplikazioaren jarraipena egitea	2021	X	X	X	X
20.7	20.7.0	Zerbitzuen arteko barne-koordinazioa hobetzea, batez ere, Lehen Mailako Arretaren, Larrialdien, Osasun Mentalaren eta Pediatriaren artekoa, informazioaren zirkuitua zehaztea eta eduki eta pertsona erreferenteak identifikatzea	2022		X		
20.8	20.8.0	Koordinazio soziosanitarioa hobetzen laguntzea, emandako arreta integrala eta pertsonalizatua izan dadin lortzeko, erakundeen arteko taldeetan parte hartzen jarraitzea eta genero-indarkeriaren esparruan lankidetzaren berriak ezartzea	2021	X			
20.9	20.9.0	EAEn genero-indarkeriaren inguruan dauden arreta-baliabideak jakinaraztea	2021	X			
20.10	20.10.0	Topaketa eta foro presentzialak antolatzea, genero-indarkeriaren gaineko ezagutza, zalantzak eta esperientziak partekatzeko, eta intranetean horretarako toki bat sortzea	2021	X	X	X	X

