



JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA

Euskaraz irakurtzeko [sakatu hemen](#)

CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS

Para leer en castellano, [pinchar aquí](#)

BERDINTASUNA KUDEAKETAN, JARDUNBIDE EGOKIAK

KUDEAKETAN BERDINTASUNA LORTZEKO JARDUNBIDEAREN IZENBURUA: Kudeaketa-eredu bat ezartzea Osakidetzako Berdintasun Plana hedatzeko.

LORTU NAHI DIREN HELBURUAK: Lortu nahi den helburu nagusia Osakidetza osoan Berdintasunerako Plana ezarri eta hedatzea da, kudeaketa aurreratuaren bidez (21 erakunde hiru lurralde historikoetan: Araba, Bizkaia eta Gipuzkoa - 13 ESI (Erakunde Sanitario Integratu), Osasun Mentaleko 3 Sare, egonaldi ertain eta luzeko 2 ospitale eta Euskadi osoan zerbitzua ematen duten 3 erakunde). Osakidetzaren Berdintasun Planak 40.000 pertsona ingururi eragiten die barne-eremuan (% 80 emakumeak, % 20 gizonak), eta kanpoko eremuan, berriz, 2.191.613 pertsonari (% 51,50 emakumeak, % 48,49 gizonak. Eustat, uztaila 2022).

Azken helburua, beraz, Zuzendaritza Nagusiaren eta Osakidetzako zerbitzu-erakundeen arteko elkarlaneko lidergoaren bidez, berdintasun-politikak bultzatzea eta konpromisoan aurrera egitea da, osasungintzaren eremuan.

ERAKUNDE ARDURADUNA: OSAKIDETZA - ZUZENDARITZA NAGUSIA

OSAKIDETZAKO BATEZ BESTEKO PLANTILLA (2023KO APIRILA): 42.110 pertsona

EMAKUMEZKO LANGILEEN KOPURUA: 33.630. Emakumezkoen ehunekoa plantilla osoarekiko: % 80

50 URTETIK GORAKOAK: emakumezkoak, % 44 (plantillako emakume guztiei dagokienez);

GIZONEZKO LANGILE KOPURUA: 8.480. Plantilla osoarekiko gizonen ehunekoa: % 20

50 URTETIK GORAKOAK: gizonezkoak, % 46 (plantillako gizon guztiei dagokienez);

WEBGUNEA: <https://www.osakidetza.euskadi.eus>

JARDUNBIDE EGOKIAN PARTE HARTZEN DUTEN BESTE ERAKUNDE BATZUK:

HASIERA DATA: 2021eko apirila

HARREMANETARAKO: Gotzone Miranda Larrucea

EGILEAK:

GOTZONE MIRANDA LARRUCEA, Berdintasun eta Parte Hartze Zerbitzuko burua

EULALIA GARCIA PEÑA, Berdintasuneko teknikaria

ESTELA SANZ LOPEZ DE GAMIZ, Berdintasuneko teknikaria

MARIA ROSARIO GOICOECHEA ZULUETA, Administraria

JOSUNE RETEGI ORMAZABAL, Garapeneko eta Prestakuntzako zuzendariordea

HARREMANETARAKO TELEFONOA: 615774513 / 945 006296

HARREMANETARAKO HELBIDE ELEKTRONIKOA: berdintasuna@osakidetza.eus;
gotzone.mirandalarrucea@osakidetza.eus;

| GAKO-HITZAK: Jardunbideak bost kontzeptu hauekin du lotura handiena: | | | |
|---|--|---|--|
| X | Estrategia | | Enplegarritasuna |
| X | Pertsonak | | Sektore maskulinizatua |
| | Aliantzak | | Lanaldi-murrizketa |
| | Hornitzaileak | | Baimenak |
| | Erantzukizun Sozial Korporatiboa | | Amatasuna eta aitatasuna |
| X | Kudeaketa-eredua | | Kontziliazio erantzunkidea |
| X | Zeharkakoa | | Telelana |
| | Kualitatiboa eta kuantitatiboa | | Denboraren eta espazioaren antolaketa |
| | Kudeaketa sistematikoa edo prozesua | | Zaintzak eta bizitzaren iraunkortasuna |
| | Diagnostikoa | | Segurtasuna, Osasuna eta Ongizatea |
| X | Berdintasunerako plana | X | Bezeroentzako/erabiltzaileentzako arreta |
| | Genero-azterlanak eta -analisiak | | Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa |
| | Estrategian integratzea | | Lan-baldintzak |
| | Feminizidioa | | Ordainketa-politika |
| | Genero-indarkeria | | Sailkapen profesionala |
| | Arriskuari aurre hartzea | | Kristalezko sabaia |
| | Barne-komunikazioa | | Lidergoa |
| | Kanpo-komunikazioa | | Parte-hartzea |
| | Komunikazio ez-sexista | | Interseksionalitatea, aniztasuna |
| | Gardentasuna | | Genero-ikuspegia |
| | Publizitatea | | Emakume erreferenteak ikusaraztea |
| | Nazioarteko egunak: O22, M8, A25 kanpainak | | Autodefentsa feminista |
| | Prestakuntza eta sentsibilizazioa | | Ahalduntzea |
| | STEAM | | LGTBIQ+ politikak |
| | Mentorazgoa | | Berdintasuneko maskulinitateak |
| | Pertsonen hautaketa eta barne-sustapena | | Emakume migratzaileak |
| | | | Esku-hartze soziala |

ERAKUNDEAREN SEKTOREA:

| | |
|---|---|
| | Hezkuntza |
| | Industria eta zerbitzuak |
| | Beste batzuk |
| X | Osasungintza |
| | Zerbitzu publikoak / Administrazio publikoa |
| | Gizarte-zerbitzuak |

DESKRIBAPENA:

Jardunbide egokia Osakidetzako Berdintasun Plana hedatzeko kudeaketa-eredu bat ezartzean datza.

Testuingurua:

2021eko apirilean, **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren I. Plana (2021-2024)** onartu zen, eta, hortik aurrera, **Osakidetzaren osoan hedatzen hasi zen.**

Planak 2 eremu hartzen ditu: barnekoa, profesionali zuzendua, eta kanpoko, herritarrei zuzendua. Horrez gain, 3 dimentsio ditu: ENPRESA ETA PROFESIONALAK; BERRIKUNTZA ETA IKERKETA, eta ERABILTZAILAK ETA ARRETA SANITARIOA), eta horien barruan, 20 ardatz eta 100 ekintza.

Osakidetzaren helburua hau da: «*Osasun-arreta ematea EAEko herritarrei, modu integratuean, osasunaren sustapenetik, bai eta gaixotasunaren prebentziotik eta arretatik ere, osasunean emaitza onenak bilatzeko*».

Osakidetzan 21 erakunde daude guztira, eta Euskadin 3 lurralde historikoetan ematen dituzte osasun-zerbitzuak: Araba, Bizkaia eta Gipuzkoa. Zerbitzu-erakunde horien artean, hainbat motatako erakundeak daude: 13 Erakunde Sanitario Integratu (ESI), Osasun Mentaleko 3 sare, egonaldi ertain eta luzeko 2 ospitale eta Euskadi osoan zerbitzua ematen duten 3 erakunde (Zuzendaritza Nagusia, Emergentziak eta Transfusio eta Giza Ehunen Euskal Zentroa). Erakundearen egitura eta tipologia kontuan hartuta, Plana ezarri eta hedatzeko, funtsezkoa da **kudeaketa-eredu** bat definitzea kudeaketa aurreratua egin ahal izateko.

Hori guztia modu parte-hartzailean eta lankidetzan adosten da Berdintasun Batzorde Korporatiboan, sindikatuak ere bertan direla, Osakidetzako Zuzendaritzarekin eta Osasun Sailarekin kontratatuta, eta ondoren, berdintasun-planean txertatzen da. Kudeaketa-eredua arrakastaz ezartzeko, premia hauek identifikatzen dira:

- **gobernantza-organoak eta -figurak** izendatu eta eratzea
- inplikaturako langile guztiak **trebatzea**, zuzendaritza-kideak barne
- Planaren ekintzak **Urteko Programa Operatiboetan programatzea**
- Planaren **jarraipena eta ebaluazioa** egiteko mekanismoak eta irizpideak ezartzea

ALDERDI BERRITZAILEAK:

Plana ezartzeko, kudeaketa aurreratuaren oinarriak finkatzen lagundu zuten zenbait ekimen identifikatu ziren.

Ekimen horiek plana onartu eta berehala hasi ziren gauzatzen, hala nola:

- Plana behar bezala kudeatzeko behar diren **governantza-organoak eta -figurak** izendatzea eta eratzea:
 - **Berdintasun Batzorde Korporatiboa: erreferentziako organoa, planaren ezarpenean eta ebaluazioan parte hartzea ahalbidetzeko** (onartu aurretik ere bazegoen). Sindikatuak batzordearen parte dira.
 - Zerbitzu-erakundeen **Berdintasun Batzordeak**. Zerbitzu-erakunde bakoitzean Berdintasun Batzorde bat eratu da, Osakidetzako Berdintasun Batzorde Korporatiboaren ereduari jarraituz, azken hori erreferentziako organoa baita. Sindikatuak batzordearen parte dira.
 - Zerbitzu-erakundeetako **Berdintasun-erreferenteak**; prestakuntza dute berdintasunaren arloan, eta % 30eko dedikazioa. Berdintasun-erreferenteak izendatzeko, erakundearen beren burua aurkeztu dutenen artean aukeraketa bat egiten da balorazio-batzorde batean. Hori mugarri bat da Osakidetzan, berdintasunari % 30eko dedikatzea erabat aitortzen baitzaie.
5 erakunde handienetan, 2 berdintasun-erreferente izendatzen dira: ARABAKO ESI-A, DONOSTIALDEKO ESI-A, BARRUALDE-GALDAKAOKO ESI-A, BILBO-BASURTUKO ESI-A, EZKERRALDE-ENKARTERRI-GURUTZETAKO ESI-A. Gainerako erakundeetan, aldiz, erreferente bakarra. Zuzendaritza Nagusia salbuespena da, han baitago Berdintasun Korporatiboko Unitatea, eta bertan, 2 berdintasun-teknikari ari dira % 100ean, eta horiez gain, unitateko arduradun 1 eta administrazio-teknikari 1 ere; biak ala biak, % 70ean.
 - **Berdintasunerako Batzorde Teknikoa**; zerbitzu-erakundeetan berdintasun-erreferente izendatutako pertsonak eta Berdintasun Korporatiboko Unitateko kideek osatzen dute.
 - **Berdintasunerako Zuzendaritza Batzordea**; landuko diren gaietan erantzukizun zuzena duten zuzendaritzek eta zuzendariordetzek osatzen dute.
- **Trebakuntza**; Planaren gobernantza-organoetako kideak, zuzendariak, arduradunak eta plantilla osoa trebatzea.
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzako I. Plana (2021-2024) **hedatzea** Osakidetzak osatzen duten 21 zerbitzu sanitarioetako erakundeetan.
 - Ekintzak **Urteko Programa Operatiboetan programatzea**, urtero egin beharreko ekintzak bertan jasota (ekintzak, arduradunak, adierazleak, beharrezko baliabideak).
 - **Lankidetzarako gunea erabiltzea**
 - **Intranet guztietan zabaltzea Berdintasunari dedikatutako gune espezifiko bat** (intranet korporatiboko ereduari jarraituz sortutakoa, homogeneoa izan dadin

egiturari eta edukiei dagokienez, nahiz eta zerbitzu-erakundearen espezifikotasunak ere jasoko dituen).

- Mekanismo eta irizpide homogeneizatuak **ezartzea jarraipena eta ebaluazioa egiteko**, eta jarraipenaren eta ebaluazioaren arduradunak identifikatu eta trebatzea. Tresna informatiko bat garatzea, bertan jasotzeko Berdintasun Plan osoa eta Urteko 4 Programa Operatiboak. Sarbideen eta baimenen kudeaketa egingo da, zerbitzu-erakunde bakoitzean ekintzak aurrera eramatearen arduradunek dagozkien atalak bete eta/edo irakur ditzaten. Azken hori funtsezkoa da, ekintzen jarraipen zorrotza egiteko. Gainera, kontuan izan behar dira zerbitzu-erakunde bakoitzaren espezifikotasunak, Planaren ekintzak behar bezala hedatze aldera.
- **Berdintasun Planean kanpora begirako ikuspegia txertatzea**, euskal gizarteari begirakoa: pazienteak, erabiltzaileak eta arreta sanitarioa, bai eta berrikuntza eta ikerketa ere. Hori dena barne-eremuari txertatuko zaio, hau da, Osakidetza osatzen duten profesionalen zuzendutako eremuari.
- **Osakidetzaren konpromiso publikoa Berdintasunarekin**

EMAITZAK (eragin positiboak izatea edo ondorio negatiboak murriztea):

- **Berdintasun-plana Osakidetza osoan ezarrita % 100ean**
 - 21 zerbitzu-erakundeetan
 - 21 Berdintasun-batzorde, osaera- eta izendapen-ebazpenak, sindikatuak barne
- **Planaren gobernantza-organoak eratuta % 100ean** (546 pertsona, % 79 emakumeak, % 21 gizonak)
- **Berdintasun-erreferenteak hautatuta eta izendatuta % 100ean** (25 pertsona, % 84 emakumeak, % 16 gizonak)
- **Trebakuntza**, honako hauei prestakuntza eman zaie:
 - **Gobernantza-organoetako kideak (2021-2022)**: organoetako kideak % 100ean (% 79 emakumeak, % 21 gizonak)
 - **Erabaki-postuetako langileak (2021)**:
 - zuzendaritza eta zuzendariordetzetako langileak % 100ean, 145 pertsona (% 65 emakumeak, % 35 gizonak)
 - erdi-mailako kargudunak % 30ean, 590 pertsona (% 81 emakumeak, % 19 gizonak)
 - **Plantilla osoa (2021-2022)**:
 - **20.701 pertsona** (% 87 emakumeak, % 13 gizonak)
- **Soldata-arrakala murriztea (2022): % 16,28an**
- Kontratazio publikoan **berdintasun-klausulak sartuta % 100ean**
- **Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa onestea (2021)**
 - **Ezarrita % 100ean** (hedapena, kanalak eta prozedura)
 - **Gobernantza-organoak izendatuta % 100ean** (% 87 emakumeak, % 13 gizonak)
 - 21 Aholkularitza Konfidentzial

- Ikerkuntza Batzorde bat
- **Trebakuntza % 100ean**
- **Ebatzitako kasuak % 100ean**
- **Hedapena**
 - **2021, 2022 eta 2023ko urteko programa operatiboen % 100eko hedapena zerbitzu-erakunde guztietan**
 - Urteko Programa Operatiboetan konprometitutako ekintzak egitea zerbitzu-erakunde guztietan, irizpide, helburu eta adierazle berberekin. Ekintza horiek erakunde jakin batzuen berezitasunetara egokitu dira, beharrezkoa izan denean.
 - **Intranet korporatiboan eta intranet guztietan berdintasun-gunea sortzea; 21, guztira**
 - **Sexu-jazarpenaren aurkako protokoloari buruzko triptikoen banaketa**
- **Planaren jarraipena eta ebaluazioa**
 - **2021: betetze-maila, % 88**
 - **2022: betetze-maila, % 85**
 - **Ebaluazioa 2 urtera: 153 ekintza eta azpiekintza ebaluatu dira eta 24 ekintza/azpiekintza berriz programatu dira, Osakidetzako 2023-2025 Plan Estrategikoaren arabera.**
 - Planaren ekintzen jarraipena eta ebaluazioa egitea, Bikain tresna informatikoaren bidez. Tresna hori beharren arabera egokitu izan da, eta horrela lortu da Osakidetzaren aurrerapen-mailari buruzko informazioa, erakunde osoarena zein zerbitzu-erakunde bakoitzarena (kontuan hartuta, halaber, horietako batzuen berezitasunak).
- **Genero-ikuspegia progresiboki txertatzea** Osakidetzaren politiketan eta estrategietan.

KUDEAKETAN INTEGRATUA:

Estrategiarekin lerrokatuta. Berdintasun Plana txertatuta Osakidetzaren 2023-2025 Programa Estrategikoan [osakidetzako-plan-estrategikoa-23-25_eu.pdf \(euskadi.eus\)](#).

Bai Osakidetzaren sektoreko lehentasunak, kanpo-eremurako emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez, bai berdintasuna erakundearen barne-jardueretan bultzatzea, biak ala biak daude jasota programa honetan: *Eusko Jaurlaritzaren XII. Legealdiaren Gobernu Programa (2020-2024) – “Euskadi martxan”*. Konpromiso horiek eta gauzatzeko ekimenak garaturik daude *Osakidetzako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planean (2021-2024)*, kontuan izanda Gobernu Onerako ildoak eta *Euskadiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren* esku hartzeko ardatzak, bai eta Eusko Jaurlaritzaren Osasun Sailaren *Marko Estrategikoa* eta Osakidetzaren 2023-2025 aldirako Programa Estrategikoa ere.

Planifikatua eta zeharkakoa. *Osakidetzako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planeko (2021-2024)* ekintzak kudeatzeaz, koordinatzeaz eta ezartzeaz arduratzen diren organo guztiek erregelamendu bat dute, eta, gutxienez, ezarritako batzar kopurua egiten dute (urtean 4).

Jarraipena eta ebaluazioa. Jarraipen- eta ebaluazio-sistema bat dago; hurrenez hurren, urtebetera eta planaren erdira heltzean egin beharrekoak. Sistema horri esker, hobetzeko eta eguneratzeko aldaketak egin daitezke, alderdi berritzaileen atalean aipatzen den bezala.

Dibulgazioa. **Kanpora begira**, osakidetza.euskadi.eus webgunearen bidez, **eta barrura begira**, intranet korporatiboaren bidez, bai eta zerbitzu-erakundearen intraneten bidez ere, plantilla osoari zuzenduta eta berdintasunerako berariazko gunea sortuta. Orobat egingo da dibulgazioa mintegi birtualen bidez, planaren kudeaketan eta hedapenean erantzukizuna duten pertsoneri, liderrei eta zuzendariei zuzenduta.

Aurreragoko faseak. Tresna informatikoan jarraipena eta ebaluazioa egiten laguntzeko funtzionaltasun gehiago txertatzea.

ERAGINKORRA ETA EFIZIENTEA:

Erabilitako baliabideek planteatutako helburuak erdiesteko balio izan dute, eta plana Osakidetzan ezartzea eta hedatzea lortu da.

- Adituen aholkularitza kontratatzea sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako: 14.520 €
- Soldata-arrakalari buruzko aholkularitza kontratatzea: 4.683 €
- Komunikazioa: Zabalkundea eta kanalak 21.790 €
- 2021-2022ko prestakuntza-gastuak: 51.234 €; hau da, Osakidetzan ematen den prestakuntza-gastu osoaren % 3 (% 2,81eko igoera aurreko urteekin alderatuta)
- Egiturazko dedikazioa:

| Egiturazko dedikazioa | Pertsonak | Berdintasunerako dedikazioaren % |
|-----------------------------|--|----------------------------------|
| ZUZENDARITZA NAGUSIA | 2 Berdintasun-teknikari | % 100 |
| | Administrari 1 | % 70 |
| | Zerbitzuburu 1 | % 70 |
| | Garapeneko eta Prestakuntzako zuzendariorde 1 / Giza Baliabideen zuzendari 1 | % 25 |
| ZERBITZU-ERAKUNDEAK | 25 Berdintasun-erreferente | % 30 |
| | 20 Langileen zuzendaritza | % 15 |

JARDUNBIDEAREN PARTE-HARTZEA ETA IRISMENA:

Parte-hartzaileak:

- Zuzendaritza Nagusiko eta zerbitzu-erakundeetako zuzendaritzak eta zuzendariordetzak, Berdintasun Batzordeetan eta Berdintasuneko Zuzendaritza Batzordean.
- Osakidetzako sindikatuak (mahai sektorialean eta berdintasun-batzorde guztietan ordezkaritza dutenak.)
- Berdintasun-erreferenteak batzorde teknikoan, zerbitzu-erakundeko Berdintasun Batzordean eta erakundeko Aholkularitza Konfidentzian.
- Berdintasun Korporatiboko Unitatea Batzorde Teknikoan, Berdintasun Korporatiboko Batzordean eta Zuzendaritza Nagusiaren Aholkularitza Konfidentzian.
- Prebentzioko oinarriko unitateetako langileak, erakundeetako Aholkularitza Konfidentzian, Berdintasun Batzordeetan.
- Ikerkuntza Batzordea.
- Diziplina anitzeko langileak, Berdintasun Planeko ekintza programatuak gauzatzeko ardura dutenak, arlo asistentzian, lehen mailako eta ospitaleko koordinazioaren arloan, kudeaketan, kalitatean, prestakuntzan, giza baliabideetan, eta abar.

676 pertsona inguru (% 81 emakumeak, % 19 gizonak), eta, gainera, urte bakoitzean programatutako ekintzak egiteko arduradunak.

DOKUMENTATUA:

Amaieran erantsitako dokumentazioan adibide batzuk daude.

Zerbitzu-erakundeetako berdintasun-batzordeak edo erreferentziazko pertsonen izendapenak bezalako organoak eratu zirenez, eratzeko ebazpenak ere badaude.

Intranetetan sortutako berdintasun-gunea, korporatiboa zein zerbitzu-erakundeetako, Osakidetzako langile guztien eskura dagoen informazioa partekatze.

Urteko Programa Operatiboetan jasotako **ekintzen hedapenean,** informazioa elkarlaneko lantalde batean partekatzen da, eta talde horretako kide dira Berdintasun eta Parte Hartze Zerbitzu Korporatiboa eta erreferenteak. Talde horretara igotzen dira informazioa eta dokumentuak. Dokumentuak publiko egiteko aukera ere badago.

Jarraipenean, berdintasun-planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko tresnarekin lan egitean, eskatutako dokumentazioa ere aurkez daiteke, hala badagokio.

Osakidetzaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana [BERDINTASUN PLANA eus.pdf \(euskadi.eus\)](#) eta **Osakidetzaren sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa** herritar guztien eskura dago [Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko Protokoloa eta Aholkularitza konfidentziala \(euskadi.eus\)](#).

ARRAKASTA-FAKTOREAK:

- Zuzendaritzaren inplikazioa eta Osakidetzak berdintasunarekiko duen konpromiso publikoa.
- Berdintasun-erreferenteak izendatzea zerbitzu-erakunde guztietan.
- Zerbitzu-erakundeetan identifikatutako erreferentziako pertsonen lanaldiaren % 30eko inplikazioa eta dedikazioa, eta haien prestakuntza.
- Zuzendaritza Orokorrak (Berdintasun Zerbitzua) Batzorde Teknikoaren bidez egindako koordinazioa eta emandako bultzada.
- Planaren eskakizunak eta Osakidetzaren egitura kontuan hartzen dituen tresna informatiko bat konfiguratu izana, aukera ematen baitu jarraipena eta ebaluazioa egiteko.
- Elkarlana, informazioa, zalantzak eta iradokizunak partekatzeko.
- Intranet guztietan berdintasunari eskainitako gunea egotea.
- Irizpideak, helburuak eta egiturak homogeneizatzea, baita espezifikotasunak ere.
- Berdintasun-plan bat eta sexu-jazarpenaren aurkako protokolo bat onartzea, indarrean dagoen araudiari esker.
- Berdintasun Plana Osakidetzaren Plan Estrategikoan sartu izana.
- Inplikaturako pertsonak, zuzendaritzako langileak eta plantilla osoa prestatu eta trebatu izana.
- Berdintasunari buruzko jardunaldiak, ikastaroak eta mintegiak egin izana.

TRANSFERIGARRITASUNA:

Jardunbide hau Osakidetzaren barruko beste arlo batzuetara transferitu daiteke, bai eta beren egituren koordinazioa behar duten planak edo programak inplementatu behar dituzten beste erakunde edo entitate batzuetara ere.

Horretarako eraturako batzorde edo lantalde baten bidez, hedapena egiteko behar diren organoak eta baliabideak identifikatzean datza, beraz, trakzio-eginkizuna duen zuzendaritza bat egon behar da, egitura bakoitzean identifikatutako egitura eta pertsona erreferente guztiak koordinatuko dituen, hedapena aurrera eramateko. Pertsona horiek gaiaren berri izango dute, eta, hala badagokio, behar den trebakuntza espezifikoa ere eskainiko zaie.

Hortik aurrera, aldeztatik programaturako jarduketak egingo dira egituretan, irizpide komunekin eta malgutasunez ere, ezaugarri bereziak dituzten egitura jakin batzuetan egokiak ez diren jarduketak moldatzeko.

Jarraipena eta ebaluazioa egitea, Bikain tresna informatikoarekin edo hedapenarekin bateragarriena denarekin.

IKASKUNTZA:

Berdintasun Planaren kudeaketa eta ebaluazioa ahalbidetzeko aurrerapauso nabarmena izan da jarraipen mekanismo bakarra ezartzea Berdintasun Planaren urteko programa operatibo guztietarako eta zerbitzu-erakunde guztietarako, azken horien berezitasunak ere kontuan hartuz. Izan ere, mekanismo horrekin, Osakidetza osorako helburu eta neurketa-irizpide homogeenak ezarri dira.

Mekanismo horren euskarri den tresnan funtzionaltasun berriak txerta litezke, hobera egiteko eta tresna bera eraginkorragoa eta eraginkorragoa izan dadin. Berez, dagoeneko detektatu dira hobekuntza horiek eta eskatu ere egin dira.

Berdintasun Plana ebaluatu ondoren, egiaztatu da ekintzek zehatzagoak eta errealistagoak izan behar dutela, Planaren eraginkortasuna hobetzeko.

Berdintasun Planak erakundearen estrategietan integratuta egon behar du, planari benetako bultzada emateko.

Aurrera egin behar da, halaber, pertsonen berdintasunarekiko duten gogobetetze-maila ebaluatzeko mekanismoak sistematizatzeko lanean (kontziliazioa, jokabideak, hizkuntza, etab.).

JARDUNBIDEA EGIAZTATZEN DUEN MATERIALA: Jarraian aipatutako eranskinetan, lehen deskribatutakoa argitzen duten adibideak ematen dira.

Eranskinak:

- [1. eranskina. Osakidetzako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana \(2021-2024\).](#)
- [2. eranskina. Organoen ebazpenen adibidea.](#)
- [3. eranskina. Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari Osakidetzan aurre egiteko protokoloa.](#)
- [4. eranskina. Harremanetan jartzeko kanalak web telefono.](#)
- [5. eranskina. Triptikoa: Uste duzu lanean sexu-jazarpa, sexuan oinarritutako jazarpa edo biak jasaten dituzula?](#)
- [6. eranskina. Soldata-arrakalaren bilakaera Osakidetzan 5 urtean \(2018-2022\).](#)
- [7. eranskina. Zuzendaritza-postuetan emakumeen presentziaren bilakaera azken 10 urteetan \(2013-2023\).](#)
- [8. eranskina. Berdintasunaren arloko prestakuntzaren bilakaera 5 urteetan \(2018-2022\).](#)
- [9. eranskina. Berdintasunaren arloko prestakuntzaren gastuaren bilakaera \(2018-2022\).](#)
- [10. eranskina. Jarraipena: Berdintasun Planaren jarraipena egiteko tresna.](#)
- [11. eranskina. Komunikazioa: Berdintasun-gunea Osakidetzako Intranetetan.](#)

1. eranskina. Osakidetzako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana (2021-2024).

Emakumeen
eta Gizonen
Berdintasunerako
Osakidetzaren I. Plana
2021-2024



[Berdintasun Plana eus.pdf \(euskadi.eus\)](#)

2. eranskina. Organoen ebazpenen adibidea.

1209/2021 EBAZPENA, 2021EKO IRAILAREN 28KOA, OSAKIDETZAKO ZUZENDARI NAGUSIARENA, ZEINAREN BIDEZ BERDINTASUN BATZORDE KORPORATIBOAREN OSAERA EZARTZEN DEN OSAKIDETZAN EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO LEHEN PLANAREN ESPARRUAN

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.

Osakidetzaren 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.

Konpromiso horren emaitza da Osakidetzaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana (2021-2024), Osakidetzako Administrazio Kontseiluak 2021eko apirilaren 12ko bileran hartutako erabakiaren bidez onartua.

Planak bere gobernantzan parte hartuko duten hainbat organo eta figura ezartzen ditu, baita horiek eratzeko epeei buruzko zenbait argibide ere, eta zer tresna juridikoren bidez eratu diren zehazten du. Berdintasun Batzordearen osaera Osakidetzako Zuzendaritza Nagusiaren ebazpen bidez zehaztuko dela adierazten da. Zehazten da, halaber, osaera paritarioa duela, erdia Osakidetzaren ordezkariak direla eta beste erdia Osasuneko Mahai Sektorialean dauden sindikatuen ordezkariak, bakoitzeko bat. Osakidetzako Zuzendaritza Nagusiko Giza Baliabideen Zuzendaritza izango da epaimahaiburua, eta Giza Baliabideen Zuzendaritzako teknikari batek hartuko du bere gain idazkaritza.

Osakidetzako Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Lehenengo Planaren 10.3 atalaren arabera, Zuzendaritza Nagusiari dagokio Berdintasun Batzorde Korporatiboaren osaera zehaztea.

Horregatik, Planaren agindua betetzeko, honako hau

EBAZTEN DUT

Lehenengoa. - Berdintasuneko batzorde korporatiboaren osaera zehaztea.

1. - Berdintasuneko batzorde korporatiboa honela osatuko da:

Osakidetzaren aldetik:

Epaimahaiburua

Titularra: Giza Baliabideen Zuzendaritzako pertsona titularra
Ordezkoa: Zuzendaritza Nagusiko Erizaintzako zuzendariordea

Idazkaritza

Titularra: Parte-hartze eta Berdintasun Zerbitzuko teknikari bat
Ordezkoa: Parte-hartze eta Berdintasun Zerbitzuko teknikari bat

Kideak

Titularra: Parte-hartze eta Berdintasun Zerbitzu Korporatiboko burua
Ordezkoa: Garapeneko eta Prestakuntzako zuzendariordea

Titularra: Hautaketa eta Horniketa Zerbitzu Korporatiboko burua
Ordezkoa: Hautaketa eta Horniketa Zerbitzu Korporatiboko teknikari bat

Titularra: Prebentzio Zerbitzu Korporatiboko burua
Ordezkoa: Prebentzio Zerbitzu Korporatiboko burua

Titularra: Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritzako zerbitzuburu bat
Ordezkoa: Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritzako zerbitzuburu bat edo programa-arduradun bat

Titularra: Aholkularitza Juridikoko Zuzendariordetzako teknikari bat
Ordezkoa: Aholkularitza Juridikoko Zuzendariordetzako teknikari bat

Osasuneko Mahai Sektorialean dauden sindikatuen aldetik:

Titularra: ELA sindikatuaren ordezkari bat
Ordezkoa: ELA sindikatuaren ordezkari bat
Titularra: SATSE sindikatuaren ordezkari bat
Ordezkoa: SATSE sindikatuaren ordezkari bat
Titularra: LAB sindikatuaren ordezkari bat
Ordezkoa: LAB sindikatuaren ordezkari bat
Titularra: SME sindikatuaren ordezkari bat
Ordezkoa: SME sindikatuaren ordezkari bat
Titularra: CCOO sindikatuaren ordezkari bat
Ordezkoa: CCOO sindikatuaren ordezkari bat
Titularra: UGT sindikatuaren ordezkari bat
Ordezkoa: UGT sindikatuaren ordezkari bat

Bigarrena. – Berdintasun batzorde korporatiboaren kide izango diren pertsonak izendatzeko prozedura. Epaimahaikideak berritzea.

1. Giza Baliabideen zuzendariaren ebazpen bidez, lehenengo puntuan ezarritako irizpideen arabera, Berdintasun Batzorde Korporatiboa osatuko duten pertsonak izendatuko dira. Berdin jokatu da epaimahaikideak berritzen direnean.

Hirugarrena. – Batzordea eratzea eta funtzionamendu-araudia

1.- Batzordekideak izendatzeko ebazpena Osakidetzako web-orrian argitaratzen denetik aurrera egingo den lehenengo bileran eratuko da batzordea.

2.- Batzordeak ahalik eta lasterren prestatu eta onartuko du bere funtzionamendu-araudia. Aldi baterako indarrean jarraituko du, Ebazpen honetan edo planean bertan ezarritakoaren aurkakoa ez den guztirako, 2018ko urriaren 25ean Osakidetzan Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lehen Plana egin duen Berdintasun Batzordeak onartutako barne-erregelamenduak.

Laugarrena. - Ebazpen hau argitaratzea

1.- Ebazpena Osakidetzaren webgunean argitaratuko da.

Bosgarrena. - Ebazpen honen aurkako errekurtsioak:

1. Ebazpen honen aurka gora jotzeko errekurtsioa aurkez dakioko Osakidetzako Administrazio Kontseiluari, hilabeteko epean, ebazpen hau Osakidetzako web-orrian argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera.

Vitoria-Gasteizen, 2021eko irailaren 28an

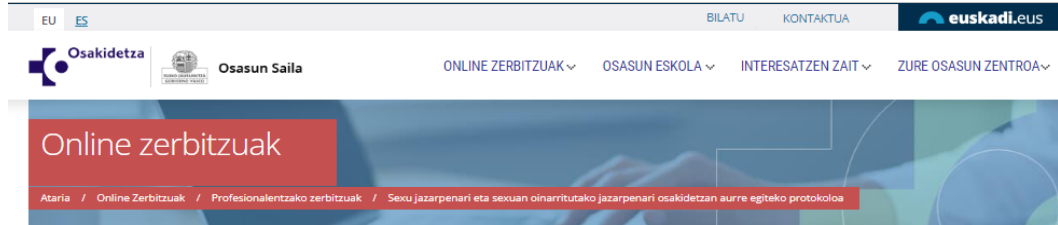
María Rosa Pérez Esquerdo
Osakidetzako Zuzendari Nagusia

3. eranskina. Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari Osakidetzan aurre egiteko protokoloa.

Sexu-jazarpenari eta
sexuan oinarritutako
jazarpenari Osakidetzan
aurre egiteko protokoloa



4. eranskina. Harremanetan jartzeko kanalak_web_telefono

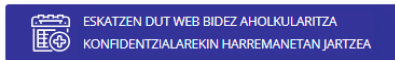


Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko Protokoloa eta Aholkularitza konfidentziala

Uste duzu lanean sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena edo biak jasaten dituzula?

Zure jarduera Osakidetzan egiten baduzu, eta Osakidetzako profesionala bazara, prestakuntza jasotzen ari bazara, praktiketako ikaslea bazara edo kanpoko enpresa bateko kide bazara eta Osakidetzan zerbitzua ematen baduzu, nola jardun dezakezu? Zure Aholkularitza Konfidentzialarekin harremanetan jar zaitzake honako bide hauetatik:

1. Web formulario baten bidez, Aholkularitza Konfidentziala zurekin harremanetan jarriko da eta zita jarriko du.



2. Deitu **945 20 79 79**, telefonora. Hautatu Osakidetzako zure zerbitzu-erakundea (lan egiten duzun hori), eta utzi harremanetarako telefono bat. Zure Aholkularitza Konfidentzialaren deia jasoko duzu, eta harekin zita bat izango duzu.



Informazio gehiago nahi baduzu ikusi [Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa](#).

[Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko Protokoloa eta Aholkularitza konfidentziala \(euskadi.eus\)](#)

AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALAREKIN HARREMANETAN JARRI NAHI DUT
Hemen erregistratutako datuak Osakidetzak erabiliko ditu lan egiten duen zerbitzu-erakundeko Aholkularitza Konfidentzialak, jar zaitzez zurekin harremanetan ematen dizkiguzun datuekin.

*Osakidetzan lan egiten duen zerbitzu-erakundea:
 ● Aukera ezazu hauetako bat
 Mesedez, aukeratu...

*Harremanetarako telefonoa:
 ● Eremu honetan zenbakilak sartu behar dituzu.
 Mesedez, egiaztatu zure erantzunaren formatua.

*Sexo:
 ● Aukera ezazu hauetako bat
 Mesedez, aukeratu...

5. eranskina. Triptikoa: Uste duzu lanean sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena edo biak jasaten dituzula?

ZER DA JOKABIDE SEXISTA BAT?
Jokabide matsistak dira eta, oro har, desatseginak edo deserosoak dira halakoak sufrizten dituzten pertsonentzat. Sexu-jazarpentzat edo sexuan oinarritutako jazarpentzat jotzeko bezain larriak ez hodira ere, eta batzuetan gizarte-usadioetan onartzen badira ere, Osakidetzaren balioen aurkakoak dira, eta, beraz, baztergarriak.

ZER DA SEXU-JAZARPENA?
Sexu-jazarpena da pertsona baten duintasunaren aurka egiteko asmoa edo ondorioa duen sexu-izaerako edozein portaera, ahozkoa zein fisikoa, pertsona hori kikilduta, makurrarazita edo irainduta sentiarazten duena batez ere.

ZER DA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENA?
Pertsona baten sexuan oinarritutako portaera oro da, pertsona horren duintasunaren aurka egiteko eta kikilduta, makurrarazita edo irainduta sentiarazteko asmoz egiten dena.

SEXU-JAZARPENARI ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENARI OSAKIDETZAN AURRE EGITEKO PROTOKOLOA
Jarduera-esparru espezifiko bat ezartzen du jokabide sexistaril, sexu-jazarpentik eta sexuan oinarritutako jazarpentik gabeko ingurunea eta lan-harremanak bermatzeko Osakidetzan.

NORENTZAT DA?
Osakidetzako profesionalentzat, prestakuntza jasotzen duten langileentzat, praktiketako ikasleentzat edota Osakidetzan zerbitzua ematen duten kargu-espresetako pertsonentzat.

GURE AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALAREKIN HARREMANETAN JAR ZAITEZKE HONAKO BIDE HAUETATIK:

TEL.
945 207 979

OSAKIDETZAREN WEBGUNEAREN BIDEZ



ZER DA AHOLKULARITZA KONFIDENTZIALA?
Aholkularitza Konfidentziala Osakidetzan jokabide sexistaren, sexu-jazarpeneren eta sexu-arrazioen ondoriozko diskriminazio-egoeretan lan egiten duten pertsonak defendatzeko zerbitzu bat da. Prozesu osoan bermatzen du konfidentziasuna.

ZER ESKAINTZEN DU?

- **Ikerketa Batzordeari** bide ematea **sexu-jazarpeneko edota sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuak konpontzeko.**
- **Aholkularitza eta ikerketa** Osakidetzaren lan-ingurunean gertatzen diren jokabide sexistaren ondoriozko ustetako diskriminazio-egoeren aurrean.
- **Jokabide sexistak** desagerrarazteko gomendioak.

ZER DA IKERKETA BATZORDEA?
Ikerketa Batzordeak prozedura formalia egingo du **sexu-jazarpeneagatiko eta sexuan oinarritutako jazarpeneagatiko** salaketetan, eta ikerketaren txostena eta neurrien proposamena Osakidetzako Giza Baliabideen Zuzendaritzari helaraziko dizkio. Salaketarekin lotuta egiten duen ikerketa diziplinazko informazio-espeditentzat hartuko da.

Eusko Jaurlaritza
Osasun Saila

Uste duzu lanean sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena edo biak jasaten dituzula?

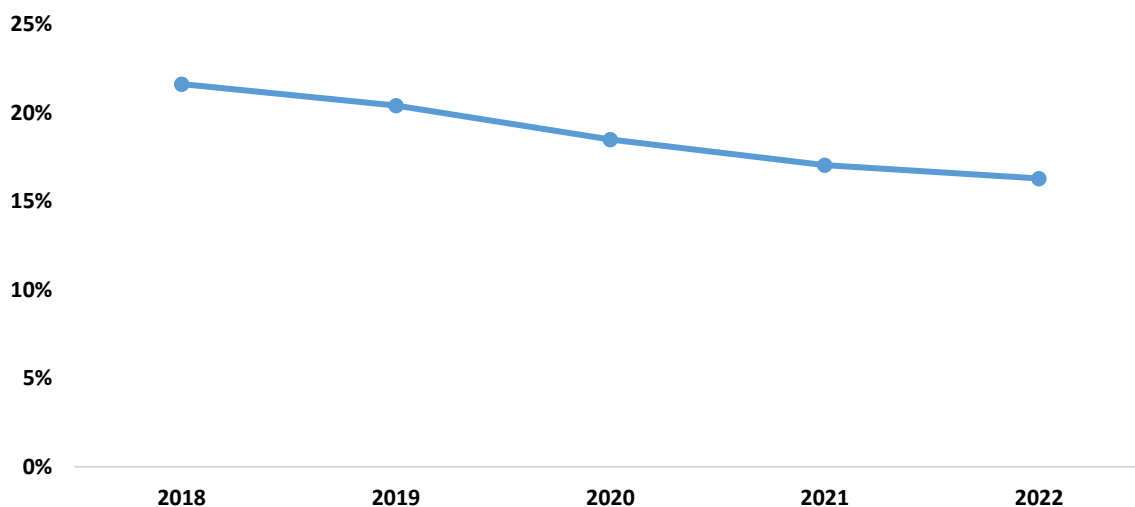


ZURE JARDUERA OSAKIDETZAN EDO OSAKIDETZARAKO EGITEN BADUZU, HEMEN AZALDUKO DIZUGU NOLA JOKATU BEHAR DUZUN.

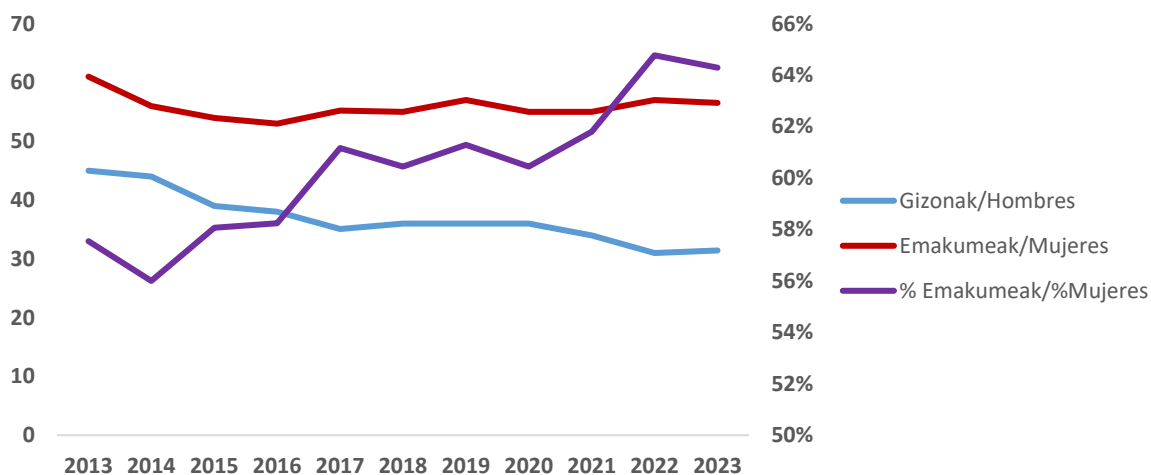
 Osakidetza

Euskadi, auzolana
 EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO

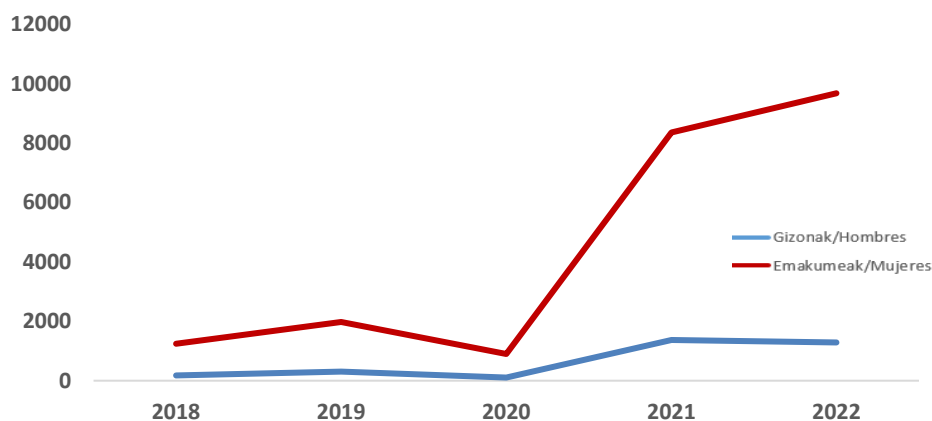
6. eranskina. Soldata-arrakalaren bilakaera Osakidetzan 5 urtean (2018-2022).



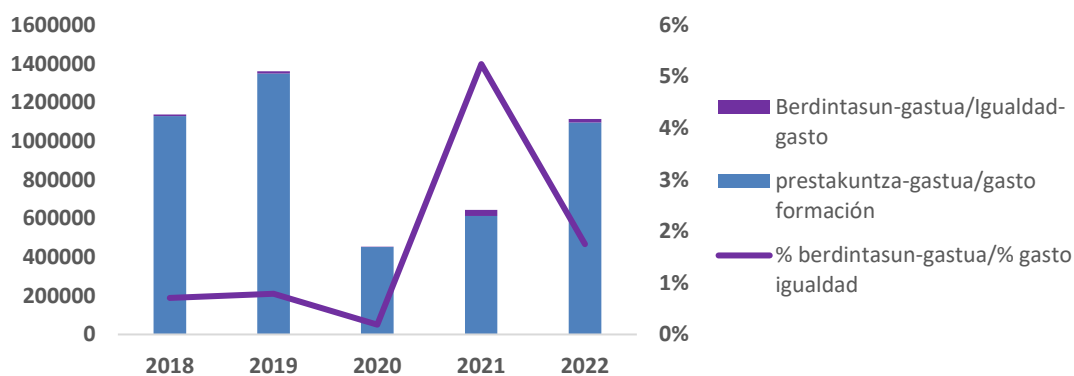
7. eranskina. Zuzendaritza-postuetan emakumeen presentziaren bilakaera azken 10 urteetan (2013-2023).



8. eranskina. Berdintasunaren arloko prestakuntzaren bilakaera 5 urteetan (2018-2022).



9. eranskina. Berdintasunaren arloko prestakuntzaren gastuaren bilakaera (2018-2022).



10. eranskina. Jarraipena: Berdintasun Planaren jarraipena egiteko tresna.

Seleccionar

Sociedad: OSAKIDETZA | Plan: 84,48 % | Nivel Organizativo: 87,07 % | Vista: Despliegue | Doc. Plan

Botones: Filtrar, Generar Excel

| Nombre (PROGRAMA OPERATIVO ANUAL 2021 - PLAN IGUALDAD OSAKIDETZA) | Situación |
|---|-----------|
| 1. EJE 1. Procesos y sistemas de gestión de personas | 93,0% |
| 2. EJE 2. Puestos de decisión | 100,0% |
| 3. EJE 3. Brecha salarial | 100,0% |
| 4. EJE 4. Conciliación y flexibilidad horaria | 91,0% |
| 5. EJE 5. Prevención y protección | 100,0% |
| 6. EJE 6. Salud laboral | 100,0% |
| 7. EJE 7. Formación | 87,0% |
| 8. EJE 8. Comunicación interna | 90,0% |
| 9. EJE 9. Nuevas prácticas | 100,0% |
| 10. EJE 10. Colaborar con el Departamento de Salud en promover la participación de las mujeres en la investigación en Osakidetza | 80,0% |
| 11. EJE 11. Colaborar con el Departamento de Salud en incorporar la perspectiva de género en la investigación realizada en Osakidetza en el ámbito de la salud de las mujeres | 50,0% |
| 12. EJE 12. Innovación y mejora | 70,0% |
| 13. EJE 13. Divulgación y gestión del conocimiento | 75,0% |
| 14. EJE 20. Reforzar y mejorar la atención a las mujeres víctimas de violencia de género, agresiones sexuales y mutilación genital femenina | 83,0% |

11. eranskina. Komunikazioa: Berdintasun-gunea Osakidetzako Intranetetan.

SharePoint | INTRANET KORPORATIBOA | Intranet corporativa > Ebeia

Menú: Intranet corporativa, Quiénes somos, Profesionales, Salud atención, Salud apoyo, Recursos, I+D+i, Comunicación, Participación, TIC, Asesoría legal, Igualdad, COVID-19

Sección: Intranet corporativa | SharePoint Osakidetza

Tiles: EPE 20+21+2+E, Tabakismoa prebenitzea, Osakidetza osasuna, inoiz baino gehiago saldu, más que nunca, Gogokoak, Osakidetzako telefonoen direktorioak, Curriculum vitae, Lanbide garapena, Karpeta gorria, Liburutegi birtuala

News: Berriak, Nabarmenak, EPE OPE 2018 2019, Izangaien behin-behineko zerrendak jasotzen dituzten Ebazpen berriak argitaratu dira (XXII), Argitaratutako kategoría berrien probetan parte hartu duten...

Berdintasuna

Berdintasun Korporatiboko Unitatea Osakidetzako Giza Baliabideen Zuzendaritzako Partaidetza eta Berdintasun Zerbitzuan sartuta dago.

Kontaktua: berdintasuna@osakidetza.eus
Berdintasun teknikariak: 945 006155 / 945 006231
Zerbitziburua: 945006296 / 945 006095

Postontziaren, telefonoaren edo kanal honen bidez jar zaitezke harremanetan, eta zure kontsulta planteatu dezakezu.

Postontziaren, telefonoaren edo kanal honen bidez jar zaitezke harremanetan, eta zure kontsulta planteatu dezakezu.



Berdintasunerako unitatearen funtzioen artean, honako hauek nabarmentzen dira:

- > Bersintasunerako plana
- > Kanpoko Erakundeak
- > Berdintasunaren sustapena, kudeaketa eta aholkularitza



< BERDINTASUNA

- > Berdintasun plana
- > Kontziliazioa eta erantzunkidetasuna
- > Araudia
- > Emakumeen aurkako indarkeria matxista
- > Generoa, osasuna eta ikerketa
- > Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena
- > Hizkuntza inklusiboa
- > Prestakuntza
- > Berdintasunerako eskaeren postontzia

Erlazionaturiko Estekak

-  [Emakunde](#)
-  [EHU/LPV Berdintasunerako zuzendaritza](#)
-  [Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades](#)
-  [EIGE. European Institute for Gender Equality](#)
-  [ONU Emakumeak](#)
-  [OHCHR-CEDAW](#)

Gure Intranetak osakidetza.eus-en

Intranetak konfiguraturuta daude erabiltzaileak aukeratutako hizkuntzaren arabera (goiko partean, eskuman).

[Parte hartzera joan](#)

INTRANET KORPORATIBOA:

https://osakidetza.sharepoint.com/sites/Osakidetza_Intranet/SitePages/eu/Home.aspx

ARABA

-  Arabako ESI
-  Arabako Errioxako ESI
-  Arabako Osasun Mentaleko Sarea

BIZKAIA

-  TGEEZ - Transfusio eta Giza Ehunen Euskal Zentroa
-  Ekerraldea Enkarterri Gurutzetako ESI
-  Uribeko ESI
-  Emergentziak (Emergentzietako Lurralde Unitateak)
-  Gorlizko Ospitalea
-  Santa Marina Ospitalea
-  Barakaldo Sestaoko ESI
-  Barnualde Galdakaoko ESI
-  Bilbao-Basurtoko ESI
-  Bizkaiko Osasun Mentaleko Sarea

GIPUZKOA

-  Debagoieneko ESI
-  Debabarreneko ESI
-  Bidasoko ESI
-  Donostialdeko ESI
-  Tolosaldeko ESI
-  Goleiri-Urola Garaiko ESI
-  Gipuzkoako Osasun Mentaleko Sarea

BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN

TÍTULO DE LA PRÁCTICA DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN: Implantación de un modelo de gestión para el despliegue del Plan de Igualdad de Osakidetza.

OBJETIVOS QUE PERSIGUE: El principal objetivo que se persigue es implementar y desplegar el Plan para la Igualdad en toda Osakidetza (21 organizaciones en los 3 territorios históricos: Araba, Bizkaia y Gipuzkoa - 13 Organizaciones Sanitarias Integradas OSI, 3 Redes de Salud Mental, 2 Hospitales de media y larga estancia, y 3 organizaciones que prestan servicios comunes en el conjunto de Euskadi) mediante una gestión avanzada. El Plan de Igualdad de Osakidetza impacta en el ámbito interno a 40.000 personas aproximadamente (80% mujeres, 20 % hombres) y en el ámbito externo, a la población de Euskadi 2.191.613 personas (51,50% mujeres, 48,49% hombres. Datos Eustat, julio 2022).

La finalidad última es conseguir, a través del liderazgo colaborativo de la Dirección General junto con las organizaciones de servicios de Osakidetza , el impulso de las políticas de igualdad y el avance comprometido con la misma, en el ámbito de la salud.

ENTIDAD RESPONSABLE: OSAKIDETZA-DIRECCIÓN GENERAL

PLANTILLA MEDIA EN OSAKIDETZA (ABRIL 2023) : 42.110 PERSONAS

Nº DE TRABAJADORAS:33.630 MUJERES; Porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla:80%

MAYORES DE 50 AÑOS: 44% MUJERES (relativo a la totalidad de mujeres en la plantilla);

Nº DE TRABAJADORES:8.480 HOMBRES; Porcentaje de hombres sobre el total de la plantilla:20%

MAYORES DE 50 AÑOS: 46% HOMBRES (relativo a la totalidad de hombres en la plantilla);

WEB: <https://www.osakidetza.euskadi.eus>

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRACTICA:

FECHA DE COMIENZO: Abril 2021

PERSONA DE CONTACTO: Gotzone Miranda Larrucea

AUTORÍA:

GOTZONE MIRANDA LARRUCEA, Jefa de Servicio Igualdad y Participación

EULALIA GARCIA PEÑA, Técnica de Igualdad

ESTELA SANZ LOPEZ DE GAMIZ, Técnica de Igualdad

MARIA ROSARIO GOICOCHEA ZULUETA, Administrativa

JOSUNE RETEGI ORMAZABAL, Subdirectora de Desarrollo y Formación

TELEFONO DE CONTACTO: 615774513

EMAIL DE CONTACTO: berdintasuna@osakidetza.eus; gotzone.mirandalarrucea@osakidetza.eus;

| PALABRAS CLAVE: Los 5 conceptos con los que más relación tiene la práctica son los siguientes: | | | |
|--|--|---|---|
| X | Estrategia | | Empleabilidad |
| X | Personas | | Sector Masculinado |
| | Alianzas | | Reducción de Jornada |
| | Proveeduría | | Permisos |
| | Responsabilidad Social corporativa | | Maternidad y paternidad |
| X | Modelo de Gestión | | Conciliación corresponsable |
| X | Transversal | | Teletrabajo |
| | Cualitativo y cuantitativo | | Organización del tiempo y del espacio |
| | Gestión Sistemática o proceso | | Cuidados y sostenibilidad de la vida |
| | Diagnóstico | | Seguridad, Salud y Bienestar |
| X | Plan para la igualdad | X | Atención a la clientela/personas usuarias |
| | Estudios y análisis de género | | Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo |
| | Integración en la estrategia | | Condiciones laborales |
| | Feminicidio | | Política retributiva |
| | Violencia de género | | Clasificación profesional |
| | Anticipación del riesgo | | Techo de cristal |
| | Comunicación Interna | | Liderazgo |
| | Comunicación externa | | Participación |
| | Comunicación no sexista | | Interseccionalidad, Diversidad |
| | Transparencia | | Perspectiva de Género |
| | Publicidad | | Visibilización de mujeres referentes |
| | Días internacionales: campaña 22F, 8M, 25N | | Autodefensa feminista |
| | Formación y Sensibilización | | Empoderamiento |
| | STEAM | | Políticas LGTBIQ+ |
| | Mentorazgo | | Masculinidades igualitarias |
| | Selección de personas y Promoción interna | | Mujeres migrantes |
| | | | Intervención Social |

SECTOR DE LA ORGANIZACIÓN:

| | |
|--|-----------------------|
| | Educación |
| | Industria y servicios |
| | Otros |

| | |
|---|---|
| X | Salud |
| | Servicios públicos / Administración pública |
| | Servicios sociales |

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica consiste en la implantación de un modelo de gestión para el despliegue del Plan de Igualdad de Osakidetza.

Contexto:

En abril de 2021, se aprueba el **I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza 2021-2024**, iniciándose a partir de aquí su **despliegue en toda Osakidetza**.

El Plan abarca 2 ámbitos, interno, orientado a profesionales y externo, orientado a la ciudadanía, y contiene 3 dimensiones (EMPRESA: PROFESIONALES, INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN, PERSONAS USUARIAS Y ATENCIÓN SANITARIA), 20 ejes y 100 acciones.

El propósito de Osakidetza es el de: *“Prestar atención sanitaria a la población vasca, de una manera integral, desde la promoción de la salud, así como desde la prevención y la atención a la enfermedad buscando los mejores resultados en salud”*.

Osakidetza se compone de 21 organizaciones, proveedoras de servicios sanitarios en Euskadi, en los 3 territorios históricos: Araba, Bizkaia y Gipuzkoa. Entre estas organizaciones de servicios coexisten diferentes tipologías: 13 Organizaciones Sanitarias Integradas (OSI), 3 Redes de Salud Mental, 2 Hospitales de media y larga estancia, y 3 organizaciones que prestan servicios comunes en el conjunto de Euskadi (Dirección General, Emergencias y Centro Vasco de Transfusiones y Tejidos Humanos). Atendiendo a la estructura y tipología de la organización, para la implantación y despliegue del Plan, es fundamental definir un **modelo de gestión** para poder realizar una gestión avanzada.

Todo ello se consensua de modo participativo y colaborativo en la Comisión de Igualdad corporativa, que cuenta con la parte social, contrastado con la Dirección de Osakidetza y el Departamento de Salud, y se incluye en el propio plan de igualdad. Para la implantación del modelo de gestión con éxito se identifican las siguientes necesidades:

- designar y constituir **órganos y figuras de gobernanza**
- **capacitar** a todo el personal implicado, incluyendo al personal directivo
- **programar** las acciones del Plan en **Programas Operativos Anuales**
- establecer mecanismos y criterios para el **seguimiento y evaluación** del Plan

ASPECTOS INNOVADORES:

Para la implementación del plan, se identificaron una serie de **iniciativas** cuya correcta ejecución y aplicación permitieron sentar las bases de una gestión avanzada.

Estas actuaciones, cuya ejecución se inició con carácter inmediato a la aprobación del plan fueron:

- **Constitución y designación de los órganos y las figuras de gobernanza** necesarias para la correcta gestión del Plan son los siguientes:

- **Comisión de Igualdad corporativa: órgano de referencia y participación en la implementación y evaluación del Plan** (ya existente antes de la aprobación). Incluye la parte social.
- **Comisiones de Igualdad** de las organizaciones de servicios. Se constituye una comisión de igualdad en cada una de las organizaciones de servicios con una composición siguiendo el modelo de la Comisión de Igualdad Corporativa de Osakidetza, órgano de referencia. Incluye la parte social.
- **Referentes de Igualdad** de las organizaciones de servicios, con formación en igualdad y con un 30% de dedicación. La identificación de estas personas se realiza a partir de personas que de forma voluntaria se presentan en su organización y de ahí, resultan seleccionadas por una comisión de valoración, como Referentes de Igualdad. Ello supone un hito en Osakidetza, ya que la dedicación de un 30% a la Igualdad se reconoce plenamente.
Se designan 2 personas Referentes de Igualdad para las 5 organizaciones de mayor volumen: OSI ARABA, OSI DONOSTIALDEA, OSI BARRUALDE-GALDAKAO, OSI BILBAO-BASURTO, OSI EZKERRALDEA-ENKARTERRI-CRUCES y en el resto de organizaciones 1 persona. Se exceptúa la Dirección General donde se ubica la Unidad de Igualdad Corporativa, con 2 técnicas de Igualdad al 100%, 1 Responsable de la Unidad y Administrativa, ambas al 70%.
- **Comité Técnico de Igualdad**, se compone de las personas designadas como Referentes de Igualdad en las organizaciones de servicios y de las personas componentes de la Unidad de Igualdad Corporativa.
- **Comité Directivo de Igualdad**, se compone de las direcciones y subdirecciones con responsabilidad directa en los temas a tratar.
- **Capacitación** de las personas que componen los órganos de gobernanza del Plan, del personal directivo y personal de mando y de toda la plantilla.
- **Despliegue** del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza (2021-2024) en las **21 organizaciones de servicios sanitarios** que integran Osakidetza.
 - **Programación** de las acciones a realizar en **Programas Operativos Anuales** en el que se recogen las actuaciones comprometidas para ese año (acciones, responsables, indicadores, recursos necesarios).
 - **Utilización de espacio colaborativo**
 - **Divulgación en todas las intranets, creación de un espacio específico** dedicado a Igualdad (modelo en la intranet corporativa, homogeneizado en cuanto a estructura y contenidos atendiendo a especificidades de la organización de servicios).
- **Establecimiento** de mecanismos y criterios homogeneizados para el **seguimiento y evaluación**, capacitación e identificación de personas responsables del seguimiento y evaluación. Configuración de una herramienta informática, donde reside todo el Plan de Igualdad, y los 4 Programas Operativos Anuales, habilitando accesos y gestión de autorizaciones para su cumplimentación y/o lectura por las personas responsables en cada organización de servicios de las diferentes acciones. Este aspecto es fundamental para llevar a

cabo un seguimiento riguroso. Además, se atiende a las especificidades de cada organización de servicios para el correcto despliegue de las acciones del Plan.

- **Incorporar en el Plan de Igualdad el ámbito externo**, orientado a la sociedad vasca: pacientes, personas usuarias y atención sanitaria, así como a la innovación e investigación, además del ámbito interno, orientado a los y las profesionales que componen Osakidetza.
- **Compromiso público de Osakidetza con la Igualdad**

RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos):

- **Implantación del Plan de Igualdad en toda Osakidetza 100%**
 - En las 21 organizaciones de servicios
 - 21 Comisiones Igualdad, resoluciones de composición y designación, incorporan a la parte social
- **Constitución órganos gobernanza Plan 100%** (546 personas, 79% Mujeres / 21 % Hombres)
- **Selección y Designación Referentes Igualdad 100%** (25 personas, 84% Mujeres/16% Hombres)
- **Capacitación**, se ha formado a:
 - **Personas órganos gobernanza (2021-2022):** 100 % personas órganos (79% Mujeres / 21 % Hombres)
 - **Personal puestos de decisión (2021):**
 - 100 % personal direcciones y subdirecciones, 145 personas (65% Mujeres / 35% Hombres)
 - 30% mandos intermedios, 590 personas (81% Mujeres / 19% Hombres)
 - **Toda la plantilla (2021-2022):**
 - **20.701 personas** (87% Mujeres / 13% Hombres)
- **Disminución Brecha Salarial 2022: 16.28%**
- **Inclusión de cláusulas igualdad** en la contratación pública **100%**
- **Aprobación del Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo 2021**
 - **Implantación 100%** (despliegue, canales y procedimiento)
 - **Designación órganos gobernanza 100 %** (87% Mujeres / 13% Hombres)
 - 21 Asesorías Confidenciales
 - 1 Comisión investigación
 - **Capacitación 100%**
 - **Casos resueltos 100%**
- **Despliegue**
 - **100% despliegue Programa operativo anual 2021, 2022, 2023 en todas las organizaciones de servicios**
 - Realización de las acciones comprometidas en los respectivos Programas Operativos Anuales en todas las organizaciones de servicios con los mismos criterios, objetivos e indicadores, pudiéndose adaptar dichas acciones a las especificidades de determinadas organizaciones cuando ha sido necesario.
 - **Creación espacio igualdad intranet corporativa y en todas las intranets 21 en total**

- **Distribución Trípticos sobre protocolo acoso sexual**
- **Seguimiento y evaluación Plan**
 - **2021: 88% cumplimiento**
 - **2022: 85% cumplimiento**
 - **Evaluación a los 2 años: 153 acciones y subacciones evaluadas, 24 acciones/subacciones han sido reprogramadas, respondiendo al Plan Estratégico Osakidetza 2023-2025**
 - Seguimiento y evaluación de las acciones del plan mediante una herramienta informática, Bikain, adaptada a las necesidades requeridas para ello pudiéndose obtener información del grado de avance tanto de Osakidetza en su conjunto como de sus organizaciones, teniendo en cuenta también las especificidades que se puedan dar en algunas de ellas.
- **Incorporación paulatina de la perspectiva de género en las políticas y estrategias de Osakidetza.**

INTEGRADA EN LA GESTIÓN:

Alineada con la estrategia. Incorporación del Plan de Igualdad en el Programa Estratégico Osakidetza 2023-2025. [osakidetza-plan-estrategico-23-25_es.pdf \(euskadi.eus\)](https://www.osakidetza-euskadi.eus/contenidos/informacion/osk_trbg_planes_programas/eu_def/a_djuntos/osakidetza-plan-estrategico-23-25_es.pdf).

https://www.osakidetza.euskadi.eus/contenidos/informacion/osk_trbg_planes_programas/eu_def/a_djuntos/osakidetza-plan-estrategico-23-25_eu.pdf

Las prioridades sectoriales de Osakidetza en relación a la igualdad de mujeres y hombres, en su ámbito externo, así como el impulso de la igualdad en su actividad interna, vienen determinadas por los compromisos del *Programa del Gobierno Vasco para la XII Legislatura (2020-2024) – “Euskadi en marcha”*. Estos compromisos y sus iniciativas de ejecución se desarrollan en el *I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza (2021-2024)*, teniendo en cuenta las directrices para el Buen Gobierno y los ejes de intervención del *VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi*, y atendiendo al *Marco Estratégico* del Departamento de Salud del Gobierno Vasco y al Programa Estratégico de Osakidetza 2023-2025.

Planificada y transversal. Todos los órganos encargados de gestionar, coordinar e implementar las acciones del *I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza (2021-2024)*, tienen un reglamento y se reúnen, al menos, según la frecuencia establecida (4 veces al año).

Seguimiento y evaluación. Existe un sistema de seguimiento y evaluación, anual y a la mitad del plan respectivamente, que permite incorporar cambios para la mejora y actualización, tal y como se menciona en el apartado de aspectos innovadores.

Divulgación. A nivel externo a través de la web osakidetza.euskadi.eus y a nivel interno, a través de la intranet corporativa, así como las intranets de las organizaciones de servicios dirigido a toda la plantilla, con un espacio específico dedicado a la Igualdad; a través de seminarios virtuales destinados a personas con responsabilidad en la gestión y despliegue del plan, así como a líderes y personal directivo.

Fases por abordar. Incorporar más funcionalidades de apoyo para el seguimiento y evaluación en la herramienta informática.

EFFECTIVA Y EFICIENTE:

Los recursos utilizados han dado respuesta a los objetivos planteados lográndose una implantación y despliegue del plan en Osakidetza.

- Contratación de asesoría experta para acoso sexual y por razón de sexo: 14.520€
- Contratación asesoría estudio brecha salarial: 4.683€
- Comunicación: Difusión y canales 21.790€
- Gastos formación 2021-2022: 51.234€ que supone un 3% del gasto total de formación que se imparte en Osakidetza (incremento de 2.81% respecto a años anteriores)
- Dedicación estructura:

| Dedicación estructura | Personas | % dedicación a Igualdad |
|------------------------------------|---|-------------------------|
| DIRECCIÓN GENERAL | 2 Técnica de Igualdad | 100 % |
| | 1 Administrativa | 70% |
| | 1 Jefa de Servicio | 70% |
| | 1 Subdirectora de Desarrollo y Formación/1 Directora RRHH | 25% |
| ORGANIZACIONES DE SERVICIOS | 25 Referentes de Igualdad | 30% |
| | 20 Direcciones de Personas | 15% |

PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:

Participan:

- Direcciones y Subdirecciones de la Dirección General y de las organizaciones de servicios, en Comisiones de Igualdad, Comité Directivo Igualdad.
- Parte social de Osakidetza (quienes tienen representación en la Mesa Sectorial, en todas las Comisiones de Igualdad.
- Referentes Igualdad en el Comité técnico, en la Comisión Igualdad de la organización de servicios, en la Asesoría Confidencial de su organización.
- Unidad Igualdad Corporativa en el Comité técnico, en la Comisión Igualdad Corporativa, en la Asesoría Confidencial de la Dirección general.

- Personal de las Unidades básicas de prevención, en las Asesorías Confidenciales de las organizaciones, Comisiones de Igualdad.
- Comisión Investigación
- Personal multidisciplinar en la responsabilidad de llevar a cabo las acciones programadas del Plan de Igualdad que comprenden áreas asistenciales, ámbito de la coordinación Primaria y Hospitalaria, de gestión, de calidad, de formación, de recursos humanos, etc...

Aproximadamente 676 personas (81% Mujeres / 19% Hombres), y además, las personas responsables de llevar a cabo las acciones programadas en ese año.

DOCUMENTADA:

Se añaden en documentación adjunta al final algunos ejemplos.

La constitución de órganos como las comisiones de igualdad de las organizaciones de servicios o los nombramientos de las personas referentes, están acompañadas de resoluciones.

Espacio de igualdad creado en las intranets, tanto corporativo como de las distintas organizaciones de servicios, donde se comparte información accesible a todo el personal de Osakidetza.

En el despliegue de las acciones recogidas en los distintos Programas Operativos Anuales se comparte la información en un grupo colaborativo de trabajo y del que forman parte el Servicio Corporativo de Igualdad y Participación y las personas referentes. En este espacio se sube la información y documentos. También existe la posibilidad de hacer públicos los documentos.

En el **seguimiento**, y dentro de la utilización de la herramienta para seguimiento y evaluación del plan de igualdad, también se aporta, en su caso, la documentación requerida.

El **I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Osakidetza** [PLAN IGUALDAD paraPDF cas.pdf \(euskadi.eus\)](#) y el **Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en Osakidetza** está accesible para toda la ciudadanía [Protocolo y Asesoría Confidencial frente al acoso sexual y por razón de sexo \(euskadi.eus\)](#).

FACTORES DE ÉXITO:

- La implicación de la Dirección y el compromiso público de Osakidetza con la Igualdad.
- La designación de personas Referentes en Igualdad en todas las organizaciones de servicios.
- La implicación y dedicación del 30% de la jornada de las personas referentes identificadas en las organizaciones de servicios y su formación.
- La coordinación e impulso realizada desde la Dirección General-Servicio de Igualdad como tractora a través del Comité Técnico.
- La configuración de una herramienta informática atendiendo a los requerimientos del plan y la estructura de Osakidetza ha permitido llevar a cabo el seguimiento y evaluación.
- El trabajo colaborativo donde compartir información, dudas y sugerencias.
- La presencia en todas las intranets del espacio dedicado a la Igualdad.
- Homogeneizar criterios, objetivos, estructuras y atendiendo también a las especificidades.

- La aprobación de un Plan de Igualdad y de un Protocolo frente al acoso sexual, gracias a la normativa existente.
- La inclusión del Plan de Igualdad en el Plan Estratégico de Osakidetza.
- La formación y capacitación a las personas implicadas, al personal directivo y a toda la plantilla.
- Las jornadas, cursos, seminarios dedicados a la Igualdad.

TRANSFERIBILIDAD:

Esta práctica se puede transferir bien a otras áreas dentro de Osakidetza, así como a otras organizaciones o entidades que necesiten implementar planes o programas que requieran de una coordinación de sus estructuras.

Se trataría de, a través de una comisión/grupo de trabajo formado para ello, identificar los órganos y recursos necesarios para llevar a cabo el despliegue, contando con una dirección tractora que coordine las distintas estructuras y las diferentes personas referentes identificadas en cada estructura para el desarrollo de dicho despliegue. Estas personas serán conocedoras de la materia de que se trate, ofreciéndose también la capacitación específica necesaria en su caso.

A partir de ahí, ir realizando las actuaciones, previamente programadas, en las distintas estructuras con criterios comunes y con flexibilidad de adaptar las actuaciones que no sean oportunas en determinadas estructuras por sus características distintivas.

Realizar seguimiento y evaluación con la herramienta informática Bikain o la que más se adapte al despliegue en cuestión.

APRENDIZAJE:

La implantación de un mecanismo único de seguimiento del Plan de Igualdad para todos los programas operativos anuales del Plan y para todas las organizaciones de servicios, atendiendo a sus especificidades, estableciendo objetivos y criterios de medición homogéneos para toda Osakidetza ha supuesto un avance que posibilita la gestión de dicho plan de Igualdad y su evaluación.

Se podría mejorar en nuevas funcionalidades de la herramienta que soporta este mecanismo, para que sea más eficiente y eficaz. Se han detectado estas mejoras y se han solicitado.

Tras la evaluación del Plan de Igualdad se ha constatado que las acciones deben de ser más concretas y realistas para mejorar la efectividad del Plan.

El Plan de Igualdad debe estar integrado en las estrategias de la organización para su impulso real.

Avanzar en sistematizar mecanismos que evalúen la satisfacción de las personas en relación a la Igualdad (conciliación, conductas, lenguaje, etc...).

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA: A continuación, se facilitan anexos con ejemplos que ilustran lo descrito anteriormente.

Anexos

[Anexo 1. I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza 2021-2024.](#)

[Anexo 2. Ejemplo Resoluciones órganos: Comisión Igualdad Corporativa.](#)

[Anexo 3. Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en Osakidetza.](#)

[Anexo 4. Canales web teléfono para contacto.](#)

[Anexo 5. Tríptico: ¿Crees que sufres acoso sexual, acoso por razón de sexo, o ambos, en el trabajo?](#)

[Anexo 6. Evolución de Brecha Salarial en Osakidetza 5 años 2018 – 2022.](#)

[Anexo 7. Evolución presencia mujeres en puestos directivos en los últimos 10 años 2013-2023.](#)

[Anexo 8. Evolución Formación en Igualdad 2018-2022.](#)

[Anexo 9. Evolución Gasto en Formación en Igualdad 2018-2022.](#)

[Anexo 10. Seguimiento y evaluación: Herramienta de seguimiento Plan Igualdad.](#)

[Anexo 11. Espacio Igualdad en Intranets de Osakidetza.](#)

Anexo 1. I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza 2021-2024.

I Plan para
la Igualdad de
Mujeres y Hombres
en Osakidetza
2021-2024



Anexo 2. Ejemplo Resoluciones órganos: Comisión Igualdad Corporativa.

Las Comisiones de igualdad de las Organizaciones de Servicios de Osakidetza tienen una composición que es una reproducción de la Comisión de Igualdad Corporativa.

RESOLUCIÓN Nº 1209/2021, DE 28 DE SEPTIEMBRE DE 2021, DE LA DIRECTORA GENERAL DE OSAKIDETZA, POR LA QUE SE CONSTITUYE LA NUEVA COMISIÓN DE IGUALDAD EN EL MARCO DEL PRIMER PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE OSAKIDETZA

La igualdad de mujeres y hombres constituye un principio orientador de las políticas de la Administración Pública de Euskadi, un firme compromiso con la igualdad reflejo del profundo interés de nuestras instituciones en lograr una sociedad vasca cada vez más justa, donde todas las personas puedan desarrollar sus proyectos de vida en igualdad de oportunidades. Prueba de ello es la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi, una de las primeras del Estado, así como los planes de igualdad que se desarrollan cada legislatura con el objetivo de establecer las directrices estratégicas que guíen las actuaciones públicas en materia de igualdad.

Osakidetza comparte el compromiso institucional con la igualdad, como no podría ser de otra manera: la empresa pública que proporciona atención de salud a toda la ciudadanía y que es la mayor empleadora de mujeres de Euskadi, puede hacer mucho en favor de la igualdad.

Fruto de este compromiso es el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza (2021 - 2024), aprobado mediante acuerdo del Consejo de Administración de Osakidetza en su reunión del 12 de abril de 2021.

El Plan establece una serie de órganos y figuras que van a tomar parte en su gobernanza, así como una serie de indicaciones en relación con los plazos en los que deben constituirse y mediante qué instrumento jurídico se determinará su constitución. Así, se señala que la composición de la Comisión de Igualdad se determinará mediante Resolución de la Dirección General de Osakidetza. Se indica, así mismo, la composición de la comisión, que será paritaria, la mitad en representación de Osakidetza y la otra mitad, en representación de los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad, una persona por cada uno de ellos. La presidencia corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos de la Dirección General de Osakidetza y la secretaría se asumirá por una persona con perfil técnico de la Dirección de Recursos Humanos.

Conforme al apartado 10.3 del Primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza, corresponde a la Dirección General determinar la composición de la Comisión de Igualdad Corporativa.

Por ello, al objeto de dar cumplimiento al mandato del Plan,

RESUELVO

Primero. - Determinar la composición de la Comisión de Igualdad Corporativa.

1. – La Comisión de Igualdad Corporativa se establece de la siguiente manera

Por parte de Osakidetza

Presidencia

Titular: Director o Directora de Recursos Humanos

Suplente: Subdirector o subdirectora de Enfermería de la Dirección General

Secretaría

Titular: Un técnico o técnica del Servicio corporativo de Participación e Igualdad

Suplente: Un técnico o técnica del Servicio de Corporativo de Participación e Igualdad

Vocalías

Titular: Jefe o jefa del Servicio Corporativo de Participación e Igualdad

Suplente: Subdirector o subdirectora de Desarrollo y Formación

Titular: Jefe o jefa del Servicio Corporativo de Selección y Provisión

Suplente: Un técnico o técnica del Servicio Corporativo de Selección y Provisión

Titular: Jefe o jefa del Servicio Corporativo de Prevención

Suplente: Un técnico o técnica del Servicio Corporativo de Prevención

Titular: Jefe o jefa de Servicio de la Dirección de Asistencia Sanitaria

Suplente: Técnico o técnica responsable del Servicio de la Dirección de Asistencia Sanitaria

Titular: Técnico o técnica de la Subdirección de Asesoría Jurídica

Suplente: Técnico o técnica de la Subdirección de Asesoría Jurídica

Por parte de los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad

Titular: Una persona en representación del sindicato ELA

Suplente: Una persona en representación del sindicato ELA

Titular: Una persona en representación del sindicato SATSE

Suplente: Una persona en representación del sindicato SATSE

Titular: Una persona en representación del sindicato LAB

Suplente: Una persona en representación del sindicato LAB

Titular: Una persona en representación del sindicato SME

Suplente: Una persona en representación del sindicato SME

Titular: Una persona en representación del sindicato CCOO

Suplente: Una persona en representación del sindicato CCOO

Titular: Una persona en representación del sindicato UGT

Suplente: Una persona en representación del sindicato UGT

Segundo. - Procedimiento para la designación de las personas que van a formar parte de la Comisión de Igualdad Corporativa. Renovación de vocales.

Mediante resolución de la Directora de Recursos Humanos se designará, conforme a los criterios establecidos en el punto primero, a las personas que formarán parte de la Comisión de Igualdad Corporativa. De la misma manera se procederá en el caso de renovación de vocales.

Tercero. - Constitución de la comisión y reglamento de funcionamiento

1.- La comisión se constituirá en la primera reunión que se convoque a partir la publicación de la resolución de designación de vocales en la página Web de Osakidetza.

2.- A la mayor brevedad posible, la comisión elaborará y aprobará su reglamento de funcionamiento. De manera transitoria seguirá en vigor, en todo lo que no sea contrario a lo establecido en la presente resolución o en el propio plan, el reglamento interno aprobado el 25 de octubre de 2018 por la

Comisión de Igualdad elaboradora del Primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza.

Cuarto. - Publicación de la presente resolución.

Esta resolución se publicará en la página Web de Osakidetza

Quinto. - Recursos contra la presente resolución

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante el Consejo de Administración de Osakidetza-Servicio vasco de salud, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su publicación en la página Web de Osakidetza.

En Vitoria-Gasteiz, a 28 de septiembre de 2021

María Rosa Pérez Esquerdo
Directora General de Osakidetza

Anexo 3. Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en Osakidetza.

Protocolo frente
al acoso sexual y
por razón de sexo
en Osakidetza



Anexo 4. Canales web_teléfono para contacto.

EU ES BUSCAR CONTACTO euskadi.eus

Osakidetza Departamento de Salud

SERVICIOS ONLINE OSASUN ESKOLA ME INTERESA TU CENTRO SANITARIO

Servicios online

Portada / Servicios Online / Servicios para profesionales / Protocolo y Asesoría Confidencial frente al acoso sexual y por razón de sexo

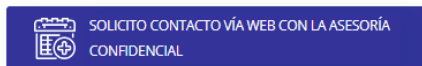
Protocolo y Asesoría Confidencial frente al acoso sexual y por razón de sexo

¿Crees que sufres acoso sexual, acoso por razón de sexo, o ambos, en el trabajo?

Si realizas tu actividad en Osakidetza y eres: profesional de Osakidetza, personal en formación, estudiante en prácticas o perteneces a una empresa externa y prestas tu servicio en Osakidetza, ¿cómo puedes actuar? Puedes contactar con tu Asesoría Confidencial a través de cualquiera de estos canales:



1. A través de un formulario web, la Asesoría Confidencial se pondrá en contacto contigo y concertará una cita.



Si deseas más información accede a ver el **Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo de Osakidetza.**

2. Llama al teléfono **945 20 79 79**, selecciona la organización de servicios de Osakidetza donde realizas tu actividad laboral y deja un teléfono de contacto. Recibirás una llamada de tu Asesoría Confidencial con quien concertarás una cita.

QUIERO CONTACTAR CON LA ASESORÍA CONFIDENCIAL

Los datos aquí registrados serán utilizados por Osakidetza para que la Asesoría Confidencial de la organización de servicios donde trabaja, se ponga en contacto con usted con los datos que nos proporciona.

*Organización de servicios en la que desarrolla su actividad laboral en Osakidetza:

1 Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor escoja...

*Teléfono de contacto:

- 1 Sólo se pueden introducir números en este campo.
- 1 Por favor compruebe el formato de su respuesta.

*Sexo:

1 Seleccione una de las siguientes opciones

Por favor escoja...

Anexo 5. Tríptico: ¿Crees que sufres acoso sexual, acoso por razón de sexo, o ambos, en el trabajo?

¿QUÉ ES UNA CONDUCTA SEXISTA?

Es cualquier comportamiento de corte machista, generalmente molesto o desagradable para las personas que los sufren. Aunque estos comportamientos no revistan la gravedad suficiente como para calificarse de acoso sexual o acoso por razón de sexo y a veces, sean tolerados en los usos sociales, son contrarios a los valores de Osakidetza, y por lo mismo, rechazables.

¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL?

Es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

¿QUÉ ES EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?

Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN OSAKIDETZA

Establece un marco de actuación específico para garantizar un entorno y unas relaciones de trabajo libres de conductas sexistas, acoso sexual y de acoso por razón de sexo en Osakidetza.

¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

A profesionales de Osakidetza, personal en formación, estudiantes en prácticas o personal de empresas externas que prestan servicios en Osakidetza.

PUEDES CONTACTAR CON TU ASESORÍA CONFIDENCIAL A TRAVÉS DE CUALQUIERA DE ESTOS CANALES:

TEL.
945 207 979

A TRAVÉS DE LA WEB DE OSAKIDETZA



¿QUÉ ES LA ASESORÍA CONFIDENCIAL?

La **Asesoría Confidencial** es un servicio para la defensa de las personas que trabajan en Osakidetza ante situaciones de discriminación por conductas sexistas, así como de acoso sexual y por razón de sexo. Garantiza en todo el proceso la confidencialidad.

¿QUÉ OFRECE?

- Servir de cauce a la **Comisión de Investigación, para solucionar casos de acoso sexual y por razón de sexo.**
- **Asesoramiento e investigación** ante presuntas situaciones de discriminación por conductas sexistas que se produzcan en el entorno laboral de Osakidetza.
- **Recomendaciones** para erradicar las conductas sexistas.

¿QUÉ ES LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN?

La **Comisión de Investigación** realizará el procedimiento formal en las **denuncias por acoso sexual y por razón de sexo**, trasladando el informe de la investigación y la propuesta de medidas a la Dirección de RRHH de Osakidetza. La investigación que realice frente a la denuncia tendrá la consideración de expediente informativo a efectos disciplinarios.

Departamento de Salud del Gobierno Vasco

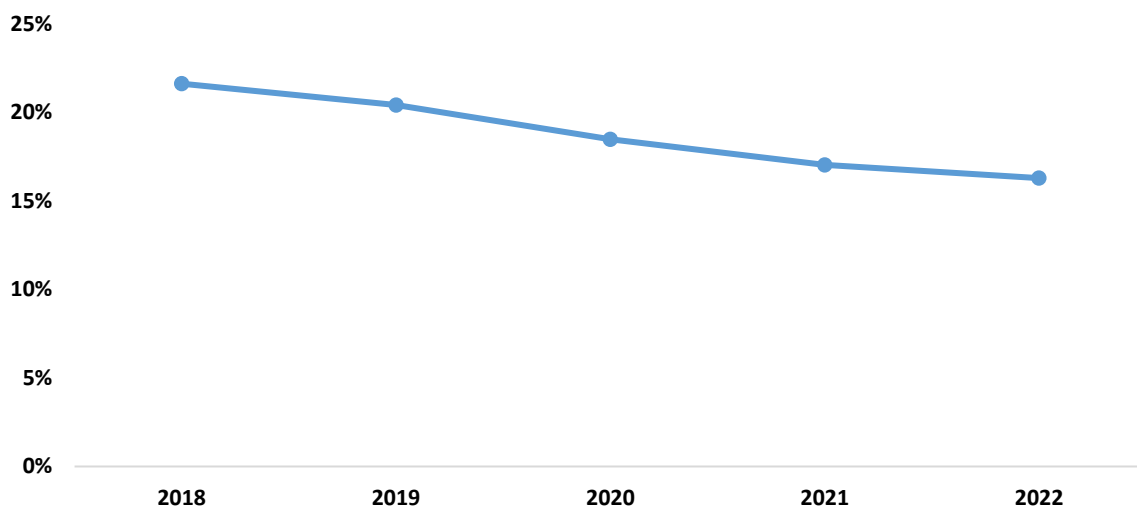
¿Crees que sufres acoso sexual, acoso por razón de sexo, o ambos, en el trabajo?



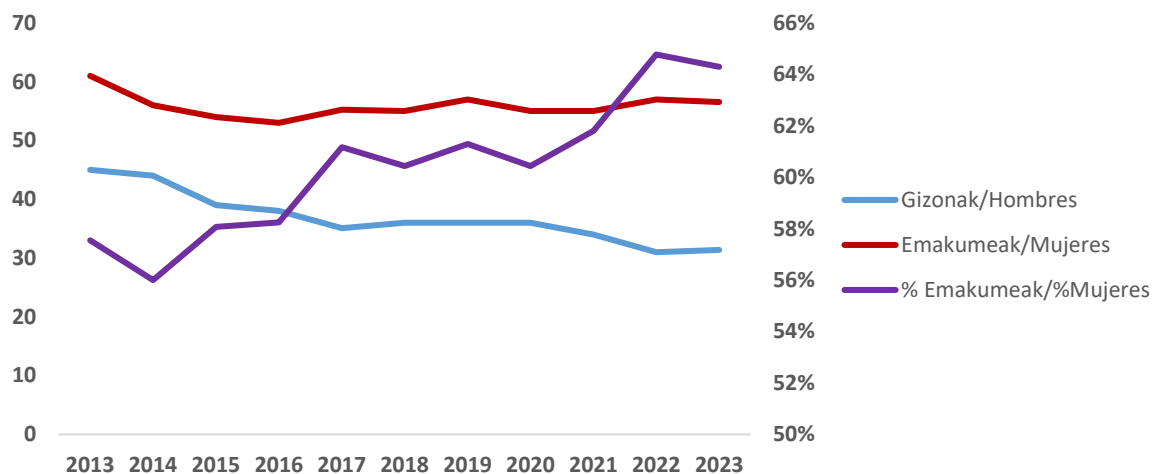
SI REALIZAS TU ACTIVIDAD EN OSAKIDETZA O PARA OSAKIDETZA, AQUÍ TE EXPLICAMOS CÓMO PUEDES ACTUAR.



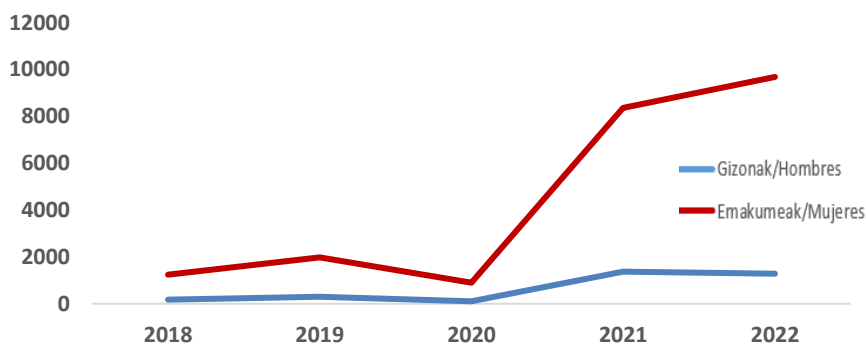

Anexo 6. Evolución de Brecha Salarial en Osakidetza 5 años 2018 – 2022.



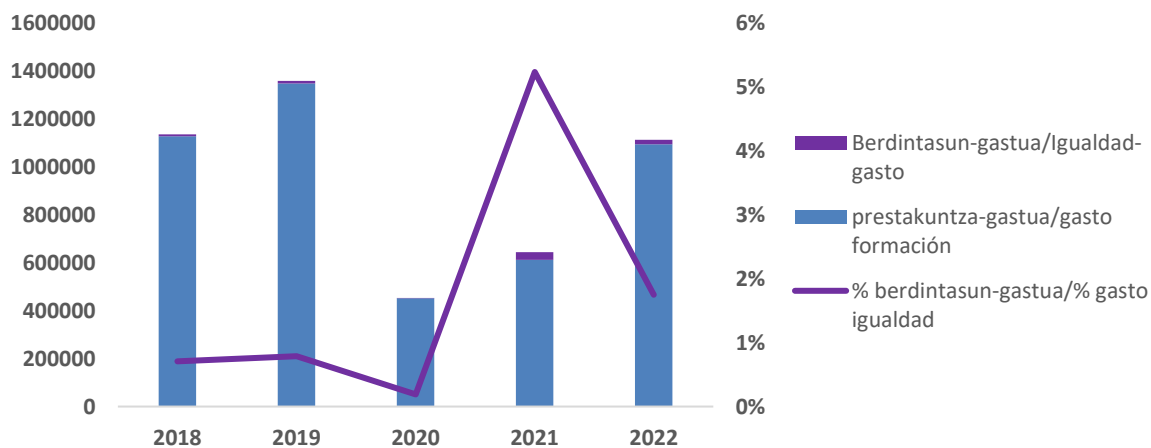
Anexo 7. Evolución presencia mujeres en puestos directivos en los últimos 10 años 2013-2023.



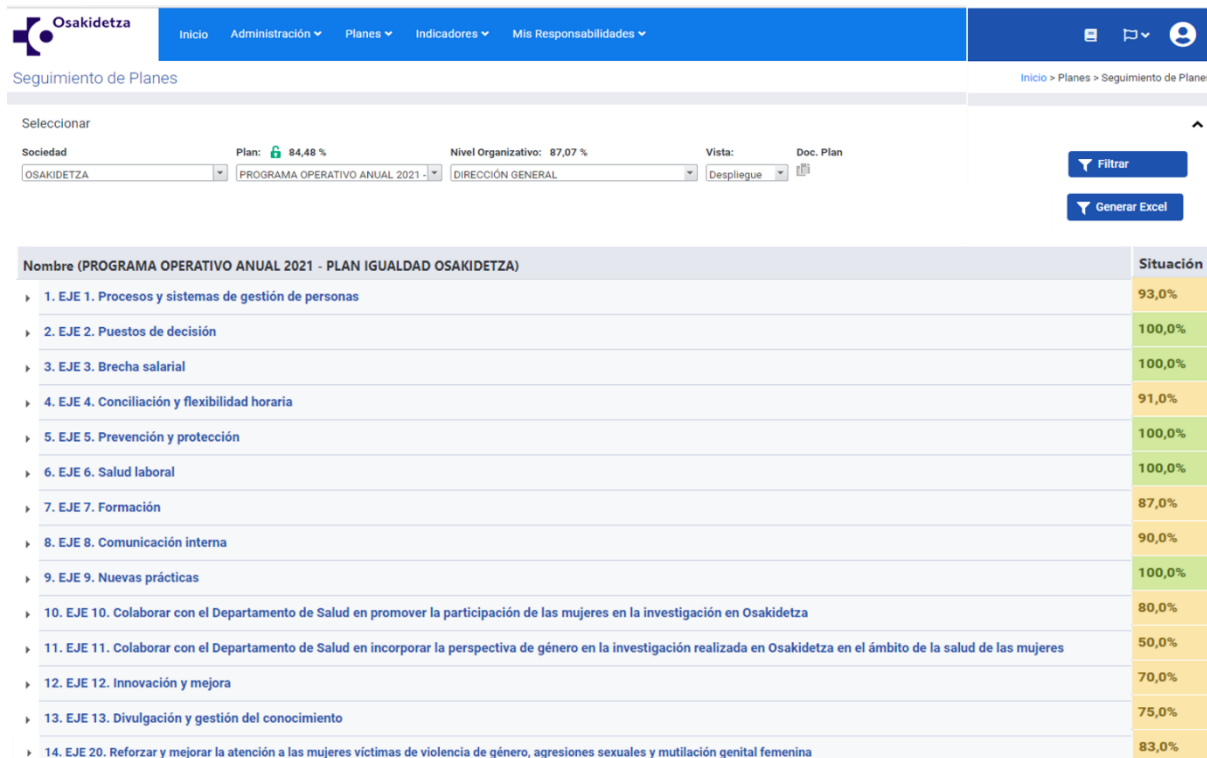
Anexo 8. Evolución Formación en Igualdad 2018-2022.



Anexo 9. Evolución Gasto en Formación en Igualdad 2018-2022.



Anexo 10. Seguimiento y evaluación: Herramienta de seguimiento Plan Igualdad.



Osakidetza Inicio Administración Planes Indicadores Mis Responsabilidades

Seguimiento de Planes Inicio > Planes > Seguimiento de Planes

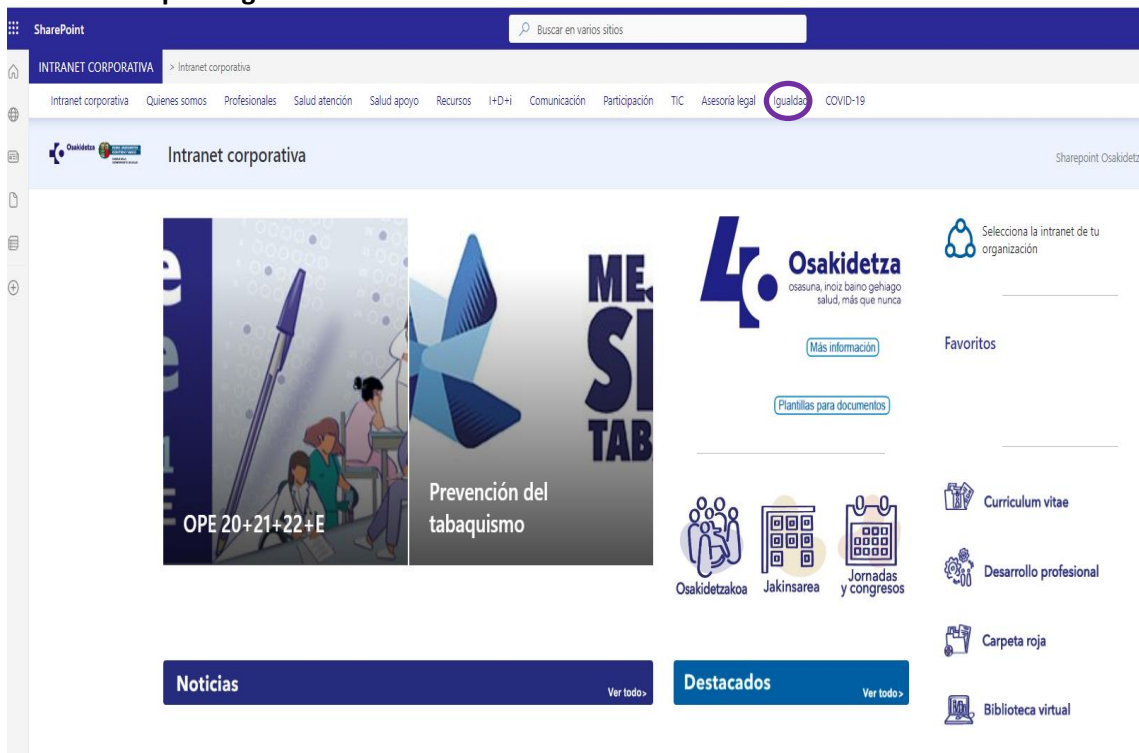
Seleccionar

Sociedad: OSAKIDETZA Plan: 84,48 % Nivel Organizativo: 87,07 % Vista: Despliegue Doc. Plan

Filtrar Generar Excel

| Nombre (PROGRAMA OPERATIVO ANUAL 2021 - PLAN IGUALDAD OSAKIDETZA) | Situación |
|---|-----------|
| 1. EJE 1. Procesos y sistemas de gestión de personas | 93,0% |
| 2. EJE 2. Puestos de decisión | 100,0% |
| 3. EJE 3. Brecha salarial | 100,0% |
| 4. EJE 4. Conciliación y flexibilidad horaria | 91,0% |
| 5. EJE 5. Prevención y protección | 100,0% |
| 6. EJE 6. Salud laboral | 100,0% |
| 7. EJE 7. Formación | 87,0% |
| 8. EJE 8. Comunicación interna | 90,0% |
| 9. EJE 9. Nuevas prácticas | 100,0% |
| 10. EJE 10. Colaborar con el Departamento de Salud en promover la participación de las mujeres en la investigación en Osakidetza | 80,0% |
| 11. EJE 11. Colaborar con el Departamento de Salud en incorporar la perspectiva de género en la investigación realizada en Osakidetza en el ámbito de la salud de las mujeres | 50,0% |
| 12. EJE 12. Innovación y mejora | 70,0% |
| 13. EJE 13. Divulgación y gestión del conocimiento | 75,0% |
| 14. EJE 20. Reforzar y mejorar la atención a las mujeres víctimas de violencia de género, agresiones sexuales y mutilación genital femenina | 83,0% |

Anexo 11. Espacio Igualdad en Intranets de Osakidetza.



SharePoint INTRANET CORPORATIVA > Intranet corporativa

Intranet corporativa Quiénes somos Profesionales Salud atención Salud apoyo Recursos I+D+i Comunicación Participación TIC Asesoría legal Igualdad COVID-19

Intranet corporativa SharePoint Osakidetza

OPE 20+21+22+E

Prevención del tabaquismo

Osakidetza osasuna, inoz baino gehiago salud, más que nunca

Más información Plantillas para documentos

Selecciona la intranet de tu organización

Favoritos

Curriculum vitae Desarrollo profesional Carpeta roja Biblioteca virtual

Osakidetza Osakidetza Jaksinsarea Jornadas y congresos

Noticias Ver todo Destacados Ver todo

Igualdad

La Unidad de Igualdad Corporativa está integrada en el Servicio de Participación e Igualdad de la Dirección de Recursos Humanos de Osakidetza.

Contacto: berdintasuna@osakidetza.eus
Técnicas de igualdad: 945 006155 / 945 006231
Jefatura de servicio: 945006296 / 945 006095



| |
|---|
| < IGUALDAD |
| > Plan Igualdad |
| > Conciliación y corresponsabilidad |
| > Normativa |
| > Violencia machista contra las mujeres |
| > Género, salud e investigación |
| > Acoso sexual y por razón de sexo |
| > Lenguaje inclusivo |
| > Formación |
| > Buzón solicitudes igualdad |

Puedes contactarnos a través del buzón , teléfono o mediante este canal y plantear tu consulta.



Entre las funciones de la Unidad de Igualdad destacamos:

- > Plan para la Igualdad
- > Órganos externos
- > Impulso, gestión y asesoría de Igualdad

Enlaces de Interés

- [Emakunde](#)
- [UPV/EHU Dirección para la Igualdad](#)
- [Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades](#)
- [EIGE European Institute for Gender Equality](#)
- [ONU Mujeres](#)
- [OHCHR - CEDAW](#)

Nuestras Intranets en osakidetza.eus

Participación

INTRANET CORPORATIVA:

[Intranet corporativa - portada](#)



ARABA

-  OSI Araba
-  OSI Rioja Alavesa
-  Red de Salud Mental de Araba

BIZKAIA

-  CVTTH - Centro Vasco de Transfusión y Tejidos Humanos
-  OSI Enkerraldea Enkarterri Cruces
-  OSI Uribe
-  Emergencias (Unidades Territoriales de Emergencias)
-  Hospital Gorliz
-  Hospital Santa Marina
-  OSI Barakaldo Sestao
-  OSI Barruakde Galdakao
-  OSI Bilbao Basurto
-  Red de Salud Mental de Bizkaia

GIPUZKOA

-  OSI Debagoiena
-  OSI Debabarrena
-  OSI Bidasoa
-  OSI Donostialdea
-  OSI Tolosaldea
-  OSI Goleirri Alto Urola
-  Red de Salud Mental de Gipuzkoa