

AÑO 2023

TITULO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ABORDAJE VG PROFESIONALES SALUD OSAKIDET	41	2	43
ACERCÁNDONOS IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES	80	18	98
ACTUALIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD	17	3	20
COORDINÁNDONOS ANTE VIOLENCIA DE GÉNERO	119	11	130
FISIOTER. INCONTINENCIA URINARIA MUJER	1	0	1
FUNDAMENTOS GENERALES DE LA VG	79	12	91
GUÍA ACTUACIÓN VG Y AGR_SEXUALES EN EUSK	63	7	70
HIZKERA INKLUSIBOA	9	3	12
IGUALDAD DE GÉNERO	1	0	1
INTERCULTURALIDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO	1	0	1
JORNADA BUENAS PRÁCTICAS EN RELACIÓN VG	12	1	13
JORNADA SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO XI	27	4	31
JORNADA VG: NOS QUEREMOS LIBRES Y VIVAS	1	0	1
LENGUAJE INCLUSIVO	112	17	129
MARCO CONCEP INTERVENC MALESTARES GÉNERO	21	1	22
MASCULINIDAD Y VIOLENCIA MACHISTA	0	0	0
MASCULINIDAD, CORRESPONSABILIDAD Y CUIDADOS	0	0	0
MASCULINIDAD, IGUALDAD Y CAMBIO DE VALORES SÍNCRONO	0	0	0
PLAN DE IGUALDAD 2023	1	0	1
TODOS LOS 25: AVANCEMOS CONTRA LA VIOLEN		1	1
VIOLENCIA DE GÉNERO. REGISTRO EN LA	9	1	10
TOTAL 2023	584	79	663

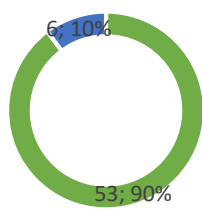
AÑO 2024

TITULO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ABORDAJE DE MUTILACIÓN GENITAL FEMENINA	1		1
ACERCÁNDONOS IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES	230	34	264
ACTUALIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD	1		1
DECLARACIÓN DERECHOS MUJERES EN SALUD	64	6	70
ENTREVISTA EN VIOLENCIA DE GÉNERO	27	2	29
FUNDAMENTOS GENERALES DE LA VG	172	26	198
GUÍA ACTUACIÓN VG Y AGR_SEXUALES EN EUSK	144	15	159
I FORO PARTICIPACIÓN EN IGUALDAD	4	0	4
INTERCULTURALIDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO	2	0	2
INTERSECCIONALIDAD, MIGRACIONES Y VG	26	3	29
JORNADA VG:PROFESIONALES FORMACIÓN E INV	27	2	29
LA DESIGUALDAD ESTRUCTURAL CAUSA VG	55	3	58
LAS EDADES DE LA MUJER	79	3	82
MÁS ALLA PALABR VIÑETAS CONTR VIOLEN GEN	22	1	23
MASCULINIDAD, CORRESPONSABILIDAD CUIDADOS	4	0	4
MASCULINIDAD Y VIOLENCIA MACHISTA	0	0	0
MASCULINIDAD, IGUALDAD Y CAMBIO DE VALORES_SÍNCRONO	0	0	0
MUJERES CIENTÍFICAS	55	6	61
MUTILACIÓN GENITAL FEMENINA	112	10	122
PAUTAS PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO	537	90	627
PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL	10	1	11
TODOS LOS 25: AVANCEMOS CONTRA LA VIOLEN		1	1
VIOLENCIA GENERO Y ADOLESCENCIA	4	0	4
VIOLENCIA SEXUAL. GUÍA PAR PROFES SALUD	22	2	24
XII JORNADA SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO	12	1	13
TOTAL 2024	1.572	203	1.775

AÑO 2025

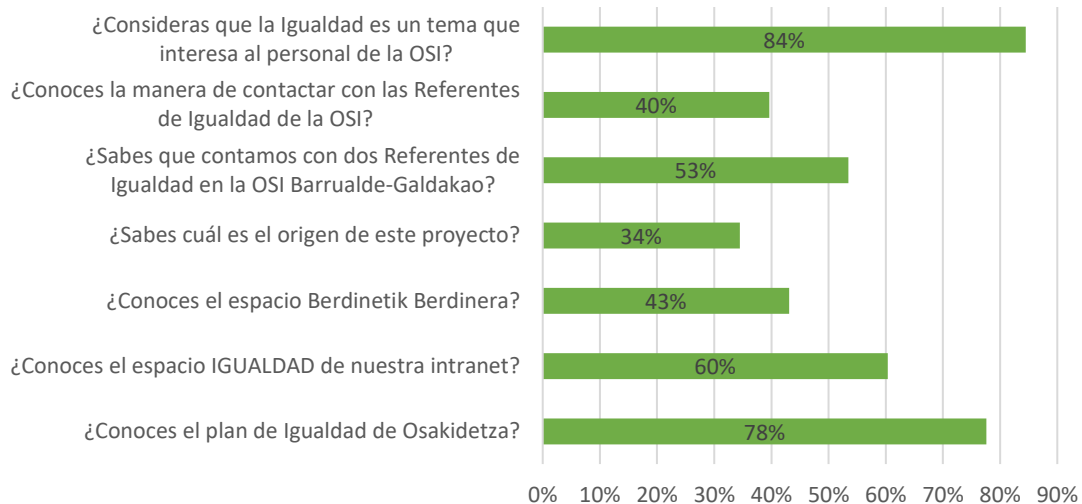
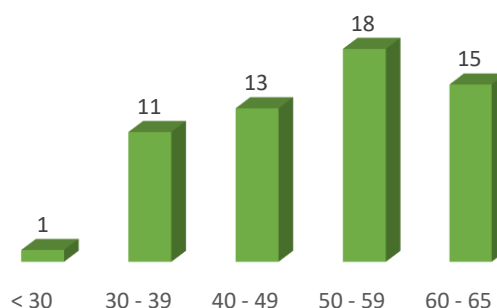
TITULO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ACERCÁNDONOS IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES	118	16	134
FUNDAMENTOS ACTUALIZADOS DE LA VG SANITA	143	37	180
GUÍA ACTUACIÓN VG Y AGR_SEXUALES EN EUSK	78	12	90
GUIA ANTE HIJOS VICTIMAS VIOLENCIA GENER	2	0	2
IDENTIFICANDO LA VG EN LA CONS. MATRONA	19	0	19
JORNADA DE GÉNERO Y SALUD	17	0	17
LA MUJER Y LA NIÑA EN LA CIENCIA	80	9	89
LAS ENFERMEDADES CARDIOVASC. EN MUJERES	40	8	48
MACHISMO DEL COTIDIANO Y MALESTARES GÉNERO	63	5	68
MASCULINIDAD CORRESPONSABILIDAD CUIDADOS	3	3	6
MASCULINIDAD, IGUALDAD Y CAMBIO DE VALORES_SÍNCRONO	0	0	0
PAUTAS PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO	469	100	569
TODOS LOS 25: AVANCEMOS CONTRA LA VIOLEN	2	1	3
TOTAL 2025	1.034	191	1.225
Total general	3.238	478	3.716

Participación: 58 personas, de las cuales 1 afirma ser mujer y hombre. Por ese motivo no da la suma.



■ Mujer ■ Hombre

Respuestas por grupo de edad



¿Consideras que lo aprendido puede ser útil para tu desarrollo personal o profesional?

3,5

¿Los temas ofrecidos han sido adecuados?

3,6

¿Te gusta el formato de píldoras para acercar los conceptos de igualdad a todo el personal de la OSI?

3,6

1,0

3,0

5,0

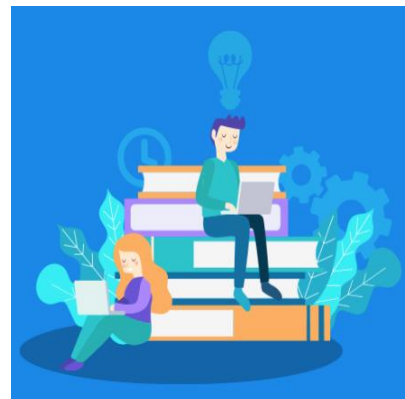


ENCUESTA

El proyecto **Berdinetik Berdiner** ha divulgado contenidos de Igualdad a lo largo de un año.

Ahora, es el momento de hacer una valoración. Para ello, se ha remitido desde KOMUNIKAZIOA un correo electrónico con enlace a una encuesta.

Mediante esta sencilla encuesta, queremos conocer tu opinión sobre esta iniciativa.



La encuesta es anónima, y solo necesitarás unos pocos minutos para cumplimentarla.

Participa y ayúdanos a mejorar **Berdinetik Berdiner** y seguir avanzando en IGUALDAD.

[Enlace a la encuesta](#)

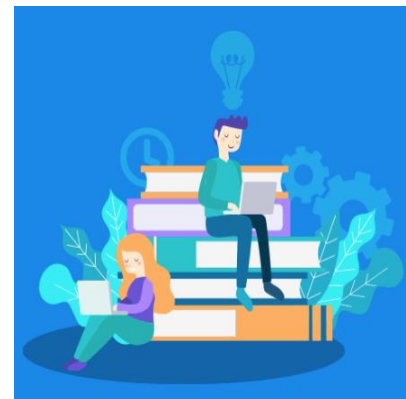


INKESTA

Berdinetik Berdiner proiektuak Berdintasuneko edukiak landu ditu urtebetez.

Orain, balorazioa egiteko unea da. Horretarako, KOMUNIKAZIOTIK mezu elektroniko bat bidali da, inkesta baten estekarekin.

Inkesta erraz horren bidez, zure iritzia jaso nahi dugu ekimen honi buruz.



Inkesta anonimoa da, eta minutu gutxi batzuk beharko dituzu betetzeko.

Parte hartu eta lagundu egiguzu **Berdinetik Berdiner** hobetzen eta BERDINTASUNEAN aurrera egiten.

[Inkestarako esteka](#)

GALDETEGIA-ENCUESTA – BERDINETIK BERDINERA

Duela urtebetetik, Berdinetik Berdineren Berdintasun Gunea prestakuntza-material bat eskaintzen die ESiko langile guztiei, berdintasunarekin zerikusia duten kontzeptuak azaltzeko.

Asko interesatzen zaigu zure iritzia; horregatik, inkesta honi erantzuteko minutu batzuk ematera gonbidatzen zaitugu. Zure balorazioak berdintasun-eremua hobetzeko balioko digu.

Eskerrik asko zure laguntzagarri guretzat zure erantzunak oso garrantzitsuak dira....

GALDETEGIA:

Sexua:

Adina:

1. *Egin al duzu berdintasunari buruzko prestakuntza-ikastarorik?*
2. *Berdinetik berdineren gunea ezagutzen duzu?*
3. *Badakizu zein den proiektu honen jatorria?*
4. *Badakizu non dagoen intraneten?*
5. *Gustatzen zaizu pilulen formatua berdintasun-kontzeptuak ESiko langile guztiei hurbiltzeko?*
6. *Eskaintako gaiak egokiak izan dira?*
7. *Zure ustez, ikasitakoa baliagarria izan daiteke zure garapen pertsonalerako edo profesionalerako?*
8. *Ezagutzen al duzu ESiren berdintasun-plana?*
9. *Ba al dakizu bi pertsona direla ESiko berdintasun-erreferenteak?*
10. *Iruditzen zaizu berdintasuna ez zaiela interesatzen ESiko langileei?*

Desde hace un año, el espacio de la IGUALDAD en la intranet de nuestra OSI cuenta con un apartado específico denominado Berdinetik berdineren a través del cual se ofrece a toda la plantilla de la OSI un material formativo donde se explican conceptos que tienen que ver con la Igualdad.

Transcurrido este tiempo, nos interesa mucho conocer tu opinión, por eso te invitamos a que nos dediques unos minutos para contestar a esta encuesta. Tu valoración nos servirá para mejorar nuestro espacio de IGUALDAD.

Gracias por tu colaboración.

PREGUNTAS:

Sexua/sexo.

Adina/edad:

Rangos

1. *¿Conoces el plan de Igualdad de Osakidetza?*
2. *¿Conoces el espacio IGUALDAD de nuestra intranet?*
3. *¿Conoces el espacio Berdinetik berdineren?*
4. *¿Sabes cuál es el origen de este proyecto?*
5. *¿Te gusta el formato de píldoras para acercar los conceptos de igualdad a todo el personal de la OSI?*
Valoración del 1 al 5
6. *¿Los temas ofrecidos han sido adecuados?*
Valoración del 1 al 5
7. *¿Consideras que lo aprendido puede ser útil para tu desarrollo personal o profesional?*
Valoración del 1 al 5
8. *¿Sabes que contamos con dos Referentes de Igualdad en la OSI?*
9. *¿Conoces la manera de contactar con ellas?*
10. *¿Consideras que la Igualdad es un tema que interesa al personal de la OSI?*
Valoración del 1 al 5

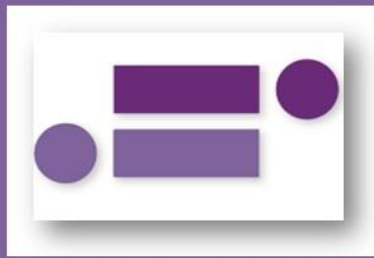
¿Berdinetik berdineren atalean lantzeko gai berriak proposatuko zenituzke?

¿En qué temas deberíamos trabajar más?. ¿Te gustaría aportar temas para tratar en Berdinetik berdineren?

¿Zer proposatzen duzu Berdinetik berdineren gunea hobetzeko?

¿Qué propones para mejorar Berdinetik berdineren?

Berdinetik berdiner



HELBURUAK:

Berdintasunarekin konprometituta ko emakumeen kopurua handitzea erakunde sozia, sindika, enpresaria, kultural eta politikoetan. Zuzendaritza-organoei presentzia orekatua sustatzea. Emakumeen jakintza eta gizateriaren garapenari egindako ekarpen sozia, historiko eta feminismoa integratzea. Emakumeek eta gizonek aisialdiko, arteko, euskarazko, kulturako eta jaietako jarduerak guztietan duten parte hartzean genero-arrakalak murriztea.

Lidergo feministak honako balio hauek ditu ardatz: komunikazio aktiboa, elkarriketa, lankidetzeta, talde-lana, enpatia, konpromisoa, inplikazioa, etika, eskuzabalasuna, koherentzia, zintzotasuna eta abar. Bizipen kolektibo gisa ulertzen da, pertsonen arteko harremanak eta lider ona izateko giltzarri gisa egiten denaz gozatzea azpimarratuz.

LIDERGO ETA ALIANTZA FEMINISTAK II

Erakunde sozioekonomikoak eta aisialdian eta kulturen parte hartzea

Emakumeen jakituriaren integrazioa eta haien ekarpen sozia eta historikoa

Historian zehar, baita gaur egun ere, gure kulturaren gabezia handienetako bat, orokorrean, eta gure ikasgeletako material eta testu liburuen zehazki, emakumeek gizakiaren historian zehar alor guztietan egindako ekarpenen ikusezintasuna da. Androzentrismoak gure kultura menperatu du eta hutsune handi bat eragin emakumeen jardunaren ezaguerari eta aintzatespenari dagokionez.



Euskal enpresa pribatuetak administrazio-kontseilu emakumeen presentzia % 19ra mugatzen da, eta % 24k bakarrik betetzen dituzte zuzendaritza-postuak

Emakumeei kosta egiten zaie "lider" gisa identifikatzea, eta iruzurgilearen sindromea agertzen da, bere lorpenak zortearen ondorio izan direla sentituz, bere balio edo ahaleginaren ondorio baino gehiago



ÀED Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia
Bizkaiko Emakumezko Enpresari eta Zuzendarien Elkarte

Emakume Enpresaren Behatokiaren emaitzak, 2024an, euskal enpresetako Administrazio Kontseilu emakumeen ordezkartza % 25ekoa izan zen, aurreko urtean baino hiru puntu gehiago. Enpresa kopurua % 40ko kuotara hurbiltzen da, eta joera positibo horri eusteko funtsezkoa da emakumeak lidergo-postuetara iristea mugatzen duten oztopoak ezabatzea. Enpresen, erakunde eta gizartearen arteko ahalegin bateratua behar da, Euskadin enpresa-sare bidezkoagoa, berritzaileagoa eta askotarikoagoa eraikitzeko.

"beharrezkoa da emakumeen karreretan eragina duten eta horiek oztopatzen dituzten genero-agindua ikusaraztea, hala nola kargu jakin batzuetarako duten aniztasuna esplizituki erakusteko errezeloak, emakumeen lidergoaren erreferentzia-ereduak aurkitzeko zailtasunak, segurtasun-gabeziaren sintomak, hala nola iruzurgilearen sindromea, edo enpresako genero-desberdintasunei erreferentzia egiteko errezeloak, lidergo-postuetan daudenean, besteak beste, seinatuak izateko beldurrez".





Organizaciones socioeconómicas y participación en el ocio y la cultura

OBJETIVOS:

Aumentar el nº de mujeres comprometidas con la igualdad en organizaciones sociales, sindicales, empresariales, culturales y políticas.

Promover la presencia equilibrada en los órganos de dirección. Integrar el saber de las mujeres y la contribución social e histórica y de feminismo al desarrollo de la humanidad.

Reducir las brechas de género en la participación de mujeres y hombres en todas las actividades de ocio, arte, euskera, cultura y fiestas.



Integración del saber de las mujeres y su contribución social e histórica

A lo largo de la historia y actualmente una de las grandes carencias de nuestra cultura en general, y de nuestros materiales de aula y libros de texto en particular, es la invisibilización de las aportaciones de las mujeres en todos los ámbitos a lo largo de la historia de la humanidad. El androcentrismo que ha dominado nuestra cultura ha producido un vacío en cuanto al conocimiento y al reconocimiento de la labor de las mujeres.

La presencia de mujeres en los consejos de administración de empresas privadas vascas se limita al 19% y sólo el 24% ocupan puestos directivos

A las mujeres les cuesta identificarse como “líderes” y aparece el Síndrome de la impostora, sintiendo que sus logros han sido más fruto de la suerte que de su valía o esfuerzo



El liderazgo feminista se centra en los valores de comunicación activa, diálogo, cooperación, colaboración, trabajo en equipo, empatía, compromiso, implicación, ética, generosidad, coherencia, honestidad, etc y se entiende como una vivencia colectiva, haciendo énfasis en las relaciones interpersonales y el disfrute de lo que se hace como claves para ser una buena líder.



ÀED Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia
Bizkaiko Emakumezko Enpresari eta Zuzendarien Elkarte

Resultados del Observatorio Mujer Empresa, en 2024 la representación de las mujeres en los Consejos de Administración de las empresas vascas alcanzó el 25%, tres puntos más que el año anterior. El nº de empresas se acercan a la cuota del 40%, para mantener esta tendencia positiva es fundamental eliminar los obstáculos que limitan el acceso de las mujeres a los puestos de liderazgo. Se necesita un esfuerzo conjunto entre empresas, instituciones y sociedad para construir un tejido empresarial más justo, innovador y diverso en Euskadi.

“es necesario visibilizar los mandatos de género que influyen y obstaculizan las carreras de las mujeres como reticencias a mostrar explícitamente su ambición para ocupar ciertos cargos, dificultades para encontrar modelos de referencia de liderazgo de mujeres, síntomas de inseguridad como el síndrome de la impostora, o reticencias a hacer referencia a las desigualdades de género en la empresa cuando están en puestos de liderazgo, por miedo a ser señaladas, entre otros”



Berdinetik berdiner



- Nuevo equipo de Igualdad de la OSI: ARRATE DEL ARCO y BEGOÑA ORMAETXE
- Presidenta de la Comisión de Igualdad: BEGOÑA LOZA
- Comisión de Igualdad

NUEVA REFERENTE DE IGUALDAD

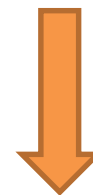


En esta píldora queremos ofreceros una lectura para este verano.

Una lectura aconsejable sobre el lenguaje inclusivo. De una autora experta en el tema, María Martín. Queremos recordar también la importancia de incluir el lenguaje inclusivo no sexista en nuestras conversaciones diarias y sobre todo en nuestro trabajo.



<..\Ni-por-favor-ni-por-favora-María-Martín.pdf>



¡¡Disfrutad del verano!!



<https://www.casadellibro.com/libro-ni-por-favor-ni-por-favora-como-hablar-con-lenguaje-inclusivo-sin-que-se-note-demasiado/9788490976821/9598459>

<https://especialistaenigualdad.blogspot.com/2019/04/ni-por-favor-ni-por-favora.html>

Berdinetik berdiner



BERDINTASUN ERREFERENTE BERRIA

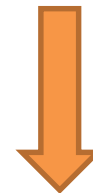
- ESIko Berdintasun Talde Berria: ARRATE DEL ARCO eta BEGOÑA ORMAETXE
- Berdintasun Batzordeko Presidenta: BEGOÑA LOZA
- Berdintasun Batzordea



*Pílula honetan udarako irakurketa bat eskaini nahi dizuegu.
Hizkuntza inklusiboari buruzko irakurketa gomendagarria.
Gaian aditua den egile batena, María Martín.
Gogoratu nahi dugu, halaber, hizkuntza inklusibo ez sexista gure eguneroko elkarrizketetan eta, batez ere, gure lanean sartzearen garrantzia.*



[../Ni-por-favor-ni-por-favora-María-Martín.pdf](#)

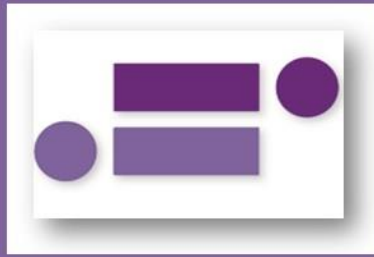


iiUdaz gozatu!!



<https://www.casadellibro.com/libro-ni-por-favor-ni-por-favora-como-hablar-con-lenguaje-inclusivo-sin-que-se-note-demasiado/9788490976821/9598459>

<https://especialistaenigualdad.blogspot.com/2019/04/ni-por-favor-ni-por-favora.html>



FEMINISMOA

Definizioa. Mugimendu politikoa, soziala, xede duena kontzientzia sortzea eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzea, bai eta emakumeen aurkako diskriminazio edo indarkeria mota oro desagerraraztea ere.

Feminismoaren historia berdintasunaren pentsamenduaren bilakaera da. Bilakaera hori «olatueta» sistematizatu da.

- **Lehenengo olatua:** XVIII. mendearen erdialdetik aurrera, feminismo modernoaren sorrerarekin batera, sufragismoa.
- **Bigarren olatua:** XIX. mendearen erdialdetik XX. mendearen hasierara arte, Emakumearen Askapenerako Mugimendua.
- **Hirugarren olatua:** XX. mendeko 60ko eta 70eko hamarkadetatik 90eko hamarkadara bitartean, "emakume" izateak dakarren aniztasunari lotuta, klaseari eta etniari dagokienez.
- **Laugarren olatua:** gaur egun.



Mary Wollstonecraft, idazle ingelesa (1759-1797), pentsamendu feministaren sortzaileetako bat, [*Vindication of the Rights of Woman*](#) lanean, zera islatzen du: gizonetikiko nahitaezko mendekotasunak eta eremu publikotik kanpo uzteak emakumeei eragiten dien kalte psikologikoa eta ekonomikoa.



Adeline **Virginia Woolf** (Stephen jaiotze-abizenduna, 1882-1941), Virginia Woolf izenez ezaguna, XX. mendeko modernismo abangoardistaren eta mugimendu feministaren erreferentziazko idazlea da. 1928an, emakumeari eta eleberritari buruzko hitzaldiak emateko eskatu zioten. Gai hori jorratu zuen ikuspuntu errealista, ausart eta oso berezi batetik.

Galdera bat: *emakumeek zer behar dute eleberri on bat idazteko?*

Erantzun bakarra dago: independentzia ekonomikoa eta pertsonala, hau da, gela bat norberarena.



Osakidetza

BARRIALDE-GALDAKAKO
ERAKUNDE SANITARIO INTEGRATUA
ORGANIZACIÓN SANITARIA INTEGRADA
BARRIALDE-GALDAKAKO



Gomendatutako irakurgaia: *Virginia Woolf*en [*Gela bat norberarena*](#)



FEMINISMO

Definición. Movimiento político, social que busca crear conciencia y lograr la igualdad entre mujeres y hombres, y eliminar cualquier forma de discriminación o violencia contra las mujeres.

La historia del feminismo es la evolución del pensamiento de la igualdad. Esta evolución se ha sistematizado en «olas».

- **Primera ola:** desde mediados del siglo XVIII, con el nacimiento del feminismo moderno, el sufragismo.
- **Segunda ola:** desde mediados del siglo XIX hasta principios del XX, el Movimiento de Liberación de la Mujer.
- **Tercera ola:** desde los años 60-70 del siglo XX hasta los 90, vinculada a la diversidad que implica el “ser mujer”, en términos de clase y étnicos.
- **Cuarta ola:** en la actualidad.



Mary Wollstonecraft, escritora inglesa (1759-1797) y una de las iniciadoras del pensamiento feminista, en su obra [Vindicación de los derechos de la mujer](#) refleja el daño psicológico y económico que supone para las mujeres su obligada dependencia de los hombres y su exclusión de la esfera pública.



Adeline **Virginia Woolf** (con apellido de nacimiento Stephen, 1882-1941) más conocida como Virginia Woolf, fue considerada como una de las escritoras referentes del modernismo vanguardista del siglo XX y del movimiento feminista. En 1928, a Virginia Woolf le propusieron dar charlas sobre la mujer y la novela. Y planteó la cuestión desde un punto de vista realista, valiente y muy particular.

Una pregunta: *¿qué necesitan las mujeres para escribir buenas novelas?*

Hay una sola respuesta: independencia económica y personal, es decir, una habitación propia.



Osakidetza

BARRIALDE-GALDACAOKO
ERAKUNDE SANITARIO INTEGRATUA
ORGANIZACIÓN SANITARIA INTEGRADA
BARRIALDE-GALDAKAO



Lectura sugerida: [Una habitación propia, de Virginia Woolf](#)