

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren II. Plana

2025 – 2028



Osakidetza



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

OSASUN SAILA
DEPARTAMENTO DE SALUD

ARGITARALDIA

2025eko urria

ARGITARATZEN DU

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

©

Euskadiko Autonomia Erkidegoaren Administrazioa
Osakidetza

INTERNET

www.osakidetza.euskadi.eus

LEGE GORDAILUA

D 01199-2025

AUARKIBIDEA

1. Aurkezpena	09
<hr/>	
2. Sarrera	13
2.1 Aplikazio-eremua	15
<hr/>	
3. Sortze-prozesua	19
3.1 Prozesuaren faseak	20
<hr/>	
4. Oinarriak	23
4.1 Arau-esparrua	24
4.2 Lerrokatze estrategikoa	24
4.2.1 Euskadi Basque Country 2030 Agenda	24
4.2.2 Europako berdintasun indizea (GBI)	25
4.2.3 Europako Kontseiluaren Hitzarmena, emakumeen aurkako indarkeria etxeko indarkeria prebenitzeari eta haren aurka borrokatzeari buruzkoa (Istanbulgo Hitzarmena, 2011).	25
4.2.4 Emakumeei buruzko IV. mundu konferentzia (1995) eta berdintasunaren eta emakumeen kontrako indarkeriarik gabeko bizitzen aldeko herri ituna	25
4.2.5 Programa eta Plan estrategikoak	26
<hr/>	
5 Osakidetzako I. Berdintasun Planaren ebaluazioa	29
5.1 Ebaluazio orokorra	31
5.2 Alderdien eta ardatzen arabera ebaluazioa	33
5.3 Ebaluazioaren ondorioak	35
<hr/>	
6 Osakidetzako berdintasunaren diagnostikoa	39
6.1 Erakundearen informazio orokorra	41
6.2 Plantillaren banaketa	42
6.3 Hautaketa- eta kontratazio-prozesuak	50
6.4 Sailkapen profesionala	51
6.5 Prestakuntza	53
6.6 Laneko maila-igoerak	56
6.7 Lan-baldintzak	57
6.8 Bizitza pertsonal, familiar eta laboralerako eskubideak erantzukidetasunez baliatzea	57

6.9 Emakumeen ordezkari-txikia	58
6.10 Ordainsariak	60
6.10.1 Sarrera	60
6.10.2 Egindako lana	61
6.10.3 Ordainsarien azterketa	62
6.11 Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa	70
6.12 Indarkeria matxistarako arreta	70
6.13 Diagnostikoaren ondorioak	71
<hr/>	
7 Berdintasunerako helburuak	75
7.1 Egitura	78
7.2 Xede estrategikoak eta jarduketa-ardatzak	80
7.3 1. Alderdia: Estrategia	81
7.4 2. Alderdia: Enpresa. Osakidetzako Profesionalak	90
7.5 3. Alderdia: Berrikuntza eta Ikerkuntza	103
7.6 4. Alderdia: Euskal Gizartea. Pazienteak, erabiltzaileak eta arreta sanitarioa	107
<hr/>	
8 Planaren kudeaketa eta ebaluazioa	123
8.1 Programazioa eta iraupena	125
8.2 Berdintasunerako Planaren gobernantza-organoak eta -figurak eta kudeaketa-eredua	126
8.3 Gobernantza-organoen eta -figuren osaera eta eginkizunak	129
8.3.1 Osakidetzaren berdintasuneko batzorde korporatiboa	129
8.3.2 Zerbitzu erakundearen berdintasuneko batzordeak	130
8.3.3 Zuzendaritza kontseilua	131
8.3.4 Berdintasuneko zuzendaritza batzordea	131
8.3.5 Berdintasuneko unitate korporatiboa	132
8.3.6 Berdintasun-erreferenteak zerbitzu erakundeetan	133
8.3.7 Berdintasuneko batzorde teknikoak	134
8.4 Aginte-koadroa	135
8.4.1 Hedapeneko adierazleak	139
8.5 Aurrekontua	140
8.6 Komunikazio-Plana	141
8.6.1 Barne-komunikazioa	142
8.6.2 Kanpo-komunikazioa	143
<hr/>	

9 Eranskinak	145
9.1 Ekintzen plangintza	147
9.1.1 1. Alderdia: Estrategia	147
9.1.2 2. Alderdia: Enpresa. Osakidetzako Profesionalak	148
9.1.3 3. Alderdia: Berrikuntza eta Ikerkuntza	150
9.1.4 4. Alderdia: Euskal Gizartea. Pazienteak, erabiltzaileak eta arreta sanitarioa	150
9.2 Eranskina. II. Berdintasun Planaren koherentzia estrategikoa	153
9.2.1 1. Alderdia: Estrategia	153
9.2.2 2. Alderdia: Enpresa. Osakidetzako Profesionalak	156
9.2.3 3. Alderdia: Berrikuntza eta Ikerkuntza	160
9.2.4 4. Alderdia: Euskal Gizartea. Pazienteak, erabiltzaileak eta arreta sanitarioa	162
9.3 Arau-eranskina	167
9.4 Erantzukizunen matrizea	169
9.5 Adierazleen matrizea	174

**MIREN LOREA
BILBAO
ARTETXE**

Osakidetzako
zuzendari
nagusia

Berdintasuna zeharkako eta nahitaez bete beharreko printzipioa da, eta genero-diskriminazio eta genero-desberdinkeria mota guztiak desagerraraztea du helburu. Genero-ikuspegiaren benetako integrazioa dakar berarekin, politika publiko guztietan, eta ekitatearen sustapen aktiboa ere dakar bizitza sozial, politiko eta ekonomikoaren esparru guztietan. Hori guztia **Eusko Jaurlaritzaren XIII. Legegintzaldiaren** funtsezko programazio-lehentasunetako bat da.

Euskal Autonomia Erkidegoko **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiak** ikuspegi komun bat definitzen du 2030. urterako. Ikuspegi horren arabera: “Hamarkada honetan, berdintasunaren arloko gizarte aurreratuenen artean aitortutako abangoardia eta erreferentzia izan nahi du Euskadik. Konpromiso demokratikoa indartu behar dugu; [...] bistakoa da funtsezkoa dela euskal gizartearen kohesiorantz eta gizarte-ongizaterantz aurrera egiteko”. Estrategia hori izan da **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren II. Plana (2025-2028)** egiteko inspirazioa eta gida.

Sortu zenetik, Osakidetzaren helburua izan da bermatzea euskal gizarte osoak kalitatezko osasun-sistema publikoa eta unibertsala duela. Osakidetzak ardura handia hartzen du helburu hori lortzeko, hain zuzen ere, Euskal Autonomia Erkidegoko herritar guztiei arreta sanitarioa ematen dien enpresa publikoa izateaz gain, Euskadiko emakumeen enplegatzaile handiena delako. Osakidetzak berretsi egiten du berdintasunarekiko duen erakunde-konpromiso irmoa.

Horrela, jarraipena ematen zaio konpromiso erreal eta eraginkor bati, 2016ko urtarrilean ofizialki deklaratu eta 2021eko apirilean gauzatu zena, **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren I. Plana (2021-2024)** onartu zenean. Lehen plan hori mugarri bat izan zen berdintasun-politikak ezartzeko eta egiturazko eraldaketa sakona egiteko, eta aurrera egiten jarraitzeko oinarri sendoak ezarri zituen.

Aldi horretan, aurrerapen handiak egin dira eta araudi berria garatu da berdintasunaren arloan. Adibidez, **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea eguneratu da martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren** bidez (dekretu horrek **Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen** testu bategina onartzen du), legea onartu zenetik gertatu diren gizarte- eta arau-aldaketetara egokitzeko, eta, horrela, indarkeria matxistaren aurkako borrokak eta biktimen babes integralak zentraltasun handiagoa dutela islatzeko. Gainera, indartzen da genero-berdintasunak EAEko erakunde guztiak lotzen dituen zeharkako printzipio gisa duen izaera.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren II. Plana (2025-2028) estrategikoki lerrokatuta dago lehen aipatutako printzipio gidariekin, eta bere helburuak dira lortutako aurrerapenak finkatzea eta benetako berdintasuna lortzeko ezinbestekoa den prozesu eraldatzailean sakontzea. Horrela, Osakidetzak, bere eskumenen esparruan eta Euskadiko gainerako Administrazio Publikoekin batera, gizartearen helburu kolektiboak lortzen laguntzen du, helburu estrategikoekin lerrokatuta dauden esku-hartze ildoak hedatuz eta aktiboki parte hartuz berdintasunerako arkitektura publiko sendoa eraikitzeko prozesuan.

Plan hau sortzen lagundu duten parte-hartzaile guztien inplikazioa eta ahalegina eskertu nahi ditut. Euren elkarren arteko lana, ikuspegia eta dedikazioa funtsezkoak izan dira forma emateko proiektu komun honi.

Langile guztiak gonbidatzen ditut modu aktiboan parte hartzera II. Berdintasun Planaren ezarpenean; izan ere, ziur nago guztion konpromisoarekin bakarrik lor dezakegula erakunde eta, ondorioz, gizarte berdinzaleago bat eraikitzea.



Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren II. Planak (2025-2028), hemendik aurrera **Osakidetzaren II. Plana**, helburu gisa du Osakidetzaren genero-berdintasunaren politiketan lortutako aurrerapenak sendotzea, bai Osakidetzaren barruan bai kanpoan. Horretarako, egiturazko neurriak sakontzean oinarrituko da, zeharkakotasunean aurrera egitea ahalbidetuko dutenak erakundearen egitura bertikal zein horizontaletan, eta betiere

kontuan hartuta **EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2030 Estrategian** proposatutako berdintasun-erloto helburu eta ikuspegi berriak. Izan ere, estrategia hori da erakunde bakoitzak bere eskumenen eta lehenetsuen arabera autonomiaz eta malgutasunez heldu behar dion erreferentziazko esparru estrategikoa.

**EMAKUMEEN
ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO
OSAKIDETZAREN
II. PLANA
(2025-2028)**

2021-2024 aldirako I. Berdintasun Planaren Ebaluazioa, 2025eko lehen hiruhilekoan egingo da, Plan honen abiapuntua izan da. **Egoeraren diagnostikoaren** funtsezko zati bat izan da, indarguneak aztertu eta egindako bidea hobetzeko alderdiak detektatzen baititu, bai edukiari bai prozesuei dagokienez. Gainera, programatutako neurriak birbideratzeko beharrezkoak diren doikuntzak proposatzen dira, betiere

bermatuz berdintasunaren arloan indarrean dagoen legeria betetzen dela eta esparru estrategiko korporatibo berriekin bat datozela.

Erakunde-kultura aldatzeko prozesuek hedapen eta gauzatze handiak dakartzate luzarorako. Hala, I. Planean hasitako edo garatutako prozesuetan sakontzen laguntzeko, bai eta pixkanaka gertatu diren aldaketen eraginkortasuna handitzeko ere, erabaki da **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren II. Planak (2025-2028)** jarraitzeko aukera izatea.

Horrek esan nahi du hainbat alderdi hartu direla barne: hobetzeko arlo ugari aurreko planarekin alderatuta; aurreko planaren ebaluazioari lotutako hobekuntzak; **II. Plana** arau- eta programa-esparru desberdinekin lerrotzeko beharrezkoak diren zerikusia duten hobekuntzak; eta kontraste politiko, tekniko eta sozialeko faseetan jasotako ekarpenak.

Plan hau ezartzeko, gainera, erakundearen konpromiso esplizitua berritu behar da, bai eta berariazko baliabideak eta aldizkako ebaluaziorako mekanismoak esleitu ere. Horretarako, aintzat hartu behar dira sailen arteko eta erakundearen arteko koordinazio handiagoa behar duten ildo estrategikoak.

Horregatik guztiagatik, **II. Planaren** xedea berdintasuna lortzea izanik, datozen lau urtetan lehenetsunez landu beharreko helburuak identifikatzen ditu. Helburu horiek erakundea eraldatzeko, barne-funtzionamendurako zein gizarte-erloto erronkak planteatzen dituzte. Horiek guztiek Osakidetzak emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko jarraitu beharreko bidea markatzen dute.

2.1. Aplikazio-eremua

Egunerokoan, Osakidetzak antolaketa eraginkor eta eragingarria du, ezaugarri hauek dituena: bere zentro eta unitateen kudeaketa-autonomia, osasun-laguntzaren etengabeko hobekuntzarako orientazioa eta talde-lana. Hori guztia, betiere profesionalen inplikazioari eta konpromisoari esker, eta osasunaren arloko ikerketaren eta berrikuntzaren aldeko apustu irmoari esker.

Gaur egun, Osakidetza zerbitzu sanitarioak ematen dituzten 21 zerbitzu-erakundez dago osatuta, Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan:

- **Zuzendaritza Nagusia**, zeinak funtzio hauek betetzen baititu: plangintza estrategikoa eta garapen korporatiboa, aholkularitza, zerbitzu komunak, koordinazioa eta beste zerbitzu-erakundeen gaineko kontrola.
- **Euskadi osoan** zerbitzu komunak ematen dituzten **erakundeak**.
- Lehen Mailako Arreta eta ospitale-arreta eremu geografiko jakin batean biltzen dituzten **Erakunde Sanitario Integratuak (ESI)**.
- **Osasun Mentaleko Sareak**, osasun mentaleko arreta espezializatua ematen dutenak Euskadiko 3 osasun-barrutietan.
- Bizkaiko osasun-barrutiko **egonaldi ertain eta luzeko ospitaleak**, egonkortze-fasean dauden pazienteak artatzen dituztenak, zainketa aringarriak eta errehabilitatzaileak emanez.

Hona hemen Osakidetzako zerbitzu-erakundeen banakapena:

EUSKADIN:

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

ARABAKO OSASUN-BARRUTIA:

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

BIZKAIKO OSASUN-BARRUTIA:

- Gornizko Ospitalea
- Santa Marina Ospitalea
- Barakaldo-Sestaoko Erakunde Sanitario Integratua
- Barrualde-Galdakaoko Erakunde Sanitario Integratua
- Bilbo-Basurtuko Erakunde Sanitario Integratua
- Ezkerralde-Enkarterri-Gurutzetako Erakunde Sanitario Integratua

Sarrera

- Uribeko Erakunde Sanitario Integratua
- Bizkaiko Osasun Mentaleko Sarea

GIPUZKOAKO OSASUN-BARRUTIA:

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

Horiekin guztiekin batera, aipatu beharko litzateke Osatekek, Osasun Sailaren mendeko sozietate publikoak eta Osakidetza lotutako erakundeak, berdintasun-plan propioa izango duela.



3. Sortze-prozesua

3.1. Prozesuaren faseak

Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Osakidetzaren II. Plana (2025-2028) egiteko prozesua 2024an hasi zen, eta 2024tik 2025era bitartean garatu da.

Prozesu irekia eta parte-hartzailea izan da, eta erakundeari buruzko funtsezko informazioa bildu da: jarduera, dimentsioa, historia eta antolamendu-egitura. Halaber, erakundeko pertsonen kudeaketari buruzko barne-informazioa jaso da, bai eta haien jarduerari eta herritarrei emandako zerbitzuei buruzkoa ere. Horri esker, langileek eta langileen ordezkariak parte hartu ahal izan dute, saio espezifiko bidez.

Prozesua fase hauen bidez garatu da:

I. FASEA I. BERDINTASUN PLANAREN EBALUAZIOA

- **I. Berdintasun Planaren** emaitzak eta betetze-maila aztertzea (**I. Berdintasun Planaren** ebaluazioa).
- 2021-2024 aldiko datuak biltzea: 2024ko abuztua eta 2025eko otsaila.
- Barneko eta kanpoko dokumentazioa berrikustea.
- Foku-taldeak: Batzorde Teknikoa, bilerak **I. Planaren** arduradunekin.
- Ebaluazio-txosten xehatua eta exekutiboa egitea.
- Bilerak egitea zuzendaritza-batzordeekin eta kontratatzea.
- 2025eko otsaileko **diagnostiko-prozesua** definitzea.

II. FASEA I. BERDINTASUN PLANAREN DIAGNOSTIKOA

- Datu-bilketa: 2025eko otsaila eta martxoan
- Honako hauei buruzko datu kuantitatiboak: egitura eta antolaketa, plantillaren banaketa, hautaketa- eta kontratazio-prozesuak, lanbide-sailkapena, prestakuntza, lanbide-sustapena, lan-baldintzak, bizitza pertsonaleko eskubideen erabilera erantzunkidea, emakumeen ordezkariak txikia, ordainsariak, sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa, indarkeria matxistaren arreta, azterketa eta ondorioak.
- **I. Planaren** ebaluazioa kontuan hartu da, indarguneak identifikatuz eta hobetzeko arloak lehenetsiz.
- Diagnostiko-txostena egitea.
- Prozesuan zehar ordezkariak sindikalarekin aurkeztea eta kontratatzea.

III. FASEA. BERDINTASUN BATZORDEA ETA BERDINTASUN PLANAREN HELBURUEN ETA NEURRIEN ZIRRIBORROA DEFINITZEA

- Berdintasun Batzordea 2021eko uztailan eratu zen, Osakidetzaren eta Osasuneko Mahai Sektorialeko sindikatuen partaidetza paritarioarekin, 2024ko otsailan berretsi egin zen.
- **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren II. Planerako (2025-2028)** helburu estrategikoen, ardatzen eta helburu espezifikoaren zirriborroa definitzea, 2025eko otsailetik apirilera bitartean.

IV. FASEA OINARRIZKO DOKUMENTUA KONTRASTATZEA

- Zuzendaritzekin eta Zuzendariordetzekin aurkeztea eta kontrastatzea, ekarpenak jasotzea eta Berdintasun Batzordean lankidetzan aritzea, aurrez aurreko formatuan (2025eko otsaila-ekaina).

V. FASEA I. ZIRRIBORROA HOBETZEA ETA BALIOZKOTZEA

- Aurkeztea eta Emakunderekin kontrastatzea: 2025eko ekaina

VI. FASEA II. ZIRRIBORROA AURKEZTEA

- Mahai Sektoriala: 2025eko ekaina

VII. FASEA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO OSAKIDETZAREN II. PLANA (2025-2028) ONARTZEA

- Osakidetzako Administrazio Kontseiluaren onarpena: 2025eko uztaila

VIII. FASEA EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO OSAKIDETZAREN II. PLANA (2025-2028) AURKEZTEA

- 2025eko bigarren seihilekoa

4.1. Arau-esparrua

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren II. Plana (2025-2028) egiteko erreferentziazko esparru juridikoa honako hauek osatzen dute: **Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina**, martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuaren bidez onartutakoa; eta **Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa**. Horiek administrazio publikoen jarduketak gidatu behar dituzten printzipioak eta jarraibideak zehazten dituzte, emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa bermatzeko.

OINARRIZKO ARAU-ESPARRUA

- **Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko eta emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legea. 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa** (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea indargabetzen du).
- **3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrari buruzkoa.**

Plan honen edukia berdintasunerako legeen aginduetatik abiatzen da. Oinarrizko arau-esparruaz gain, **II Planak EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategia** hartzen du inspirazio-iturri gisa, eta haren gidalerroei jarraitzen die. Era berean, bat dator indarrean dauden beste arau- eta programa-esparru batzuekin (nazioartekoak, Europakoak, estatukoak eta autonomia-erkidegokoak). **(Araudiaren Eranskina)**

4.2. Lerrokatze estrategikoa

EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategia II. Plan hau egiteko oinarria eta gida da.

Plan hau berdintasunerako legeekin lerrokatuta dago, eta koherentea da haiekiko. Azterketa egin ahal izateko, planak 115 helburu espezifikoaren lerrokatzea jasotzen du eranskin gisa, lotzen dituen oinarrizko artikuluekin. **(II. Berdintasun Planaren Koherentzia Estrategikoaren Eranskina)**

4.2.1. Euskadi Basque Country 2030 Agenda

Nazioarteko mailan, Garapen Jasangarrirako 2030 Agendak nazioarteko komunitatearen konpromisoa bultzatzen du genero-berdintasuna eta emakume eta neska guztien ahalduntzea lortzeko, 5. GJH helburu espezifiko baten bidez eta zeharka beste helburu batzuen bidez. Agendaren beste helburuetako bat, 3. GJHa, Osasunari eta Ongizateari buruzkoa, zuzenean lotuta dago Osakidetzaren jarduera-arloarekin.

Oinarriak

Garapen Jasangarrirako 2030 Agenda **Euskadi Basque Country 2030 Agendaren** gauzatzen da Euskadin.

Horretarako, 2030 Agendaren lehenetako programa bat antolatu du. Programa horren zeharkako ardatzetako bat genero-berdintasuna da, zehazki, EAEn 2030 Agenda betetzeko garatutako ekintza guztietatik emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko zeharkako konpromisoa.

4.2.2 Europako Berdintasun Indizea (GBI)

Genero Berdintasunaren Indizea (GBI), Euskadiko gizonen eta emakumeen arteko berdintasun-mailaren adierazle sintetikoa da. 31 adierazleren bidez kalkulatzen da, eta sei alderditan hierarkikoki egituratuta dago (enplegua, dirua, ezagutza, denbora, boterea eta osasuna). EAeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategian 1. helburuari egiten zaio erreferentzia. EAeko egungo Genero Berdintasunaren Indizea handitzea, 75 gaingitu arte.

Berdintasun-mailarik altuenak osasunarekin, diruarekin eta denborarekin lotutako alderdietan daude, eta baxuenak ezagutzan eta boterean. Zehazki, osasunaren alderdia da erabateko genero-berdintasunera gehien hurbiltzen dena; izan ere, 100etik 92,4 puntura iristen da (Eustat).

Ildo horretan, Europako osasunaren alderdiko berdintasun-indizea handitzen laguntzeko, **Osa-kidetzaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planak (2025 – 2028)** hainbat neurri jasotzen ditu horretan jarduteko EAeko gizartean.

4.2.3. Europako kontseiluaren hitzarmena, emakumeen aurkako indarkeria eta etxeko indarkeria prebenitzeari eta haren aurka borrokatzeari buruzkoa (Istanbulgo hitzarmena, 2011).

Berdintasun-araudia Istanbulgo Hitzarmenera egokitzeak berekin ekarri du estatuan beste araudi bat berrikustea, eguneratzea eta onartzea, hala nola Sexu Askatasunaren Berme Integralari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoa edo Genero Indarkeriaren aurkako Estatu Ituna bera (2017). Martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretuak, zeinak onartzen baitu Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko eta emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina, Istanbulgo Hitzarmenean ezarritako esku hartzeko esparrua arautzen du Euskadin.

4.2.4. Emakumeei buruzko IV. mundu konferentzia (1995) eta berdintasunaren eta emakumeen kontrako indarkeriarik gabeko bizitzen aldeko herri ituna

Eusko Jaurlaritzak bat egin du Beijingo Adierazpenaren eta Ekintza Plataformaren 25. urteurrenarekin. Hala, nazioarteko elkarrizketa hori zabaldu du Euskadin, Berdintasunaren eta Emakumeen Kontrako Indarkeriarik Gabeko Bizitzen Aldeko Herri Itunaren

bidez. Itun horrek, NBE Emakumeak erakundearen “Generation Equality” nazioarteko ekimenaren parte gisa, jasotzen du EAEko erakunde publiko eta pribatuek duten konpromiso esplizitua, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorrerantz aurrera egiteko 2026ra arte. Horretarako, ekintza zehatzak burutuko dituzte, itun sozialean, lankidetzaren publiko pribatuan eta belaunaldien arteko eta arloen arteko hausnarketan oinarrituta.

4.2.5 Programa eta plan estrategikoak

Osakidetzak lehentasunak ditu emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez, eta honako erreferentzia-esparru estrategiko honek zehazten ditu:

- Osasun Sailak **XIII. Legegintzaldirako (2024-2028)** Gobernu Programan hartutako konpromisoak **“Ongizatean Hazi”**
- **EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Estrategia 2030**
- **Eusko Jaurlaritzako Osasun Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana (2022-2024)**
- **EAEko Osasun Ituna 2030** (24 ildo estrategiko, 6 epigrafetan multzokatuta)
- **Euskadiko Osasun Plana 2030**
- **Osasun-arloko Ikerketa eta Berrikuntza Estrategia 2022-2025**
- **Osakidetzaren Plan Estrategikoa 2023-2025**
- **Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategia 2020-2030.**

Horregatik guztiagatik, aipatutako dokumentuak ezinbesteko erreferentzia dira **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren II. Planerako (2025-2028)**.



5. Osakidetzako I. Berdintasun Planaren Ebaluazioa

Osakidetzako I. Berdintasun Planaren Ebaluazioa

2016ko urtarrilaren 20an, Osakidetzako Zuzendaritza Nagusiak adostu eta jakinarazi zuen **Osakidetzaren emakumeen eta gizonen berdintasunarekiko konpromisoa**. Konpromiso hori 2015ean hasi zen, Berdintasunerako Administrazio Unitatea sortuz, eta 2021eko apirilean gauzatu zen, **Osakidetzaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana (2021-2024)** onetsi ondoren.

Lehen plan estrategikoa zenez, **oinarri sendoak ezarri** nahi izan ziren hasiera batean; horrekin batera, bermatu zen berdintasunaren arloan indarrean dagoen **legeria betetzen** zela eta **esparru estrategiko korporatiboekin bat zetorrela**.

Osakidetzaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana (2025-2028) berdintasunerako oinarri eta egitura horiek ezartzeko **bigarren fase** estrategikoa da. Hau da, I. Berdintasun Plana hedapenaren lehen fasea izan zen, eta, zegokion ebaluazioa egin ondoren, hurrengo lau urteetan zehar plana finkatzeko doikuntzak egingo dira.

Horregatik, **Osakidetzaren I. Berdintasun Planaren ebaluazioaren dokumentua funtsezko diagnosi-tresna da**. Balorazio kuantitatibo eta kualitatibo batean oinarrituta, alde batetik analizatu egiten du aurreikusitako ekintzen betetze-maila eta Planean erabilitako kudeaketa-eredua. Bestetik, oinarri gisa hartzen du ekintza eta helburu horiek duten eragina, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko orduan, Osakidetzaren eragin-eremuko barne- eta kanpo-eremuetan.

Hona hemen ebaluazio horren edukien laburpena:

5.1. Ebaluazio orokorra

Osakidetzaren **I. Berdintasun Planak**, beste berdintasun-plan batzuekin alderatuta, 2 eremu hartzen ditu barne: barne-eremua, profesionali bideratua, eta kanpo-eremua, herritarrei bideratua.

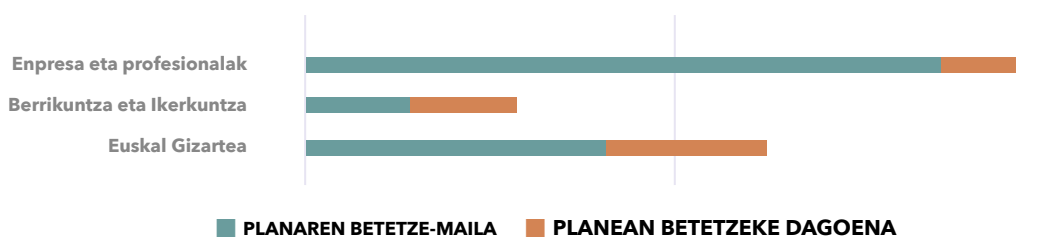
Zati operatiboa **3 alderditan, 20 jarduketa-ardatzetan eta 100 ekintzatan** egituratzen da. Oro har, Osakidetzaren **I. Berdintasun Planaren betetze-maila** indarraldirako **% 74,95ekoa** izan zen.

Jarraian, grafikoki deskribatzen da helburuen betetze-mailaren ikuspegi orokorra, **I. Berdintasun Planean** ezarritako alderdi bakoitzeko. **Grafikoaren barra bakoitzaren tamainak alderdi bakoitzaren pisu erlatiboa** irudikatzen du, osatzen duten ekintza-kopuruaren arabera:

- 1. alderdian (“Enpresa eta profesionalak”) ekintzen % 51 sartzen dira.
- 2. alderdian (“Berrikuntza eta Ikerketa”) % 16 baino ez dira sartzen.
- 3. alderdian (“Euskal Gizartea”), azkenik, Planeko ekintzen % 33 sartzen dira.

Eremu berdeak alderdi bakoitzaren betetze-maila irudikatzen du, eta eremu laranja, berriz, bete gabe geratu den ehunekoa:

- 1. alderdiaren (“Enpresa eta Profesionalak”) betetze-maila % 88koa da.
- 2. alderdiarena (“Berrikuntza eta Ikerketa”) % 63koa da.
- Eta 3. alderdiarena (“Euskal Gizartea”) % 65ekoa da.



Iturria: Bikain

Osakidetzako I. Berdintasun Planaren betetze-maila %75 AURRERATUA

Osakidetzako I. Berdintasun Planaren Ebaluazioa

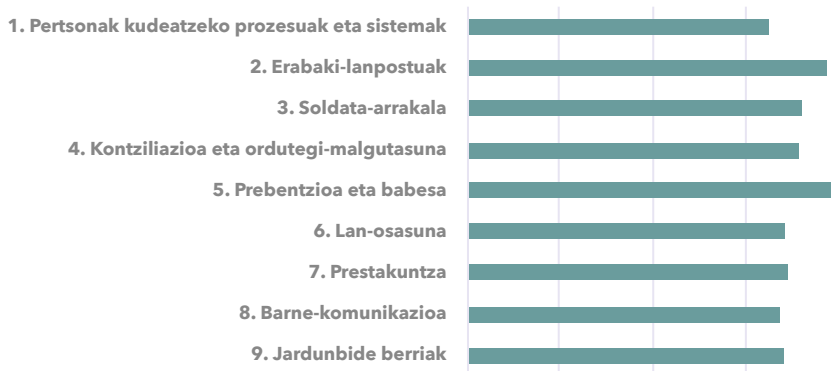
Jarraian, alderdi bakoitzaren banaketa aurkezten da, alderdi horiek osatzen dituzten ardatzen arabera banakatuta, horietako bakoitzean sakontzeko. Alderdiak ebaluatzeko, planean jasotako ekintza guztien jarraipena egin da, bakoitzaren aurrerapen-mailaren arabera baloratuta. Jarraian azaltzen den taulak ezarritako helburuen aurrerapen-mailak biltzen ditu.

Helburuen lorpenean izandako aurrerapen-maila	Deskribapena	Grafikoetan islatutako kolorea
% 71 > % 100 Helburuen lorpen-maila: AURRERATUA	Aurrerapen handia izan da planaren aldiaren amaieran. Berdintasunaren arloan ondo garatutako praktikak eta/edo praktika berritzaileak antzeman dira	AURRERATUA
% 56 > % 70 Helburuen lorpen-maila: ERTAINA	Aurrerapen ertaina izan da planaren aldiaren amaieran. Berdintasun-neurrien pixkanakako garapena eta emaitza onargarriak antzeman dira.	ERTAINA
% 36 > % 55 Helburuen lorpen-maila: OINARRIZKOA	Berdintasun-neurrien hedapena, bilakaera eta lortutako emaitzak moderatuak dira, Planean ezarritako helburuei dagokienez.	OINARRIZKOA
% 0 > % 35 Helburuen lorpen-maila: BAXUA	Aurrerapen-maila oso baxua. Emaitzak ez datoz bat planaren amaierarako espero den aurrerapen-mailarekin.	BAXUA

5.2. Alderdien eta ardatzen arabera ebaluazioa

1. Alderdia: Enpresa. Osakidetzako Profesionalak

Osakidetza



Iturria: Bikain

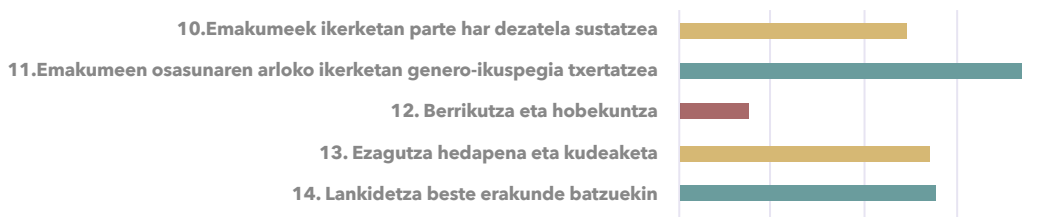
1. alderdiaren ("Enpresa. Osakidetzako Profesionalak") betetze-maila: % 88 AURRERATUA

"Enpresa. Osakidetzako Profesionalak" alderdiak du aurrerapen handiena hari lotutako ardatzetan; ondorioz, garapen-maila altua lortu da: horietako bakoitzean betetze-maila % 90ekoa edo handiagoa da.

Lehen plana zenez, halaber, ahalegin espezifikoak azkar hedatu izan behar ziren hainbat arlotan, hala nola prestakuntzan, langileei, zuzendaritzako langileei eta erdi-mailako kargudunei oinarrizko gaikuntza emateko, ekintzak zeharka gauzatu ahal izan zitzaizkion.

2. Alderdia: Berrikuntza eta Ikerkuntza

Osakidetza



Iturria: Bikain

2. alderdiaren ("Berrikuntza eta Ikerketa") betetze-maila: % 63 ERTAINA

"Berrikuntza eta Ikerketa" alderdiaren ardatzetan hobekuntza-arloak antzematen dira, zenbait ekintza ez baitira gauzatu urte jakin batzuetan.

Erakundeen arteko harremanek planteatutako neurri asko eskatzen dituzte, ondorioz, zeharkako koordinazio-kanalak ezarri behar dira; izan ere, harreman horiek Berdintasun Korporati-

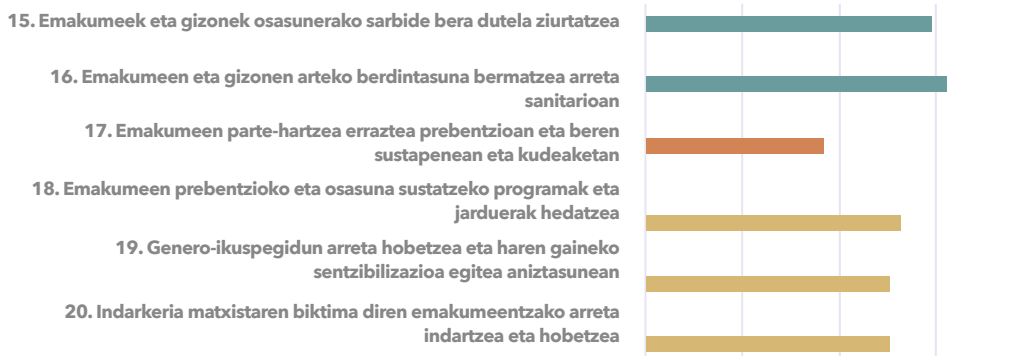
Osakidetzako I. Berdintasun Planaren Ebaluazioa

boko Unitatearen eskumenak eta irismena gainditzen dituzte. Kontuan hartu behar da Osasun Saileko Berrikuntza eta Ikerketa Sanitarioko Zuzendaritza, eta ekintzak eta adierazleak koordinatu behar direla beren berdintasun-planak dituzten BIO institutuekin.

Hala ere, funtsezkotzat jotzen da Osakidetzako Berdintasun Plan Korporatiboak alderdi hori jasotzea. Bermatu behar da genero-ikuspegi intersektionalaren presentzia berrikuntzan eta ikerketan, osasun-zerbitzu publikoak dakarren gizarte-babesean alborapenak saihesteko.

3. Alderdia: Euskal Gizartea

Osakidetza



Iturria: Bikain

3. alderdiaren ("Euskal Gizartea") betetze-maila: % 65 ERTAINA

"Euskal Gizartea" alderdiaren hedapena jarraitua izan da, pixkanaka hobetu da indarrean egon den bitartean.

Berdintasunaren arloko ildo estrategikoen zeharkakotasuna bermatzeko erronka nagusiaren oinarriak, hain zuzen ere, dira Osakidetzaren egitura asistentzialarekin lerrokatzean eta koordinatzea.

5.3. Ebaluazioaren ondorioak

Osakidetzaren I. Berdintasun Plana 2021-2024 funtsezko tresna izan da aurrera egiteko **berdintasunaren, lege-betetzearen eta lerrokatze estrategikoaren arloetan. Aurrerapen handia egon da orokorrean**, batez ere barne-eremuan.

Planaren helburua gauzatzeko ahaleginek garrantzi berezia dute honako alderdi hauetan:

- Osakidetzaren ezaugarrietara egokitutako **barne-arkitektura** diseinatzea.
- **Gobernantza-organoak** ezartzea eta finkatzea, zeharkako ikuspegia bermatzeko eta he-dapen bertikala eta horizontala barne hartzeko
- Plantilla **gaitzea**, batez ere erabaki-postuetan.
- Eta **metodologiari** dagokionez, kudeaketa aurreratuko ereduak erabiltzea.

EUSKALITek, kudeaketa aurreratua hobetzeko eta berritzeko erreferentziazko erakundea EAEko erakunde eta administrazioentzat, kudeaketa-eredua aitortu egin zuen **Kudeaketako Berdintasunerako Jardunbide Egoki** gisa, **2023an**. Zehazki, honako hau: “Kudeaketa-eredu bat ezartzea Osakidetzako Berdintasun Plana hedatzeko”.

Jarraipen- eta ebaluazio-sistema bakarra da, eta berbera erabiltzen da urteko programa operati- tibo guztietan eta Osakidetzako 21 zerbitzu-erakundeetan. Erakunde bakoitzaren ezaugarriak kontuan hartuta, neurketa-irizpideak modu homogeneoan ezartzen dira.

Planaren ekintza guztien eta erakunde guztien betetze-maila jasotzen da gordailu bakar batean, Kudeaketa Estrategikorako Konponbide bat (BIKAIN) erabiliz. Biltegi horretatik ateratzen da, hain zuzen, ebaluazioaren aurreko ataletarako informazioa.

Gobernantza-organo eta -figurek honako saio espezifiko hauek egin dituzte plan osoan zehar, esku hartzeko ildoak hartzeko:

- Berdintasuneko Batzorde Korporatiboa: 20 saio.
- Zerbitzu-erakundeetako Berdintasuneko Batzordeak: 254 saio.
- Batzorde Teknikoa (Berdintasuneko Unitate Korporatiboa eta Berdintasuneko Erreferen- teen Sarea): 16 saio.
- Berdintasuneko Unitate Korporatiboa: 446 saio.
- Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa: 160 saio.

Bereziki, nabarmendu behar da 2021eko ekainean onetsitako Sexu-jazarpenari eta sexu- an oinarritutako jazarpenari aurre egiteko Protokoloan egindako lana. Sarbide-kanalak, kudeaketa-eredu propioa eta trebakuntza ezarri dira. Era berean, urtebetez aplikatu ondoren, aplikazioaren azterketa eta ebaluazio kuantitatiboa eta kualitatiboa egin da. Horren ondorioz, protokoloaren bertsio berri bat lortu da, kudeaketa-eredu berri batekin eta 2024an onetsitakoa. Eredu horretan, sindikatuen parte-hartzea eta Pertsonen Zuzendaritzaren parte-hartze handiagoa egon da.

Osakidetzako I. Berdintasun Planaren Ebaluazioa

Komunikazioari dagokionez, hainbat lorpen nabarmendu behar dira, hala nola Intranet guztiak homogeneizatzea, berdintasunari buruzko gune bat ezarri eta helbide elektronikoa bat sortuz berdintasunaren arloari buruzko eskabideak/kontsultak egiteko eta horiek kudeatzeko, langile guztientzat eskuragarri.

Osakidetzako Berdintasunerako I. Partaidetza Foroa egin da, non zerbitzu-erakundeen berdintasuneko jardunbide egokiak eta esperientziak partekatu baitira, eta non euskarak presentzia nabarmena izan baitu ere.

Maila estrategikoan, berdintasunean aurrera egiteak aldaketak dakartza **erakundearen kulturari**, eta, beraz, etengabeko prestakuntza eta sentsibilizazioa ezinbesteko faktore bihurtzen dira. Gainera, antzeman da zenbait **doikuntza** egin behar direla, **bai konponbide teknologikoetan, bai lankidetzako ebaluazio-sistemetan**, subjektibotasunek baldintzatuta egon baitaitezke.

Oso garrantzitsua da **indarkeria matxista** jasan duten emakumeak detektatzeko, artatzeko eta haiei erreparazioa emateko egindako lana, bai eta **arreta sanitarioan** bereziki emakumeei zuzendutako espazioak ezartzea ere, betiere genero-ikuspegi interseksionala barne hartuz.

Nabarmen bultzatu behar da genero-ikuspegi interseksionala **ikerketan eta berrikuntzan** txertatzea, bai eta arreta bereizgarria bideratutako proiektuetan ere. Funtsezkoa da sailen arteko eta erakundeen arteko **koordinazio** handiagoa.



6. Osakidetzako berdintasunaren diagnostikoa

Osakidetzako berdintasunaren diagnostikoa

Berdintasun-planak eta beren erregistroa arautzen dituen **urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuak**, besteak beste, diagnostikoan nahitaez tratatu behar diren gaiak ezartzen ditu, **7. artikuluan** zehazten den bezala.

“Egoeraren diagnostikoa. Diagnostikoa datuak hartzeko eta biltzeko prozesuan datza, berdintasun-plana egiteko lehen fase gisa. Hala, haren emaitzaren helburua da enpresan dauden edo egon daitezkeen desberdinkerien, desberdintasunen, desabantailen, zailtasunen eta oztopoen garrantzia identifikatzea eta baloratzea, adierazle kuantitatiboen eta kualitatiboen bidez, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra lortzeko. Diagnostiko horri esker, beharrezko informazioa lortu ahal izango da hartu beharreko neurri ebaluagarriak diseinatzeko eta ezartzeko, baita horiek aplikatzeko lehenetsuna eta betetzen diren ebaluatzeko behar diren irizpideak ere. Azterketa horren eta haren ondorio eta proposamen nagusien laburpen bat sartu beharko da berdintasun-planaren parte izango den txostenean.

Helburu horrekin, diagnostikoak gutxienez honako gai hauek ukituko ditu:

- a) Hautaketa- eta kontratazio-prozesua.*
- b) Sailkapen profesionala.*
- c) Prestakuntza.*
- d) Laneko maila-igoerak.*
- e) Lan-baldintzak, emakumeen eta gizonen arteko soldata-auditoretza barne, Emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera.*
- f) Bizitza pertsonal, familiar eta laboralerako eskubideak erantzukidetasunez baliatzea.*
- h) Ordainsariak.*
- i) Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpenen prebentzioa.”*

Egoeraren diagnostiko honen helburua, beraz, Osakidetzako berdintasunaren egoerari buruzko ikuspegi eguneratua ematea da, **II. Berdintasun Planaren** helburuak eta ekintzak definitzeko oinarri gisa.

Diagnostikoa egiteko, **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren I. Plana 2021-2024** (hemendik aurrera **Osakidetzako Berdintasunerako I. Plana**) ezartzean lortu-tako emaitzak berrikusi dira. Hala, ezarritako helburuen betetze-maila, egindako ekintzen eta erabilitako tresnen eraginkortasuna ebaluatu dira. Azterketa hori **Osakidetzako I. Berdintasun Plana 2021-2024aren Ebaluazioa** dokumentuan jaso da. Ondoren, funtsezko adierazleak aztertu dira eta arrakalak identifikatu dira, etorkizuneko esku-hartzeak berdintasunaren arloko etengabeko hobekuntzara bideratzeko.

6.1 Erakundearen informazio orokorra

Hau da Osakidetzaren banaketa geografikoa eta operatiboa:

- 21 zerbitzu-erakunde.
- 480 lantoki 3 lurralde historikoetako 229 udalerritan.
- 21 ospitale, 365 osasun-zentro, kontsultategi eta anbulatorio.

Datuak: [Opendata.euskadi.eus](https://opendata.euskadi.eus)

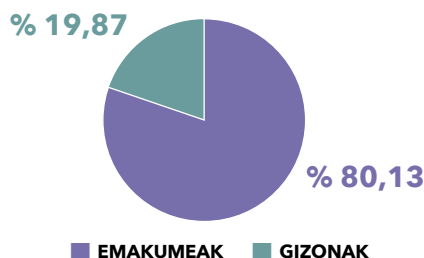
Azkeneko aldaketaren eguna: 2025/04/22

6.2 Plantillaren banaketa

Osakidetzako plantillaren banaketa **Osakidetzaren 2021-2024 aldirako I. Berdintasun Planaren** aurreko etaparen antzekoa da: % 80 emakumeak dira eta % 20 gizonak. Ehuneko hori erreferentzia konparatibo gisa erabiliko da diagnostiko-dokumentuan.

PLANTILLAREN BANAKETA SEXUAREN ARABERA 2025EKO URTARRILA

	G. KOP.	%
EMAKUMEAK	34.288	% 80,13
GIZONAK	8.503	% 19,87
GUZTIRA	42.791	% 100



Plantillaren adin-tarteen araberako banaketari dagokionez, ikus dezakegu plantillaren erdia baino gehiago 50 urtetik beherako pertsonen osatzen dutela; hala, plantilla zertxobait gaztetu dela aurreko etapako (2021-2024) datuekin alderatuta, eta emakumeen eta gizonen ehunekoa erreferentziaren ehunekoaren antzekoa da.

PLANTILLAREN BANAKETA ADIN-TALDEEN ARABERA 2025EKO URTARRILA

ADINA	GUZTIRA	GUZTIRA (%)	EMAKUMEAK			GIZONAK		
			E. KOP.	% E/E	% M/P	G. KOP.	% G/G	% G/P
< 30 urte	4.588	% 10,72	3.650	% 10,65	% 8,53	938	% 11,03	% 2,19
30-39	9.039	% 21,12	7.174	% 20,92	% 16,76	1.865	% 21,94	% 4,36
40-49	9.725	% 22,73	7.919	% 23,10	% 18,51	1.805	% 21,23	% 4,22
50-59	11.984	% 28,01	9.816	% 28,63	% 22,94	2.168	% 25,49	% 5,07
60-65	6.967	% 16,28	5.428	% 15,83	% 12,69	1.538	% 18,09	% 3,60
> 65 urte	489	% 1,14	300	% 0,88	% 0,70	189	% 2,22	% 0,44
GUZTIRA	42.791	% 100	34.288	% 100		8.503	% 100	

Iturria: Osakidetzako Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Arlo Korporatiboa.

E. KOP. Emakumeen kopurua.

% E/E Emakumeen ehunekoa, emakumeen guztizko kopuruarekiko.

% E/P Emakumeen ehunekoa, pertsonen guztizko kopuruarekiko (emakumeak eta gizonak).

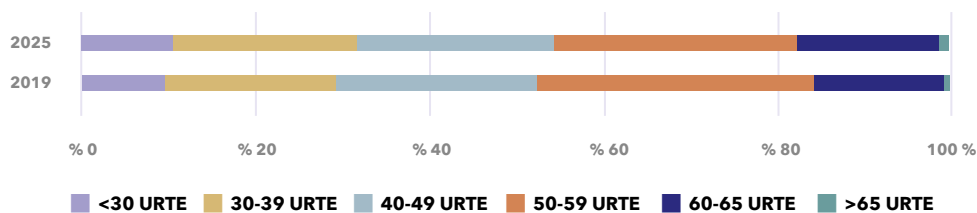
G. KOP. Gizonen kopurua.

% G/G Gizonen ehunekoa, gizonen guztizko kopuruarekiko.

% G/P Gizonen ehunekoa, pertsonen guztizko kopuruarekiko (emakumeak eta gizonak).

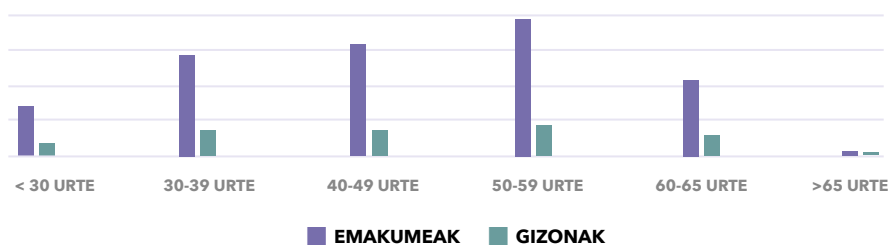
Osakidetzako berdintasunaren diagnostikoa

PLANTILLAREN BANAKETAREN BILAKAERA 2019-2025



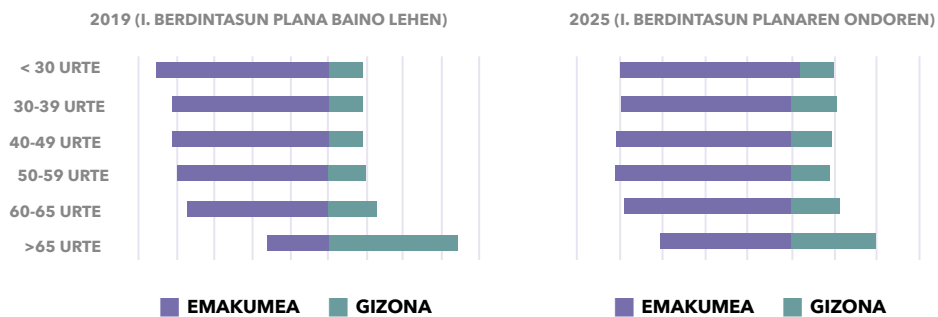
Iturria: Osakidetzako Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Arlo Korporatiboa.

BATEZ BESTEKO PLANTILLA ADIN-TALDEEN ARABERA 2025EKO URTARRILA



Iturria: Osakidetzako Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Arlo Korporatiboa.

EMAKUMEEN EHUNEKOA / GIZONEN EHUNEKOA



Iturria: Osakidetzako I. Berdintasun Plana 2021-2024

Iturria: Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Arlo Korporatiboa.

Osakidetzako berdintasunaren diagnostikoa

Jarraian, lanbide-kategoriaren eta adin-tarteen araberako banaketa azaltzen da, eremu sanitarioa eta ez-sanitarioa barne hartuta.

OSASUN-LANGILEAK ADIN-TALDEEN ARABERA 2025EKO URTARRILA

	OSASUN-LANGILEAK				SEXUAREN ARABERAKO PROPORZIOA	
	GUZTIRA	GUZTIRA (%)	EMAKUMEAK	GIZONAK	EMAKUMEAK (%)	GIZONAK (%)
< 30 urte	4223	% 13,13	3479	744	% 82,38	% 17,62
30-39 urte	7.990	% 24,85	6.551	1.439	% 81,99	% 18,01
40-49 urte	7.377	% 22,94	6.345	1.032	% 86,01	% 13,99
50-59 urte	7.717	% 24	6.694	1.023	% 86,74	% 13,26
60-65 urte	4.455	% 13,86	3.712	743	% 83,32	% 16,68
> 65 urte	390	% 1,21	227	163	% 58,21	% 41,79
GUZTIRA	32.152	% 100	27.008	5.144	% 84	% 16

Iturria: Osakidetzako Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Arlo Korporatiboa.

PERTSONAL SANITARIOA, ADIN-TALDEEN ETA LANBIDE-KATEGORIAREN ARABERA

Lanbide-kategoriaren arabera banakatuz gero, adin-tarteen araberako banaketa ikus daiteke emakume eta gizon guztien artean.

A1	ADINAK	% E/E	% G/G
	< 30	% 2	% 2
	30-39	% 35	% 33
	40-49	% 29	% 26
	50-59	% 21	% 22
	60-65	% 12	% 15
	> 65	% 1,37	% 2,38
	GUZTIRA	% 100	% 100

B1	ADINAK	% E/E	% G/G
	< 30	% 24	% 36
	30-39	% 26	% 30
	40-49	% 21	% 16
	50-59	% 19	% 12
	60-65	% 9	% 6
	> 65	% 0,16	% 0,22
	GUZTIRA	% 100	% 100

C1	ADINAK	% E/E	% G/G
	< 30	% 9	% 22
	30-39	% 21	% 29
	40-49	% 29	% 23
	50-59	% 30	% 17
	60-65	% 10	% 9
	> 65	% 0,15	% 0
	GUZTIRA	% 100	% 100

D1	ADINAK	% E/E	% G/G
	< 30	% 7	% 18
	30-39	% 13	% 23
	40-49	% 22	% 20
	50-59	% 38	% 26
	60-65	% 20	% 12
	> 65	% 0,60	% 0,25
	GUZTIRA	% 100	% 100

Iturria: SAP BEx Analyzer

% E/E Emakumeen ehunekoa, emakumeen guztizko kopuruarekiko.
% G/G Gizonen ehunekoa, gizonen guztizko kopuruarekiko.

Osakidetzako berdintasunaren diagnostikoa

PERTSONAL EZ-SANITARIOA ADIN-TALDEEN ARABERA

2025EKO URTARRILA

	PERTSONAL EZ SANITARIOA				SEXUAREN ARABERAKO PROPORZIOA	
	GUZTIRA	GUZTIRA (%)	EMAKUMEAK	GIZONAK	EMAKUMEAK (%)	GIZONAK (%)
< 30 urte	365	% 3,43	171	194	% 46,85	% 53,15
30-39 urte	1.049	% 9,86	622	427	% 59,29	% 40,71
40-49 urte	2.348	% 22,07	1.574	774	% 67,04	% 32,96
50-59 urte	4.267	% 40,11	3.122	1.145	% 73,17	% 26,83
60-65 urte	2.511	% 23,60	1.716	795	% 68,34	% 31,66
> 65 urte	99	% 0,93	73	26	% 73,74	% 26,26
GUZTIRA	10.639	% 100	7.278	3.361	% 68,41	% 31,59

Iturria: Osakidetzako Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Arlo Korporatiboa.

PERTSONAL EZ-SANITARIOA, ADIN-TALDEEN ETA LANBIDE-KATEGORIAREN ARABERA

A2	ADINA	% E/E	% G/G
	< 30	% 1,26	% 1,53
	30-39	% 5	% 6
	40-49	% 24	% 22
	50-59	% 47	% 46
	60-65	% 21	% 24
	> 65	% 1,22	% 0,55
	GUZTIRA	% 100	% 100

B2	ADINA	% E/E	% G/G
	< 30	% 2,20	% 2,23
	30-39	% 16	% 12
	40-49	% 25	% 34
	50-59	% 30	% 34
	60-65	% 26	% 18
	> 65	% 0,22	% 18
	GUZTIRA	% 100	% 100

C2	ADINA	% E/E	% G/G
	< 30	% 0,85	% 1,51
	30-39	% 3	% 5
	40-49	% 19	% 16
	50-59	% 50	% 42
	60-65	% 27	% 35
	> 65	% 0,38	% 0,20
	GUZTIRA	% 100	% 100

C3	ADINA	% E/E	% G/G
	< 30	% 2	% 5
	30-39	% 8	% 14
	40-49	% 28	% 36
	50-59	% 52	% 36
	60-65	% 10	% 9
	> 65	% 0	% 0
	GUZTIRA	% 100	% 100

Osakidetzako berdintasunaren diagnostikoa

D2	ADINA	% E/E	% G/G
	< 30	% 2,67	% 7,3
	30-39	% 10	% 13
	40-49	% 24	% 22
	50-59	% 43	% 34
	60-65	% 20	% 23
	> 65	% 0,49	% 0,36
	GUZTIRA	% 100	% 100

D3	ADINA	% E/E	% G/G
	< 30	% 2,68	% 3,89
	30-39	% 10	% 16
	40-49	% 17	% 26
	50-59	% 44	% 37
	60-65	% 26	% 16
	> 65	% 0,79	% 0,28
	GUZTIRA	% 100	% 100

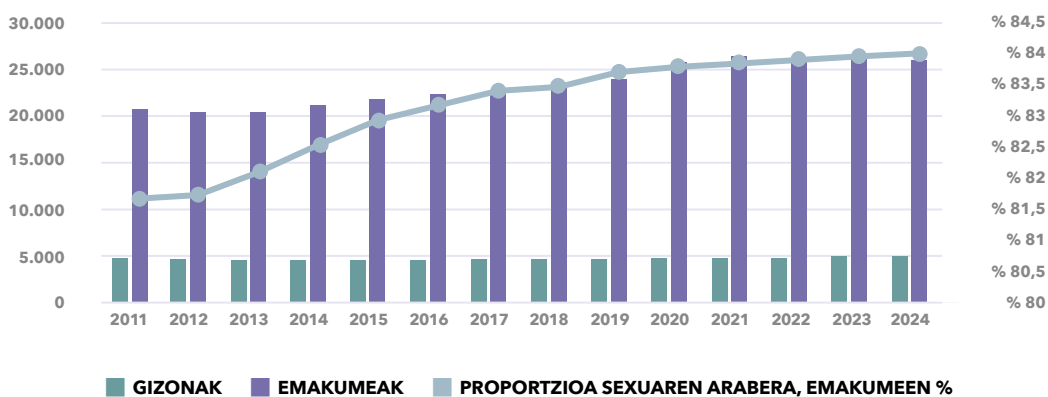
E1	ADINA	% E/E	% G/G
	< 30	% 3,47	% 8
	30-39	% 8	% 13
	40-49	% 22	% 23
	50-59	% 44	% 34
	60-65	% 22	% 21
	> 65	% 0,99	% 0,42
	GUZTIRA	% 100	% 100

Iturria: SAP BEx Analyzer

% E/E Emakumeen ehunekoa, emakumeen guztizko kopuruarekiko.

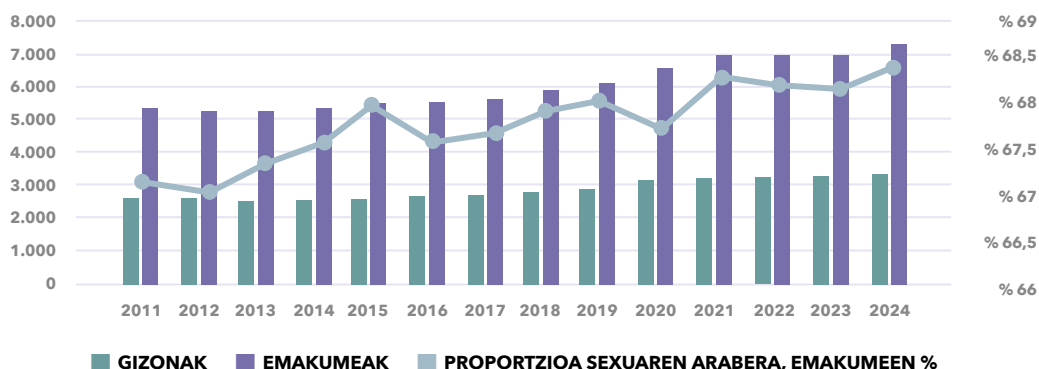
% G/G Gizonen ehunekoa, gizonen guztizko kopuruarekiko.

PERTSONAL SANITARIOAREN BILAKAERA 2025EKO URTARRILA



Osakidetzako berdintasunaren diagnostikoa

PERTSONAL EZ SANITARIOAREN BILAKAERA 2025EKO URTARRILA

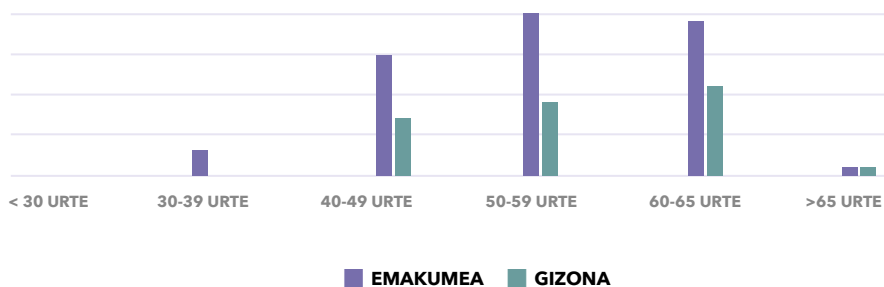


Iturria: Osakidetzako Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Arlo Korporatiboa.

OSAKIDETZAKO ZUZENDARIAK 2025EKO URTARRILA

	GUZTIRA	GUZTIRA (%)	ZUZENDARITZAKO KIDEAK		SEXUAREN ARABERAKO PROPORTZIOA	
			EMAKUMEAK	GIZONAK	EMAKUMEAK (%)	GIZONAK (%)
< 30 urte	0	% 0	0	0	% 0	% 0
30-39 urte	3	% 3,41	3	0	% 100	% 0
40-49 urte	22	% 25	15	7	% 68,18	% 31,82
50-59 urte	31	% 35,23	22	9	% 70,97	% 29,03
60-65 urte	30	% 34,09	19	11	% 63,33	% 36,67
> 65 urte	2	% 2,27	1	1	% 50	% 50
GUZTIRA	88	% 100	60	28	% 68,18	% 31,82

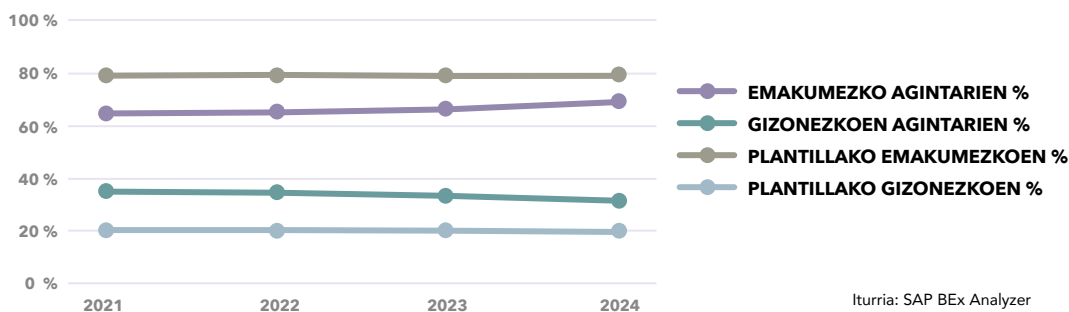
Iturria: Osakidetzako Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Arlo Korporatiboa.



Iturria: Osakidetzako Plangintzako eta Kudeaketako Arlo Korporatiboa.

Osakidetzako berdintasunaren diagnostikoa

ARDURADUNEN BILAKAERA 2025EKO URTARRILA



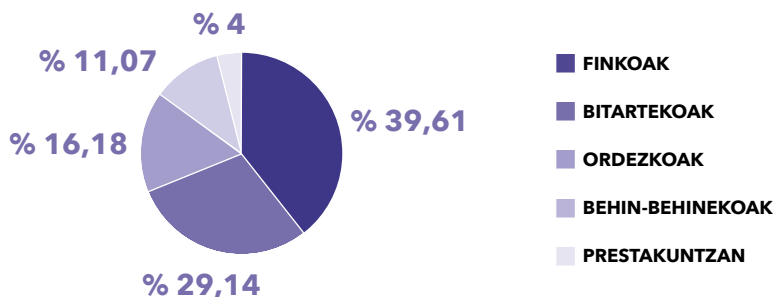
PLANTILLAREN BANAKETA LAN-HARREMANAREN ARABERA 2025EKO URTARRILA

Lan-harremanaren araberako plantillari buruzko datuez gain, kasu honetan, prestakuntza jasotzen ari diren langileei buruzko datuak ere sartu dira.

LANGILEAK	GUZTIRA	GUZTIRA (%)	EMAKUMEA			GIZONAK		
			E. KOP.	% E/E	% M/P	G. KOP.	% G/G	% G/P
Finkoak	17.596	% 39,35	14.147	% 39,61	% 31,63	3.449	% 38,31	% 7,71
Bitartekoak	12.990	% 29,05	10.407	% 29,14	% 23,27	2.583	% 28,69	% 5,78
Ordezkoak	7.205	% 16,11	5.780	% 16,18	% 12,92	1.425	% 15,83	% 3,19
Behin-behinekoak	5.000	% 11,18	3.954	% 11,07	% 8,84	1.046	% 11,62	% 2,34
GUZTIRA	42.791		34.288			8.503		
Prestakuntzan	1.931	% 4,32	1.430	% 4	% 3,20	501	% 5,56	% 1,12
GUZTIRA	44.722		35.718	% 100		9.004	% 100	

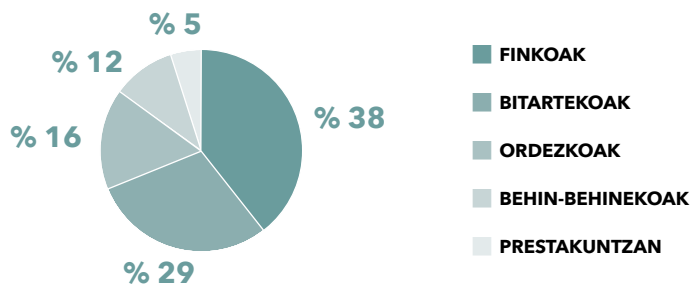
Iturria: Osakidetzako Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Arlo Korporatiboa.

EMAKUMEEN % ETA LAN-HARREMANA 2025EKO URTARRILA



Osakidetzako berdintasunaren diagnostikoa

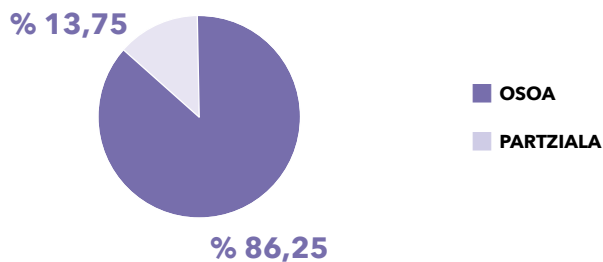
GIZONEN % ETA LAN HARREMANA 2025EKO URTARRILA



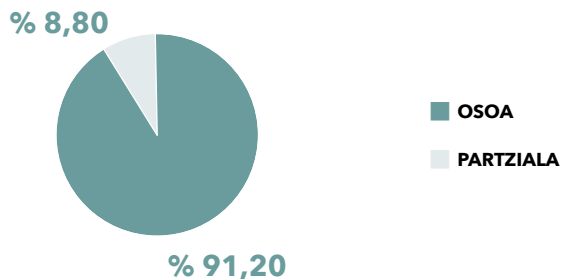
PLANTILLAREN BANAKETA SEXUAREN ETA LANALDI-MOTAREN ARABERA 2025EKO URTARRILA

LANALDIA	GUZTIRA	GUZTIRA (%)	EMAKUMEAK			GIZONAK		
			E. KOP.	% E/E	% M/P	G. KOP.	% G/G	% G/P
Osoa	37.328	% 87,23	29.573	% 86,25	% 69,11	7.755	% 91,20	% 18,12
Partziala	5.464	% 12,77	4.715	% 13,75	% 11,02	748	% 8,80	% 1,75
GUZTIRA	42.791	% 100	34.288	% 100		8.503	% 100	

EMAKUMEEN % ETA LANALDI-MOTA 2025EKO URTARRILA



GIZONEN % ETA LANALDI-MOTA 2025EKO URTARRILA



Iturria: Osakidetzako Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Arlo Korporatiboa.

6.3 Hautaketa eta kontratazio-prozesuak

I. Berdintasun Planaren indarraldian berrikusitako legedi-eguneraketa eta ezarritako neurriak:

- 9/2019 Jarraibidea, **adingabea jaio eta zaintzeagatiko baimen-aldian** (ama biologikoaren kasuan) eta ama biologikoa ez den beste gurasoaren baimen-aldian kontratazio berriak egiteari edo lanpostua hartzeari buruzkoa.
- 2/2024 LO, abuztuaren lekua: Emakumeen eta gizonen **ordezkaritza parekidea eta presentzia orekatua**.
- **Lekualdatze-lehiaketa irekia eta iraunkorra eta enplegu publikoaren eskaintzako hautaketa-prozesuak**. Epaimahaikideak hautatzeko arauak berrikusi dira. Berrikuspen horren ondorioz, emakumeak eta gizonak ordezkatzeko neurriak sartu dira kideak hautatzeko ebazpenetan, eta sistema informatikoak garatu eta egokitu dira.
- Gaixotasunagatiko, **haurdunaldiko arriskuagatiko edo edoskitzeagatiko baimenaz baliatzen** egonez gero, edo **amatasun- edo aitatasun-baimenean egonez gero**, lanpostua uzteko eginbidea uneko destinoan egingo da, eta jabetzan hartzeko eginbidea esleitutako destino berrian. Arestian adierazitako jarduerak egiteko, informazio gehigarria bidali zaie Langileen Zuzendaritzei, Gizarte Segurantzari dagokionez Osakidetzako informazio-sistemetan egoeraren tratamenduari eta epeei buruzko akordioan aurreikusitako neurriak aplikatzeko. Era berean, eginbideen dokumentuen ereduak sortu eta bidali dira.
- Epaimahai kalifikatzaileak, **hautaketa-probetan aukera- eta tratu-berdintasuna bermatzeko**, deialdiaren baldintzak egokitu ahalko ditu, pertsonak probara haurdun daudelako, erditu dutelako, gaixo daudelako edo osasuneko beste eragozpen larriak dituztelako ezin badira joan.
- **Epaimahaien osaera**. 2022-23 urtean, 2020-2021-2022-Egonkortzeko Enplegu Publikoaren Eskaintzarako epaimahaikideak hautatzeko arauak berrikusi dira. Jarduketa horren ondorioz, honako hauek berrikusi dira, neurriak ezartzen direla bermatzeko: aipatutako enplegu publikoaren eskaintzaren oinarri orokorrak eta espezifikokoak, epaimahaikideak hautatzeko ebazpenak, izendapen-ebazpenak, eta sistema informatikoak.
- **Dokumentuak idaztea**. 2020-2021-2022-Egonkortzeko EPEaren hautaketa-prozesuko dokumentuak berrikusi dira, bereziki oinarri orokorren eta espezifikoen ebazpenak, Euskara eta Berdintasun Zerbitzuek ezarritako irizpideetara egokitzeko.
- **Hautaketa-prozesuko gai-zerrendak**. 2020-2021-2022-Egonkortzeko EPEan oposizio-lehiaketa bidez deitzen ziren 108 deialdietako gai-zerrendak eta bibliografia berrikusi eta aldatu dira, indarrean dagoen legeriara egokitzeko.

6.4 Sailkapen profesionala

Hau da plantillaren banaketa lanpostu funtzionalaren arabera, sexuaren arabera banakatuta:

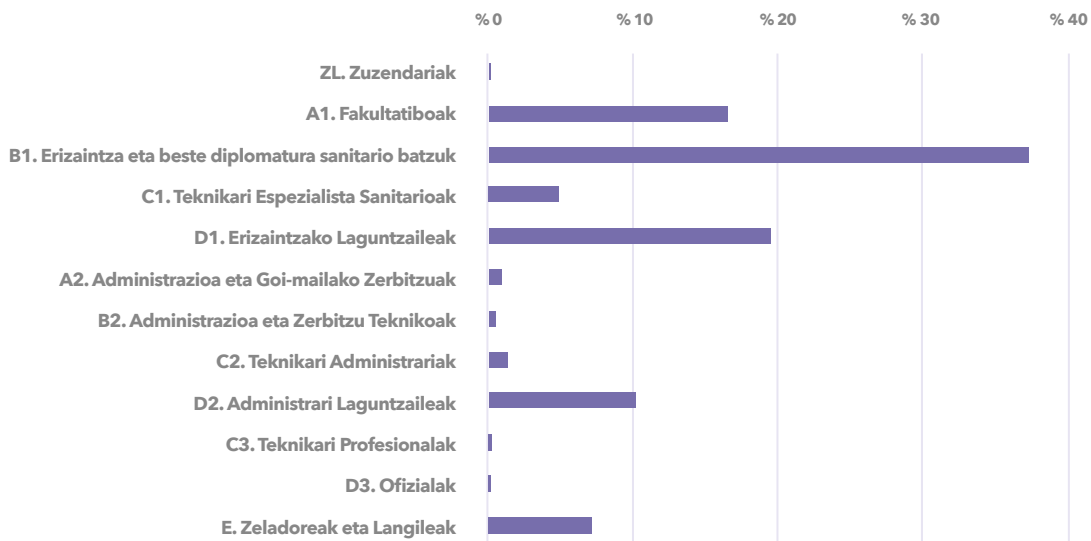


	EMAKUMEEN BATEZBESTEKOA	EMAKUMEAK (%)	GIZONEN BATEZBESTEKOA	GIZONAK (%)	GUZTIRA	LANPOSTU FUNTZIONALEN % EMAKUMEEN PLANTILLARI DAGOKIONEZ	LANPOSTU FUNTZIONALEN % GIZONEN PLANTILLARI DAGOKIONEZ
Eraitza, guztira	34.288	% 80	8.503	% 20	42.791	% 100	% 100
ZL - Zuzendariak	59	% 68	28	% 32	87	% 0,17	% 0,33
A1 - Fakultatiboak	5.699	% 69	2.569	% 31	8.268	% 16,62	% 30,21
B1- Erizaintza eta beste diplomatura sanitario batzuk	12.830	% 88	1.721	% 12	14.551	% 37,42	% 20,24
C1- Teknikari Espezialista Sanitarioak	1.722	% 86	288	% 14	2.010	% 5,02	% 3,39
D1 - Erizaintzako Laguntzaileak	6.758	% 92	565	% 8	7.323	% 19,71	% 6,64
A2 - Administrazioa eta Goi-mailako Zerbitzuak	322	% 62	195	% 38	517	% 0,94	% 2,29
B2 - Administrazioa eta Zerbitzu Teknikoak	186	% 75	61	% 25	247	% 0,54	% 0,72
C2- Teknikari Administrazioak	506	% 86	82	% 14	588	% 1,48	% 0,96
D2 - Administrazio Laguntzaileak	3.519	% 87	531	% 13	4.050	% 10,26	% 6,24
C3 - Teknikari Profesionalak	125	% 37	213	% 63	338	% 0,36	% 2,50
D3 - Ofizialak	74	% 12	546	% 88	620	% 0,22	% 6,42
E - Zeladorea eta Langileak	2.488	% 59	1.704	% 41	4.192	% 7,26	% 20,04

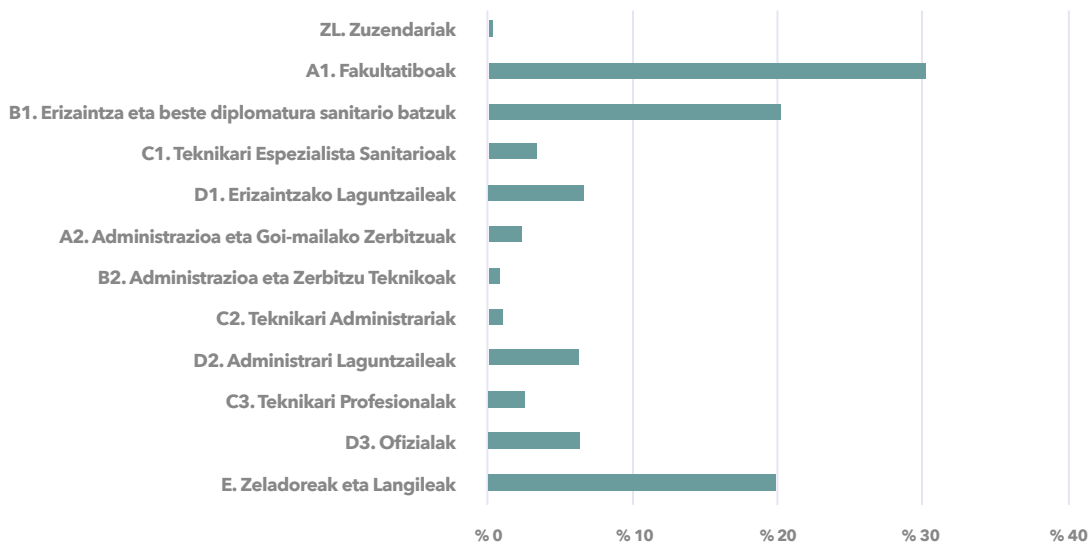
Iturria: Osakidetzako Giza Baliabideen Plangintzako eta Kudeaketako Arlo Korporatiboa.

Osakidetzako berdintasunaren diagnostikoa

EMAKUMEEN BANAKETA LANPOSTU FUNTZIONALAREN ARABERA



GIZONEN BANAKETA LANPOSTU FUNTZIONALAREN ARABERA



Datuak erlatiboak dira sexu bakoitzarekiko; zenbaki absolutuetan, emakume gehiago daude gizonak baino lanbide-talde guztietan, C3 eta D3 taldeetan izan ezik.

6.5 Prestakuntza

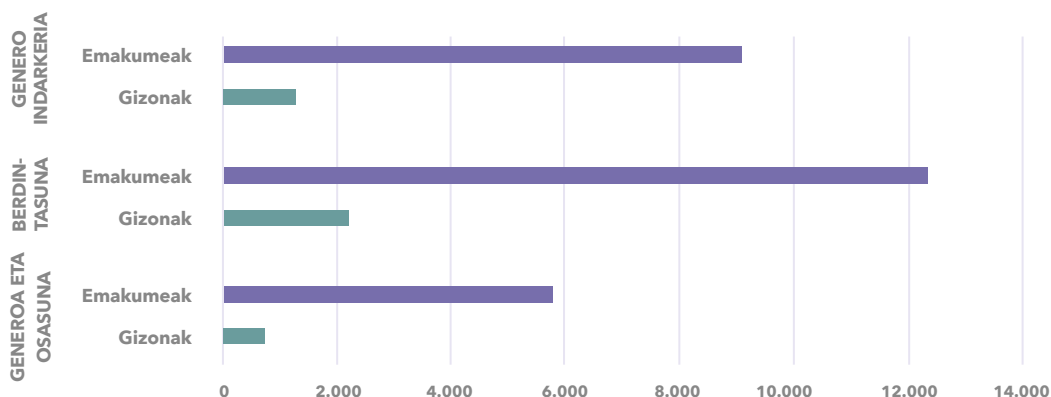
Jarraian aurkezten diren datuak Prestakuntza Plan Korporatiboari dagozkio. Prestakuntza egin eta gainditu duten pertsonak jasotzen dituzte. Interpretazioa egiteko orduan, kontuan izan behar da ez direla pertsona indibidualak edo desberdinak; beraz, gerta daiteke pertsona batek hainbat prestakuntza egin izana Generoaren eta Osasunaren, Berdintasunaren eta Emakumeen Aurkako Indarkeria Matxistaren arloan.

PERTSONAL SANITARIOA	EMAKUMEA	GIZONA	GUZTIRA
A1	2096	490	2586
GeO	435	111	546
Berdintasuna	767	223	990
GI	894	156	1050
B1	7566	824	8390
GeO	2096	217	2313
Berdintasuna	2926	352	3278
GI	2544	255	2799
C1	1293	137	1430
GeO	161	22	183
Berdintasuna	703	75	778
GI	429	40	469
D1	6118	379	6497
GeO	1319	78	1397
Berdintasuna	2623	171	2794
GI	2176	130	2306
GUZTIRA	17073	1830	18903

PERTSONAL EZ-SANITARIOA	EMAKUMEA	GIZONA	GUZTIRA
A2	567	243	810
GeO	12	1	13
Berdintasuna	384	184	568
GI	171	58	229
B2	405	82	487
GeO	59	6	65
Berdintasuna	139	49	188
GI	207	27	234
C1	681	87	768
GeO	130	18	148
Berdintasuna	376	51	427
GI	175	18	193
C3	73	113	186
GeO	1	2	3
Berdintasuna	43	75	118
GI	29	36	65
D2	6369	830	7199
GeO	1303	169	1472
Berdintasuna	3223	414	3637
GI	1843	247	2090
D3	138	324	462
GeO	15	2	17
Berdintasuna	72	211	283
GI	51	111	162
E1	1630	626	2256
GeO	204	98	302
Berdintasuna	909	347	1256
GI	517	181	698
GUZTIRA	9863	2305	12168

Osakidetzako berdintasunaren diagnostikoa

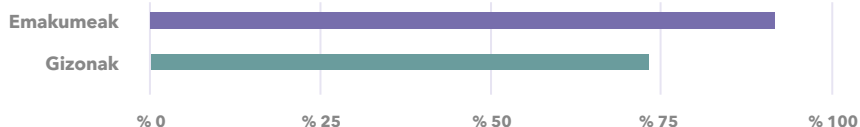
PRESTAKUNTZA JASO ETA GAI DIREN PERTSONEN BANAKETA 2021-2024KO GUZTIKOA



Iturria: Osakidetzako Prestakuntza Zerbitzua Korporatiboa.

Osakidetzako zerbitzuetan berdintasunaren zeharkakotasunean aurrera egiteko, eta kontuan izanik aginte-katean gaitzeak duen funtsezko garrantzia, prestakuntza espezifikoak diseinatu dira, bai zuzendarientzat eta zuzendariordeentzat, bai erdi-mailako arduradunentzat.

ZUZENDARIAK ETA ZUZENDARIORDEAK - ADHOC PRESTAKUNTZA-IKASTAROA



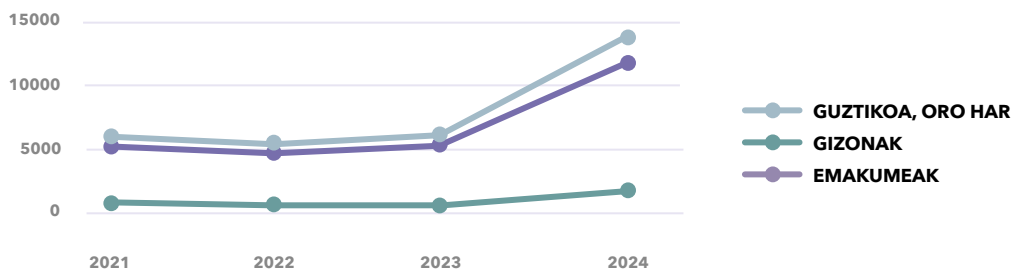
Iturria: Osakidetzako Prestakuntza Zerbitzua Korporatiboa.

BITARTEKO AGINTARIAK - ADHOC PRESTAKUNTZA-IKASTAROA



Iturria: Osakidetzako Prestakuntza Zerbitzua Korporatiboa.

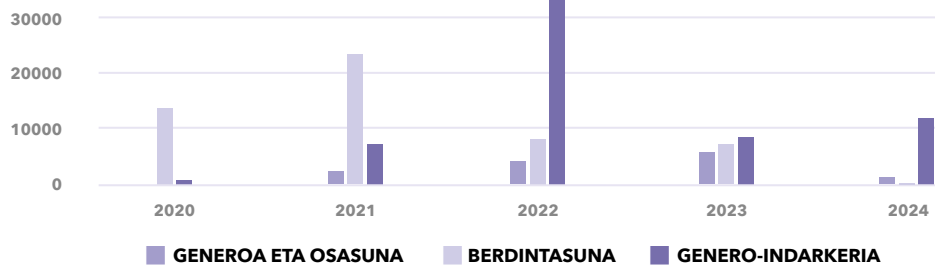
PRESTATUTAKO ETA GAI DIREN PERTSONEN BILAKAERA



Iturria: Osakidetzako Prestakuntza Zerbitzua Korporatiboa.

Osakidetzako berdintasunaren diagnostikoa

PRESTAKUNTZAKO GASTUAREN BILAKAERA, ARLOKA

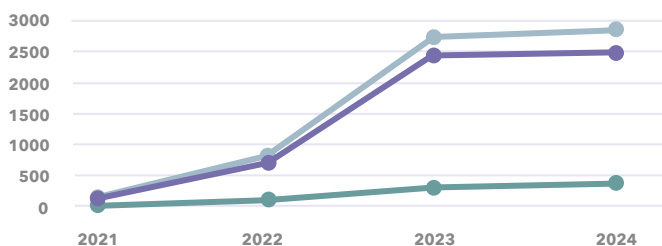


Iturria: Osakidetzako Prestakuntza Zerbitzua Korporatiboa.

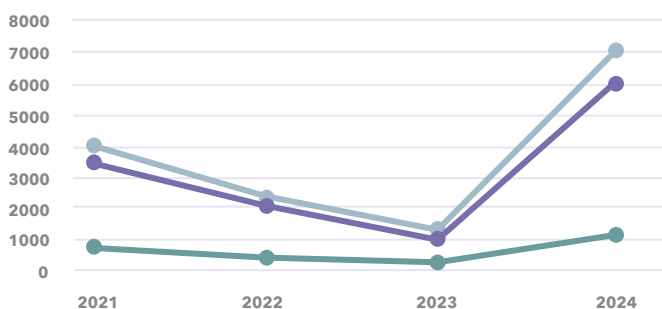
Ohar argigarri gisa, adierazi behar da prestakuntzako inbertsioak, besteak beste, hurrengo urteetan eskura jarriko diren ikastaroen diseinuari dagozkioa –dagozkien eguneratzeekin-. Beraz, benetako gastua ez dago lotuta analisi-urte bererako prestatutako pertsona kopuruarekin.

Azkenik, hona hemen eskaintako ikastaroen eremuetan prestakuntza jaso duten pertsonen bilakaera:

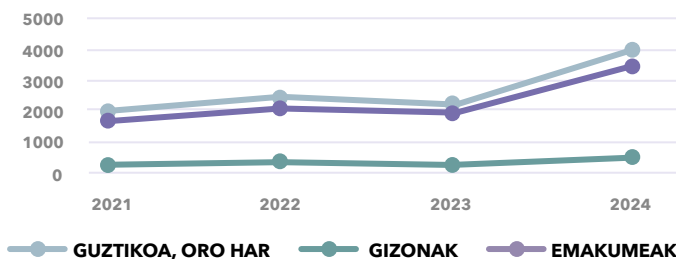
GENEROAN ETA OSASUNEAN TREBATUTAKO ETA GAI DIREN PERTSONEN BILAKAERA



BERDINTASUNEAN TREBATUTAKO ETA GAI DIREN PERTSONEN BILAKAERA



GENERO-INDARKERIAN TREBATUTAKO ETA GAI DIREN PERTSONEN BILAKAERA



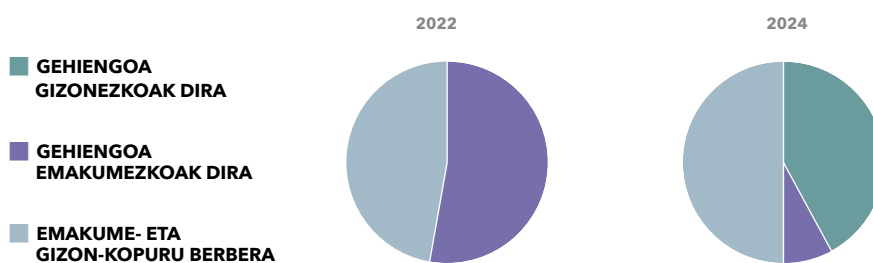
Iturria: Osakidetzako Prestakuntza Zerbitzua Korporatiboa.

6.6 Laneko maila-igoerak

ZUZENDARITZA-LANPOSTUAK

G/E INDIZEA	2022	2024
Hautagaitzak	52/48	42/58
Izendapenak	50/50	75/25

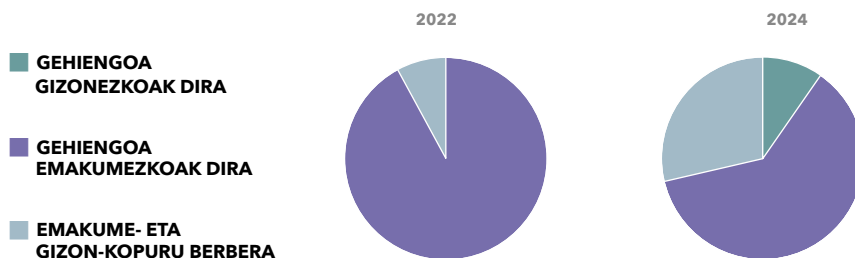
ZUZENDARITZA-LANPOSTUETARAKO BALORAZIO BATZORDEAREN OSAERA



AGINTARITZA-LANPOSTUAK

G/E INDIZEA	2022	2024
Hautagaitzak	85/15	57/43
Izendapenak	85/15	57/43

AGINTARITZA-LANPOSTUETARAKO BALORAZIO BATZORDEAREN OSAERA



Iturria: Osakidetzako Hautaketako eta Hornidurako Zerbitzu Korporatiboa.

6.7 Lan-baldintzak

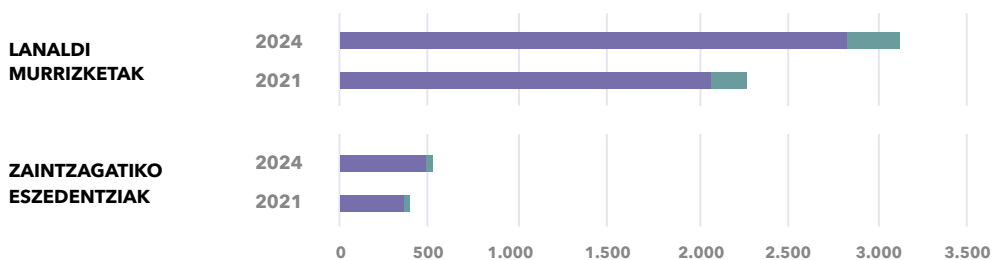
Lan-baldintzei dagokienez, honako dokumentu hauetan jasotakoak dira: lan-baldintzak arautzen dituen oinarrizko araudia, Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko lan-baldintzak arautzen dituen akordioa (2007, 2008 eta 2009), eta ondorengo urteetan onartutako jarraibideen ondoriozko aldaketak.

235/2007 Dekretua, abenduaren 18koa (EHAA, 250. zk., abenduaren 31koa).

106/2008 Dekretua, ekainaren 16koa (ekainaren 16ko EHAA, 113. zk.).

6.8. Bizitza pertsonal, familiar eta laboralerako eskubideak erantzukidetasunez baliatzea

Aipatutako urtean hasitako lanaldi-murrizketak eta eszedentziak.



LANALDI MURRIZKETAK	EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA
2021	% 92	% 8	% 100
2024	% 91	% 9	% 100

ZAINZAGATIKO ESZEDENTZIAK	EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA
2021	% 95	% 5	% 100
2024	% 95	% 5	% 100

ZAINZAGATIKO ESZEDENTZIAK	EMAKUMEAK		GUZTIRA
	ADINGABEAK	FAMILIA	
2021	% 94	% 6	% 100
2024	% 96	% 4	% 100

ZAINZAGATIKO ESZEDENTZIAK	GIZONAK		GUZTIRA
	ADINGABEAK	FAMILIA	
2021	% 95	% 5	% 100
2024	% 87	% 13	% 100



Iturria: SAP BEx Analyzer



*Lanaldi-murrizketen banaketari buruzko datuak, adingabeak edo senideak zaintzeko diren kontuan hartuta, ez daude eskuragarri.

6.9. Emakumeen ordezkari-txikia

Jarraian azaltzen den taulan lanbide-talde bakoitza osatzen duten emakumeen ehunekoa eta gizonen ehunekoa erakusten dira, enpresako plantillaren banaketa aztertzeko, eta sail edo arlo bakoitzaren maskulinizazio- edo feminizazio-maila neurtzeko. Horrekin batera, diagnostiko honetan aztertutako beste gai interesgarri batzuk ere azaltzen dira.

Azpiarratu behar da, Osakidetzaren kasuan, kategorietarako ordezkari-txikia-indize orekatua ez dela “% 50 emakumeak / % 50 gizonak”. Aitzitik, ordezkari-txikia-indizea plantillaren arabera ordezkari-txikia-indizean oinarritu behar da, hau da, alderaketarako erreferentziatzat hartu behar du “% 80 emakumeak / % 20 gizonak” banaketa.

Azterketa bisuala errazteko, beheanzko gezi berde  batekin adierazi dira **emakumeen ehunekoa 80/20 ordezkari-txikia-indizea baino txikiagoa diren kategoriak**, eta goranzko gezi more batekin , **emakumeen ehunekoa ordezkari-txikia-indizea baino handiagoa diren kategoriak**.

 **EMAKUMEEN EHUNEOA % 80 BAINO TXIKIAGOA DA.**
 **EMAKUMEEN EHUNEOA % 80 BAINO HANDIAGOA DA.**

Langileen ordezkari-txikia-indizea (emakumeak/gizonak)	80/20
Zuzendaritzako kideak	68/32 
Agintaritzako lanpostuetako langileak	68/32 
Pertsonal sanitarioa	84/16 
• A1 Fakultatiboak	69/31 
• BI Erizaintza eta beste diplomatura sanitario batzuk	88/12 
• C1 Teknikari espezialista sanitarioak	86/14 
• D1 Erizaintzako laguntzaileak	92/8 
Pertsonal ez-sanitarioa	68/32 
• A2 Goi-mailako administrazioa eta zerbitzuak	62/38 
• B2 Administrazioa eta zerbitzu teknikoak	75/25 
• C2 Teknikari administrariak	86/14 
• D2 Administrari laguntzaileak	87/13 
• C3 Teknikari profesionalak	37/63 
• D3 Ofizialak	13/88 
• E Zeladoreak eta langileak	59/41 
Ikertzaileak	65/35 
• Ikertzaile nagusiak	41/59 

Osakidetzako berdintasunaren diagnostikoa

Berdintasunean trebatutako pertsonala	87/13 ↗
• Berdintasunean trebatutako zuzendariak	76/24 ↙
• Berdintasunean trebatutako pertsonal sanitarioa	90/10 ↗
• Berdintasunean trebatutako fakultatiboak	81/19 ↗
• Berdintasunean trebatutako pertsonal ez-sanitarioa	69/31 ↙
Zaintzagarriko lanaldi-murrizketak	91/9 ↗
Zaintzagarriko eszedentziak	95/5 ↗

2019-2025 BILAKAERA

Jarraian, segregazio bertikal eta horizontalak 2019tik gaur egun arte izan duen bilakaeraren azterketan sakonduko dugu. + ikurrarekin markatu dira balorazio positiboak duten kategorია guztiak, zeinak adierazgarritasun-indizera hurbiltzeko joera argia baitute (kasu batzuetan, hasieran indize horren gaineratik edo azpitik zeuden). Egoera hori desiragarria da.

• SEGREGAZIO BERTIKALA

Urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuaren arabera, “*segregazio bertikalak plantillaren sexuaren araberako banaketari egiten dio erreferentzia, erantzukizun-maila desberdineko lanpostuetan, identifikatzeko, hala badagokio, emakumeen ordezkaritza txikia erdi- edo goi-mailako lanpostuetan*”.

Ildo horretatik, ikus daiteke **segregazio bertikala hobetu egin dela, bai zuzendarientzat, bai agintarientzat:**

	2019	2025	JOERA
Zuzendaritzako kideak	61/39	68/32	+
Agintariak	62/38	68/32	+

• SEGREGAZIO HORIZONTALA

Urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuaren arabera, *segregazio horizontalak enpresako plantillaren banaketari egiten dio erreferentzia, eta arlo bakoitzaren maskulinizazio- edo feminizazio-maila neurtzen du*”.

Emakundek argitaratutako “*Zifrak 2022 - Emakumeak eta gizonak Euskadin*” txostenean ikus daitekeenez, osasun-jardueran eta gizarte-zerbitzuetan dago emakume-kopuru handiena. Joera hori unibertsitate-graduak aukeratzeko momentutik ikusten da; izan ere, emakumeen presentzia handiena duten titulazioek zaintza-rolak dute zerikusia – osasun- eta hezkuntza-zientziak-. Osasun-zientzietan, zehazki, emakumeak % 77 dira, eta gizonak % 23, Eustatek unibertsitate-estatistikarako emandako datuen arabera (datu horiek aipatutako txostenean jasota daude).

Osakidetzako berdintasunaren diagnostikoa

Testuinguru horretan, **segregazio horizontalak Osakidetzan izan duen bilakaera aztertuz gero, ikusten da hobera egin duela kategoria sanitario guztietan, 80/20 erreferentzia-indizera pixkanaka hurbilduz:**

	2019	2025	JOERA
A1 Fakultatiboak	64/36	69/31	+
B1 Erizaintza eta beste diplomatura sanitario batzuk	90/10	88/12*	+
C1 Teknikari espezialista sanitarioak	87/13	86/14*	+
D1 Erizain laguntzaileak	94/6	92/8*	+

* aldaera joera positiboa da, 80/20tik gertuago baitago.

Pertsonal ez-sanitarioari dagokionez, lan-segregazioak gora egin du, **administrazio-lanetan emakumeen presentzia handiagoa baita, eta bestelako zereginetan gizonen presentzia handiagoa. urdinaren +** bidez, bilakaera positiboa duten datuak ikus ditzakegu (80/20 indize-ra hurbiltzen dira); **x morearen** bidez, feminizazioarako joera duten kategoriak; eta **x berdearen** bidez, maskulinizazioarako joera dutenak.

	2019	2025	JOERA
A2 Goi-mailako administrazioa eta zerbitzuak	58/42	62/38	+
B2 Administrazioa eta zerbitzu teknikoak	72/28	75/25	+
C2 Teknikari administrariak	79/21	86/14	X Feminizazioa
D2 Administrari laguntzaileak	85/15	87/13	X Feminizazioa
C3 Teknikari profesionalak	41/59	37/63	X Maskulinizazioa
D3 Ofizialak	25/75	13/88	X Maskulinizazioa
E Zeladoreak eta langileak	61/39	59/41	X Maskulinizazioa

6.10. Ordainsariak

6.10.1 Sarrera

Emakumeen eta gizonen artean hainbat alderditan dauden desberdintasun orokorrek (hala nola ikasketa eta lanbide-kualifikazio motan, lan-esperientzian, lan-denboran, lan egindako orduetan, jarduera-sektorean edo kokapen geografikoan), ordainsari-arrakalaren zati bat baino ez dute azaltzen. Ondorioz, ordainsari-desberdinkeriek, neurri handi batean, emakumeek bizitzaren eremu guztietan jasaten duten egiturazko desberdinkeraren eta diskriminazioaren ondorio dira, eta, bereziki, zaintza-lanetako erantzukidetasunik ezaren ondorio (izan ere, gehienbat emakumeek hartzen dute beren gain). Ordainsari-desberdintasun oro ez da diskriminatzailea, baina, halakorik badago, justifikazio objektiboa eta arrazoizkoa izan behar du.

Horregatik, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-aldea identifikatzea elementu garrantzitsuetako bat da erakundeetako genero-desberdinkeriak antzemateko. Azterketa xehatu baten bidez, ordainsari-arrakalaren arrazoiak detekta daitezke, eta, horri esker, arrakalari aurre egiteko ekintza-plan bat sor daiteke.

Osakidetzako berdintasunaren diagnostikoa

Zuzeneko diskriminazioez gain, lan-merkatuan hainbat fenomeno aurki daitezke, gehienbat emakume langileei desabantaila bereziak eragin diezaieketenak: arauak, enpresa-erabakiak, lan-praktikak, egiturak, eta teoriar objektiboak eta neutroak diren ordainsari-sistemak ere. Hauek izan daitezke ordainsari-arrakalaren determinatzaileak:

- Genero-estereotipoak eta -rolak, zeinak sexuan oinarritutako segregazio horizontal eta bertikal handia eragiten baitute lan-merkatuan.
- Kontziliazioa eta erantzukidetasuna; izan ere, frogatuta dago emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-arrakala handitu egiten dela emakumeek seme-alabak dituztenean eta lanaldi partzialean lan egiten dutenean.
- Lanaldia (osoa edo partziala). Oro har, emakumeak dira lanaldi partzialeko kontratu gehien dituztenak, eta horrek ordainsari txikiagoa dakar: Baina benetako arazoa honako hau da: lanaldi partziala lortzea ez da izaten erakundetako langileen borondatezko erabakia.
- Genero-arrazoiengatik segregazioa. Segregazio horizontala eta bertikala bereizi ditugu.
- Emakumeen lanak, gaitasunak eta trebetasunak gutxiatea.
- Ordainsarien egitura. Askotan, diskriminazio hori sortzen da hainbat faktore kultural eta historikoen ondorioz, ordainsariak finkatzeko moduan eragina baitute. Egia da soldate-tan (hitzarmen bidez finkatuak) arrakala gutxi egon ohi dela, baina soldata-osagarriak izaten dira askotan aztertu beharreko aldeak islatzen dituztenak. Ondorioz, osagarrien ordainsari-arrakalak normalean soldatetakoak baino handiagoak izaten dira.
- Jarduera-sektorea.

6.10.2 Egindako lana

Berdintasun Korporatiboko Unitateak Osakidetzaren soldata-arrakala aztertzeari ekin zion 2018an. Harrezkero, etengabe egon da eboluzionatzen, eta profil funtzional desberdinak txertatu ditu. 2023an ordainsari-arrakalaren lantalde bat sortu zen, eta honako zuzendariorde-tza hauek osatzen dute: Giza Baliabideena; Informatikako eta Informazio Sistemetakoa; Finantza, Aurrekontu eta Erosketena; eta Garapen eta Prestakuntzakoa (azken horren barruan dago Berdintasun eta Parte-hartzearen Zerbitzua). Lantalde horrek Berdintasun Korporatiboko Unitatea du koordinatzaile eta sustatzaile gisa.

Osakidetzako berdintasunaren diagnostikoa

Urte hauetan, Emakundek homologatutako laguntza teknikoarekin lankidetzan aritu gara. Laguntza hori lantaldea gaitzean eta erakundearen ordainsari-analisan hasierako laguntza ematean datza, betiere kontuan hartuta erreferentzia-esparrua (901/2020 eta 902/2020 Errege Dekretuak) eta Lan eta Gizarte Ekonomiako Ministerioak eta Berdintasun Ministerioak ordainsari-arrakala kalkulatzeko planteatzen duten tresna.

Osakidetzaren antolamendu-ezaugarriak eta tamaina direla-eta, tresna hori ez da egokia gure erakundearentzat, eta lan-prozesu propioa eskatzen duten ad hoc konponbideak behar dira.

Oinarri horietatik abiatuta, ordainsariak aztertzeko prozesuari ekin zaio. Osakidetzak ordainsari-arrakala kalkulatzeko kontuan hartuko dituen funtsezko gaiak identifikatu dira, bai langileen nominaren kudeaketari, administrazioari eta kalkuluari buruzko datuak administratzeko, bai datu horiek ustiatzeko. Era berean, hori guztia ahalbidetzen duten konponbide teknologikoak pixkanaka egokitzen joan da. Horrekin batera, zenbait txosten diseinatu dira, irizpide zehatz batzuekin, eta horiek erabiltzeko eskuliburuak egin dira, ordainsarien analisia modu sistematiko eta dokumentatu batean aurrera egin ahal izateko etorkizunean. Horrela, sortzen diren lege-eskakizun berriak eguneratu ahal izango dira.

Era berean, prozesu hori bat etorriko da EAEko Administrazio Publikoak ordainsari-arrakala homogeneoa kalkulatzeko hartuko dituen irizpideekin, lotutako sail, organismo eta erakunde publikoen arteko konparazioa errazteko.

6.10.3 Ordainsarien azterketa

ORDAINSARIEN KONTZEPTUAK

Osasun-zerbitzuetako estatutupeko langileen esparru-estatutuari buruzko abenduaren 16ko 55/2003 Legearen IX. kapituluak erreferentzia egiten dio estatutupeko langileen ordainsari-sistemari, eta ordainsariak oinarrizko eta osagarri gisa egituratzen ditu. Oinarrizko ordainsariak dira esleitutako soldata, hirurtekoak eta aparteko ordainsariak. Ordainsari osagarriak –finkoak edo aldakorrak– honako hauek izan daitezke: destino-osagarria, berariazko osagarria, produktibitate-osagarria, etengabeko arretagatiko osagarria eta karrerako osagarria.

Osakidetzaren ordainsari-egituran honako kontzeptu hauek jasotzen dira: Oinarrizko soldata, soldata-osagarriak eta soldataz kanpoko kontzeptuak. Ordainsari-kontzeptu bakoitzerako (oinarrizko soldata, soldata-osagarriak eta soldataz kanpoko osagarriak) kontzeptu normalizagarriak edo urtekotzeko modukoak diren identifikatu da.

Intraneten, Osakidetzakoaren Profesionalen eremuan, “Nomina Eskuliburua” eskuragarri dago. Bertan, nominaren ordainagiriari, kontzeptuei eta zenbatekoei buruzko informazioa zehazten, argitzen eta ematen da.

Osakidetzako berdintasunaren diagnostikoa

• OINARRIZKO SOLDATA

Oinarrizko soldata langileak jasotzen duen ordainsari finkoa da, eta denbora-unitatearen edo obraren arabera finkatzen da; hots, benetan lan egindako denboraren edo egindako lan zehatzaren arabera finkatzen da.

Estatutupeko langileen eta langile lan-kontratudunen kontzeptuak homogeneizatzeko eta, horrela, arrakalaren azterketa egin ahal izateko, kontzeptu hauek hartuko dira kontuan Osakidetzan oinarrizko soldata gisa:

- Fakultatiboen produktibitate-osagarri finkoa.
- Soldata.
- Oinarrizko maila.
- Destino-osagarria.
- Lanpostuaren berariazko osagarria.
- DI berariazko osagarria.
- Autonomia-erkidegoko gehikuntza BAME.
- Oinarrizko soldata.
- LI eta GP prestazioak.

• SOLDATA-OSAGARRIAK

Soldata-osagarriak, oinarrizko soldatarekin batera, soldata-egitura osoa osatzen duten zenbatekoak dira. Soldata-osagarri horiek honako hauen arabera zehazten dira: langilearen baldintza pertsonalak, egindako lana edo erakundearen egoera eta emaitzak. Horrekin batera, hitzarmen kolektiboaren edo banakako kontratuaren bidez ituntzen diren irizpideen arabera kalkulatu dira, eta haien zenbatekoa oinarrizko soldatari gehitu.

Osakidetzaren kasuan, informazio-sisteman dauden osagarriak, historikoak barne, honako hauek dira:

- Berariazko osagarria (Emergentziak, bizi-euskarria, ospitalizazioa, txandakako lana).
- Antzinasuna (Antzinasun-aldea, Antzinasunagatiko osagarri pertsonala, Antzinasuna San Eloy Ospitalea, Antzinasuna EDL-Hitzarmena, Antzinasunagatiko ordainsari-osagarria, EAP antzinasuna).
- PFEZren konturako sarrera (ez-egoiliarak).
- Hitzarmeneko familia-laguntza.
- Funts Soziala.
- Matrikula (Hizkuntza Eskola Ofiziala, hobekuntza-ikastaroetarako matrikula, hobekuntza-ikastaroak ez diren ikastaroetarako matrikula).
- Garraioa (Basurtu).
- Desgaitasuna.
- Ezkontzeagatiko plusa.
- Haurtzaindegirako dirulaguntza.
- Lokomozio-gastuak.
- Sakabanatze geografikoa.

Osakidetzako berdintasunaren diagnostikoa

- Eskupeko berezia.
- Pabiloiko osagarria (Basurtu).
- Oinarrizko aldea.
- Aldi baterako osagarri pertsonala - irakaslea.
- Ordainsari-osagarri gehigarriak.
- Seiurtekoa.
- Koordinazio-jarduera.
- Diferentzia-osagarria.
- Osagarri pertsonala, Osakidetzako Hitzarmena.
- Osagarri pertsonal hierarkikoa - Homologatu gabeko kupoa.
- Integrazioko osagarri pertsonala.
- LMAUko osagarria.
- Laneko arriskuen prebentziorako koordinazioko osagarria.
- Organoen erauzketa/transplantea.
- Dedikazio bereziko osagarria - transplanteak.
- Prestakuntza-graduako osagarria.
- LKUE gehiegi, OTI gehiegi.
- LKUE sistemako osagarri pertsonala.
- Osagarri espezifikoa.
- Osagarri pertsonala.
- Espezialitate-plusa (Gipuzkoako ospitalea).
- Soldatako soldata-osagarria.
- Zerbitzu-eginkizunagatiko maila-osagarria.
- 8 arratsaldegatiko osagarri pertsonal iragankorra.
- Autonomia-erkidegoko igoera.
- Ibilbide profesionalagatiko osagarri espezifikoa.
- Desberdintasun funtzionalagatiko osagarria.
- Soldatako produktibitate-osagarria.
- Ibilbide profesionaleko aurrerakina.
- Jaiegunetako osagarria.
- Larrialdietako osagarri espezifikoa.
- Gaueko lanaldiagatiko osagarria.
- Guardiako arduraduna.
- Etengabeko Arreta.
- 4. guardia eta ondorengoak.
- Guardiako arduraduna.
- Etengabeko Arreta Lokalizatua / 4. eta ondorengo guardia lokalizatuak.
- Lokalizazioko osagarria.
- Jarduera gehigarria.
- Funtzionarioen itzarote-zerrendaren ekoizpena.
- Transplante-programaren ekoizpena.
- Aparteko ordainsaria.
- Oporraldi aldakorren aldi baterako ezintasunagatiko osagarria.

Aparteko ordainsaria soldata-osagarri gisa sartu da, Osakidetzan antzinasunaren ordainsari-kontzeptuari lotuta baitago eta ezin baitira bereizi. Soldata-osagarrian sartzen da, eta ez oinarrizko soldatan, horrela saihesten baita talde funtzional bereko pertsonen artean soldata-arrakala gotea antzinasunaren ondorioz.

Osakidetzako berdintasunaren diagnostikoa

• SOLDATAZ KANPOKO KONTZEPTUAK

Soldataz kanpoko kontzeptuak langileak jasotzen dituen baina bere soldataren parte ez diren zenbatekoak dira. Horien helburua da bere lanak sortzen dituen gastu jakin batzuk konpentsatzea. Osakidetzaren kasuan, honela taldekatuko dira:

- Oporren likidazioa.
- Hartu gabeko atsedeen-egunak.
- 1. aparteko ordainsariaren osagarria.
- Aparteko ordainsariaren aldi baterako ezintasunaren osagarria.
- Ordainketa zuzena.
- Enpresarako nahitaezko prestazioa-E.
- Aldi baterako ezintasunagatiko osagarria, ordainsariak.
- ABEren osagarria.
- ABE eta GPren osagarria.
- Ama biologikoaren osagarria.
- Ama biologikoaren arrisku-osagarria.
- Amatasunagatiko osagarria, ordainsari aldakorrak.
- Amatasunagatiko/aitatasunagatiko erregulazioa.

Arrakalaren azterketan, erabaki da ordainketa eskuordetuak eta aldi baterako ezintasun-egunak kontuan ez hartzea. Izan ere, beste kontzeptu batzuetan sartutako zenbatekoak dira, eta datuak hutsaldu ditzakete.

ORDAINSARI-ARRAKALA

Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-arrakala emakumeen eta gizonen artean egon daitekeen ordainsari-desberdintasuna neurtzen duen adierazlea da. Hori kalkulatzeko, batez besteko diru-sarreraren arteko aldea neurtzen da, eta gizonen diru-sarrerekiko ehuneko gisa adierazten da.

Formula hau erabiliz kalkulatu da:

$$\frac{(\text{Gizonen batez besteko ordainsaria} - \text{Emakumeen batez besteko ordainsaria}) * 100}{\text{Gizonen batez besteko ordainsaria}} = \%$$

> 0 % Emakumeek gizonen baino gutxiago kobratzen dute. Honela azalduko litzateke: “Emakumeek gizonen baino % x gutxiago kobratzen dute”, eta gizonen ordainsaria erreferentziazat hartzen da.

= 0 % Emakumeek gizonen bezala kobratzen dute.

< 0 % Emakumeek gizonen baino gehiago kobratzen dute.

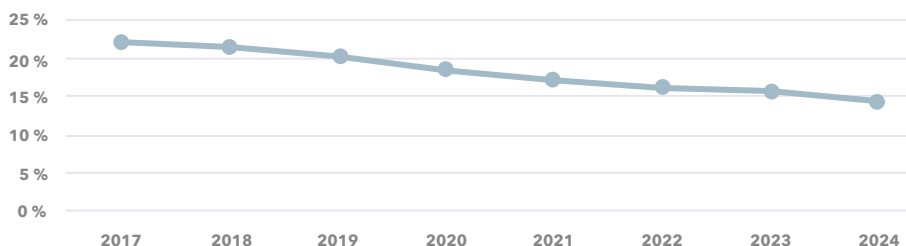
Osakidetzako berdintasunaren diagnostikoa

Azken kasu horretan, emaitza birkalkulatu beharko litzateke, eta terminoak alderantzikatu beharko liriateke, behar bezala kalkulatzeko:

$$\frac{(\text{Emakumeen batez besteko ordainsaria}-\text{Gizonen batez besteko ordainsaria}) * 100}{\text{Emakumeen batez besteko ordainsaria}} = \%$$

Grafiko honetan ikusten da Osakidetzako ordainsari-arrakalaren bilakaera 2017tik 2024ra.

2017-2024KO BILAKAERA



Jarraian aurkeztutako taulan, arrakala lanbide-kategorien arabera banakatuta dago.

Ekitaldia		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	€ 2024	
Arrakala guztira (%)		22,04	21,61	20,4	18,48	17,03	16,28	15,75	14,2	7.560,11	
Lanbide-taldea		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Soldata-aldea €	Helburua (< % 5)
Pertsonal sanitarioia	A1	13,04	12,89	12,16	10,97	10,46	10,08	10,47	9,69	7.914,47	●
	B1	3,64	4,28	3,2	2,82	2,52	1,76	1,85	-0,09	-39,76	✓
	C1	-0,79	-2,19	-1,55	-1,42	-1,96	-3,8	-3,24	-3,77	-1.342,78	✓
	D1	0,61	-0,8	-0,52	0,62	0,02	-1,21	-1,29	-1,79	-594,48	✓
Pertsonal ez-sanitarioia	A2	5,4	5,43	5,04	4,46	6,4	6,43	6,19	5,51	3.342,32	●
	B2	7,9	8,98	9,02	10,02	9,21	6,88	9,57	8,42	3.929,03	●
	C2	7,13	8,62	10,92	10,36	9,98	10,49	9,29	9,71	3.997,75	●
	C3	3,91	3,24	1,93	4,83	6,49	4,71	2,64	1,48	529,08	✓
	D2	8,09	8,65	7,6	7,53	6,65	5,47	4,94	3,37	1.117,84	✓
	D3	0,23	0,38	0,71	1,41	2,19	1,06	0,61	1,75	623,66	✓
	E1	11,09	10,83	9,91	8,59	6,9	5,84	4,6	3,43	1.037,05	✓
Ekitaldia		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024		
OA (LT) > % 5		55%	55%	55%	45%	55%	55%	36%	36%		

Iturria: SAP BEx Analyzer

✓ EAEKO 2030EKO HELBURUA (<%5) LORTU DA

● EAEKO 2030EKO HELBURUA (<%5) EZ DA LORTU.

Ikus daiteke urteetan zehar beheranzko bilakaera egon dela ordainsari-arrakalan, hala, **2017an 22,04 izatetik % 14,2ra izatera igaro da**. Bilakaera hori gertatzen da, alde batetik, belaunaldi-erreleboaren ondorioz, eta, bestetik, aginte- eta zuzendaritza-postuetan dauden emakumeen gorakadaren ondorioz. Berdintasunaren arloan gaitzea eta sentsibilizatzea kontuan hartu beharreko zeharkako faktoreak dira. Horiek eragina dute, halaber, kulturaren eraldaketan, pixkanaka emakumeen eta gizonen arteko berdintasunezko antolamendu baterantz egiteko.

Osakidetzako berdintasunaren diagnostikoa

Arrakala orokorra murrizteaz gain, antzeman daiteke % 5etik gorako arrakala duten kategoriak murriztu egin direla 2024an; hala, **kategoria guztien herenera izatera iritsi da.**

EAEEn soldata-arrakala murrizteko 2030 Estrategiaren (II. Plan Operatiboa) helburua hartu da erreferentzia gisa: ordainsari-arrakala murriztea % 5etik gorakoa den kategoria guztietan, Euskal Administrazio Publiko osoan.

Jarraian, ordainsari-arrakala aurkezten da lanpostu funtzionalaren arabera (ospitale-eremua eta Lehen Mailako Arreta berezita), AI kategoriarako (pertsonal fakultatiboa) eta BI kategoriarako (erizainak) eta beste diplomatura sanitario batzuetarako.

	EMAKUMEEN BATEZ BESTEKO ORDAINSARIA	GIZONEN BATEZ BESTEKO ORDAINSARIA	GIZONEN ETA EMAKUMEEN BATEZ BESTEKO ORDAINSARIEN ARTEKO ALDEA	ARRAKALA (%)	
ARRAKALA LANPOSTU FUNTZIONALAREN ARABERA, ETA OSPITALE-EREMUAREN ETA LEHEN MAILAKO ARRETAREN ARTEAN BEREZITA A1 ETA B1					
Emaitza, guztira	45.690,99	53.251,10	7.560,11	14,20	EAE-KO 2030EKO HELBURUA (< % 5)
ZL - Zuzendariak	81.052,32	85.013,87	3.961,55	4,66	✓
AI-Osasun-eremuko fakultatiboa	82.238,02	90.393,31	8.155,29	9,02	●
AI-Lehen Mailako Arretako fakultatiboa	76.843,68	84.060,83	7.217,16	8,59	●
BI- Erizaintza eta beste diplomatura sanitario batzuk Ospitaleak	44.779,01	44.585,99	-193,02	-0,43	✓
BI- Erizaintza eta beste diplomatura sanitario batzuk Lehen Mailako Arreta	44.287,48	43.934,34	-353,14	-0,80	✓
C1 - Teknikari Espezialista Sanitarioak	35.589,16	34.246,38	-1.342,78	-3,77	✓
D1 - Erizaintzako Laguntzaileak	33.260,23	32.665,75	-594,48	-1,79	✓
A2 - Administrazioa eta Goi-mailako Zerbitzuak	57.267,38	60.609,71	3.342,32	5,51	●
B2 - Administrazioa eta Zerbitzu Teknikoak	42.749,74	46.678,76	3.929,03	8,42	●
C2 - Teknikari Administralariak	37.169,50	41.167,25	3.997,75	9,71	●
D2 - Administralari Laguntzaileak	32.100,21	33.218,06	1.117,84	3,37	✓
C3 - Teknikari Profesionalak	35.242,92	35.772	529,08	1,48	✓
D3 - Ofizialak	35.070,88	35.694,54	623,66	1,75	✓
E - Zeladoreak eta Langileak	29.174,73	30.211,79	1.037,05	3,43	✓

Iturria: SAP BEx Analyzer

✓ EAEKO 2030EKO HELBURUA (< % 5) LORTU DA.

● EAEKO 2030EKO HELBURUA (< % 5) EZ DA LORTU.

Osakidetzako berdintasunaren diagnostikoa

Osakidetzak EAEko 2030erako HELBURUAN lagundu egin du, % 5etik gorako arrakala duten kategorietan arrakala murriztuz.

Ordainsari-arrakalaren 2030erako helburua lortu da (% 5):

- **Emakumeen aldeko ordainsari-arrakala dago lau kategoriatan:** Erizaintza eta bestelako diplomaturak, ospitale-eremua; Erizaintza eta bestelako diplomaturak, Lehen Mailako Arreta; Teknikari Espezialista Sanitarioa, Erizaintzako Laguntzailea.
- **% 5etik beherako ordainsari-arrakala dago bost kategoriatan:** Zuzendariak, Administ-rari Laguntzaileak, Teknikari Profesionalak, Ofizialak, Zeladoreak eta Langileak.

2030erako helburua (% 5) oraindik ez da lortu honako hauetan:

- **Kategoria batean helburutik hurbil dagoen ordainsari-arrakala dago,** % 5etik gorakoa: Administrazioa eta Goi-mailako Zerbitzuak (% 5,51).
- **% 6tik gorako ordainsari-arrakala dago hiru kategoriatan:** Pertsonal Fakultatiboa (ospitale-eremua); Pertsonal Fakultatiboa (Lehen Mailako Arreta) eta Teknikari Admini-straria.

Nabarmendu behar da **kategoria batek ere ez duela gainditzen % 10a** ordainsari-arrakalan.

Banaketa horrekin, **kategorien % 69,23k dagoeneko betetzen dute EAEko ordainsari-arrakalaren 2030erako helburua.** Kategorien % 7,69 oso hurbil daude helburu hori lortzetik, eta kategorien % 23,08 helburu horretara hurbildu beharko lirateke hurrengo 5 urteotan zehar:

Jarraian, ordainsari-taulak aurkezten dira, kasu honetan agintarien eta gainerako plantillaren arabera banakatuta, lanbide-kategoria bakoitzerako.

Agintaritza-lanpostuen barruan, honako hauek sartzen dira (izen hauek “SAP- Nómina”-tik atera dira. Baliokidetasunak uztailaren 19ko 186/2005 Dekretuan jasotzen dira):

- A1: Zuzendariorde medikoa, sailburua/unitaturburua, Zerbitzu Medikoko burua, atalburu medikoa, Emergentzietako koordinatzailea, Programaren koordinatzailea, koordinatzaile nagusia, Farmaziako zerbitziburua, LMATEko fakultatibo medikoa.
- B1: Erizaintzako zuzendariordea; unitateko koordinatzailea; lurralde-koordinatzailea; zuzendari teknikoa; unitateburuaren laguntzailea; AE, LMA eta OAKo gainbegiralea, eta JA, LB eta LB erizaina
- C1: Unitateko koordinatzailea.
- A2: Dibisio korporatiboko zuzendariordea, Kudeaketako zuzendariordea, Zuzendaritza Nagusiko zuzendariordea, zerbitziburua korporatiboa, Administrazioiko zerbitziburua, Sekzio Korporatiboko burua, Administrazioiko atalburua.

Osakidetzako berdintasunaren diagnostikoa

- B2: Dibisio Korporatiboko zuzendariordea; Unitate Korporatiboko burua; Atal Administratiboko burua, Unitate Administratiboko burua, Talde Administratiboko burua, Zerbitzu Orokorretako burua, azpitaldeko ingeniari tekniko burua, industria-maisu burua.
- C2: Administrazioko taldeburua eta Administrazioko azpitaldeko burua.
- D2: Administrazioko taldeburua eta Administrazioko azpitaldeko burua.
- C3: Zerbitzu Orokorretako Arloko burua, Zerbitzu Orokorretako lantegiko burua, Zerbitzu Orokorretako sukaldeko burua.
- D3: Pertsonen taldeko arduraduna, Zerbitzuen arduraduna, Zerbitzu Orokorretako arduraduna, Zerbitzu Orokorretako gobernanta.
- E: Mendeko langileen burua, zerbitzuko langileen burua.

Agintarien eta beste langileen arteko arrakala	Agintarien arteko arrakalaren %	EAE-ko 2030eko helburua (< % 5)	Gainerakoen arteko arrakalaren %	EAE-ko 2030eko helburua (< % 5)
A1 - Fakultatiboak	6,65	●	7,86	●
B1- Erizaintza eta beste diplomatura sanitario batzuk	5,8	●	-0,55	✓
C1 - Teknikari Espezialista Sanitarioak	-2,60	✓	-3,62	✓
D1 - Erizaintzako Laguntzaileak	-	-	-1,77	✓
A2 - Administrazioa eta Goi-mailako Zerbitzuak	1,7	✓	6,77	●
B2 - Administrazioa eta Zerbitzu Teknikoak	-11,95	✓	8,77	●
C2 - Teknikari Administrazioak	3,98	✓	5,65	●
D2 - Administrazio Laguntzaileak	7,12	●	2,85	✓
C3 - Teknikari Profesionalak	1,87	✓	1,61	✓
D3 - Ofizialak	5,55	●	7,78	●
E - Zeladoreak eta Langileak	9,24	●	3,43	✓

✓ EAEKO 2030EKO HELBURUA (< % 5) LORTU DA. A

● EAEKO 2030EKO HELBURUA (< % 5) EZ DA LORTU.

Osakidetzak EAEko 2030erako HELBURUAN lagundu egin du, % 5etik gorako arrakala duten kategorietan arrakala murriztuz. Azpimarratu behar da ez dagoela % 10etik gorako arrakalarik.

Agintarien kasuan, banaketa horrekin, **kategorien % 50ak dagoeneko betetzen dute EAE-rako ordainsari-arrakalaren 2030erako helburua. Kategorien % 20 oso hurbil daude**

Osakidetzako berdintasunaren diagnostikoa

helburu hori lortzetik, eta kategorien % 30 helburu horretara hurbildu beharko lirateke hurrengo 5 urteotan zehar:

Gainontzeko langileen kasuan, kategorien % 55ak dagoeneko betetzen dute EAErako ordainsari-arrakalaren 2030erako helburua. Kategorien % 9 oso hurbil daude helburu hori lortzetik, eta kategorien % 36 helburu horretara hurbildu beharko lirateke hurrengo 5 urteotan zehar.

6.11 Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa

SEXU-JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA 2025EKO URTARRILA

Urtea	Kasu kop.	Salaketa kop.	Jokabide sexista	Sexu-jazarpena	Sexuan oinarritutako jazarpena	Bestelako jazarpen-mota	Amaitutakoa / Izapidetzen
2022	7	11*	4	1*	0	2	11/0
2023	6	6	5	0	0	1	6/0
2024	9	9	1	3	1	4	9/0

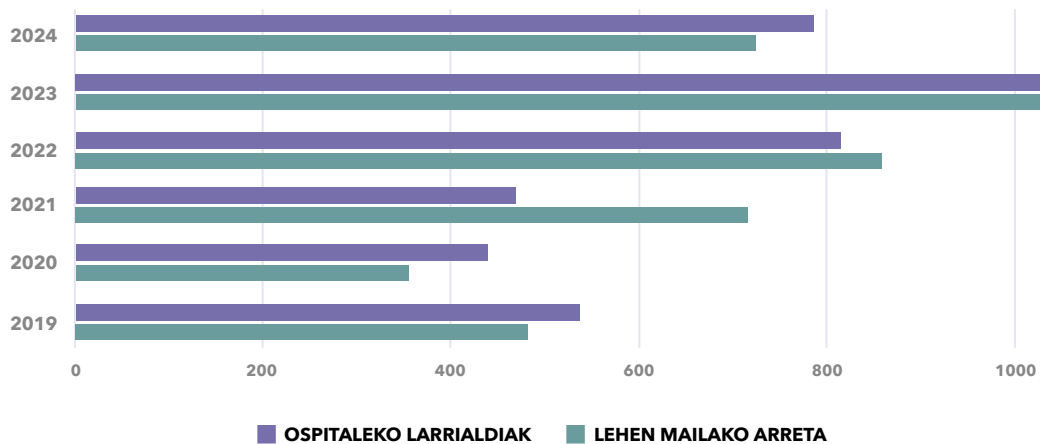
* Salaketa bat baino gehiago kasu berean

Iturria: Osakidetzako Berdintasunerako Arlo Korporatiboa.

6.12 Indarkeria matxistarako arreta

INDARKERIA MATXISTA 2025EKO URTARRILA

Ospitaleko Larrialdietan eta Lehen Mailako Arretan artatutako emakumeen bilakaera 2019 – 2024 aldia



Iturria: Osakidetzako Emakumeen Aurkako Indarkeria Matxistaren Arlo Korporatiboa.

6.13 Diagnostikoaren ondorioak

Osakidetzan hautemandako indarguneek eta hobekuntza-arloek agerian uzten dute zein helburuei eta jarduera-ildoei heldu behar zaien, jardueran genero-ikuspegi interseksionala txertatzeko, bai barne-eremuan (prozesuak eta langileen kudeaketa) bai kanpo-eremuan (jarduera asistentziala).

Indargune eta hobekuntza-arlo horien azterketak, egungo aukerekin eta erronkekin konbinatuta, jarraitu beharreko ildo estrategikoak markatuko ditu: jarraitutasuna, aurrerapena, bideratzea edo doitzea, lehen fase honetan identifikatutako oztopoei aurre egin ahal izateko eta hurrengo etapak dituen aukerak baliatu ahal izateko.

JARDUERA-EREMU ESTRATEGIKOA

Lehen planak egitura bertikal eta horizontaleko hedapena ekarri zuen, eta Osakidetzan genero-ikuspegi interseksionala formalki txertatzeko oinarriak ezarri zituen. Bigarren fase honetarako, betebeharrak hauek antzeman dira: **Osakidetzak emakumeen eta gizonen berdintasunarekin duen konpromiso publikoa sendotzea**; ekintzak gauzatzeko, hedatzeko eta jakinarazteko **ardura duten arloen konpromiso eraginkorra sendotzea**; Berdintasun Batzordeen osaera eta funtzioak berrikustea, eta parte-hartze aktiboa eta Berdintasun Batzordeen lidergoa sustatzea. Era berean, **berdintasun-erreferenteen rola ikusarazi, finkatu eta indartu** behar da, politikak zeharkakoak bihurtzeko funtsezko figura gisa.

Jarraipenari eta ebaluazioari dagokienez, funtsezkotzat jotzen da plan berriko ekintzak **zehaztasun handiagoz** definitzea, bai eta **zerbitzu-erakundearen autoebaluazioa hobetzea** ere, desberdintasun esanguratsuak hauteman baitira hartutako ikuspegietan. Gainera, ebaluazio horiek **irizpide objektiboagoetan** oinarritzea planteatzen da, ebidentzien bidez justifikatutakoak, prozesu horrek azken emaitzetan zuzenean eragiten baitu. Bestalde, konponbide teknologikoaren funtzionaltasunak berrikustea proposatzen da, tresna estrategiko gisa optimizatzeko.

Plantilla trebatzeak helburu estrategikoa izateari jarraituko dio, eta langile guztiak trebatzea izan behar du helburu. Aurreko etapen lortutako datu onak gorabehera, funtsezkoa izango da zuzendariak eta erdi-mailako agintariak aldizka prestatzea; hain zuzen ere, ezinbestekoa izango da berdintasuna erakunde-kulturan transmititzeko, horrek bermatuko baitu langile berriek prestakuntza espezifiko eguneratua izatea.

Politikak eraginkortasunez ezartzen direla bermatzeko, beharrezkotzat jotzen da **lotutako aurrekontua egitea**, ekintzen ardura duten arloen lankidetzarekin, zeharkako gaia baita. Era berean, funtsezkotzat jotzen da zerbitzu-erakunde bakoitzak berdintasunera bideratutako aurrekontua jasotzea eta dokumentatzea. Neurri horri esker; gai horretara bideratutako baliabideen gaineko kontrol zehatzagoa eta gardenagoa izango da, eta errazagoa izango da eraginaren jarraipena eta ebaluazioa egitea.

Azkenik, **komunikazioa** ere ezinbestekoa izango da, langileek eta euskal gizarteak hartutako politikak hedatzen eta ezagutzen dituztela bermatzeko, bai eta berdintasun-politikatik hizkuntza-eskubideak babesteko eta euskararen erabilera sustatzeko ere.

Osakidetzako berdintasunaren diagnostikoa

BARNEKO JARDUERA-EREMUA

Barneko jarduera-eremuan, aurreko etapan lortutako lorpen guztiei eusteko eta horietan aurrera egiteko beharra ikusten da. Dagoeneko finkatuta dauden neurrietatik abiatuta, fase honetan nabarmentzen dira **gizonen erantzukidetasuna sustatzeko** beharra zaintzetan, eta **kontziliazio-neurriak hobetzeko** beharra. Horrekin batera, ezinbestekoa da informazio-sistema eta eskura dauden tresnak egokitzea, erabilitako kontziliazio-neurrien jarraipen egokia egin eta horien eraginkortasuna ebaluatu ahal izateko.

Beharrezkoa izango da **emakumeen presentzia sustatzen jarraitzea erabaki-postuetan**, bai eta maila guztietako **ordainsari-arrakala desagerrarazteko** bidean aurrera egitea ere.

Prebentzioaren etengabeko hobekuntzarako politikak eta tresnak baditugu emakumeen segurtasuna bermatzeko, bai eta **sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa** ere. Hala eta guztiz ere, horiek izan arren, tresna horiek zabaltzeko beharra ikusten da, langile guztiek izan dezaten haien berri eta haietara jo ahal izan dezaten.

KANPOKO JARDUERA-EREMUA

Kanpoko jarduera-eremuan, funtsezkoa izaten jarraituko du **aurrera egitea emakumeen aurkako indarkeria matxistako egoeretan bizi diren emakumeentzako arreta integratuz**, bai eta osasun-programak etengabe berrikustea ere, **genero-ikuspegi interseksionala txertatuz osasun-arretan. Asistentzia-prozesuen euskarriak hobetzeko beharra** berretsi da, informazio guztia bereiziz eta aztertuz, genero-ikuspegia eta hizkuntza eta irudi ez-sexistak erabiliz, erabiltzaile guztiak modu berean tratatuz.

Azkenik, baina funtsezkoa hala ere, hurrengo planak **erakundeen arteko ahalegin bat eskatu beharko luke**, lankidetzaren estua bultzatzeko, **genero-ikuspegi interseksionala duen ikerkuntza bultzatze aldera**.



7. Berdintasunerako helburuak

Berdintasunerako helburuak

Hauek dira emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra lortzeko ezartzen diren helburuak, berdintasunerako 2030 Estrategiaren printzipio gidarrietan oinarrituta.

1. Helburua

BERDINTASUNA ZEHARKAKO BIHURTzea

Osakidetzako langile guztiek II. Berdintasun Plana eta Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko Protokoloa ezagut ditzaten lortzea.

2. Helburua

BERDINTASUNERAKO AURREKONTUA

Aurrera egitea berdintasun-aurrekontuaren egitura koordinatu baterantz, zerbitzu-erakunde guztientzat, jarraipen xehatua egin ahal izateko (2026an ezarri, 2028an finkatu).

3. Helburua

BERDINTASUN-ZERBITZUA ETA ERREFERENTEAK, GOBERNANTZA

Zerbitzu-erakunde guztiek urteko lanaldiaren % 30eko dedikazioa duten berdintasun-erreferenteak izan ditzaten lortzea, eta gobernantza-organoak (berdintasun-batzordeak eta batzorde teknikoa) urtean gutxienez 4 aldiz biltzea eta beren eginkizunak betetzea.

4. Helburua

TREBAKUNTZA BERDINTASUNEAN

Osakidetzako langile guztien oinarritzko prestakuntza mailakatua, iraunkorra eta nahitaezkoa bermatzea.

5. Helburua

SOLDATA-BERDINTASUNA

% 5etik gorako ordainsari-arrakala duten kategoriak erdira murriztea.

6. Helburua

EMAKUMEEN PROTAGONISMOA

Zuzendari-lanpostuen eta aginte-postuen artean emakumeen kopurua handitzea, langileen ordezkaritza-proporzioaren araberak, eta lidergoan ikuspegi feminista txertatzea (2028, % 5eko igoera).

7. Helburua

ERANTZUKIDETASUNA

Zaintzarako kontziliazio-neurrietan (lanaldi-murrizketak eta eszedentziak) dagoen genero-arrakala gutxienez % 2 murriztea.

8. Helburua

IKERKUNTZA

Genero-ikuspegi interseksionala duten ikerketen kopurua % 4 handitzea eta ikerketan dagoen genero-arrakala murriztea (EI ikertzaile nagusien eta egileen kasuan, erdian murriztea).

9. Helburua

GENEROA ETA OSASUNA

Genero-ikuspegi interseksionala laguntza-ibilbideetan gehiago txertatzea.

10. Helburua

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTA GAITZESTEA ETA ARRETA INTEGRALA

Osakidetzako langile guztiek emakumeen aurkako indarkeria matxista onartezintzat jo dezaten lortzea, eta kasuen detekzioa handitzea eremu guztietan, arretaren jarraitutasuna bermatuz.

7.1 Egitura

II. Plana honako elementu hauen arabera antolatzen da:

<p>4 Alderdi</p>	<p>Alderdiak planean lehenesten diren lan-eremu estrategikoak dira, zeinen bidez jarduten baita. Eduki guztien jomuga Planaren lau alderdietako bat lortzea da. Alderdi bakoitzak informazio hau jasotzen du: Xede estrategikoak, ardatzak eta xede espezifikoak (ekintzak).</p> <p>01. Estrategia</p> <p>02. Enpresa. Osakidetzako Profesionalak.</p> <p>03. Berrikuntza eta Ikerkuntza.</p> <p>04. Euskal Gizartea. Pazienteak, erabiltzaileak eta arreta sanitarioa.</p>
<p>11 Xede estrategiko</p>	<p>Xede estrategikoek epe luzerako begirada eskaintzen dute esku-hartze publikoaren bidez eragin behar diren alderdi orokorrei buruz, ardatzek ezarritako helburua betetze aldera. Maila estrategiko honetako helburuek inpaktu-adierazleak dakarzte berekin, Planaren ezarpena amaitzean esku-hartzearen emaitzak neurtzeko, bai eta emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrerantz aurrera egitean gertatu diren aldaketak neurtzeko ere.</p>
<p>20 Ardatz</p>	<p>Xede estrategikoei heltzeko, edukiak hainbat ardatzetan taldekatzen dira, gai-blokeen edo arloen arabera antolatuta.</p>
<p>115 Xede espezifiko: ekintzak</p>	<p>Ardatzen edukiak helburu espezifikoen bidez zehazten dira, plangintzari eraginkortasun handiagoa ematen diotenak.</p>

Jarraian azaltzen den irudiak modu grafikoan erakusten ditu bakoitzari lotutako estrategia, alderdiak eta xede estrategikoak. Hurrengo ataletan alderdi bakoitza eta bere edukiak zehatzako deskribatzen (xede estrategikoak, ardatzak eta xedeespezifikoak: ekintzak).

Berdintasunerako helburuak

1. Alderdia

Estrategia

Xede estrategikoak:

- E-1 Konpromiso politikoa bermatzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez.
- E-2 Berdintasuna txertatzea administrazio-jardueran.

2. Alderdia

Enpresa. Osakidetzako Profesionalak.

Xede estrategikoak:

- P-1 Emakumeen protagonismoa erabaki-lanpostuetan zein ikuspegi feministako lidergoa sustatzea.
- P-2 Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-arrakalaren 2030erako helburuarekin bat egitea.
- P-3 Bizitza pertsonalaren, familiaren eta lanaren erantzukizuneko kontziliazioa sustatzea.
- P-4 Prebentzio-politikak garatzea emakumeen lan-segurtasuna eta osasuna bermatzeko.

3. Alderdia

Berrikuntza eta ikerkuntza

Xede estrategikoak:

- B-1 Emakumeen protagonismoa sustatzea Ikerketan eta Berrikuntzan.
- B-2 Genero-ikuspegi interseksionala txertatzea Ikerketa eta Berrikuntzan.

4. Alderdia

Euskal Gizartea. Pazienteak, erabiltzaileak eta arreta sanitarioa.

Xede estrategikoak:

- G-1 Osasun arretan genero-ikuspegi interseksionala bermatzea.
- G-2 Emakumeek beren osasunaren kudeaketan parte har dezaten erraztea, bizi-ziklo guztietan.
- G-3 Emakumeen aurkako indarkeri matxista goiz detektatzea eta jarraitutasun asistentziala bermatzea.

7.2 Xede estrategikoak eta jarduketa-ardatzak

1. ALDERDIA: ESTRATEGIA	
E-1 Konpromiso politikoa bermatzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez	
1. Ardatza	Kudeaketa-eredua
2. Ardatza	Jarraipena eta Ebaluazioa
3. Ardatza	Trebakuntza
4. Ardatza	Aurrekontua
E-2 Berdintasuna txertatzea administrazio-jardueran	
5. Ardatza	Administrazio-prozedura
6. Ardatza	Komunikazioa
2. ALDERDIA: ENPRESA. OSAKIDETZAKO PROFESIONALAK	
P-1 Emakumeen protagonismoa erabaki-lanpostuetan zein ikuspegi feministako lidergoa sustatzea	
7. Ardatza	Erabaki-lanpostuak
P-2 Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-arrakalaren 2030erako helburuarekin bat egitea.	
8. Ardatza	Ordainsari-arrakala
P-3 Bizitza pertsonalaren, familiaren eta lanaren erantzukizuneko kontziliazioa sustatzea	
9. Ardatza	Kontziliazioa eta ordutegi-malgutasuna
10. Ardatza	Pertsonak kudeatzeko prozesuak eta sistemak
P-4 Prebentzio-politikak garatzea emakumeen lan-segurtasuna eta -osasuna bermatzeko	
11. Ardatza	Prebentzioa eta babesa
12. Ardatza	Lan-osasuna
3. ALDERDIA: BERRIKUNTZA ETA IKERKUNTZA	
B-1 Emakumeen protagonismoa sustatzea Ikerketan eta Berrikuntzan	
13. Ardatza	Emakumeen parte-hartzea ikerketan eta berrikuntzan
B-2 Genero-ikuspegi intersektionala txertatzea Ikerketa eta Berrikuntzan	
14. Ardatza	Genero-ikuspegi intersektionala txertatzea Ikerketa eta Berrikuntzan
15. Ardatza	Ezagutzaren kudeaketa
4. ALDERDIA: EUSKAL GIZARTEA. PAZIENTEAK, ERABILITZAILEAK ETA ARRETA SANTARIOA.	
G-1 Osasun arretan genero-ikuspegi intersektionala bermatzea	
16. Ardatza	Genero-ikuspegi intersektionala sartzea osasun-arreta diferentzian: Generoa eta osasuna
17. Ardatza	Genero-ikuspegi intersektionala duen arreta hobetzea eta haren gaineko sentsibilizazioa egitea aniztasunean eta, bereziki, kolektibo zaurgarrietan
G-2 Emakumeek beren osasunaren kudeaketan parte har dezaten erraztea, bizi-ziklo guztietan	
18. Ardatza	Emakumeek beren osasunaren prebentzioan, sustapenean eta kudeaketan parte har dezaten sustatzea
19. Ardatza	Berriaz emakumeentzat diren prebentzio-programak eta osasuna sustatzekoak
G-3 Emakumeen aurkako indarkeri matxista goiz detektatzea eta jarraitutasun asistentziala bermatzea	
20. Ardatza	Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak

7.3 1. Alderdia: Estrategia

ESTRATEGIAREN alderdi honetan aurkezten dira Osakidetzaren helburuak, 2028an honako hauek lortu izateko:

- Osakidetzaren estrategian berdintasunarekiko konpromisoa indartzea.
- Emakumeen eta gizonen benetako berdintasunak eragin handiagoa izatea erakundeek bultzatzen dituzten jarduera guztietan.

Haren helburuek eta neurriek berdintasun-diagnostikoan hautemandako hobekuntza-beharrei erantzuten diete, eta osorik azaltzen dira **“Diagnostikoa” atalean**.

Horretarako, ardatz honek **bi xede estrategiko** ditu:

E-1 Konpromiso politikoa bermatzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez.

E-2 Berdintasuna txertatzea administrazio-jardueran.

Xede horiek **governantza onarekin eta genero-zeharkakotasunarekin** lotutako esku-hartzea eskatzen dute, genero-ikuspegia programa eta proiektu guztietan sar dadin, maila eta etapa guztietan.

Alderdi honek 6 ardatz eta 27 ekintza ditu.

Beraz, honako lan-ildo edo esku hartzeko ardatz hauen bidez jardutea proposatzen da:

E-1 Konpromiso politikoa bermatzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez	1. ARDATZA KUDEAKETA-EREDUA 2. ARDATZA JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA 3. ARDATZA TREBAKUNTZA 4. ARDATZA AURREKONTUA
E-2 Berdintasuna txertatzea administrazio-jardueran	5. ARDATZA ADMINISTRAZIO-PROZEDURA 6. ARDATZA KOMUNIKAZIOA

XEDE ESTRATEGIKOA:

E-1 Konpromiso politikoa bermatzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez

Konpromiso politikoa egon dadin, lehenetsun gisa hartu behar da emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortzea, eta hori pixkanaka lortu behar da ekintza politikoaren bidez. Testuinguru horretan, berdintasunarekiko konpromiso politikoak dakar hura antolatzeko behar diren baldintzak sortzea, antolamendu-baliabideetatik (kudeaketa-eredua), baliabide teknikoetatik (langileen berdintasunerako gaikuntza) eta ekonomikoetatik abiatuta. Era berean, Berdintasunerako Legeak ezartzen du genero-ikuspegi interseksionala txertatu behar dela aurrekontuetan, bai eta oinarritzko, mailakako, etengabeko eta nahitaezko berdintasun-prestakuntza ere eman behar zaiela langile guztiei (EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategiatik aterata).

1. ARDATZA: KUDEAKETA-EREDUA

<p>E-1.1 Ezarritako kudeaketa-eredua indartzea</p>	<p>Berdintasun Batzorde Korporatiboaren, Berdintasun Batzordeen eta Batzorde Teknikoaren bileren eta osakeraren jarraipena, Berdintasun Erreferenteen dedikazioa betetzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erakundeetako Berdintasun Batzordeen eta Batzorde Teknikoaren bilera kopurua. • Erreferenteen benetako dedikazioaren %. • Urteko txostena. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Giza Baliabideen Zuzendaritza, Langileen Zuzendaritzak.
<p>E-1.2 Gobernantza-organoetako kideak gaitzea</p>	<p>Planaren kudeaketan eta gobernantza-organo eta -figuren funtzioetan trebatzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestatutako kide titularren eta ordezkoen kopurua * sexuaren eta hizkuntzaren arabera bereizita. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Giza Baliabideen Zuzendaritza

Berdintasunerako helburuak

<p>E-1.3 <i>Erreferenteen rola ikusaraztea eta indartzea</i></p>	<p>Metodologia ezartzea erreferenteak aurkezteko, funtzioak zabaltzeko eta informazioa emateko eskuragarritasuna ezartzeko (kontaktua, helbide elektronikoa, telefonoa, lekua, ordutegiak).</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Eskuragarri dauden baliabideak eguneratzea. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza, Langileen Zuzendaritzak.
<p>E-1.4 <i>Berdintasuneko erreferenteei harrera egitea</i></p>	<p>Berdintasuneko erreferenteentzako harrera-eskuliburu bat egitea, eta horretan trebatzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Berdintasuneko erreferenteak hartzeko Eskuliburua eginda BAI/EZ. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza

2. ARDATZA: JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

<p>E-1.5 <i>Prozedura hobetzea</i></p>	<p>Gutxieneko irizpide batzuk ezartzea eta irizpide homogeneoak zabaltzea, zerbitzu-erakunde bakoitzaren ezaugarrien arabera.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Urteko programa operatiboak egokitu dira BAI/EZ. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza
<p>E-1.6 <i>Konponbide estrategikoa hobetzea</i></p>	<p>Erabilitako BIKAIN konponbide estrategikoaren funtzionalitateak hobetzea eta erabilera-eskuliburua egitea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ezarritako funtzionalitate berrien kopurua.• Eskuliburua eginda BAI/EZ. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza.

Berdintasunerako helburuak

<p>E-1.7 <i>Datu-bilketaren kalitatea hobetzea</i></p>	<p>Lidergoa ikuspegi feministarekin. Berdintasun Batzordeetako lehendakaritzek bilketa gainbegiratzea/baliozkotzea, aldez aurretik ezarritako irizpideekin eta emandako datuekin.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Erakunde bakoitzaren emandako datuen balidazio-egiaztapena / urteko balidazio-egiaztapena BAI/EZ. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza, Langileen Zuzendaritzak.
<p>E-1.8 <i>Adierazleak sartzea kudeaketa-planean</i></p>	<p>Adierazleak sartzea zerbitzu-erakunde bakoitzaren kudeaketa-planean.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Berdintasun-adierazleen kopurua / erakundearen kudeaketa-plana. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza, Langileen Zuzendaritzak.
<p>3. ARDATZA: TREBAKUNTZA</p>	
<p>E-1.9 <i>Prestakuntza espezializatua</i></p>	<p>Berdintasunari buruzko prestakuntza-eskaintza eta gai horretan prestakuntza (nahitaezkoa eta iraunkorra) duten pertsona-kopurua handitzea. Prestakuntza horrek langile guztiei zuzendutako prestakuntza-ekintzak izango dituzte, euskararen erabilera sustatuko dute eta zuzendaritzako langileak eta erdi-mailako arduradunak barne hartuko dituzte.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Prestakuntza-eskaintza espezifikoen kopurua.• Berdintasunari buruzko prestakuntza jaso duten pertsonen kopurua, honako hauek zehaztuta:• Zuzendaritzako langile-kopurua eta erdi-mailako arduradunen kopurua <p>* sexuaren eta hizkuntzaren arabera bereizita.</p> <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza.

Berdintasunerako helburuak

<p>E-1.10 Prestakuntza ez-espezializatua</p>	<p>Genero-ikuspegia zeharka txertatzen duten berdintasuneko prestakuntza-ekintza ez-espezializatuaren ehunekoa handitzea eta egokitzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Genero-ikuspegi interseksionala barne hartzen duten prestakuntza-eskaintza egokitu edo berrien kopurua <p>* sexuaren eta hizkuntzaren arabera bereizita.</p> <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza, Langileen Zuzendaritzak.
<p>E-1.11 Prestakuntzaren eragina</p>	<p>Prestakuntza espezifikoak plantillan duen eragina aztertzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Gai direnen pertsonen % (prestakuntzaren aurreko azterketa).• Gai direnen pertsonen % (prestakuntza egitetik 6/12 hilabetera egindako azterketa). <p>* sexuaren eta hizkuntzaren arabera bereizita.</p> <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza.
<p>4. ARDATZA: AURREKONTUA</p>	
<p>E-1.12 Berdintasunera bideratutako aurrekontua identifikatzea eta kuantifikatzea</p>	<p>Berdintasunari lotutako kostu-zentroa sortzea eta gai horri lotutako kostuak zerbitzu-erakunde guztietan egozte.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Berdintasunari lotutako kostu-zentroaren zenbatekoa, urteko eta erakunde bakoitzeko. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ekonomiako eta Finantzako Zuzendaritza.• Giza Baliabideen Zuzendaritza.

Berdintasunerako helburuak

<p>E-1.13 <i>Genero-ikuspegia txertatzea aurrekontuetan</i></p>	<p>Sailarekin sinatzen dituen kontratu-programetan genero-adierazleak sartzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Berdintasun-adierazleen / kontratu-programen kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza, Langileen Zuzendaritzak.
<p>E-1.14 <i>Generoak aurrekontu orokorretan duen eraginaren analisia</i></p>	<p>Generoaren eraginaren azterketa egitea aurrekontu orokorren lege-aurreproiekturako (urtekoa).</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Urteko txostena egitea, BAI/EZ. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza.

XEDE ESTRATEGIKOA:

E-2 Berdintasuna txertatzea administrazio-jardueran

Berdintasunerako Legeak hainbat agindu ezartzen ditu berdintasuna sustatzeko administrazio-araudian eta -jardueran. Agindu horiek EAEko administrazio publikoen “egiteko moduak” eraldatu nahi dituzte, eta Estrategiaren atal honetan zehazten dira (EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Estrategia 2030etik aterata).

5. ARDATZA: ADMINISTRAZIO-PROZEDURAK

<p>E-2.1 <i>Estatistikak eta azterlanak</i></p>	<p>Pertsoneri buruzko informazioa biltzean, tratatzean, aztertzean eta zabaltzean genero-ikuspegi interseksionala kontuan hartzen duten estatistiken eta azterlanen ehunekoak handitzea (erregistroak egokitzea sexuaren aldagaia sistematikoki txertatuz, genero-adierazle berriak, laginen tamaina handitzea, beste aldagai batzuk kontuan hartzea, hala nola adina, jatorri etnikoa, klase soziala, hizkuntza, eta abar).</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Genero-ikuspegi interseksionala duten estatistika / informazio-sistema / azterlan-kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Zuzendaritza guztiak.
---	--

Berdintasunerako helburuak

<p>E-2.2 <i>Hautaketa-prozesuak</i></p>	<p>Hautaketa-, hornidura-, kontratazio- eta mugikortasun-prozesuetan aukera-berdintasuna bermatzeko neurriekin jarraitzea, eta araudiaren arabera egokitzea eta garatzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Neurri berrien edo urteko araudiaren araberako egokitzapenen kopurua.• Urteko txostena, BAI/EZ. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza.
<p>E-2.3 <i>Zuzendaritza-organoak, epaimahaiak, batzordeak</i></p>	<p>Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua duten zuzendaritza-organoen, epaimahaien eta batzordeen ehunekoa handitzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Organoetako karguen ehunekoaren igoera 2026 eta 2028 artean <p>* sexuaren arabera bereizita.</p> <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza, Langileen Zuzendaritzak.
<p>E-2.4 <i>Epaimahaiak sentsibilizatzea</i></p>	<p>Epaimahaiak sentsibilizatzea berdintasunaren arloan.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Epaimahaien kopurua.• Sentsibilizatutako pertsonen kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza.
<p>E-2.5 <i>Kontratazioa</i></p>	<p>Berdintasunarekin lotutako esleipen-irizpideak dituzten zerbitzu-espeditenteen ehunekoa handitzea. 34/2024 Ebazpenaren arau-betetzearen jarraipena egitea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Berdintasunari lotutako esleipen-irizpideak dituzten zerbitzu-espeditenteen kopurua / zerbitzu-espeditenteen kopuru osoa (aurten ebatzitako esleipenak). <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ekonomiako eta Finantzako Zuzendaritza.

Berdintasunerako helburuak

<p>E-2.6 <i>Hitzarmenak</i></p>	<p>Emakumeen eta gizonen berdintasunerako irizpideak dituzten hitzarmenen ehunekoa handitzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Urtean berdintasun-irizpideak dituzten hitzarmenen kopurua (eremuaren arabera: xedea, gauzatzeko-baldintzak) /• Urtean egindako hitzarmenen kopurua, guztira. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Zuzendaritza Nagusia.
<p>E-2.7 <i>Plan estrategikoak</i></p>	<p>Plangintzaren fase guztietan (diagnostikoa, diseinua, ezarpena, jarraipena eta ebaluazioa) genero-ikuspegia txertatzen duten plan estrategikoen, giden eta protokoloen kopurua handitzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Genero-ikuspegia duten planen kopurua / planen guztizko kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Zuzendaritza guztiak.
<p>E-2.8 <i>Negoiazio kolektiboa</i></p>	<p>Genero-ikuspegia negoziazio kolektiboan txertatzen jarraitzea atal guztietan, eta kanpoko eta barneko dokumentazioa berrikusten jarraitzea, aldatzeko eta gauzatzeko.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Mahai sektorialeko akten dokumentazioa berrikustea. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Zuzendaritza Nagusia.
<p>E-2.9 <i>Sentsibilizatzea negoziazio kolektiboaren inguruan</i></p>	<p>Negoiazio-mahaietan parte hartzen duten pertsonak berdintasunaren inguruan sentsibilizatzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sentsibilizazioa egin da, BAI/EZ.• Sentsibilizatutako pertsonen kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Zuzendaritza Nagusia.

6. ARDATZA: KOMUNIKAZIOA

<p>E-2.10 <i>Hizkuntza eta irudi ez-sexistak erabiltzea eta estereotipoak ezabatzea</i></p>	<p>Komunikazio-euskarrietan, emakumeak eta gizonak estereotiporik gabe aurkezten dituzten eta hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista egiten duten edukiak areagotzea; horrekin batera, euskararen erabilera sustatzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komunikazioen kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zuzendaritza guztiak.
<p>E-2.11 <i>Genero-ikuspegi interseksionala duen metodologia erabiltzea biltzar eta jardunaldietarako</i></p>	<p>Metodologia bat prestatzea, genero-ikuspegi interseksionalari buruzko alderdiak hainbat kongresu, jardunaldi eta abarretan sartzea balora dadin.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • GI interseksionala duen metodologia egin da, BAI/EZ. • GI interseksionala barne hartzen duten ekintzen kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zuzendaritza guztiak.
<p>E-2.12 <i>Komunikazio inklusiboko baliabide irigarriak</i></p>	<p>Intranet korporatibotik eskura daitezkeen genero-estereotiporik gabeko ikono eta irudi librean gordailua eraikitzea eta berrikustea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Biltegia sortu da, BAI/EZ. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zuzendaritza Nagusia.
<p>E-2.13 <i>Behatoki inklusiboa</i></p>	<p>Kanal bat ezartzea irudiak, estereotipo eta hizkuntza matxista detektatzeko, langile guztientzat irekia.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kanala sortu da, BAI/EZ. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Giza Baliabideen Zuzendaritza.

7.4 2. Alderdia: Enpresa. Osakidetzako Profesionalak

Haren helburuek eta neurriek berdintasun-diagnostikoan hautemandako hobekuntza-beharrei erantzuten diete, eta osorik azaltzen dira **“Diagnostikoa” atalean**.

5 xede estrategiko aurreikusten dira 2028rako, esku hartzeko ardatzak azaltzen dituztenak.

Alderdi honek 6 ardatz eta 39 ekintza ditu.

<p>P-1 <i>Emakumeen protagonismoa erabaki-lanpostuetan zein ikuspegi feministako lidergoa sustatzea</i></p>	<p>7. ARDATZA ERABAKI-LANPOSTUAK</p>
<p>P-2 <i>Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-arrakalaren 2030erako helburuarekin bat egitea</i></p>	<p>8. ARDATZA ORDAINSARI-ARRAKALA</p>
<p>P-3 <i>Bizitza pertsonalaren, familiaren eta lanaren erantzukizunezko kontziliazioa sustatzea</i></p>	<p>9. ARDATZA KONTZILIAZIOA ETA ORDUTEGI-MALGUTASUNA</p> <p>10. ARDATZA PERTSONAK KUDEATZEKO PROZESUAK ETA SISTEMAK</p>
<p>P-4 <i>Prebentzio-politikak garatzea emakumeen lan-segurtasuna eta -osasuna bermatzeko</i></p>	<p>11. ARDATZA PREBENTZIOA ETA BABESA</p> <p>12. ARDATZA LAN-OSASUNA</p>

XEDE ESTRATEGIKOA:

P-1 Emakumeen protagonismoa erabaki-lanpostuetan zein ikuspegi feministako lidergoa sustatzea

Lidergoak ikuspegi feministarekin, emakumeen partaidetza sozial eta politikoa presentziatik harago joan dadin eta protagonismoa izan dezan. Lidergo kontzienteak, inspiratzaileak, eta eremu eta adierazpen guztietan emakumeen diskriminazioak ezabatzearekin inplikaturik daudenak. Munduan duten boterea aitortzeak eta leku horretatik erabakiak hartzeak lagunduko dute egungo botere-harremanak ezabatzen eta emakumeen eta gizonen berdintasun erreala eta eraginkorra lortzeko politika eraldatzaileagoak garatzen (EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Estrategia 2030etik aterata).

7. ARDATZA: ERABAKI-LANPOSTUAK

<p><i>P-1.1 Erabaki-lanpostuak sentsibilizatzea</i></p>	<p>Lidergoan ikuspegi feminista txertatzea, prestakuntza eta talentuari eustea ziurtatuz.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Lidergoan genero-ikuspegi interseksionala txertatu da, BAI/EZ. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza, Langileen Zuzendaritzak.
<p><i>P-1.2 Erabaki-lanpostuak estaltzea</i></p>	<p>Zerbitzu-erakunde guztietan erabaki-lanpostuen (zuzendaritzako langileak eta aginte-lanpostuak) estalduraren bilketa sistematizatzea, irizpide homogeen batzuekin, egon daitezkeen genero-joerak detektatzeko.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Erabaki-lanpostuak betetzeko urteko erregistroa (zuzendaritzak eta zuzendariordetzak; aginte-lanpostuak). <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza, Langileen Zuzendaritzak.

Berdintasunerako helburuak

<p>P-1.3 <i>Emakumeak erabaki-lanpostuetan</i></p>	<p>Ordezkaritza adierazgarri batera iristea zuzendaritza-eta erabaki-lanpostuetan dauden emakume eta gizonen kopuruan.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Zuzendaritza-lanpostuetan auden emakumeen/gizonen indizea.• Agintaritza-lanpostuetan dauden emakumeen/gizonen indizea. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza, Langileen Zuzendaritza.
--	--

XEDE ESTRATEGIKOA:

P-2 Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-arrakalaren 2030erako helburuarekin bat egitea.

Gobernuaren XIII. Legegintzaldirako programaren konpromisoen artean, bereziki nabarmentzen da konpromiso hau: soldata-diskriminazioari aurre egitea eta lan-eremuan emakumeen eta gizonen artean berdintasun eraginkorra bultzatzea, bai eta neurri ekonomikoak eta sozialak sustatzea ere, ordainsarien berdintasunean aurrera egiteko, soldaten gardentasuna sustatzeko eta soldata-diskriminazioari aurre egiteko (EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Estrategia 2030etik aterata).

8. ARDATZA: ORDAINSARI-ARRAKALA

<p>P-2.1 <i>Bilakaeraren analisia</i></p>	<p>Arrakala orokorraren eta kategorien arabera bilakaeraren azterketa, sexuaren arabera bereizita, neurrien proposamena duten zuzeneko eta zeharkako faktoreak identifikatuz.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ordainsari-arrakalaren ehunekoa.• > % 5eko ordainsari-arrakala duten kategorien ehunekoa.• Bilakaerari buruzko txostena egin da, BAI/EZ. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza.
---	---

Berdintasunerako helburuak

<p>P-2.2 Irizpideak ezartzea</p>	<p>Irizpideak sinplifikatzea eta homogeneousatzea, araudia eta Osakidetzaren ezaugarriak kontuan hartuta.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Hartutako irizpideak. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza.
<p>P-2.3 Trebakuntza</p>	<p>Ordainsari-arrakalaren lantaldea trebatzea ordainsari-arrakalaren arloan.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Prestakuntza jaso duten pertsona kopurua. * sexuaren eta hizkuntzaren arabera bereizita. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza.
<p>P-2.4 Ordainsarien erregistroa</p>	<p>Ordainsarien Erregistroan aurrera egitea, Emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuaren arabera, betiere Osakidetzaren ezaugarriak kontuan hartuta. 2028ko helburua ezartzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Helbururako aurrerapen-mailaren %. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza.
<p>P-2.5 Ordainsarien auditoretza</p>	<p>Ordainsarien auditoretza. Lanpostuen balorazioa edo beste formula batzuk.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Helbururako aurrerapen-mailaren %. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza.
<p>P-2.6 Sistema informatikoa hobetzea</p>	<p>Araudiari eta berdintasun-beharrei egokitutako txostenak aldatzea, datuak sakonago aztertzeko</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ezarritako/eskatutako funtzionalitateen %. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza.

Berdintasunerako helburuak

<p>P-2.7 <i>Txostenen erabilera- eskuliburua</i></p>	<p>Txostenak erabiltzeko eskuliburu bat egitea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Eskuliburua egiteko prozesuaren garapen-maila. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza.
<p>P-2.8 <i>Zerbitzu- erakundeetara zabaltzea</i></p>	<p>Definitutako txostenak zerbitzu-erakundeetara hedatzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Hedatutako txostenen kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza.
<p>P-2.9 <i>Irizpideak homogeneizatzea Euskal Administrazio Publikoarekin</i></p>	<p>Euskal Administrazio Publikoan arrakala kalkulatzeko irizpide homogeneoak ezartzea. Horretarako, ildo horretan lan egiten duen Sailarteko Talde Teknikoan parte hartzen ari gara.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Irizpide homogeneoak urtero eguneratzen ari dira, BAI/EZ. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza.
<p>P-2.10 <i>Parte hartzea 2030eko Estrategiaren EAEn soldata-arrakala murrizteko Ekintza Plan Operatiboan</i></p>	<p>Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategia 2030aren plan operatiboa jarraitzea eta hura ezartzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Urtekoa, betebeharren arabera. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza.

XEDE ESTRATEGIKOA:

P-3 Plantillaren pertsonen bitzta pertsonalaren, familiaren eta lanaren erantzukizunezko kontziliazioa sustatzea

9. ARDATZA: KONTZILIAZIOA ETA ORDUTEGI-MALGUTASUNA

Osakidetzako erantzukizunezko kontziliazioan sakontzeko, eskuragarri dauden kontziliazio-neurriak eta emakumeek eta gizonek neurri horiek baliatzeko aukera aztertzen dira. Horrekin batera, tresna informatiko bat egokitzen da neurri horien erabilerari buruzko informazioa ateratzeko, aztertzeko eta ustiatzeko. Erregistro horretatik abiatuta, aztertu egingo da emakumeek eta gizonek duten aukera familia- eta lanbide-kontziliazioarekin lotutako lizentziak eta baimenak modu proportzionalan baliatzeko, bai eta denbora eta lan-eremuak malgutzeko eta berrantolatzeko neurriak ere. Horrela, aldaketak sustatuko dira enpresaren kulturaren eta jardueran, zainketen kontziliazio erantzukidea errazteko, batez ere gizonen artean (EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Estrategia 2030etik aterata).

<p><i>P-3.1 Kontziliazio-neurrien analisia</i></p>	<p>Neurriak informazio-sisteman erregistratzeko modua aztertzea eta hobetzea, horien azterketa sakonagoa egiteko.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ezarritako hobekuntzen %. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza.
<p><i>P-3.2 Berrikuntza eta parte-hartzea kontziliazio-neurrietan</i></p>	<p>Kontziliazioan laguntzeko neurriak proposatzeko aukera ematea plantillari, une honetan eskaintzen ez direnak (POSTONTZIA, NEURRI-ESKAERA...).</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Hartutako neurriak. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza.
<p><i>P-3.3 Kontziliazio-gida</i></p>	<p>Osakidetzan kontziliazio-plan bat onartzen saiatzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Gida egin da, BAI/EZ. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza.

Berdintasunerako helburuak

<p>P-3.4 <i>Kontziliazioaren jarraipena</i></p>	<p>Kontziliazioaren kudeaketaren jarraipena egiteko sistema bat sortzea zerbitzu-erakunde guztientzat, erakunde horien jarraipena egin ahal izateko.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Irismen-mailaren % erakunde bakoitzean. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza, Langileen Zuzendaritzak.
<p>P-3.5 <i>Kontratu motaren eragina kontziliazioan</i></p>	<p>Kontratu motak, kudeaketak eta iraupenak kontziliazioan izan dezaketen eragina aztertzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Analisia egin da, BAI/EZ. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza, Langileen Zuzendaritzak.
<p>P-3.6 <i>Kontziliazioari eta erantzukidetasun-ohiturei buruzko pertzepzioa</i></p>	<p>Inkesta bat egitea, arrakala digitala ere kon-tuan hartuta, langileen artean zaintzagatiko baimenen eta eszedentzien erabilerari eta ho-rien soldata-inpaktuari buruzko pertzepzioa aztertzeke, bai eta erantzukidetasun-ohiturei buruzkoa ere.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Inkesta egin da planaren hasieran/amaie-ran, BAI/EZ. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza.

<p>P-3.7 <i>Trebakuntza</i></p>	<p>Gizonen inplikazioa. Gizonekin esku hartzeko espazioak eta programak areagotzea, arreta botere, indarkeria eta pribilegio maskulinoei buruzko hausnarketan eta kontzientziazioan jartzeko, bai eta horiek emakumeengan, gizonengan eta gizarte osoan sortzen dituzten kostuei buruz ere. Arduradunen bidez, haien prestakuntza sustatzea. “Gizonduz” programa.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestakuntza-eskaintza espezifikoetan prestakuntza jaso duten gizonen kopurua. Urtero. <p>* sexuaren eta hizkuntzaren arabera bereizita.</p> <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Giza Baliabideen Zuzendaritza, Langileen Zuzendaritzak.
<p>P-3.8 <i>Erantzukidetasunean inplikatzearabakitalanpostuetan dauden gizonezkoak</i></p>	<p>Gizonak inplikatzearabakitalanpostuetan. Horretan gaitzea eta sustatzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestakuntza-eskaintza espezifikokoan prestatutako gizonen, zuzendarien eta erdi-mailako agintarien kopurua. <p>* hizkuntzaren arabera bereizita.</p> <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Giza Baliabideen Zuzendaritza, Langileen Zuzendaritzak.
<p>P-3.9 <i>Gizonak erantzukidetasunean inplikatzearabakitalanpostuetan dauden gizonezkoak</i></p>	<p>Legezko zaintzagatikobaimenez eta eszedentziaz arduratzen diren kopuruaren igoeran prestakuntzak duen eragina aztertzea. Urtero.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zaintzagatikolanaldi-murrizketa duten emakumeen/gizonen indizea. • Zaintzagatikoeszedentzia duten emakumeen/gizonen indizea. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Giza Baliabideen Zuzendaritza, Langileen Zuzendaritzak.

10. ARDATZA: LANGILEAK KUDEATZEKO PROZESUAK ETA SISTEMAK

<p><i>P-3.10 Plantillaren beharren plangintza</i></p>	<p>Langileen benetako presentzia eraginkorrari buruz egindako azterketaren emaitzak txertatzea, plantillaren plangintza egiteko.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Txostena egin da, BAI/EZ. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Giza Baliabideen Zuzendaritza.
<p><i>P-3.11 Informazio-sistemak</i></p>	<p>Zenbait hobekuntza sartzea informazio-sistemetan, pertsonen kudeaketaren analisia genero-ikuspegi intersektionalarekin egin ahal izateko.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ezarritako hobekuntzen %. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Giza Baliabideen Zuzendaritza, Langileen Zuzendaritzak.

XEDE ESTRATEGIKOA:**P-4 Prebentzio-politikak garatzea emakumeen lan-segurtasuna eta osasuna bermatzeko**

Osakidetzak, bere eskumenen esparruan, laneko segurtasuna eta osasuna sustatu behar ditu, baita sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetan ere. Prebentzioaren kudeaketan genero-ikuspegi intersektionala txertatzen dela bermatzea, lan-baldintza egokiak sustatu daitezten, osasun-kalteak prebenitzeko eta, bereziki, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta desagerrarazteko. Horrekin batera, laneko indarkeria mota guztietan eragiten duten genero-baldintzatzaileak sustatzea (EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Estrategia 2030etik aterata).

11. ARDATZA: PREBENTZIOA ETA BABESA

<p><i>P-4.1 Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena</i></p>	<p>Protokoloa aplikatzearen jarraipena, ebaluazioa eta analisia.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Urteko kasu-kopurua. • Sexu-jazarpena / sexuan oinarritutako jazarpena / jokabide sexistak / bestelakoak. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Giza Baliabideen Zuzendaritza, Langileen Zuzendaritzak.
---	--

Berdintasunerako helburuak

<p>P-4.2 <i>Erregistroa eta neurriak hobetzea</i></p>	<p>Erregistroaren eta neurrien jarraipena.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Kasu kop. / erregistratutako kasu kop.• Hiru hilean behingo neurriaren jarraipena / zerbitzu-erakundeak. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza, Langileen Zuzendaritzak.
<p>P-4.3 <i>Asistentzia psikologikoa</i></p>	<p>Asistentzia psikologikoa ematea erasoetan, langilearen babesa.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Artatutako pertsonen kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza, Langileen Zuzendaritzak.
<p>P-4.4 <i>Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren erasoak identifikatzea eta prebentzio-neurriak hartzea</i></p>	<p>Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren kasuak eraso-protokoloan egokitzea edo identifikatzea, eta prebentzio-neurriak hartzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Egokitzapena egin da, BAI/EZ. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza, Langileen Zuzendaritzak.
<p>P-4.5 <i>Prestakuntza espezifiko / Autodefentsa</i></p>	<p>Eraso-egoerak saihesteko edo horiei aurre egiteko prestakuntza espezifiko ematea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Prestakuntza egin da, BAI/EZ.• Prestakuntza jaso duten pertsona kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza, Langileen Zuzendaritzak.

Berdintasunerako helburuak

<p>P-4.6 <i>Gobernantza-organoak gaitzea sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruan</i></p>	<p>Aholkularitza Konfidentzialen kideei eta Zuzendaritzei zuzendutako trebakuntza, jarduketan aplikazioa eta kasuen harrera homogeneizatzeko.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Prestakuntza jaso duten Aholkularitza Konfidentzialetako eta Langileen Zuzendaritzetako pertsonen kopurua. Urtero. <p>* sexuaren eta hizkuntzaren arabera bereizita.</p> <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza.
<p>P-4.7 <i>Sentsibilizatzea sexu-jazarpenean eta sexuan oinarritutako jazarpenean</i></p>	<p>Plantilla guztia, zuzendariak, erdi-mailako arduradunak, Prebentzioko Oinarrizko Unitateak eta sindikatuko kideak sentsibilizatzea sexu-jazarpeneri eta sexuan oinarritutako jazarpeneri buruz.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Prestakuntza jaso duten pertsonen kopurua, langileen arabera. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza.
<p>P-4.8 <i>Protokolo berria hedatzea</i></p>	<p>Triptikoa egitea eta protokolo berriaren komunikazio-euskarri digital eta fisiko guztien bidez langile guztiei zabaltzea, harremanetarako kanalak berrikusiz.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Egindako komunikazio-ekintzen kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza, Langileen Zuzendaritzak.
<p>P-4.9 <i>Aholkularitza Konfidentzialak</i></p>	<p>Aholkularitza Konfidentzialetako kideen aldaketa sistematizatzea, baimenen kudeaketa haien postontzian egiteko. Zerbitzu-erakunde bakoitzaren arabera izango da.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Aldaketen jarraipena Aholkularitza Konfidentzialetan. Hiru hilean behin. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza, Langileen Zuzendaritzak.

Berdintasunerako helburuak

<p>P-4.10 <i>Aholkularitza Konfidentzialak: Araudia</i></p>	<p>Aholkularitza Konfidentzialen funtzionamenduari buruzko araudia egitea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Araudia egin da, BAI/EZ. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza, Langileen Zuzendaritzak.
<p>P-4.11 <i>Ezagutzaren datu-basea</i></p>	<p>Ezagutzaren eta protokoloa aplikatzeko praktikaren datu-base bat sortzea, aholkularitza adituaren laguntzarekin.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Datu-baseari egindako ekarpen-kopurua. Urtero. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza, Langileen Zuzendaritzak.
<p>P-4.12 <i>Plantilla – Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimak</i></p>	<p>Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimen plantilla. Jarduketa-planak sortzea eta Osakidetzaren baimen propioak erraztea/sortzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sortutako jarduera-planak. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza.
<p>P-4.13 <i>Hitzarmenak</i></p>	<p>Egiten diren lankidetz-hitzarmenetan sartzea sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloa eta haren aplikazio-eremua, baita Berdintasun Plana ere.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Urtean zehar egin diren eta barne hartzen duten hitzarmenen kopurua.• Urtean egindako hitzarmenen kopurua, guztira. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Zuzendaritza Nagusia, Langileen Zuzendaritzak.

Berdintasunerako helburuak

<p>P-4.14 <i>Ad-Hoc informazio-sistema</i></p>	<p>Konfidentzialtasuna bermatuko duen informazio-sistema sortzea. Dokumentazioa kontsultatzeko eta bidaltzeko bideak ere berrikusi egin behar dira, datuen babesa bermatzeko.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Informazio-sisteman izandako aurrerapenaren %. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ekonomiako eta Finantzako Zuzendaritza.
--	---

12. ARDATZA: LAN-OSASUNA

<p>P-4.15 <i>Osasunaren zaintza</i></p>	<p>Prebentzioaren kudeaketan genero-ikuspegi intersektionalaren integrazioa hobetzea, lan-baldintza ego-kiak sustatu daitezen, osasun-kalteak prebenitzeko. Horrekin batera, laneko indarkeria mota guztietan eragiten duten genero-baldintzatzaileak sustatzea. Emaitzak sexuaren, adinaren eta sexu- edo genero-identitatearen arabera bereiziko dira.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Txostena egin da, BAI/EZ. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza, Langileen Zuzendaritzak.
---	---

7.5 3. Alderdia: Berrikuntza eta Ikerkuntza

Haren helburuek eta neurriek berdintasun-diagnostikoan hautemandako hobekuntza-beharrei erantzuten diete, eta osorik azaltzen dira **“Diagnostikoa” atalean**.

BERRIKUNTZA ETA IKERKUNTZAREN alderdi honetan aurkezten dira Osakidetzaren helburuak, 2028an honako hauek lortu izateko:

Horretarako, ardatz honek **bi xede estrategiko** ditu:

B-1 Emakumeen protagonismoa sustatzea Ikerkuntzako eta Berrikuntzako lanpostuetan.

B-2 Genero-ikuspegi interseksionala txertatzea Ikerkuntza eta Berrikuntzan

Osakidetza euskal osasun-sistema publikoaren muina da, eta ikerketa- eta berrikuntza-jarduera osasun-ikerketako institutuen (OII) bidez garatzen du. Jarduera-ardatzek eta ekintzek helburu hauek dituzte: Osakidetzako **emakume profesionalek berrikuntzan eta ikerkuntzan parte har dezaten sustatzea**, emakumeen osasunaren arloko **ikerkuntza sustatzea** eta emakumeek arlo horretan izan dituzten **lorpenak ikusaraztea**.

Ezinbestekoa da nabarmentzea erakundeen artean **akordioak ezartzearen garrantzia, osasun-arloko berdintasuna sustatzen** laguntzeko.

Ekintza horiek Osakidetzan egingo dira, Osasun Sailaren jarraibideen arabera, hari baitagokio jarduerak arautzea, planifikatzea, antolatzea eta finantzatzea, eta bat egingo du, halaber, osasun-arloko I+G+b estrategiarekin.

2 ardatz eta 7 ekintza ditu.

Beraz, honako lan-ildo edo esku hartzeko ardatz hauen bidez jardutea proposatzen da:

<p>B-1 <i>Emakumeen protagonismoa sustatzea Ikerkuntzako eta Berrikuntzako lanpostuetan.</i></p>	<p>13. ARDATZA EMAKUMEEN PARTE-HARTZEA IKERKUNTZA ETA BERRIKUNTZAN</p>
<p>B-2 <i>Genero-ikuspegi interseksionala txertatzea Ikerkuntza eta Berrikuntzan</i></p>	<p>14. ARDATZA GENERO-IKUSPEGI INTERSEKZIONALA TXERTATZEA IKERKUNTZA ETA BERRIKUNTZAN</p> <p>15. ARDATZA EZAGUTZAREN KUDEAKETA</p>

XEDE ESTRATEGIKOA:**B-1 Emakumeen protagonismoa sustatzea Ikerkuntzako eta Berrikuntzako lanpostuetan**

Berdintasunaren aldeko ikerkuntzaren eta berrikuntzaren eremuan paradigma aldatzen laguntzeko jarraibideak behar dira. Genero-arrakala dagoela egiaztatu da; emakumeak ez daude berdin ordezkaturik zientzian, teknologian eta berrikuntzan. Izan ere, zientzian parte hartzen dute, eta eremu horretako genero-arrakalak hainbat faktorekin lotuta daude, hala nola azpisektore-etao segregazioarekin, karrera profesionalaren garapenarekin edo kontziliaziorako zailtasunekin. Aldiz, ez dute teknologia digitalean parte hartzen, kasu honetan ezagutza-arlo horietarako bokazio ezagatik, eremu zientifikoan eta teknologikoan baztertzailak diren praktikengatik edo teknologiaren kontzeptuagatik beragatik; izan ere, azken hori helburu gisa hartzen da, pertsonen bizitza hobetzeko bitarteko bat baino. Azkenik, berrikuntzaren arloan, emakumeek neurri handiagoan parte hartzen dute sektore publikoan. Hala ere, emakumeak berritzaileak diren arren, ez dute euren burua aitortzen, eta inguruneak ez dute halakotzat hartzen ere (EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Estrategia 2030etik aterata).

13. ARDATZA: EMAKUMEEN PARTE-HARTZEA IKERKUNTZA ETA BERRIKUNTZAN

<p>B-1.1 <i>Erakundearteko lankidetzako aliantza estrategikoak ezartzea</i></p>	<p>Berrikuntza eta Ikerketa Sanitarioko Zuzendaritzarekin hitz egiteko eta lankidetzan aritzeko kanal bat ezartzea, BIOS eta BIOEF institutu- en Berdintasun Planekin lerrokatzeko.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> Egindako lankidetzakopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ikerketa eta Berrikuntza Sanitarioko Zuzendaritza.
<p>B-1.2 <i>Emakumeen parte-hartzea eta lidergoa Osakidetzako ikerkuntzan eta berrikuntzan</i></p>	<p>Emakumei ikerkuntzarako sarbidea erraztea malgutasun/konziliazio neurriak aplikatuz, eta haien parte-hartze aktiboa sustatzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> Emakumeen/Gizonen indizea. Ikertzaile nagusien emakumeen/gizonen indizea. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ikerketa eta Berrikuntza Sanitarioko Zuzendaritza.

XEDE ESTRATEGIKOA:

B-2 Genero-ikuspegia txertatzea Ikerketa eta Berrikuntzan

Ikerkuntzak eta berrikuntzak, berdintasunerako gobernantza-ereduaren barruan, berdintasunak irismen eta konplexutasun handiagoa hartzea dakar. Horretarako, honako hauek egin behar dira: berrikuntza eta etengabeko hobekuntza sustatzeko neurri-kopurua handitu, genero-ikuspegia modu integralean txertatzearen alde egin, berrikuntza sustatu, berdintasun-politikak etengabe hobetu, herritarrei gardentasuna bermatzea eta kontu ematea emakumei berdintasuna bermatzeko moduei buruz, ikerkuntza eta berrikuntza berdintasunaren mesedetan jartzea, eta azken bi arlo horietako inbertsioa handitzea (EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Estrategia 2030etik aterata).

14. ARDATZA: GENERO-IKUSPEGI INTERSEKIZONALA TXERTATZEA OSASUNEO IKERKUNTZA ETA BERRIKUNTZAN

<p>B-2.1 <i>Genero-ikuspegi intersekzionala integratzea ikerketan eta berrikuntzan</i></p>	<p>Ekintza-plan bat eta metodologia bat egitea, osasunaren arloko ikerketan eta berrikuntzan genero-ikuspegia txertatzeko.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ekintza-planaren aktibatutako %. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ikerketa eta Berrikuntza Sanitarioko Zuzendaritza.
<p>B-2.2 <i>Prebalentzia handieneko gaixotasunei eta bizimoduei buruzko ikerketak sustatzea genero-ikuspegi intersekzionala dutenean</i></p>	<p>Genero-ikuspegi intersekzionala duten I+B proiektuen kopurua handitzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ikerketa-kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ikerketa eta Berrikuntza Sanitarioko Zuzendaritza.

15. ARDATZA: EZAGUTZAREN KUDEAKETA

<p>B-2.3 <i>Emakume ikertzaileak/ berritzaileak eta generoari eta osasunari buruzko proiektuak ikusaraztea</i></p>	<p>Emakumeen ekoizpen zientifikoa eta parte-hartze aktiboa ikusaraztea ikerkuntzan, berrikuntzan eta genero eta osasuneko proiektuetan (ezagutza-ataria, jardunaldiak, sariak...).</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Egindako komunikazio-ekintzen kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Berrikuntza eta Ikerketa Sanitarioko Zuzendaritzak.
---	--

Berdintasunerako helburuak

<p>B-2.4 <i>Emakumea eta Neskatoa Zientzian eguna</i></p>	<p>Otsailaren IIrako ekintza egitea, Emakumea eta Neskatoa Zientzian egunean.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Otsailaren IIIn ekintza egin da.• Neurriari laguntzen dioten zerbitzu-erakundeen %. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ikerketa eta Berrikuntza Sanitarioko Zuzendaritza.
<p>B-2.5 <i>Lankidetzaren beste erakunde batzuekin</i></p>	<p>Beste erakunde eta instituzio batzuekin lankidetzan aritzea, ezagutza berria sustatzeko eta sortzeko.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Akordio- eta lankidetzaren kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ikerketa eta Berrikuntza Sanitarioko Zuzendaritza.

7.6 4. Alderdia: Euskal Gizartea. Pazienteak, erabiltzaileak eta arreta sanitarioa

4. alderdiaren (Euskal Gizartea. Pazienteak, erabiltzaileak eta arreta sanitarioa) helburua da osasuna sustatzea eta emakumeen parte-hartzea bultzatzea beren osasunean, beren bizitza osoan zehar. Horiek guztiak eta definitutako jarduketak kontuan hartuko dira Osasun Sailak alde zuzenetik definitutako osasun-politikak, -planak eta -programak garatzean. Alderdi honek Osakidetzan hainbat urtez egindako lanari jarraipena ematen dio eta hura indartzen du.

Haren helburuek eta neurriek berdintasun-diagnostikoan hautemandako hobekuntza-beharrei erantzuten diete, eta osorik azaltzen dira **“Diagnostikoa” atalean**.

EUSKAL GIZARTEAREN alderdi honetan aurkezten dira Osakidetzaren helburuak, 2028an honako hauek lortu izateko:

Horretarako, ardatz honek **hiru xede estrategiko** ditu:

G-1 Osasun arretan genero-ikuspegi interseksionala bermatzea.

G-2 Emakumeek beren osasunaren kudeaketan parte har dezaten erraztea, bizi-ziklo guztietan.

G-3 Emakumeen aurkako indarkeri matxista goiz detektatzea eta jarraitutasun asistentziala bermatzea.

Alderdi honek **5 ardatz eta 42 ekintza** ditu.

Beraz, honako lan-ildo edo esku hartzeko ardatz hauen bidez jardutea proposatzen da:

<p><i>G-1 Osasun arretan genero-ikuspegi interseksionala bermatzea.</i></p>	<p>16. ARDATZA GENERO-IKUSPEGI INTERSEKZIONALA TXERTATZEA OSASUN-ARRETA DIFERENTZIALEAN: GENEROA ETA OSASUNA</p> <p>17. ARDATZA GENERO-IKUSPEGI INTERSEKZIONALA DUEN ARRETA HOBETZEA ETA HAREN GAINEKO SENTSIBILIZAZIOA EGITEA ANIZTASUNEAN ETA, BEREZIKI, KOLEKTIBO ZAURGARRIENETAN</p>
---	--

Berdintasunerako helburuak

<p>G-2 <i>Emakumeek beren osasunaren kudeaketan parte har dezaten erraztea, bizi-ziklo guztietan.</i></p>	<p>18. ARDATZA EMAKUMEEN PARTE-HARTZEA BEREN OSASUNAREN PREBENTZIOAN, SUSTAPENEAN ETA KUDEAKETAN</p> <p>19. ARDATZA BERARIAZ EMAKUMEENTZAT DIREN PREBENTZIO-PROGRAMAK ETA OSASUNA SUSTATZEKOAK</p>
<p>G-3 <i>Emakumeen aurkako indarkeri matxista goiz detektatzea eta jarraitutasun asistentziala bermatzea.</i></p>	<p>20. ARDATZA EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTARIK GABEKO BIZITZAK</p>

XEDE ESTRATEGIKOA:

G-1 Osasun arretan genero-ikuspegi interseksionala bermatzea

Ikuspegi interseksionalak errealitate, ezaugarri eta inguruabar desberdinak ikusarazten ditu. Horretarako, ordea, ezinbestekoa da egoera desberdinetarako erantzunak doitzea, aldagaiak edo beste edozein baldintza edo inguruabar pertsonal, sozial edo administratibo kontuan hartuta; eta, horrekin batera, emakume-talde edo -kolektibo espezifikoen eskubideak bermatzea (EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Estrategia 2030etik aterata).

16. ARDATZA: GENERO-IKUSPEGIA TXERTATZEA OSASUN-ARRETA DIFERENTZIALEAN: GENEROA ETA OSASUNA

<p>G-1.1 <i>Osasun-arretan genero-ikuspegi interseksionala sartzea</i></p>	<p>Genero-ikuspegi interseksionala osasun-arretan hobeto txertatzea, arreta bereizgarria kontuan hartuta, eta fase biologiko guztietan sintomatologia, diagnostikoa eta tratamendua kontuan hartzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Genero-ikuspegi interseksionalarekin berrikusitako eta moldatutako bide asistentzialen kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza.
--	---

Berdintasunerako helburuak

<p>G-1.2 <i>Genero-ikuspegi interseksionala duen metodologia sortzea</i></p>	<p>Metodologiak ezartzea, genero-ikuspegi interseksionala osasun-arretan eta osasun-arloko protokoloetan, programetan eta esku-hartzeetan txertatzeko.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Metodologia egin da, BAI/EZ. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza.
<p>G-1.3 <i>Dokumentuen hizkera hobetzea</i></p>	<p>Barneko eta kanpoko dokumentuetan hizkuntzaren generoa berrikustea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Berrikuspen kopurua, guztira.• Hautemandako gorabeheren kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Zuzendaritza guztiak.
<p>G-1.4 <i>Prestakuntza osasunean eta generoan</i></p>	<p>Generoari eta osasunari buruzko prestakuntza, langile guztientzat (lehentasuna emango zaie osasun-arloko langileei).</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Prestakuntza jaso duten pertsonen kopurua, lan-bide-kategoriaren arabera. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Giza Baliabideen Zuzendaritza, Langileen Zuzendaritzak.
<p>G-1.5 <i>Arreta sanitarioko kontsultetarako sarbidea eta erabilera berdintasunean</i></p>	<p>Balizko genero-isuriak detektatzea osasun-eremu desberdinetako kontsultetara jotzeko eta bideratzeko orduan.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Bi urteko txostena egin da, BAI/EZ.• Artatutako emakumeen %, eremuaren eta adinaren arabera (Lehen Mailako Arreta, Larrialdiak, Ospitaleko Arreta, Osasun Mentala). <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza, zerbitzu-erakundeetako asistentzia-eremuetako zuzendaritzak.

Berdintasunerako helburuak

<p>G-1.6 <i>Gogobetetasun- inkestak</i></p>	<p>Emaitzei genero-ikuspegi interseksionala emango dieten aldagai soziodemografikoak biltzea inkestetan, eta emaitzak aztertzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Genero-ikuspegi interseksionala duten inkestak.• Txostena aztertu da, BAI/EZ. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza.
<p>G-1.7 <i>Kexak eta erreklamazioak</i></p>	<p>Jasotako kexa eta erreklamazioetan sexua eta adina eta beste aldagai batzuk jasotzea, eta egon daitezkeen genero-joerak aztertzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Kexak eta erreklamazioak genero-ikuspegi interseksionalarekin.• Txostena aztertu da, BAI/EZ. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza, zerbitzu-erakundeetako asistentzia-eremuetako zuzendaritzak.
<p>17. ARDATZA: GENERO-IKUSPEGI INTERSEKZIONALA DUEN ARRETA HOBETZEA ETA HAREN GAINEKO SENTSIBILIZAZIOA EGITEA ANIZTASUNEAN ETA, BEREZIKI, KOLEKTIBO ZAURGARRIENETAN</p>	
<p>G-1.8 <i>Behar espezifikoak identifikatzea</i></p>	<p>Zaurgarritasun-egoeran dauden emakumeen kolektiboen osasun-premia garrantzitsuenak identifikatzen laguntzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Txostena egin da, BAI/EZ. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza, zerbitzu-erakundeetako asistentzia-eremuetako zuzendaritzak.
<p>G-1.9 <i>Hezkuntza- materiala prestatzea</i></p>	<p>Emakumeen kolektiboan eta elkartean parte-hartzearekin, osasun-heziketako materiala prestatzea, premia espezifikoari erantzuteko.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Lankidetzakopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza.

<p><i>G-1.10 Lankidetzak kolektibo eta erakundeekin</i></p>	<p>Lankidetzak ezartzea erakunde bakoitzaren eragin-eremuko gizarte-kolektiboekin, zentroekin eta abarrekin.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lankidetzak-kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza, zerbitzu-erakundeetako asistentzia-eremuetako zuzendaritzak.
---	---

XEDE ESTRATEGIKOA:

G-2 Emakumeek beren osasunaren kudeaketan parte har dezaten erraztea, bizi-ziklo guztietan

Emakumeen parte-hartzea berdintasunerako legearen printzipio orokorretako bat da. Berdintasun horrek berekin dakar eskubide-berdintasun, ikusgarritasun, trebakuntza, erantzukizun eta parte-hartze berbera izatea bizitza publikoaren eta pribatuaren eremu guztietan. Aurre-eragin behar da emakumeen parte hartzean bai osasunari buruzko erabakietan, bai osasun-baliabideak eskuratzeko baita horien banaketan ere (EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Estrategia 2030etik aterata).

18. ARDATZA: EMAKUMEEN PARTE-HARTZEA BEREN OSASUNAREN PREBENTZIOAN, SUSTAPENEAN ETA KUDEAKETAN

<p><i>G-2.1 Genero-ikuspegi interseksionala bermatzea</i></p>	<p>Genero-ikuspegi interseksionala sustatzea prebentzio-programa eta osasuna sustatzeko programa guztien diseinuan, betearazpenean eta ebaluazioan</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genero-ikuspegi interseksionala barne hartzen duten programen eta jarduketan %. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza.
<p><i>G-2.2 Harreman afektibo-sexualak</i></p>	<p>Mota guztietako harreman afektibo-sexualei buruzko informazioa eta genero-ikuspegidun prestakuntza interseksionala ematea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eskaintako jardueren eta parte-hartzearen buruzko txostena, gutxienez generoaren eta adinaren arabera bereizita. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza, zerbitzu-erakundeetako asistentzia-eremuetako zuzendaritzak.

<p>G-2.3 <i>Sexu- eta ugalketa-osasuna</i></p>	<p>Sexu- eta ugalketa-osasunari buruzko esku-hartzeak bultzatzea, genero-ikuspegi interseksionalarekin (hillekoa, kontrazepzioa, sexu-plangintza, sexu-transmisiozko gaixotasunak, menopausia...).</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> Eskainitako jardueri eta parte-hartzeari buruzko txostena, gutxienez generoaren eta adinaren arabera bereizita. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza, zerbitzu-erakundeetako asistentzia-eremuetako zuzendaritzak.
<p>G-2.4 <i>Osasun Mentala</i></p>	<p>Estresa, antsietatea eta depresioa prebenitzeko eta goiz detektatzeko esku-hartzeak bultzatzea, genero-ikuspegi interseksionalarekin.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> Eskainitako jardueri eta parte-hartzeari buruzko txostena, gutxienez generoaren eta adinaren arabera bereizita. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza, zerbitzu-erakundeetako asistentzia-eremuetako zuzendaritzak.
<p>G-2.5 <i>Diagnostikoa eta tratamendua</i></p>	<p>Diagnostikoa eta tratamendua egokitzea, gaindiagnostikoari eta gaintratamenduari buruzko ikuspegi zabal batekin.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gaindiagnostiko eta gaintratamenduen %. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza, zerbitzu-erakundeetako asistentzia-eremuetako zuzendaritzak.
<p>G-2.6 <i>Tratamendua- rekiko atxikimendua</i></p>	<p>Osasun mentaleko tratamenduekiko atxikimendu eza saihestea, telefono bidezko kontrolaren bidez (adibidez: telefono bidezko osasun-programa bat egitea, deribazioarekin hala badagokio deribazioarekin, TELEBGBK bezalakoak, Osasun Mentaleko erizainarekin).</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> Deribazioen / telefono bidezko kontrolaren %. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza, zerbitzu-erakundeetako asistentzia-eremuetako zuzendaritzak.

<p>G-2.7 <i>Osasun Eskola</i></p>	<p>Ohitura osasuntsuak sustatzea elikadura orekatuaren, jarduera fisikoaren eta atsedeenaren bidez, genero-ikuspegi interseksionala kontuan hartuta, Osasun Sailak garatzen dituen programetan parte hartuz eta langile espezializatuekin.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sustatutako ekintzen kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza.
<p>G-2.8 <i>Paziente Bizia</i></p>	<p>Genero-ikuspegi interseksionala txertatzea zaintzaileei zuzendutako esku-hartzeetan. Zainketei heltzeko, horiek banatzeko eta sozialki partekatzeko moduak diseinatzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zaintzaileei zuzendutako eta genero-ikuspegi interseksionala duten ekintzen kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza, zerbitzu-erakundeetako asistentzia-eremuetako zuzendaritzak.
<p>G-2.9 <i>Adikzioak</i></p>	<p>Tabakoa, alkohola eta substantziak kontsumitzeari uzteko esku-hartzeak bultzatzea, genero-ikuspegi interseksionalarekin.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontsumoaren %, substantzia-motaren arabera. * sexuaren eta adinaren arabera bereizita. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza, zerbitzu-erakundeetako asistentzia-eremuetako zuzendaritzak.
<p>G-2.10 <i>Kolektibo zaurgarri-enetako emakumeen parte-hartzea</i></p>	<p>Kolektibo zaurgarri-enetako emakumeen parte-hartzea hobetzea osasuneko prebentzio-, sustapen- eta kudeaketa-programetan, gizarte-eragileen laguntzarekin.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emakume parte-hartzaileen kopurua. • Migratzaileentzako programa espezifikokoak dituzten osasun-zerbitzuen kopurua (itzulpen-zerbitzuaren izateko aukera). <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza, zerbitzu-erakundeetako asistentzia-eremuetako zuzendaritzak.

19. ARDATZA: BERARIAZ EMAKUMEENTZAT DIREN PREBENTZIO-PROGRAMAK ETA OSASUNA SUSTATZEKOAK

<p>G-2.11 <i>Bularreko Minbiziaren Baheketa Programa</i></p>	<p>Parte-hartzea identifikatzea eta hobetzea, arrisku handiko aurrekarien bitartez; eta komunikazioa hobetzea, profesionalak trebatuz komunikazio-estrategietan, horrela inpaktu emozionala murrizteko.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programetan parte hartu dutenen %. • Arrisku handiko aurrekariak dituzten biztanleen %. • Atzerapen-denbora. • Komunikazio-prestakuntza duten profesionalen kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza, zerbitzu-erakundeetako asistentzia-eremuetako zuzendaritzak.
<p>G-2.12 <i>Zerbixeko Minbiziaren Baheketa Programa</i></p>	<p>Parte-hartzea identifikatzea eta hobetzea, arrisku handiko aurrekarien bitartez; eta komunikazioa hobetzea, profesionalak trebatuz komunikazio-estrategietan, horrela inpaktu emozionala murrizteko.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programetan parte hartu dutenen %. • Arrisku handiko aurrekariak dituzten biztanleen %. • Atzerapen-denbora. • Komunikazio-prestakuntza duten profesionalen kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza, zerbitzu-erakundeetako asistentzia-eremuetako zuzendaritzak.
<p>G-2.13 <i>Haurdunaldia borondatez eteteko arreta hobetzea</i></p>	<p>Osakidetzak HBE programan (haurdunaldia borondatez etetea) emakumeei ematen dien arreta hobetzeko neurriak ezartzea, Osasun Sailaren jarraibideak betez</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • HBEen % haurdunaldi guztiekiko (HBE tasa). • Jasotako tratuarekiko gogobetetze-maila. • Deribatutako kasuen kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza.

<p><i>G-2.14 Haurdunaldia eta erditzea</i></p>	<p>Haurdunaldiaren eta erditzearen arreta hobetzen jarraitzea: dibulgazioa, espazioak, emakumearen protagonismoa.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zesareen % / erditzeak guztira. • Erditze ondoko depresioaren %. • Erditzeko arretarekiko gogobetetasun-mailaren azterketa egin da, BAI/EZ. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza, zerbitzu-erakundeetako asistentzia-eremuetako zuzendaritzak.
<p><i>G-2.15 Haurdunaldiaren eta jaioberriaren proba diagnostikoak</i></p>	<p>Haurdunaldiko diagnostiko-proben ehunekoa hobetzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emakumeen %, proba diagnostiko motaren arabera <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza, zerbitzu-erakundeetako asistentzia-eremuetako zuzendaritzak.
<p><i>G-2.16 Dolua</i></p>	<p>Haurdunaldiko, jaiotza inguruko eta jaioberriko doluari buruzko protokolo bakarria ezartzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protokoloa ezarri da, BAI/EZ. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza.
<p><i>G-2.17 Edoskitze-guneak egokitzea</i></p>	<p>Edoskitze-guneak egokitzea erreferentziako ospitaletan eta osasun-zentroetan.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Edoskitze-guneen egokitzapen-kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza, zerbitzu-erakundeetako asistentzia-eremuetako zuzendaritzak.

<p>G-2.18 <i>Amagandiko edoskitzeari buruzko jardunbide egokiak edo esperientziak zabaltzea</i></p>	<p>Amagandiko edoskitzearen arloko jardunbide egokiak edo esperientziak zabaltzea eta protagonismoa ematea bai emakumeari bai edoskitzearen inguruan hartzen dituen erabakiei.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> Egindako jardunbide egokien/esperientzien kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza, zerbitzu-erakundeetako asistentzia-eremuetako zuzendaritzak.
<p>G-2.19 <i>Laguntza bidezko giza-ugalketa</i></p>	<p>Ugalkortasun-programak eta laguntza bidezko giza-ugalketako programak zabaltzea eta hobetzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> Emakume parte-hartzaileen kopurua. Ama bakarreko emakumeen kopurua/guztira. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza.
<p>G-2.20 <i>Generoak osasunean duen eragina</i></p>	<p>Genero-baldintzatzaileek emakumeen osasun mentalean eta fisikoan duten eragina aztertzea bizitzako eta pa guztietan, eta esku hartzeko protokoloak ezartzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> Osasun Mentaleko Sarean artatutako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimak diren emakumeen %. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza.
<p>G-2.21 <i>Gorputz ez-normatiboak</i></p>	<p>Arau-aginduei (gorputz ez-normatiboak: lodifobia...), tratu onari eta aniztasunaren aitorpenari buruzko sentsibilizazioa.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> Egindako esku-hartzeen / prestakuntza-ekintzen kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza.

Berdintasunerako helburuak

<p>G-2.22 <i>Adineko emakumeak</i></p>	<p>Adinkeriak adineko emakumeengan dituen ondorioei buruz kontzientziatzea (estereotipoak, aurreiritziak eta adinari lotutako diskriminazioa), tratu ona ematea eta aniztasuna aitortzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">Egindako esku-hartzeen / prestakuntza-ekintzen kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza.
--	--

HELBURU ESTRATEGIKOA:

G-3 Emakumeen aurkako indarkeri matxista goiz detektatzea eta jarraitutasun asistentziala bermatzea

Xede honen helburua da Osakidetzak giza eskubideen urraketa larri horri heltzea, emakumeen aurkako indarkeria matxista detektatzen eta neurtzen aurrera egiteko, aldizkako datuak sortuz. Horretarako, xedea zeharka integratzen da, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren forma eta adierazpen guztiak prebenitzeko, artatzeko, konpontzeko eta desagerrarazteko (EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Estrategia 2030etik aterata).

20. ARDATZA: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTARIK GABEKO BIZITZAK

<p>G-3.1 <i>Ikerkuntza espezializatua</i></p>	<p>Ikerlanak egin daitezen sustatzea, emakumeen aurkako indarkeria matxista mota guztien kausetan, ezaugarrietan, identifikatzeko zailtasunetan eta ondorioetan sakontzeko.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">Proiektu eta argitalpenen kopurua (emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko azterlana / ezartzea / bottom up).Ondorio praktikoak. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza, zerbitzu-erakundeetako asistentzia-eremuetako zuzendaritzak.
---	---

G-3.2 Sentsibilizazioa	<p>Emakumeen edo haien seme-alaben aurkako indarkeria matxistari eta haren adierazpenei buruzko sentsibilizazio-ekintzak sustatzea, langile guztientzat, hobeto detektatzeko emakumeen aurkako indarkeria matxistaren mota guztiak (sexuala, bikarioa, ekonomikoa, digitala, sareetako, jazarpena...).</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sentsibilizazio-ekintzen kopurua. <p>* sexuaren eta kategoriaren arabera bereizita.</p> <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza, zerbitzu-erakundeetako asistentzia-eremuetako zuzendaritzak.
G-3.3 Trebakuntza	<p>Pertsonal sanitarioa nahitaez eta etengabe trebatzea emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloan, prestakuntza jaso dezaten biktimen eta haien seme-alaben detekzioan, artatzean eta babesean. Horrekin batera, indartzea historia klinikoetan erregistratzearen garrantzia eta indarkeria-mota horrek pertsonaren osasun biopsikosozialean duen eragina baloratzearen garrantzia.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko prestakuntza-ikastaroen kopurua.• Prestakuntza jaso duten pertsona kopurua. <p>* sexuaren eta kategoriaren arabera bereizita.</p> <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza, zerbitzu-erakundeetako asistentzia-eremuetako zuzendaritzak.
G-3.4 Informazio-sistemen erakundearteko taldea (IST)	<p>Informazio Sistemen Erakundearteko Taldearen (IST) bidez, erakundeen arteko III. Akordioaren urteko txostenetan laguntzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Bidalitako datuak. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none">• Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza.

<p>G-3.5 <i>Informazio-sistemak</i></p>	<p>Historia klinikoko tresnak hobetzea, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren detekzioaren erre-gistroa eta arreta-prozesua errazteko, bai eta haren kalitatearen/egokitzapenaren monitorizazioa ere.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Historia klinikoko sistemetan sartutako hobe-kuntzen kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza.
<p>G-3.6 <i>Prebentzioa, detekzioa eta esku-hartze profesionala</i></p>	<p>Ezartze-estrategiak erraztea, gehiago erabil daitez-zen osasun-profesionalentzako emakumeen aurka-ko indarkeria matxistaren eta sexu-erasoen aurka-ko 3 jarduketa-gidak.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antzemandako emakumeen aurkako indarkeria matxistako gertakarien / alerten kopurua / 1000 emakumeko. • Jarduera-plana duten emakumeen kopurua / emakumeen aurkako indarkeria matxista de-tek-tatu zaien emakumeen kopurua. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza, zer-bitzu-erakundeetako asistentzia-eremuetako zuzendaritzak.
<p>G-3.7 <i>Zerbitzuen arteko barne-koordinazioa</i></p>	<p>Zerbitzuen arteko barne-koordinazioa hobetzea, batez ere, Lehen Mailako Arretaren, Larrialdien, Osasun Mentalaren eta Pediatriaren artekoa, in-formazioaren zirkuitua zehaztea eta edukiak eta pertsona erreferenteak identifikatzea.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emakumeen aurkako indarkeria Matxistaren Koordinazio Taldeak ezarri dira, BAI/EZ. • Jarraitutasun asistentzialaren ibilbidea zehaz-tu da, BAI/EZ. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza, zer-bitzu-erakundeetako asistentzia-eremuetako zuzendaritzak.

<p>G-3.8 <i>Bateratzeak egiteko espazio fisiko eta birtualak</i></p>	<p>Aurrez aurreko bilerak eta foroak antolatzea, eza-gutza partekatzeko eta baliabideak zabaltzeko, gizarte -mugimenduak barne hartuz</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bilera kopurua, mota/gai/erakundearen arabera. • Jardunbide egokiak emakumeen aurkako indarkeria matxistaren aurrean. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza, zerbitzu-erakundeetako asistentzia-eremuetako zuzendaritzak.
<p>G-3.9 <i>Ikasleak eta gazteak</i></p>	<p>Lankidetzan aritzea hezkuntzarekin eta/edo prestakuntza-zentroekin, indarkeria matxistak eta emakumeen eta kolektibo zaugarrien aurkako indarkeria prebenitzeko eta detektatzeko.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Osakidetza entitate laguntzaile edo sustatzaile gisa duten indarkeria matxistari buruzko dibulgazio-ekintzak kanpoko zentroetan (hezkuntza-zentroak, gizarte-zentroak...) <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza, zerbitzu-erakundeetako asistentzia-eremuetako zuzendaritzak.
<p>G-3.10 <i>Koordinazio soziosanitarioa</i></p>	<p>Koordinazio soziosanitarioa hobetzen laguntzea, arreta integrala eta pertsonalizatua lortzeko, bai eta erakundearteko taldeetan parte hartzen jarraitzea eta emakumeen aurkako indarkeria matxistaren eremuan lankidetzaren berriak ezartzea ere.</p> <p>ADIERAZLEAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ezarritako lankidetzak. <p>ZUZENDARITZA ARDURADUNAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza, zerbitzu-erakundeetako asistentzia-eremuetako zuzendaritzak.



8. Planaren kudeaketa eta ebaluazioa

8.1 Programazioa eta iraupena

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

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

Berdintasunerako urteko programa operatibo bakoitzak:

- Ekintzak, arduradunak eta adierazleak izango ditu, baita beharrezko aurrekontua eta baliabideak ere.
- Urte bakoitzean 20 jarduera-ardatzetarako **konpromiso-jarduerak** jasoko ditu, Zuzendaritza Nagusiak eta zerbitzu-erakundeek bultzatutakoak. Erakunde horietako bakoitzaren ardura izango da jarduerak hedatzea eta gauzatzea.
- **Urteko helburuak** adieraziko ditu 20 jarduera-ardatzetarako, eta ekintza bakoitza egiteko ardura duen unitatea ere adieraziko da bertan.
- Gauzatzeko **urteko aurrekontuaren** zenbatespena zehaztuko du.

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

Urteko Programa Operatiboetan sartutako jardueraz gain, bereziki kontuan hartuko dira honako hauek: **genero-ikuspegi interseksionala txertatzea** lan-prozeduretan, sexuaren aldagaia txertatzea erakundearen estatistiketan, hizkuntzaren erabilera ez-sexista erabiltzea adierazpen guztietan, irudi ez-sexistak erabiltzea barneko eta kanpoko dokumentazio osoan, eta berdintasunaren arloko beste erakunde eta organismo batzuekin **koordinatzea**.

Berdintasunerako II. Planak lau urteko iraupena izango du (2025-2028), onartzen den egunetik aurrera. **I. Plana** bezala, **II. Plana** ere etengabe ebaluatuko da, bi modu desberdinetan: ebaluazio orokor bat plangintzaren bigarren urtean, eta azken txosten bat 2028an.

8.2 Berdintasunerako Planaren gobernantza-organoak eta -figurak eta kudeaketa-eredua

II. Berdintasun Planarekin zuzenean lotutako gobernantza-organo guztiak aurrez definituta daude, baina plan berriarekin berretsi dira. Hauek dira Osakidetzaren Berdintasunerako Planaren gobernantzan parte hartuko duten organoak eta figurak:

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

BATZORDEAK



ZUZENDARITZA



KUDEAKETA



II. Planaren kudeaketa 3 fasetan egingo da:

1. PLANGINTZA-FASEA

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

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

2. HEDAPEN-FASEA

Berdintasunerako Plana onartu ondoren, beharrezkoa da plana hedatu behar duten pertsoneri eta organoeri etengabeko prestakuntza ematea.

Planaren kudeaketa eta ebaluazioa

Aginte-koadro bat garatu beharko da, planaren garapenean inplikaturako eragileek datuak modu homogeenan edukitzea ahalbidetuko duena.

Trebakuntza egin ondoren, urteko programa operatiboa hedatzeari ekiten zaio hainbat eremutan eta bertan parte hartzen duten eragileekin: **Berdintasun Batzordea** eta **Berdintasuneko Batzorde Teknikoa**, eta hortik abiatuta, **zerbitzu-erakundeetako Berdintasun Batzorde** guztien bitartez, urteko programa operatiboa gauzatzeko antolatutako **Lantaldeetara** zabaltzen da, **Berdintasuneko Unitate Korporatiboaren** eta zerbitzu-erakundeetako **berdintasun-erreferenteen** laguntzarekin eta aholkularitzarekin.

3. JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA EGITEKO FASEA

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

3. alderdiaren (“Berrikuntza eta Ikerkuntza”) eta 4. alderdiaren (“Euskal Gizartea. Pazienteak, erabiltzaileak eta asistentzia sanitarioa”) kanpo-eremuari dagozkion ardatzetatik eratorritako jardueri dagokienez, jarraipena eta ebaluazioa Osakidetzako Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritzak Osasun Sailarekin lankidetzan egindako jarraipenean eta ebaluazioan oinarrituta egongo dira.

3.1. URTEKO PROGRAMA OPERATIBOAREN URTEAN BEHINGO JARRAIPENA

Jarraipena egiteko prozedura urrats hauetan banatzen da:

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

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

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

3.2. BERDINTASUNERAKO PLANAREN EBALUAZIOA.

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

Ebaluazioa bi unetan egingo da: bata 2026ko ekitaldiaren amaieran eta bestea 2028ko ekitaldiaren amaieran, eta orduan aurkeztuko da Plan osoaren betearazpenaren **Ebaluazio Txostena**.

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

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

Ebaluazioak Berdintasunerako Planaren indarraldiko alderdi guztiei buruzko balorazio kuantitatibo eta kualitatiboa jasotzen du, eta aukera ematen du hasierako egoerarekin alderatzeko. Horretarako, honako hauetan oinarritzen da:

- Aurreikusitako ekintzen eta Planean erabilitako **kudeaketa-ereduaren betetze-maila**.
- Ekintza eta xede horiek izan duten **eragina** emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko prozesuan, Osakidetzaren barne- eta kanpo-eremuetan.

8.3 Gobernantza-organoen eta -figuren osaera eta eginkizunak

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

8.3.1 Osakidetzaren berdintasuneko batzorde korporatiboa

BERDINTASUNeko BATZORDE KORPORATIBOAREN OSAERA

TALDE FINKOA

Batzordeburua: Osakidetzako Zuzendaritza Nagusiko Giza Baliabideen Zuzendaritza / Zuzendariordetza.

Idazkaritza: Giza Baliabideen Zuzendaritzan profil teknikoa duen pertsona bat.

Batzordekideak: Osakidetza, Mahai Sektorialeko sindikatuak

(osaera paritaria du, erdia Osakidetzaren ordezkariak dira eta beste erdia Osasuneko Mahai Sektorialean dauden sindikatuen ordezkariak, bakoitzeko bat).

TALDE EZ FINKOA

Beharren araberakoa.

BERDINTASUNeko BATZORDE KORPORATIBOAREN EGINKIZUNAK

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

8.3.2 Zerbitzu erakundeen berdintasuneko batzordeak

Berdintasuneko Batzorde Korporatiboaren osaera berbera du: erdia Osakidetzaren ordezkariak dira, eta beste erdia Osasuneko Mahai Sektorialean ordezkariak duten sindikatuetakokideak, bakoitzeko bat.

Berdintasuneko Batzordeko buruaren eginkizuna izango da erakundeak emandako datuak egiaztatzea.

ZERBITZU ERAKUNDEEN BERDINTASUN BATZORDEEN OSAERA

TALDE FINKOA

Batzordeburua: Langileen Zuzendaritza.

Idazkaritza: Langileen Zuzendaritzan profil teknikoa duen pertsona bat.

Batzordekideak: Osakidetzak, Mahai Sektorialeko sindikatuak

(osaera paritaria du, erdia Osakidetzaren ordezkariak dira eta beste erdia Osasuneko Mahai Sektorialean dauden sindikatuaren ordezkariak, bakoitzeko bat).

TALDE EZ FINKOA

Beharren arabera.

ZERBITZU ERAKUNDEEN BERDINTASUN BATZORDEEN EGINKIZUNAK

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

8.3.3 Zuzendaritza kontseilua

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

BERDINTASUNERAKO PLANAREN ZUZENDARITZA KONTSEILUAREN OSAERA

TALDE FINKOA

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

ZUZENDARITZA KONTSEILUAREN EGINKIZUN OROKORRAK

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

8.3.4 Berdintasuneko zuzendaritza batzordea

- Jorratu beharreko gaietan zuzeneko ardura daukaten zuzendaritzek eta zuzendariordetzek osatzen dute gehienbat.
- Izaera finkoa eta behin betikoa duten kideak
- Gaien arabera, batzordean parte hartu behar duten eta bertaratu behar diren kideak (adituak).
- Giza Baliabideen Zuzendaritza du buru.
- Idazkari-lanetan, Zuzendaritza bereko teknikariak arituko dira.

BERDINTASUNeko ZUZENDARITZA BATZORDEAREN OSAERA

TALDE FINKOA

Batzordeburua, Idazkaritza.

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

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

Ekonomiako eta Finantzako Zuzendaritzako Zuzendariordetzak: Finantza, Aurrekontu eta Erosketetako Zuzendariordetza, Azpiegituren Zuzendariordetza eta Informatikako Zuzendariordetza.

Aholkularitza Juridikoko Zuzendariordetza.

TALDE EZ FINKOA

Beharren araberakoa.

BERDINTASUNeko ZUZENDARITZA BATZORDEAREN EGINKIZUNAK

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

8.3.5 Berdintasuneko unitate korporatiboa

- Zuzendaritza Nagusiko Giza Baliabideen Zuzendaritzaren baitan dago, Garapeneko eta Prestakuntzako Zuzendariordetzan, Berdintasuneko eta Parte-hartzeko Zerbitzuan.
- Honako hauek osatzen dute: Berdintasuna eta Parte-hartzeko burua eta bi berdintasun-teknikari, aipatutako zerbitzuko administrarien laguntzarekin.

BERDINTASUNeko UNITATE KORPORATIBOAREN OSAERA

TALDE FINKOA

Bi berdintasun-teknikari eta Berdintasuna eta Parte-hartzeko burua, zerbitzu bereko administrarien laguntzarekin.

BERDINTASUNeko UNITATE KORPORATIBOAREN EGINKIZUNAK

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

8.3.6 Berdintasun-erreferenteak zerbitzu erakundeetan

- Zerbitzu-erakunde bakoitzean berdintasun-erreferente bat egongo da gutxienez, eta erakunde handietan bi pertsona arduratuko dira.
- **Erreferente bakoitzaren dedikazioa** % 30ekoa izango da.
- Berdintasunari denboraren % 30 esleituko zaio, eta denbora horretatik kanpo Aholkularitza Konfidentzialaren eginkizunetan emandakoa aparte zenbatuko da.
- Prestakuntza izan behar dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan, gutxienez 150 ordu, organo ofizial batek ziurtatua (unibertsitate edo administrazio publiko batek), edota gutxienez 2 urteko lan-esperientzia izan behar dute berdintasunarekin lotutako eginkizunak betetzen, erakunde kontratatzaileak jaulkitako ziurtagiri bidez egiaztatua. Ziurtagiri horretan, eginkizunak eta dedikazioa jasota egon beharko dira.

ZERBITZU ERAKUNDEETAKO BERDINTASUN-ERREFERENTEAK

EZAUGARRIAK

Berdintasunaren gaineko prestakuntza berezia.

BERDINTASUN-ERREFERENTEAREN EGINKIZUNAK

1. Erreferentea den zerbitzu-erakundearen planaren ezarpena **koordinatzea** eta plana bere erakundearen hedatzeko prozesuan **parte hartzea**.
 2. Berdintasuneko Batzorde Teknikoari **aurkeztea** bere erakundearen egindako Berdintasunerako Planaren garapenari buruzko jarraipen-txostenak.
 3. Berdintasuneko Batzorde Teknikoan kide gisa **parte hartzea**.
 4. Aurrerapen-maila neurtzeko tresnaren betetze-mailari buruzko datuak betetzea eta deskargatzea.
-

8.3.7 Berdintasuneko batzorde teknikoa

- Zerbitzu-erakundeetan **berdintasun-erreferente** izendatutako pertsonak; pertsona horiek berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoa izan beharko dute.
- **Berdintasun Korporatiboko Unitatearen** osaera

BERDINTASUNEKO BATZORDE TEKNIKOAREN OSAERA

TALDE FINKOA

Zerbitzu-erakundeetako eta Berdintasuneko Unitate Korporatiboko berdintasun-erreferenteak.

BERDINTASUNEKO BATZORDE TEKNIKOAREN EGINKIZUNAK

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

8.4 Aginte-koadroa

Kodea	Xede estrategikoa	Xede zehatza	Deskribapena	Adierazlea
E-1	Konpromiso politikoa bermatzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez	Ezarrirako kudeaketa-eredia indartzea	Berdintasun Korporatiboko Batzordearen bileren eta osakeraren jarraipena egitea	Berdintasun-batzordeen bilera-kopurua, erakundearen arabera
			Batzorde Teknikoaren bileren jarraipena egitea	Batzorde Teknikoaren bilera-kopurua
			Berdintasun-erreferenteen dedikazioa betetzea	Urteko txostena
		Berdintasunean prestakuntza duten pertsonen kopurua handitzea, zuzendaritzako langileak eta erdi-mailako arduradunak barne	Berdintasunean prestakuntza duten langile-kopurua areagotzea erabakitalanpostuetan (zuzendaritzako eta zuzendariordeztako langileak)	Berdintasunean prestakuntza duten zuzendaritzako eta zuzendariordeztako ad hoc langileen guztizko emakumeen eta guztizko gizezkoen bereizitako ehunekoa
			Berdintasunean prestakuntza duten agintaritzaren lanpostuen kopurua handitzea	Berdintasunean prestakuntza duten ad hoc agintaritzaren lanpostuen guztizko emakumeen eta guztizko gizezkoen bereizitako ehunekoa
			Berdintasunean, osasunean eta generoan eta emakumearen aurkako indarkeria matxista gainean prestakuntza duten Osakidetza langile-kopurua handitzea	Berdintasunean prestakuntza duten guztizko emakumeen eta guztizko gizezkoen bereizitako ehunekoa (aldia metatua)
E-2	Berdintasun txertatzea administrazio-jardueran	Berdintasun-klausulek barne hartzen dituzten kontratuen eta hitzarmenen ehunekoa handitzea	Berdintasun-klausulek barne hartzen dituzten kontratuen ehunekoa handitzea	Kontratu klausuladunen kopurua / Kontratuen guztizko kopurua Genero-ikuspegi intersektionala duten hitzarmenen kopurua / Hitzarmenen guztizko kopurua
			Berdintasun-klausulek barne hartzen dituzten kontratuen ehunekoa handitzea	

Planaren kudeaketa eta ebaluazioa

Kodea	Xede estrategikoa	Xede zehatza	Deskribapena	Adierazlea
P-1	Emakumeen protagonismoa erabakitalanpostuetan zein ikuspegi feministako lidergoa sustatzea	Ordezkaritza adierazgarri batera iristea zuzendaritza- eta erabakitalanpostuetan dauden emakume eta gizonezkoen kopuruan.	Zuzendaritza-lanpostuetan dauden emakumeen kopurua handitzea	Emakumeen/Gizonen indizea zuzendaritzako langileetan Agintaritza-lanpostuetan dauden emakumeen/gizonen indizea.
			Zuzendaritza-lanpostuetan dauden emakumeen kopurua handitzea	
P-2	2030eko esparruaren helburuarekin bat egitea (emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-arrakala)	Aurrera egitea 2030eko esparruaren helburuarekin	Osakidetzan ordainsari-arrakala % 5era murriztea	Ordainsari-arrakalaren ehunekoak. > % 5eko ordainsari-arrakala duten kategorien ehunekoak
		% 5etik gorako arrakala duten kategoriak % 20ra murriztea	Ordainsari-arrakala % 5era murriztea kategorian guztietan	
P-3	Bizitza pertsonalaren, familiaren eta lanaren erantzukizuneko kontziliazioa sustatzea.	Legezko zaintzagarri baimenez eta eszedentziaz arduratzen diren gizonen URTEKO kopurua handitzea	Lanaldi-murrizketak orekatzea proportzio adierazgarrian	Zaintzagarri lanaldi-murrizketa duten emakumeen/gizonen indizea
			Eszedentziak orekatzea proportzio adierazgarrian	Zaintzagarri eszedentzia duten emakumeen/gizonen indizea
P-4	Prebentzio-politikak garatzea emakumeen segurtasuna bermatzeko	Protokoloa aplikatzearen jarraipena, ebaluazioa eta analisia	Babes-tresnak etengabeko hobekuntzako tresnei lotuta mantentzea	Protokoloaren bertsioa Sexu-jazarpeneko kasuen kopurua / Sexuan oinarritutako jazarpena (METATUA) Jokabide sexisten kasuen kopurua / Beste motako jazarpena (METATUA)
			Erregistroaren eta neurrien jarraipena	

Planaren kudeaketa eta ebaluazioa

Kodea	Xede estrategikoa	Xede zehatza	Deskribapena	Adierazlea
B-1	Emakumeen protagonismoa sustatzea Ikerkuntzan eta Berrikuntzan	Emakumezko ikertzaileen kopurua handitzea	Ikertzaileen kopurua orekatzea proportzio adierazgarrian	Ikertzaileen emakumeen/gizonen indizea
			Ikertzaile nagusi gisa dauden emakumezko ikertzaileen kopurua orekatzea proportzio adierazgarrian	Ikertzaile nagusi diren emakumeen/gizonen indizea
B-2	Genero-ikuspegi interseksionala txertatzea Ikerkuntzan eta Berrikuntzan	Genero-ikuspegi interseksionala txertatzea I+B-en	Genero-ikuspegi interseksionala duten I+B proiektuen kopurua handitzea.	Genero-ikuspegi interseksionala duten I+B proiektuen ehunekoa

Planaren kudeaketa eta ebaluazioa

Kodea	Xede estrategikoa	Xede zehatza	Deskribapena	Adierazlea
G-1	Osasun arretan genero-ikuspegi interseksionala bermatzea	Osasun-arretan genero-ikuspegi interseksionala sartzea	Osasun-arreta egokitzea, genero-ikuspegi interseksionala txertatuz	Genero-ikuspegi interseksionalarekin berrikusitako eta moldatutako bide asistentzialen kopurua
G-2	Emakumeek beren osasunaren kudeaketan parte har dezaten erraztea, bizi-ziklo guztietan	Emakumeek beren osasunaren prebentzioan, sustapenean eta kudeaketan parte har dezaten sustatzea, bizi-ziklo guztietan.	Genero-ikuspegi interseksionala txertatzea osasunaren autozainketa eta zaintzaileak sustatzeko diseinatu diren hezkuntza-gune eta -ekimenetan.	Genero-ikuspegi interseksionala txertatu duten Osasun Eskolako eremuen kopurua (metatua 2021-2024)
			Emakumeen autozainketaren laguntzaren irismena handitzea	Genero-ikuspegi interseksionala txertatu duten Paziente Biziako eremuen kopurua (metatua 2021-2024)
G-3	Emakumeen aurkako indarkeria matxista goiz detektatzea eta jarraitutasun asistentziala bermatzea	Detekzioa eta esku-hartzea areagotzea eta hobetzea, osasun-erloko profesionalentzako genero indarkeriaren eta sexu erasoen aurrean Euskadin nola jardun jakiteko 3 jarduketa-gidak aplikatuz.	Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei arreta eraginkorra/integrala ematea Lehen Mailako Arretatik	Lehen Mailako Arretan artatutako emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimen kopurua
			Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei arreta eraginkorra/integrala ematea Ospitaleko Arretatik	Ospitaleko Arretan artatutako emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimen kopurua

8.4.1 Hedapeneko adierazleak

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

Guztira, 10 helburu, 11 xede estrategiko, 4 dimentsio, 20 ardatz eta 115 xede espezifiko / ekintza daude. Beraz, **urteko programa operatiboan** identifikatuko den ekintza bakoitza neurtuko da, eta bertan zehaztuko dira urte bakoitzerako ekintzak, horiek gauzatzeko eta neurtzeko ardura-dunak, jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak, aurrekontua eta behar diren baliabideak.

8.5 Aurrekontua

2025-2028 aldirako **II. Planaren** aurrekontua egiteko, Berdintasunerako Legea garatzeko erabiliko diren giza baliabideak, baliabide ekonomikoak eta materialak identifikatuko dira, Osakidetzako Berdintasunerako **II. Plan** honetan 4 dimentsioetan, 11 helburu estrategikotan eta 20 ardatzetan definitutako helburu espezifikoaren bidez.

Horretarako, **II. Berdintasun Plana** gauzatzeko dedikazioaren kostuak identifikatuko dira zerbitzu-erakunde guztietatik.

Ekintza batzuk egitura teknikoaren eta kudeaketa-egituraren dedikazioarekin gauzatu dira. Beste batzuk horiek gauzatzeko ardua duten arloen aurrekontu espezifikoak esleituta daude (informatikako, komunikazioko, arlo sanitarioetako eta abarretako aurrekontu espezifikoak). Oso gutxi batzuk, aldiz, berdintasun-unitate korporatiboari esleituta daude.

BERDINTASUNERAKO EGITURA

Osakidetzan berdintasun-politikak garatzera bideratutako egitura bat dago. Maila teknikoan 2 berdintasun-teknikari (urteko lanaldiaren % 100eko dedikazioarekin) eta 25 berdintasun-erreferente (urteko lanaldiaren % 30eko dedikazioarekin) daude 21 zerbitzu-erakundeetan. Kudeaketa-mailan ere badago egitura, 21 berdintasun-batzorde baitaude, horietako bakoitzak honako kide hauekin: 12 titular, presidente 1 eta idazkari 1 (% 0,5eko dedikazioa eta koordinaziorako eta sustapenerako beharrezkoak diren profila dute).

Berdintasun-erreferenteen egitura teknikoa kalkulatzeko, kontuan hartu da profil teknikoa izatea. Kudeaketa-egitura kalkulatzeko, berdintasun-batzordeetako kideen profilak hartu dira kontuan, erakundearen tipologiaren eta ordainsari-taulen arabera.

KONTZEPTUA	GUZTIRA 2025 - 2028
GUZTIZKO EGITURA	2.199.586
Egitura teknikoa	1.595.770
Kudeaketa-egitura	603.816
TREBAKUNTZA	131.330
Gainerako ekintzak	Arlo arduradunen aurrekontu espezifikoak
AURREKONTUA, GUZTIRA	2.330.916

*Kalkulua egiteko, kontuan hartu dira **I. Berdintasun Plana**, plana gauzatzeko identifikatutako giza baliabideak eta baliabide ekonomikoak eta materialak, eta **II. Planerako** hautemandako beharretara estrapolatu dira.

8.6 Komunikazio-Plana

Osakidetzak berdintasunarekiko duen konpromisoak zeharkakotasuna dakar arlo guztietan. Horretarako, ezinbestekoa da balio hori Osakidetzako langile guztiei zabaltzea, baita euskal gizarteari ere.

Beraz, garrantzitsua da honako hauek egiteko balio duen komunikazio-sistema bat diseinatzea: Osakidetzak berdintasunarekiko duen konpromisoa frogatzea, erakundeak bere gain hartzen dituen gardentasun- eta ekitate-balioak islatzea eta berdintasun-planen edukiari buruzko informazioa bermatzeko legezko eskakizuna betetzea.

Berdintasunerako Planaren komunikazio-planaren helburuak honako hauek dira:

- Osakidetzan lan egiten duten pertsona guztiei Berdintasunerako Planari buruzko informazioa ematea.
- Planean jasotako neurrien eta eskubideen erabilera erraztea, horiek ezagutzen direla bermatzen baita.
- Langileak, zuzendaritza-taldea eta erdi-mailako arduradunak sensibilizatzen eta ahalduntzen laguntzea
- Enpresak berdintasunarekiko duen konpromisoaren berri ematea herritarrei, enpresa hornitzaileei eta hainbat interes-talderi
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan bat ezartzean hartutako konpromisoarekin bat datorren irudia eskaintzea, bai kanpokoan, bai barnekoan aurrean

Osakidetzak berdintasunarekiko eta emakumeen aurkako indarkeria matxistaren aurkako konpromisoa indartu behar da; horretarako, eduki sexistak eta misoginoak desagerraraztea sustatu behar da, informazioaren eta komunikazioaren teknologien bidez. Dokumentuetan eta euskarrietan **komunikazio ez-sexista** (hizkuntza, irudiak eta edukiak) eta **ez-androzentrikoa** erabiltzea da Osakidetzako lan-esparruetako bat.

Herritarrekin komunikatzeko tresna nagusiak kontuan hartzea; beraz, beharrezkoa da komunikazio-euskarrietan berdintasunaren arloko aurrerapenak ikusarazten dituzten edukien kopurua handitzea, emakumeak eta gizonak estereotiporik gabe aurkeztea eta modu ez-sexistan erabiltzea hizkuntza eta irudiak. (2030eko Estrategia, III. ardatza).

8.6.1 Barne-komunikazioa

XEDE OROKORRA	ESPARRUA
Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Osakidetzaren II. Planaren (2025-2028) konpromisoen berri ematea eta gardentasuna erraztea	Barne-komunikazioa

1. XEDE ESPEZIFIKOA

Planaren helburuen, erantzukizunen eta plangintzaren (zuzendaritza-mailan zein maila teknikoan) berri ematea

2. XEDE ESPEZIFIKOA

Planaren betetze-graduaren berri ematea, eta, horrekin batera, lorpen nagusiak nabarmentzea eta egindako lana balioztatzea.

EKINTZAK	ARDURADUNA
Osakidetzako Berdintasunerako Plana onartzea Administrazio Kontseiluan	Administrazio Kontseilua
Zirkular bat bidaltzea Osakidetzako langile guztiei, Administrazio Kontseiluaren onarpenaren berri emateko, planaren kopia batekin batera	Zuzendari nagusia
Plana zabaltzea Osakidetzako intranet korporatiboen eta zerbitzu-erakundeetako intranet guztien bidez	Berdintasuneko Unitate Korporatiboa Komunikazio Unitateak
Bilera bat egitea gobernantza-organoekin plana aurkezteko	Zuzendaritza Nagusia. Giza Baliabideen Zuzendaritza Berdintasuneko Unitate Korporatiboa
Konpromisoa, diagnostikoa eta plana hedatzea profesionalentzako harremanetarako espazioetan	Berdintasuneko Unitate Korporatiboa
Hala dagokionean, neurri eta emaitza garrantzitsuenen garapenaren eta aurrerapenen berri ematea zuzendaritzako langileei eta teknikariei	Berdintasuneko Unitate Korporatiboa
Lortutako emaitzen, hobekuntza-arloen eta sartu beharreko neurri berrien ebaluazio-txostenak aurkeztea	Zuzendaritza Nagusia. Giza Baliabideen Zuzendaritza Berdintasuneko Unitate Korporatiboa

8.6.2 Kanpo-komunikazioa

XEDE OROKORRA	ESPARRUA
Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Osakidetzaren II. Planaren (2025-2028) konpromisoen berri ematea eta gardentasuna erraztea	Kanpo-komunikazioa

1. XEDE ESPEZIFIKOA

Herritarrei jakinaraztea berdintasunaren arloan zer neurri ezarri nahi diren eskumen-eremuan, informaziorako eskubidea bermatzeko eta jarraipena eta gizartearen inplikazioa sustatzeko.

2. XEDE ESPEZIFIKOA

Planaren betetze-graduaren berri ematea, eta, horrekin batera, lorpen nagusiak nabarmentzea eta egindako lana balioztatzea

EKINTZAK	ARDURADUNA
Plana hedatzea Osakidetzaren kanpoko webgunearen, Osasun Sailaren eta Irekiaren bidez	Zuzendaritza Kontseilua, zuzendari nagusia Osasun Saileko Kabinete Zuzendaritza
Komunikabideei alderdi garrantzitsuei buruzko planaren laburpen bat jakinaraztea (prentsa-oharrak, buletinak, aldizkari espezializatuak...)	Zuzendari nagusia Osasun Saileko Kabinete Zuzendaritza
Konpromisoaren eta planaren berri ematea interes-taldeei	Berdintasuneko Unitate Korporatiboa
II. Berdintasun Plana sartzeko Osakidetzako eta Euskal Administrazio Publikoaren Osasuneko liburutegi birtualen argitalpen-katalogoan	Berdintasuneko Unitate Korporatiboa
Foro publikoetan, mintegietan eta abarretan parte hartzea	Berdintasuneko Unitate Korporatiboa
Banner eta esteka espezifikoak webgunean	Berdintasuneko Unitate Korporatiboa
Urtero lortzen diren emaitza nagusiak hedatzea prentsa-oharren bidez	Zuzendari nagusia Osasun Saileko Kabinete Zuzendaritza
Jardunbide egokien hedapena	Zuzendari nagusia Osasun Saileko Kabinete Zuzendaritza

9. Eranskinak

9.1 Ekintzen plangintza

9.1.1 1. Alderdia: Estrategia

EKINTZEN PLANGINTZA							
AR-DATZA	HELB. KOD.	ADIERAZPENA/EKINTZA	HASIERA DATA	2025	2026	2027	2028
1. ALDERDIA: ESTRATEGIA							
		E-1 Konpromiso politikoa bermatzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez					
1		Kudeaketa-eredua					
	E-1.1	Ezarrirako kudeaketa-eredua indartzea	2025	X			
	E-1.2	Gobernantza-organoetako kideak gaitzea	2025	X			
	E-1.3	Erreferenteen rola ikusaraztea eta indartzea	2025	X			
	E-1.4	Erreferenteei harrera egitea	2025	X			
2		Jarraipena eta ebaluazioa					
	E-1.5	Prozedura hobetzea	2025	X			
	E-1.6	Konponbide estrategikoa hobetzea	2026		X		
	E-1.7	Datu-bilketaren kalitatea hobetzea	2025	X			
	E-1.8	Adierazleak sartzea kudeaketa-planean	2027			X	
3		Trebakuntza					
	E-1.9	Prestakuntza espezializatua	2027			X	
	E-1.10	Prestakuntza ez-espezifikoa	2028				X
	E-1.11	Prestakuntzaren eragina	2028				X
4		Aurrekontua					
	E-1.12	Berdintasunera bideratutako aurrekontua identifikatzea eta kuantifikatzea	2026		X		
	E-1.13	Genero-ikuspegia txertatzea aurrekontuetan	2028				X
	E-1.14	Generoak aurrekontu orokorretan duen eraginaren analisisa	2025	X	X	X	X
		E-2 Berdintasuna txertatzea administrazio-jardueran					
5		Administrazio-prozedura					
	E-2.1	Estatistikak eta azterlanak	2027			X	
	E-2.2	Hautaketa-prozesuak	2026		X		
	E-2.3	Zuzendaritza-organoak, epaimahaiak, batzordeak	2027			X	
	E-2.4	Epaimahaiak sentsibilizatzea	2026		X		
	E-2.5	Kontratazioa	2028				X
	E-2.6	Hitzarmenak	2027			X	
	E-2.7	Plan estrategikoak	2028				X
	E-2.8	Negoiazio kolektiboa	2025	X			

Eranskinak

	E-2.9	Sentsibilizatzea negoziazio kolektiboaren inguruan	2026		X		
6		Komunikazioa					
	E-2.10	Hizkuntza eta irudi ez-sexistak erabiltzea eta estereotipoak ezabatzea	2027			X	
	E-2.11	Genero-ikuspegi interseksionala duen metodologia erabiltzea biltzar eta jardunaldi-tarako	2027			X	
	E-2.12	Komunikazio inklusiboko baliabide irigarriak	2028				X
	E-2.13	Behatoki inklusiboa	2027			X	

9.1.2 2. Alderdia: Enpresa. Osakidetzako Profesionalak

EKINTZEN PLANGINTZA							
AR-DATZA	HELB. KOD.	ADIERAZPENA/EKINTZA	HASIERA DATA	2025	2026	2027	2028
2. ALDERDIA: ENPRESA. OSAKIDETZAKO PROFESIONALAK							
P-1 Emakumeen protagonismoa sustatzea erabaki- eta lidergo-lanpostuetan							
7		Erabaki-lanpostuak					
	P-1.1	Erabaki-lanpostuak sentsibilizatzea	2027			X	
	P-1.2	Erabaki-lanpostuak estaltzea	2025	X	X	X	X
	P-1.3	Emakumeak erabaki-lanpostuetan	2028				X
P-2 2030eko esparruaren helburuarekin bat egitea (emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-arrakala)							
8		Ordainsari-arrakala					
	P-2.1	Bilakaeraren analisia	2025	X	X	X	X
	P-2.2	Irizpideak ezartzea	2026		X		
	P-2.3	Trebakuntza	2026		X		
	P-2.4	Ordainsarien erregistroa	2025	X			
	P-2.5	Ordainsarien auditoretza	2028				X
	P-2.6	Sistema informatikoa hobetzea	2026		X		
	P-2.7	Txostenen erabilera-eskuliburua	2026		X		
	P-2.8	Erakundeetara zabaltzea	2027			X	
	P-2.9	Irizpideak homogeneizatzea Euskal Administrazio Publikoarekin	2027			X	
	P-2.10	Parte hartzea 2030eko Estrategiaren EAEn soldata-arrakala murrizteko Ekintza Plan Operatiboan	2025	X			
P-3 Plantillaren pertsonen bizitza pertsonalaren, familiaren eta lanaren erantzukizunezko kontziliazioa sustatzea							
9		Kontziliazioa eta ordutegi-malgutasuna					
	P-3.1	Kontziliazio-neurrien analisia	2026		X		
	P-3.2	Berrikuntza eta parte-hartzea kontziliazio-neurrietan	2027			X	

Eranskinak

	P-3.3	Kontziliazio-gida	2028				X
	P-3.4	Kontziliazioaren jarraipena	2027			X	
	P-3.5	Kontratu motaren eragina kontziliazioan	2028				X
	P-3.6	Kontziliazioari eta erantzukidetasun-ohituei buruzko pertzepzioa	2027			X	
	P-3.7	Trebakuntza	2026		X		
	P-3.8	Erantzukidetasunean inplikatzearabakilanpostuetan dauden gizonezkoak	2027			X	
	P-3.9	Gizonak erantzukidetasunean inplikatzeara	2027			X	
10		Pertsonak kudeatzeko prozesuak eta sistemak					
	P-3.10	Plantillaren beharren plangintza	2028				X
	P-3.11	Informazio-sistemak	2026		X		
P-4 Prebentzio-politikak garatzea emakumeen lan-segurtasuna eta osasuna bermatzeko							
11		Prebentzioa eta babesa					
	P-4.1	Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena	2025	X	X	X	X
	P-4.2	Erregistroa eta neurriak hobetzea	2025	X	X	X	X
	P-4.3	Asistentzia psikologikoa	2026		X		
	P-4.4	Indarkeria matxistaren erasoak identifikatzea eta prebentzio-neurriak hartzea	2026		X		
	P-4.5	Prestakuntza espezifiko / Autodefentsa	2027			X	
	P-4.6	Gobernantza-organoak gaitzea sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruan	2026		X		
	P-4.7	Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruan sentsibilizatzea	2026		X		
	P-4.8	Protokolo berria hedatzea	2025	X			
	P-4.9	Aholkularitza Konfidentzialak	2025	X			
	P-4.10	Aholkularitza konfidentzialak: erregelamendua	2025	X			
	P-4.11	Ezagutzaren datu-basea	2027			X	
	P-4.12	Plantilla - Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimak	2028				X
	P-4.13	Hitzarmenak	2026		X		
	P-4.14	Ad-Hoc informazio-sistema	2028				X
12		Lan-osasuna					
	P-4.15	Osasunaren zaintza	2026		X		

9.1.3 3. Alderdia: Berrikuntza eta Ikerkuntza

EKINTZEN PLANGINTZA							
AR-DATZA	HELB. KOD.	ADIERAZPENA/EKINTZA	HASIERA DATA	2025	2026	2027	2028
3. ALDERDIA: BERRIKUNTZA ETA IKERKUNTZA							
I-1 Emakumeen protagonismoa sustatzea ikerketan eta berrikuntzan							
13		Emakumeek parte hartzea ikerketan eta berrikuntzan					
	B-1.1	Erakundearteko lankidetzako aliantza estrategikoak ezartzea	2025	X			
	B-1.2	Emakumeen parte-hartzea eta lidergoa ikerketan eta berrikuntzan	2027			X	
I-2 Genero-ikuspegi interseksionala txertatzea ikerketan eta berrikuntzan							
14		Genero-ikuspegi interseksionala txertatzea osasun-arloko ikerketan eta berrikuntzan					
	B-2.1	Genero-ikuspegi interseksionala integratzea ikerketan eta berrikuntzan	2028				X
	B-2.2	Prebalentzia handieneko gaixotasunei eta bizimoduei buruzko ikerketak sustatzea genero-ikuspegi interseksionala dutenean	2028				X
15		Ezagutzaren kudeaketa					
	B-2.3	Emakume ikertzaileak/berritzaileak eta generoari eta osasunari buruzko proiektuak ikusaraztea	2026		X		
	B-2.4	Emakumea eta Neskatoa Zientzian eguna	2025	X	X	X	X
	B-2.5	Lankidetzaren beste erakunde batzuekin	2027			X	

9.1.4 4. Alderdia: Euskal Gizartea. Pazienteak, erabiltzaileak eta arreta sanitarioa

EKINTZEN PLANGINTZA							
AR-DATZA	HELB. KOD.	ADIERAZPENA/EKINTZA	HASIERA DATA	2025	2026	2027	2028
4. ALDERDIA: EUSKAL GIZARTEA							
G-1 Osasun arretan genero-ikuspegi interseksionala bermatzea							
16		Genero-ikuspegi interseksionala sartzea osasun-arreta diferentzian : Generoa eta osasuna					
	G-1.1	Osasun-arretan genero-ikuspegi interseksionala sartzea	2026		X		
	G-1.2	Genero-ikuspegi interseksionala duen metodologia sortzea	2028				X
	G-1.3	Dokumentuen hizkera hobetzea	2025	X			

Eranskinak

	G-1.4	Prestakuntza osasunean eta generoan	2025	X			
	G-1.5	Arreta sanitarioko kontsultetarako sarbidea eta erabilera berdintasunean	2026		X		
	G-1.6	Gogobetetasun-inkestak	2027			X	
	G-1.7	Kexak eta erreklamazioak	2027			X	
17		Genero-ikuspegi interseksionala duen arreta hobetzea eta haren gaineko sentibilizazioa egitea aniztasunean eta, bereziki, kolektibo zaugarriengan					
	G-1.8	Behar espezifikoak identifikatzea	2026		X		
	G-1.9	Hezkuntza-materiala prestatzea	2026		X		
	G-1.10	Lankidetzak kolektibo eta erakundeekin	2027			X	
		G-2 Emakumeek beren osasunaren kudeaketan parte har dezaten erraztea, bizi-ziklo guztietan					
18		Programak hedatzea eta prebentziozko zein osasuna sustatzeko jarduerak egitea emakumeen fase biologiko guztietan					
	G-2.1	Genero-ikuspegi interseksionala bermatzea	2028				X
	G-2.2	Harreman afektibo-sexualak	2027			X	
	G-2.3	Sexu- eta ugalketa-osasuna	2026		X		
	G-2.4	Osasun mentala	2027			X	
	G-2.5	Diagnostikoa eta tratamendua	2028				X
	G-2.6	Tratamenduarekiko atxikidura	2028				X
	G-2.7	Osasun Eskola	2025	X			
	G-2.8	Paziente Bizia	2025	X			
	G-2.9	Adikzioak	2025	X			
	G-2.10	Kolektibo zaugarriengatik emakumeen parte-hartzea	2027			X	
19		Berariaz emakumeentzat diren prebentzio-programak eta osasuna sustatzekoak					
	G-2.11	Bularreko Minbiziaren Baheketa Programa	2025	X			
	G-2.12	Zerbixeko Minbiziaren Baheketa Programa	2025	X			
	G-2.13	Haurdunaldia borondatez eteteko arreta hobetzea	2026		X		
	G-2.14	Haurdunaldia eta erditzea	2026		X		
	G-2.15	Haurdunaldiaren eta jaioberriaren proba diagnostikoak	2026		X		
	G-2.16	Dolua	2028				X
	G-2.17	Edoskitze-guneak egokitzea	2025	X			
	G-2.18	Amagandiko edoskitzeari buruzko jardunbide egokiak edo esperientziak zabaltzea	2026		X		
	G-2.19	Laguntza bidezko giza-ugalketa	2027			X	
	G-2.20	Generoak osasunean duen eragina	2026		X		
	G-2.21	Gorputz ez-normatiboak	2027			X	
	G-2.22	Adineko emakumeak	2028				X

Eranskinak

		G-3 Emakumeen aurkako indarkeria goiz detektatzea eta jarraitutasun asistentziala bermatzea					
20		Emakumeen aurkako indarkeriarik gabeko bizitzak					
	G-3.1	Ikerkuntza espezializatua	2027			X	
	G-3.2	Sentsibilizazioa.	2025	X	X	X	X
	G-3.3	Trebakuntza	2025	X	X	X	X
	G-3.4	Informazio-sistemen erakundearteko taldea (IST)	2025	X	X	X	X
	G-3.5	Informazio-sistemak	2026		X		
	G-3.6	Prebentzioa, detekzioa eta esku-hartze profesionala	2025	X			
	G-3.7	Zerbitzuen arteko barne-koordinazioa	2026		X		
	G-3.8	Bateratzeak egiteko espazio fisiko eta birtualak	2025	X	X	X	X
	G-3.9	Ikasleak eta gazteak	2025	X			
	G-3.10	Koordinazio soziosanitarioa	2025	X	X	X	X

9.2 Eranskina.

II. Berdintasun Planaren koherentzia estrategikoa

9.2.1 1.Alderdia: Estrategia

ARDATZA**1. KUDEAKETA-EREDUA**

XIII. LEGEGINTZALDIKO GOBERNU PROGRAMA

- 4. Konpromisoa
 - 5. Konpromisoa
-

EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2030EKO ESTRATEGIA

- I. ardatza Gobernu ona
 - II. ardatza Ahalduntzea
 - III. ardatza Gizarte-antolamendua
 - IV. ardatza Indarkeria matxista
-

2030EKO EUSKADIKO OSASUN PLANA

- 4. xede orokorra
-

OSAKIDETZAREN 2023-25EKO PLAN ESTRATEGIKOA

- 4. lerroa
-

2030EKO OSASUN-ITUNA

- 4. ildo estrategikoa
 - IV Kalitatea, berrikuntza eta jasangarritasuna
 - VI. Gobernantza
-

BESTE ARAUDI BATZUK

- 1/2023 LD 42. art.
-

ARDATZA

2. JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

XIII. LEGEGINTZALDIKO GOBERNU PROGRAMA

- 8. konpromisoa
- 148. konpromisoa

EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2030EKO ESTRATEGIA

- I. ardatza Gobernu ona
- III. ardatza Gizarte-antolamendua
- IV. ardatza Indarkeria matxista

OSAKIDETZAREN 2023-25EKO PLAN ESTRATEGIKOA

- 5. lerroa

2030EKO OSASUN-ITUNA

- IV Kalitatea, berrikuntza eta jasangarritasuna

BESTE ARAUDI BATZUK

- 1/2023 LD 17. art.
-

ARDATZA

3. TREBAKUNTZA

XIII. LEGEGINTZALDIKO GOBERNU PROGRAMA

- 130. Konpromisoa

EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2030EKO ESTRATEGIA

- I. ardatza Gobernu ona
- IV. ardatza Indarkeria matxista

2030EKO EUSKADIKO OSASUN PLANA

- 5. xede orokorra

OSAKIDETZAREN 2023-25EKO PLAN ESTRATEGIKOA

- 5. lerroa

EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030EKO AGENDA

- 5. GJHa
-

2030EKO OSASUN-ITUNA

- 20. ildo estrategikoa

BESTE ARAUDI BATZUK

- 1/2023 LD 18. eta 57. artikulua

ARDATZA

4. AURREKONTUA

EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2030EKO ESTRATEGIA

- I. ardatza Gobernu ona

2030EKO EUSKADIKO OSASUN PLANA

- 4. xede orokorra

P2030EKO OSASUN-ITUNA

- IV Kalitatea, berrikuntza eta jasangarritasuna

BESTE ARAUDI BATZUK

- 1/2023 LD 15. art.

ARDATZA

5. ADMINISTRAZIO-PROZEDURA

EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2030EKO ESTRATEGIA

- I. ardatza Gobernu ona

OSAKIDETZAREN 2023-25EKO PLAN ESTRATEGIKOA

- 4. lerroa

EUSKADIN SOLDATA-ARRAKALA MURRIZTEKO 2020-2030EKO ESTRATEGIA

- 4. ardatza

2030EKO OSASUN-ITUNA

- V Osasun-arloko profesionalen garapena

BESTE ARAUDI BATZUK

- 1/2023 LD IV. kap.
-

XIII. LEGEGINTZALDIKO GOBERNU PROGRAMA

- 109. konpromisoa

EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2030EKO ESTRATEGIA

- I. ardatza Gobernu ona
- III. ardatza Gizarte-antolamendua

OSAKIDETZAREN 2023-25EKO PLAN ESTRATEGIKOA

- 4. eta 5. lerroak
Balioak, gizatasuna

2030EKO OSASUN-ITUNA

- VI Gobernantza

BESTE ARAUDI BATZUK

- 1/2023 LD II. kap.

9.2.2 2. Alderdia: Enpresa. Osakidetzako Profesionalak

XIII. LEGEGINTZALDIKO GOBERNU PROGRAMA

- 66. konpromisoa

EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2030EKO ESTRATEGIA

- II. ardatza Ahalduntzea
- III. ardatza Gizarte-antolamendua

2030EKO EUSKADIKO OSASUN PLANA

- 5. xede orokorra

OSAKIDETZAREN 2023-25EKO PLAN ESTRATEGIKOA

- 5. lerroa

EUSKADIN SOLDATA-ARRAKALA MURRIZTEKO 2020-2030EKO ESTRATEGIA

- 1. ardatza

EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030EKO AGENDA

- 5. GJHa

2030EKO OSASUN-ITUNA

- 21. Ildo estrategikoa

BESTE ARAUDI BATZUK

- 1/2023 LD Printzipio orokorra

ARDATZA

8. ORDAINSARI-ARRAKALA

XIII. LEGEGINTZALDIKO GOBERNU PROGRAMA

- 66. konpromisoa
- 126. konpromisoa

EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2030EKO ESTRATEGIA

- II. ardatza Ahalduntzea
- III. ardatza Gizarte-antolamendua

EUSKADIN SOLDATA-ARRAKALA MURRIZTEKO 2020-2030EKO ESTRATEGIA

- 2. ardatza
- 3. ardatza
- 4. ardatza

EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030EKO AGENDA

- 5., 8. eta 10. GJHak

BESTE ARAUDI BATZUK

- 902/2020 ED
-

ARDATZA

9. KONTZILIAZIOA ETA ORDUTEGI-MALGUTASUNA

XIII. LEGEGINTZALDIKO GOBERNU PROGRAMA

- 6l. konpromisoa
- 66. konpromisoa

EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2030EKO ESTRATEGIA

- II. ardatza Ahalduntzea
- III. ardatza Gizarte-antolamendua

OSAKIDETZAREN 2023-25EKO PLAN ESTRATEGIKOA

- 1. eta 5. lerroa

EUSKADIN SOLDATA-ARRAKALA MURRIZTEKO 2020-2030EKO ESTRATEGIA

- 2. ardatza

EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030EKO AGENDA

- 5. eta 1l. GJHak

BESTE ARAUDI BATZUK

- 2/2024 ELD “Familien legea” 1/2023 ED VI. kap.

ARDATZA

10. LANGILEAK KUDEATZEKO PROZESUAK ETA SISTEMAK

XIII. LEGEGINTZALDIKO GOBERNU PROGRAMA

- 66. konpromisoa

EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2030EKO ESTRATEGIA

- II. ardatza Ahalduntzea
- III. ardatza Gizarte-antolamendua

OSAKIDETZAREN 2023-25EKO PLAN ESTRATEGIKOA

- 4. lerroa

EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030EKO AGENDA

- 5. GJHa
-

Eranskinak

2030EKO OSASUN-ITUNA

- 21 ildo estrategikoa

BESTE ARAUDI BATZUK

- 1/2023 LD Printzipio orokorra

ARDATZA

11. PREBENTZIOA ETA BABESA

XIII. LEGEGINTZALDIKO GOBERNU PROGRAMA

- 125. konpromisoa

EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2030EKO ESTRATEGIA

- II. ardatza Ahalduntzea
- III. ardatza Gizarte-antolamendua

2030EKO EUSKADIKO OSASUN PLANA

- 5 eta 6. xede orokorrak

OSAKIDETZAREN 2023-25EKO PLAN ESTRATEGIKOA

- 2. eta 5. lerroak

EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030EKO AGENDA

- 3. eta 5. GJHak

2030EKO OSASUN-ITUNA

- 2. ildo estrategikoa

BESTE ARAUDI BATZUK

- 1/2023 LD 47. art.

ARDATZA

12. LAN-OSASUNA

XIII. LEGEGINTZALDIKO GOBERNU PROGRAMA

- 67. konpromisoa
-

Eranskinak

EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2030EKO ESTRATEGIA

- II. ardatza Ahalduntzea
- III. ardatza Gizarte-antolamendua

2030EKO EUSKADIKO OSASUN PLANA

- 5 eta 7. xede orokorrak

EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030EKO AGENDA

- 3. eta 6. GJHak

2030EKO OSASUN-ITUNA

- 2. eta 12. ildo estrategikoak

BESTE ARAUDI BATZUK

- 1/2023 LD 47. art.
-

9.2.3 3. Alderdia: Berrikuntza eta Ikerkuntza

ARDATZA

13. EMAKUMEEK PARTE-HARTZEA IKERKETAN ETA BERRIKUNTZAN

XIII. LEGEGINTZALDIKO GOBERNU PROGRAMA

- 68. konpromisoa
- 129. konpromisoa

EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2030EKO ESTRATEGIA

- II. ardatza Ahalduntzea
- III. ardatza Gizarte-antolamendua

2030EKO EUSKADIKO OSASUN PLANA

- 1. eta 12. erronka estrategikoak
- 7. xede orokorra
- 1. eta 2. zeharkako xedeak

OSAKIDETZAREN 2023-25EKO PLAN ESTRATEGIKOA

- 5. lerroa
Balioak: lidergo partekatua eta gaitasuna
-

Eranskinak

EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030EKO AGENDA

- 3., 5. eta 10. GJHak

2030EKO OSASUN-ITUNA

- 21. eta 23. ildo estrategikoak
- IV Kalitatea, berrikuntza eta jasangarritasuna

BESTE ARAUDI BATZUK

- Osasun-arloko Ikerkuntza eta Berrikuntza Estrategia 2022-2025

ARDATZA

14. GENERO-IKUSPEGI INTERSEKZIONALA TXERTATZEA OSASUN-ARLOKO IKERKE- TAN ETA BERRIKUNTZAN

XIII. LEGEGINTZALDIKO GOBERNU PROGRAMA

- 8. konpromisoa
- 69. konpromisoa

EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2030EKO ESTRATEGIA

- I. ardatza Gobernu ona
- III. ardatza Gizarte-antolamendua

2030EKO EUSKADIKO OSASUN PLANA

- 7. xede orokorra

OSAKIDETZAREN 2023-25EKO PLAN ESTRATEGIKOA

- 6. lerroa

EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030EKO AGENDA

- 3. eta 5. GJHak

2030EKO OSASUN-ITUNA

- IV Kalitatea, berrikuntza eta jasangarritasuna

BESTE ARAUDI BATZUK

- Osasun-arloko Ikerkuntza eta Berrikuntza Estrategia 2022-2025
 - 1/2023 LD 48. art.
-

XIII. LEGEGINTZALDIKO GOBERNU PROGRAMA

- 123. konpromisoa

EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2030EKO ESTRATEGIA

- I. ardatza Gobernu ona
- IV. ardatza Indarkeria matxista

2030EKO EUSKADIKO OSASUN PLANA

- Printzipio gidaria
- 13. erronka estrategikoa
- 6. xede orokorra

OSAKIDETZAREN 2023-25EKO PLAN ESTRATEGIKOA

- 5. eta 6. lerroak
Balioak, talde-lana

EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030EKO AGENDA

- 3. eta 5. GJHak

2030EKO OSASUN-ITUNA

- 19. eta 23. ildo estrategikoak
- IV Kalitatea, berrikuntza eta jasangarritasuna

BESTE ARAUDI BATZUK

- Osasun-arloko Ikerkuntza eta Berrikuntza Estrategia 2022-2025
- 1/2023 LD 48. art.

9.2.4 4. Alderdia: Euskal Gizartea. Pazienteak, erabiltzaileak eta arreta sanitarioa

XIII. LEGEGINTZALDIKO GOBERNU PROGRAMA

- 2. konpromisoa
- 9. konpromisoa

Eranskinak

EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2030EKO ESTRATEGIA

- II. ardatza Ahalduntzea
- III. ardatza Gizarte-antolamendua

2030EKO EUSKADIKO OSASUN PLANA

- Printzipio gidaria
- 2. erronka estrategikoa
- 2. eta 5. xede orokorra
- 1., 2. eta 3. zeharkako xedeak

OSAKIDETZAREN 2023-25EKO PLAN ESTRATEGIKOA

- Balioak, Jokabide etikoa

EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030EKO AGENDA

- 3. eta 5. GJHak

2030EKO OSASUN-ITUNA

- 14. ildo estrategikoa

BESTE ARAUDI BATZUK

- 4/2023 Legea Printzipio orokorra

ARDATZA

17. GENERO-IKUSPEGI INTERSEKZIONALA DUEN ARRETA HOBETZEA ETA HAREN GAINEKO SENTSIBILIZAZIOA EGITEA ANIZTASUNEAN ETA, BEREZIKI, KOLEKTIBO ZAURGARRIENETAN

XIII. LEGEGINTZALDIKO GOBERNU PROGRAMA

- 56. konpromisoa
- 66. konpromisoa
- 128. konpromisoa
- 130. konpromisoa

EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2030EKO ESTRATEGIA

- II. ardatza Ahalduntzea
-

Eranskinak

2030EKO EUSKADIKO OSASUN PLANA

- Printzipio gidaria
 - 2. erronka estrategikoa
 - 2. eta 6. xede orokorrak
-

OSAKIDETZAREN 2023-25EKO PLAN ESTRATEGIKOA

- Balioak, jokabide etikoa 1. lerroa
-

EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030EKO AGENDA

- 5., 10. eta 16. GJHak
-

2030EKO OSASUN-ITUNA

- 3. eta 23. ildo estrategikoak
-

BESTE ARAUDI BATZUK

- 4/2023 Legea
 - Printzipio orokorra
 - 4/2023 Legea “Trans Legea”
-

ARDATZA

18. EMAKUMEEN PARTE-HARTZEA BEREN OSASUNAREN PREBENTZIOAN, SUSTAPE-NEAN ETA KUDEAKETAN

XIII. LEGEGINTZALDIKO GOBERNU PROGRAMA

- 8. konpromisoa
 - 9. konpromisoa
-

EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2030EKO ESTRATEGIA

- II. ardatza Ahalduntzea
-

2030EKO EUSKADIKO OSASUN PLANA

- Printzipio gidaria
 - 2. erronka estrategikoa
 - 2. zeharkako xedea
-

OSAKIDETZAREN 2023-25EKO PLAN ESTRATEGIKOA

- Balioak, abangoardia 1. lerroa
-

Eranskinak

EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030EKO AGENDA

- 3. eta 5. GJHak

2030EKO OSASUN-ITUNA

- 2l. ildo estrategikoa
- III Osasunaren lehentasunezko arloak

BESTE ARAUDI BATZUK

- 1/2023 LD V. kap.

ARDATZA

19. BERARIAZ EMAKUMEENTZAT DIREN PRE-BENTZIO-PROGRAMAK ETA OSASUNA SUSTATZEKOAK

XIII. LEGEGINTZALDIKO GOBERNU PROGRAMA

- 1. arloa Osasuna
- 9. konpromisoa

EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2030EKO ESTRATEGIA

- II. ardatza Ahalduntzea

2030EKO EUSKADIKO OSASUN PLANA

- Printzipio gidaria
- 2. erronka estrategikoa

OSAKIDETZAREN 2023-25EKO PLAN ESTRATEGIKOA

- Balioak, gizatasuna
1. lerroa

EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030EKO AGENDA

- 3. eta 6. GJHak

2030EKO OSASUN-ITUNA

- III Osasunaren lehentasunezko arloak

BESTE ARAUDI BATZUK

- 1/2023 LD V. kap.
-

XIII. LEGEGINTZALDIKO GOBERNU PROGRAMA

- 40., 125., 127. Konpromisoak 26. arloa.
- Genero-berdintasuna, LGTBIQ+

EAE-KO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2030EKO ESTRATEGIA

- IV. ardatza Indarkeria matxista

2030EKO EUSKADIKO OSASUN PLANA

- 13. erronka estrategikoa
- 3. zeharkako xedea

OSAKIDETZAREN 2023-25EKO PLAN ESTRATEGIKOA

- Balioak, talde-lana

EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030EKO AGENDA

- 5. GJHa

2030EKO OSASUN-ITUNA

- 7. ildo estrategikoa

BESTE ARAUDI BATZUK

- 1/2023 LD Printzipio orokorra VII. kap.

9.3 Arau-eranskina

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna hainbat arau-testutan aitortutako printzipio unibertuala da, eta bere helburu nagusia honako hau da: *Bizitzaren arlo guztietan emakumeek eta gizonak aukera eta tratu berdinak izan ditzaten sustatzea eta bermatzea, eta, bereziki, emakumeen autonomia eta ahalduntzea bultzatzea eta emakumeek jendartearen, ekonomian zein politikan duten estatusa sendotzea, egiturazko desberdinkeria eta sexuan oinarritutako diskriminazio-modu oro ezabatzeko, emakumeen aurkako indarkeria matxista barne dela. (1/2023 LD, 1. art.).*

ESTATUAN

- **1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, Genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babes emateko neurriak buruzkoa.**
- **3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrari buruzkoa (LOEGB).**
7., 27., 45., 46., 47., 48. eta 62. artikulua.
- **6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presazko neurriena (3/2007ko Lege Organikoa aldatzen du).**
- **901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituena.**
- **902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunarena.**
- **PCM/1047/2022 Agindua, azaroaren 1ekoa, Emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuan aurreikusitako lanpostuak baloratzeko prozedura onartu eta argitaratzen duena.**
- **10/2022 Lege Organikoa, irailaren 6koa, Sexu-askatasunaren Berme Integralari Buruzkoa.**
12. eta 13. art.
- **15/2022 Legea, uztailaren 12koa, Tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza lortzekoa.**
4.1, 6.4, 15 eta 47.4. artikulua.
- **4/2023 Legea, otsailaren 28koa, Trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko.**
3., 14. eta 15. artikulua, II. kapitulua, 3. atala, 62.
- **Otsailaren 28ko 1/2023 Lege Organikoa, zeinaren bidez aldatzen baita Sexu- eta ugalketa-osasunari eta haurdunaldia borondatez eteteari buruzko martxoaren 3ko 2/2010 Lege Organikoa**

Eranskinak

- **2/2024 Lege Organikoa**, abuztuaren 1ekoa, Emakumeen eta gizonen ordezkariak paritatezko eta presentzia orekatuari buruzkoa.
- **1026/2024 Errege Dekretua**, urriaren 8koa, enpresetan LGTBI pertsonen berdintasunerako eta diskriminaziorik ezerako neurrien multzo planifikatua garatzen duena.

AUTONOMIA-ERKIDEGOAN

- **Martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretua**, zeina onartzen baitu Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko eta emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina.
3., 16., 43. eta 48. artikulua.
- **EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Estrategia. 2024**
- **4/2024 Legea**, otsailaren 15ekoa, Trans pertsonak genero-identitateagatik ez baztertzekoa eta haien eskubideak aitortzekoa.
3. artikulua, III kapitulua, 29., 31., 32.
- **34/2024 EBAZPENA**, martxoaren 22koa, Jaurjaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarrarekiko Harremanetarako zuzendariarena, zeinaren bidez xedatzen baita argitara dadila **Euskal Autonomia Erkidegoko kontratazio publikoan emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak eta genero-ikuspegi a txertatzeari buruzko jarraibidea onartzeko erabakia.**

BESTE ARAU- ETA PROGRAMA-ESPARRU BATZUK

- **Euskadi Basque Country 2030eko Agenda.**
- **2024-2028 Gobernu-programa** (XIII. Legegintzaldia).
- **2022ko Berdintasunaren eta emakumeen kontrako indarkeriarik gabeko bizitzeko aldekoko Herri Ituna.**
- **Euskadin soldata-arrakala murrizteko estrategia 2020-2030.**
- **2030eko Euskadiko Osasun Ituna.**
- **Osakidetzaren Plan Estrategikoa 2023-2025.**
- **Osasun-arloko Ikerketa eta Berrikuntza Estrategia 2022-2025.**
- **Europako genero-berdintasunerako estrategia 2020-2025.**
- **Europako Kontseiluaren Hitzarmena**, emakumearen aurkako indarkeria eta etxeko indarkeria prebenitzeari eta borrokatzeari buruzkoa (**Istanbulgo Hitzarmena, 2011**).
- **Emakumeari buruzko IV. Mundu Konferentzia (Beijing, 1995).**
- **Emakumearen aurkako bereizkeria-mota guztiak ezabatzeko konbentzioa (CEDAW, 1979).**

9.4 Erantzukizunen matrizea

		E-1 Konpromiso politikoa bermatzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez	
1. ARDATZA		Kudeaketa-eredua	Erantzukizunak
	E-1.1	Ezarrirako kudeaketa-eredua indartzea	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	E-1.2	Gobernantza-organoetako kideak trebatzea	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	E-1.3	Erreferenteen rola ikusaraztea eta indartzea	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	E-1.4	Erreferenteei harrera egitea	Giza Baliabideen Zuzendaritza
2. ARDATZA		Jarraipena eta ebaluazioa	Erantzukizunak
	E-1.5	Prozedura hobetzea	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	E-1.6	Konponbide estrategikoa hobetzea	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	E-1.7	Datu-bilketaren kalitatea hobetzea	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	E-1.8	Adierazleak sartzeko kudeaketa-planean	Giza Baliabideen Zuzendaritza
3. ARDATZA		Trebakuntza	Erantzukizunak
	E-1.9	Prestakuntza espezializatua	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	E-1.10	Prestakuntza ez-espezifikoa	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	E-1.11	Prestakuntzaren eragina	Giza Baliabideen Zuzendaritza
4. ARDATZA		Aurrekontua	Erantzukizunak
	E-1.12	Berdintasunera bideratutako aurrekontua identifikatzea eta kuantifikatzea	Ekonomiako eta Finantzako Zuzendaritza Giza Baliabideen Zuzendaritza
	E-1.13	Genero-ikuspegia txertatzea aurrekontuetan	Ekonomiako eta Finantzako Zuzendaritza Giza Baliabideen Zuzendaritza
	E-1.14	Generoak aurrekontu orokorretan duen eraginaren analisia	Giza Baliabideen Zuzendaritza
		E-2 Berdintasuna txertatzea administrazio-jardueran	
5. ARDATZA		Administrazio-prozedura	Erantzukizunak
	E-2.1	Estatistikak eta azterlanak	Zuzendaritza guztiak
	E-2.2	Hautaketa-prozesuak	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	E-2.3	Zuzendaritza-organoak, epaimahaiak, batzordeak	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	E-2.4	Epaimahaiak sentsibilizatzea	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	E-2.5	Kontratazioa	Ekonomiako eta Finantzako Zuzendaritza
	E-2.6	Hitzarmenak	Zuzendaritza Nagusia
	E-2.7	Plan estrategikoak	Zuzendaritza guztiak
	E-2.8	Negoiazio kolektiboak	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	E-2.9	Sentsibilizatzea negoziazio kolektiboaren inguruan	Zuzendaritza Nagusia.

Eranskinak

6. ARDATZA		Komunikazioa	Erantzukizunak
	E-2.10	Hizkuntza eta irudi ez-sexistak eta estereotipoak ezabatzea	Zuzendaritza guztiak
	E-2.11	Genero-ikuspegi interseksionala duen metodologia erabiltzea biltzar eta jardunaldietarako	Zuzendaritza Nagusia
	E-2.12	Komunikazio inklusiboko baliabide irisgarriak	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	E-2.13	Behatoki inklusiboa	Giza Baliabideen Zuzendaritza
		P-1 Emakumeen protagonismoa erabaki-lanpostuetan zein ikuspegi feministako lidergoa sustatzea	
7. ARDATZA		Erabaki-lanpostuak	Erantzukizunak
	P-1.1	Erabaki-lanpostuak sentsibilizatzea	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-1.2	Erabaki-lanpostuak estaltzea	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-1.3	Emakumeak erabaki-lanpostuetan	Giza Baliabideen Zuzendaritza
		P-2 Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-arrakalaren 2030erako helburu-arekin bat egitea.	
8. ARDATZA		ORDAINSARI-ARRAKALA	Erantzukizunak
	P-2.1	Bilakaeraren analisia	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-2.2	Irizpideak ezartzea	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-2.3	Trebakuntza	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-2.4	Ordainsarien erregistroa	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-2.5	Ordainsarien auditoretza	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-2.6	Sistema informatikoa hobetzea	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-2.7	Txostenak erabilera-eskuliburua	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-2.8	Erakundeetara zabaltzea	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-2.9	Irizpideak homogeneizatzea euskal administrazio publikoarekin	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-2.10	Parte hartzea 2030eko strategiaren eae-n soldata-arrakala murrizteko ekintza plan operatiboan	Giza Baliabideen Zuzendaritza
		P-3 Bizitza pertsonalaren, familiaren eta lanaren erantzukizuneko kontziliazioa sustatzea	
9. ARDATZA		Kontziliazioa eta erantzukidetasuna	Erantzukizunak
	P-3.1	Kontziliazio-neurrien analisia	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-3.2	Berrikuntza eta parte-hartzea kontziliazio-neurrietan	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-3.3	Kontziliazio-gida	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-3.4	Kontziliazioaren jarraipena	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-3.5	Kontratu motaren eragina kontziliazioan	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-3.6	Kontziliazioari eta erantzukidetasun-ohiturei buruzko pertzepzioa	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-3.7	Trebakuntza	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-3.8	Erabaki-lanpostuetan dauden gizonak erantzukidetasunean inplikatzea	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-3.9	Gizonak erantzukidetasunean inplikatzea	Giza Baliabideen Zuzendaritza
10. ARDATZA		Langileak kudeatzeko prozesuak eta sistemak	Erantzukizunak
	P-3.10	Plantillaren beharren plangintza	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-3.11	Informazio-sistemak	Giza Baliabideen Zuzendaritza

Eranskinak

		P-4 Prebentzio-politikak garatzea emakumeen lan-segurtasuna eta osasuna bermatzeko	
11.ARDATZA		Prebentzioa eta babesa	Erantzukizunak
	P-4.1	Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-4.2	Erregistroa eta neurriak hobetzea	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-4.3	Asistentzia psikologikoa	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-4.4	Indarkeria matxistaren erasoak identifikatzea eta prebentzio-neurriak hartzea	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-4.5	Prestakuntza espezifiko / autodefentsa	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-4.6	Gobernantza-organoak gaitzea sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruan	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-4.7	Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruan sentsibilizatzea	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-4.8	Protokolo berria zabaltzea	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-4.9	Aholkularitza konfidentzialak	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-4.10	Aholkularitza konfidentzialak: araudia	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-4.11	Ezagutzaren datu-basea	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-4.12	Plantilla – emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimak	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	P-4.13	Hitzarmenak	Zuzendaritza Nagusia
	P-4.14	Ad-hoc informazio-sistema	Ekonomiako eta Finantzako Zuzendaritza.
12.ARDATZA		Lan-osasuna	Erantzukizunak
	P-4.15	Osasunaren zaintza	Giza Baliabideen Zuzendaritza
B-1 Genero-ikuspegi intersektionala txertatzea ikerkuntza eta berrikuntzan			
13.ARDATZA		Emakumeek parte hartzea ikerkuntzan eta berrikuntzan	Erantzukizunak
	B-1.1	Erakundearteko lankidetzako aliantza estrategikoak ezartzea	Ikerketa eta Berrikuntza Sanitarioko Zuzendaritza
	B-1.2	Emakumeen parte-hartzea eta lidergoa ikerkuntzan eta berrikuntzan	Ikerketa eta Berrikuntza Sanitarioko Zuzendaritza
B-2 Genero-ikuspegi intersektionala txertatzea ikerkuntzan eta berrikuntzan			
14.ARDATZA		Genero-ikuspegi intersektionala txertatzea osasun-arloko ikerkuntzan eta berrikuntzan	Erantzukizunak
	B-2.1	Genero-ikuspegi intersektionala txertatzea ikerkuntzan eta berrikuntzan	Ikerketa eta Berrikuntza Sanitarioko Zuzendaritza
	B-2.2	Prebalentzia handieneko gaixotasunei eta bizimoduak buruzko ikerketak sustatzea genero-ikuspegi intersektionala dutenean	Ikerketa eta Berrikuntza Sanitarioko Zuzendaritza
15.ARDATZA		Ezagutzaren kudeaketa	Erantzukizunak
	B-2.3	Emakume ikertzaileak/berritzaileak eta generoari eta osasunari buruzko proiektuak ikusaraztea	Ikerketa eta Berrikuntza Sanitarioko Zuzendaritza
	B-2.4	Emakumea eta neskatoa zientzian eguna	Ikerketa eta Berrikuntza Sanitarioko Zuzendaritza
	B-2.5	Lankidetzaren beste erakunde batzuekin	Ikerketa eta Berrikuntza Sanitarioko Zuzendaritza

Eranskinak

		G-1 Osasun arretan genero-ikuspegi intersektionala bermatzea	
16.ARDATZA		Genero-ikuspegi intersektionala txertatzea osasun-arreta diferentzialean: generoa eta osasuna	Erantzukizunak
	G-1.1	Osasun-arretan genero-ikuspegi intersektionala sartzea	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-1.2	Genero-ikuspegi intersektionala duen metodologia sortzea	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-1.3	Dokumentuen hizkera hobetzea	Zuzendaritza guztiak
	G-1.4	Prestakuntza generoan eta osasunean	Giza Baliabideen Zuzendaritza
	G-1.5	Arreta sanitarioko kontsultetarako sarbidea eta erabileraren berdintasunean	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-1.6	Gogobetetasun-inkestak	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-1.7	Kexak eta erreklamazioak	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
17.ARDATZA		Genero-ikuspegi intersektionala duen arreta hobetzea eta haren gaineko sentsibilizazioa egitea aniztasunean eta, bereziki, kolektibo zaurgarrietan	Erantzukizunak
	G-1.8	Behar espezifikoak identifikatzea	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-1.9	Hezkuntza-materiala prestatzea	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-1.10	Lankidetzak kolektibo eta erakundeekin	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
		G-2 Emakumeek beren osasunaren kudeaketan parte har dezaten erraztea, biziziklo guztietan	
18.ARDATZA		Emakumeen parte-hartzea beren osasunaren prebentzioan, sustapenean eta kudeaketan	Erantzukizunak
	G-2.1	Genero-ikuspegi intersektionala bermatzea	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-2.2	Harreman afektibo-sexualak	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-2.3	Sexu- eta ugalketa-osasuna	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-2.4	Osasun mentala	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-2.5	Diagnostikoa eta tratamendua	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-2.6	Tratamenduarekiko atxikidura	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-2.7	Osasun eskola	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-2.8	Paziente bizia	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-2.9	Adikzioak	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-2.10	Kolektibo zaurgarriagoetako emakumeek parte hartzea	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza

Eranskinak

19.ARDATZA		Berariaz emakumeentzat diren prebentzio-programak eta osasuna sustatzekoak	Erantzukizunak
	G-2.11	Bularreko minbiziaren baheketa programa	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-2.12	Zerbixeko minbiziaren baheketa programa	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-2.13	Haurdunaldia borondatez eteteko arreta hobetzea	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-2.14	Haurdunaldia eta erditzea	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-2.15	Haurdunaldiaren eta jaioberriaren proba diagnostikoak	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-2.16	Dolua	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-2.17	Edoskitze-guneak egokitzea	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-2.18	Amagandiko edoskitzeari buruzko jardunbide egokiak edo esperientziak zabaltzea	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-2.19	Laguntza bidezko giza-ugalketa	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-2.20	Generoak osasunean duen eragina	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-2.21	Gorputz ez-normatiboak	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-2.22	Adineko emakumeak	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza			
20.ARDATZA		Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak	Erantzukizunak
	G-3.1	Ikerketa espezializatua	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-3.2	Sentsibilizazioa	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-3.3	Trebakuntza	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-3.4	Informazio-sistemen erakundearteko taldea (ist)	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-3.5	Informazio-sistemak	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-3.6	Prebentzioa, detekzioa eta esku-hartze profesionala	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-3.7	Zerbitzuen arteko barne-koordinazioa	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-3.8	Bateratzeak egiteko espazio fisiko eta birtualak	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-3.9	Ikasleak eta gazteak	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza
	G-3.10	Koordinazio soziosanitarioa	Asistentzia Sanitarioko Zuzendaritza

9.5 Adierazleen matrizea

		E-1 Konpromiso politikoa bermatzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez	
1. ARDATZA		Kudeaketa-eredua	Adierazleak
	E-1.1	Ezarritako kudeaketa-eredua indartzea	Erakundeetako Berdintasun Batzordeen eta Batzorde Teknikoaren bilera-kopurua Urteko txostena
	E-1.2	Gobernantza-organoetako kideak gaitzea	Prestakuntza jaso duten kide titular eta ordezkoen kopurua *sexuaren eta hizkuntzaren arabera berezita
	E-1.3	Erreferenteen rola ikusaraztea eta indartzea	Eskuragarri dauden baliaibideak eguneratzea.
	E-1.4	Erreferenteei harrera egitea	Erreferenteen Harrera Eskuliburua egitea, BAI/EZ
2. ARDATZA		Jarraipena eta ebaluazioa	Adierazleak
	E-1.5	Prozedura hobetzea	Egokitutako UPOak
	E-1.6	Konponbide estrategikoa hobetzea	Ezarritako funtzionalitate berrien kopurua Eskuliburua egitea BAI/EZ
	E-1.7	Datu-bilketaren kalitatea hobetzea	Emandako datuen balidazio-egiaztapena
	E-1.8	Adierazleak sartzea kudeaketa-planean	Berdintasun-adierazleen kopurua / Erakundearen kudeaketa-plana
3. ARDATZA		Trebakuntza	Adierazleak
	E-1.9	Prestakuntza espezializatua	Prestakuntza-eskaintza espezifikoen kopurua Berdintasunean prestakuntza jaso duten pertsonen kopurua, honako hauek zehaztuta: Zuzendaritzako langile-kopurua Erdi-mailako kargudunen kopurua * sexuaren eta hizkuntzaren arabera berezita
	E-1.10	Prestakuntza ez-espezifikoa	Genero-ikuspegi interseksionala barne hartzen duten prestakuntza-eskaintza egokitu edo berrien kopurua * sexuaren eta hizkuntzaren arabera berezita
	E-1.11	Prestakuntzaren eragina	Gai diren pertsonen % (prestakuntzaren aurreko testa) Gai diren pertsonen % (Prestakuntzaren 6./12. hilabeteen egindako testa)
4. ARDATZA		Aurrekontua	Adierazleak
	E-1.12	Berdintasunera bideratutako aurrekontua identifikatzea eta kuantifikatzea	Berdintasunari lotutako kostuzentroaren zenbatekoa, urteko eta erakunde bakoitzeko

Eranskinak

	E-1.13	Genero-ikuspegia txertatzea aurrekontuetan	Berdintasun-adierazleen kopurua / Kontratu-programa
	E-1.14	Generoak aurrekontu orokorretan duen eraginaren analisia	Urteko txostena egitea, BAI/EZ
E-2 Berdintasuna txertatzea administrazio-jardueran			
5. ARDATZA		Administrazio-prozedura	Adierazleak
	E-2.1	Estatistikak eta azterlanak	Genero-ikuspegi intersektionala duten estatistikak / informazio-sistemen / azterlanen kopurua
	E-2.2	Hautaketa-prozesuak	Urteko araudiaren arabera neurri berrien edo egokituak kopurua Urteko txostena, BAI/EZ
	E-2.3	Zuzendaritza-organoak, epaimahaiak, batzordeak	Ehunekoaren igoera Organoetako 2026ko eta 2028ko karguak *sexuaren arabera bereizita
	E-2.4	Epaimahaiak sentsibilizatzea	Epaimahaien kopurua Sentsibilizatutako pertsonen kopurua
	E-2.5	Kontratazioa	Berdintasunari lotutako esleipen-irizpideak dituzten zerbitzu-espeditenteen kopurua / Zerbitzu-espeditenteen guztizko kopurua (uneko urtean ebatzitako esleipenak)
	E-2.6	Hitzarmenak	Urtean berdintasun-irizpideak dituzten hitzarmenen kopurua (eremuaren arabera: xedea, gauzatze-baldintzak) / Urtean egindako hitzarmenen guztizko kopurua
	E-2.7	Plan estrategikoak	Genero-ikuspegi intersektionala duten planen kopurua / planen guztizko kopurua.
	E-2.8	Negoiazio kolektiboa	Mahai sektorialeko akten dokumentazioa berrikustea.
	E-2.9	Sentsibilizatzea negoziazio kolektiboaren inguruan	Sentsibilizazioa egitea BAI/EZ Sentsibilizatutako pertsonen kopurua
6. ARDATZA		Komunikazioa	Adierazleak
	E-2.10	Hizkuntza eta irudi ez-sexistak eta estereotipoak ezabatzea	Komunikazioen kopurua.
	E-2.11	Genero-ikuspegi intersektionala duen metodologia erabiltzea biltzar eta jardunaldietarako	Genero-ikuspegi intersektionala duen metodologia egitea BAI/EZ Genero-ikuspegi intersektionala txertatzen den ekintzen kopurua
	E-2.12	Komunikazio inklusiboko baliabide irisgarriak	Biltegia sortu da, BAI/EZ.
	E-2.13	Behatoki inklusiboa	Kanala sortu da, BAI/EZ.

Eranskinak

		P-1 Emakumeen protagonismoa erabaki-lanpostuetan zein ikuspegi feministako lidergoa sustatzea	
7. ARDATZA		Erabaki-lanpostuak	Adierazleak
	P-1.1	Erabaki-lanpostuak sentsibilizatzea	Genero-ikuspegi interseksionala txertatzea lidergoan, BAI/EZ
	P-1.2	Erabaki-lanpostuak estaltzea	Erabaki-lanpostuak betetzeko urteko erregistroa (zuzendaritzak eta zuzendariordetzak; aginte-lanpostuak).
	P-1.3	Emakumeak erabaki-lanpostuetan	Zuzendaritza-lanpostuetan dauden emakumeen/gizonen indizea eta Aginte-lanpostuetan dauden emakumeen/gizonen indizea
		P-2 Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-arrakalaren 2030erako helburuarekin bat egitea.	
8. ARDATZA		Ordainsari-arrakala	Adierazleak
	P-2.1	Bilakaeraren analisisa	Ordainsari-arrakalaren ehunekoa >5eko ordainsari-arrakala duten kategorien ehunekoa Bilakaeraren txostena egin da, BAI/EZ
	P-2.2	Irizpideak ezartzea	Hartutako irizpideak
	P-2.3	Trebakuntza	Prestakuntza jaso duten pertsonen kopurua * sexuaren/hizkuntzaren arabera bereizita
	P-2.4	Ordainsarien erregistroa	Helbururako aurrerapen-mailaren %.
	P-2.5	Ordainsarien auditoretza	Helbururako aurrerapen-mailaren %.
	P-2.6	Sistema informatikoa hobetzea	Ezarrিতako/Eskatutako funtzionalitateen %
	P-2.7	Txostenak erabilera-eskuliburua	Eskuliburuaren sorkuntzaren aurrera egitearen maila
	P-2.8	Erakundeetara zabaltzea	Hedatutako txostenen kopurua.
	P-2.9	Irizpideak homogeneizatzea euskal administrazio publikoarekin	Urtero eguneratzea (irizpide homogeneoetara egokitzeko), BAI/EZ
	P-2.10	Parte hartzea 2030eko strategiaren eae-n soldata-arrakala murrizteko ekintza plan operatiboan	Urtekoa, betebeharren arabera.
		P-3 Bizitza pertsonalaren, familiaren eta lanaren erantzukizuneko kontziliazioa sustatzea	
9. ARDATZA		Kontziliazioa eta erantzukidetasuna	Adierazleak
	P-3.1	Kontziliazio-neurrien analisisa	Ezarrিতako hobekuntzen %
	P-3.2	Berrikuntza eta parte-hartzea kontziliazio-neurrietan	Hartutako neurriak.
	P-3.3	Kontziliazio-gida	Gida egin da, BAI/EZ
	P-3.4	Kontziliazioaren jarraipena	Irismen-mailaren % erakunde bakoitzean.

Eranskinak

	P-3.5	Kontratu motaren eragina kontziliazioan	Analisia egin da, BAI/EZ.
	P-3.6	Kontziliazioari eta erantzukidetasun-ohiturei buruzko pertzepzioa	Inkesta egin da planaren hasieran/ amaieran, BAI/EZ.
	P-3.7	Trebakuntza	Prestakuntza-eskaintza espezifikoean prestakuntza jaso duten URTEKO gizonetzkoen kopurua * hizkuntzaren arabera bereizita
	P-3.8	Erabaki-lanpostuetan dauden gizonak erantzukidetasunean inplikatzeko	Prestakuntza-eskaintza espezifikoean prestakuntza jaso duten gizonetzko zuzendaritzako langileen eta erdi-mailako arduradunen kopurua * hizkuntzaren arabera bereizita
	P-3.9	Gizonak erantzukidetasunean inplikatzeko	Zainketengatik lanaldi-murrizketan dauden emakumeen/gizonen indizea Zaintzagatiko eszedentzian dauden emakumeen/gizonen indizea
10. ARDATZA		Langileak kudeatzeko prozesuak eta sistemak	Adierazleak
	P-3.10	Plantillaren beharren plangintza	Txostena egin da, BAI/EZ
	P-3.11	Informazio-sistemak	Ezarritako hobekuntzen %.
P-4 Prebentzio-politikak garatzea emakumeen lan-segurtasuna eta -osasuna bermatzeko.			
11. ARDATZA		Prebentzioa eta babesa	Adierazleak
	P-4.1	Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena	Sexu jazarpenagatiko / Sexuan oinarritutako jazarpenagatiko / Jokabide sexistegatiko / Bestelako jokabideetako kasuen URTEKO kopurua
	P-4.2	Erregistroa eta neurriak hobetzea	Kasu-kopurua/Erregistratutako kasu-kopurua Neurrien HIRUHILABETEKO jarraipena erakunde bakoitzeko
	P-4.3	Asistentzia psikologikoa	Artatutako pertsonen kopurua.
	P-4.4	Indarkeria matxistaren erasoak identifikatzeko eta prebentzio-neurriak hartzea	Egokitzapena egin da, BAI/EZ.
	P-4.5	Prestakuntza espezifikoa / autodefentsa	Egindako prestakuntza BAI/EZ Prestakuntza jaso duten pertsona-kopurua
	P-4.6	Gobernantza-organoak gaitzea sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruan	Prestakuntza jaso duten eta sortu diren Aholkularitza Konfidentzialesko eta Zuzendaritzetako kide diren URTEKO kopurua *sexuaren eta hizkuntzaren arabera bereizita
	P-4.7	Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruan sentsibilizatzea	Prestakuntza jaso duten pertsonen kopurua, langileen arabera.
	P-4.8	Protokolo berria zabaltzea	Egindako komunikazio-ekintzen kopurua.

Eranskinak

	P-4.9	Aholkularitza konfidentzialak	Aldaketen jarraipena Aholkularitza Konfidentzialetan. Hiru hilean behin.
	P-4.10	Aholkularitza konfidentzialak: araudia	Araudia egin da, BAI/EZ.
	P-4.11	Ezagutzaren datu-basea	Datu-baseari egindako ekarpen-kopurua. Urtero.
	P-4.12	Plantilla – emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimak	Sortutako jarduera-planak.
	P-4.13	Hitzarmenak	Urtean zehar egin diren eta barne hartzen duten hitzarmenen kopurua. Urtean egindako hitzarmenen kopurua, guztira.
	P-4.14	Ad-hoc informazio-sistema	Informazio-sisteman izandako aurrerapenaren %.
12. ARDATZA		Lan-osasuna	Adierazleak
	P-4.15	Osasunaren zaintza	Txostena, bai/ez
B – 1 Genero-ikuspegi interseksionala txertatzea ikerkuntza eta berrikuntzan			
13. ARDATZA		Emakumeek parte hartzea ikerkuntzan eta berrikuntzan	Adierazleak
	B-1.1	Erakundearteko lankidetzako aliantza estrategikoak ezartzea	Lankidetzeta-bileren kopurua
	B-1.2	Emakumeen parte-hartzea eta lidergoa ikerkuntzan eta berrikuntzan	Emakumeen/Gizonen indizea Ikertzaile nagusi diren emakumeen/gizonen indizea.
B – 2 Genero-ikuspegi interseksionala txertatzea ikerkuntzan eta berrikuntzan			
14. ARDATZA		Genero-ikuspegi interseksionala txertatzea osasun-arloko ikerkuntzan eta berrikuntzan	Adierazleak
	B-2.1	Genero-ikuspegi interseksionala txertatzea ikerkuntzan eta berrikuntzan	Ekintza-planaren aktibatutako %.
	B-2.2	Prebalentzia handieneko gaixotasunei eta bizimoduei buruzko ikerketak sustatzea genero-ikuspegi interseksionala dutenean	Ikerketa-kopurua.
15. ARDATZA		Ezagutzaren kudeaketa	Adierazleak
	B-2.3	Emakume ikertzaileak/berritzaileak eta generoari eta osasunari buruzko proiektuak ikusaraztea	Egindako komunikazio-ekintzen kopurua.
	B-2.4	Emakumea eta neskatoa zientzian eguna	Otsailaren II n egindako ekintza Neurria bermatzen duten erakunde sanitarioen ehunekoa
	B-2.5	Lankidetzeta beste erakunde batzuekin	Akordio- eta lankidetzeta-kopurua.
G-1 Osasun arretan genero-ikuspegi interseksionala bermatzea			
16. ARDATZA		Genero-ikuspegi interseksionala txertatzea osasun-arreta diferentzialesan: generoa eta osasuna	Adierazleak
	G-1.1	Osasun-arretan genero-ikuspegi interseksionala sartzea	Genero-ikuspegi interseksionalarekin berrikusitako eta moldatutako bide asistentzialen kopurua
	G-1.2	Genero-ikuspegi interseksionala duen metodologia sortzea	Metodologia egin da, BAI/EZ

Eranskinak

	G-1.3	Dokumentuen hizkera hobetzea	Berrikuspenen guztizko kopurua Hautemandako gorabeheren kopurua
	G-1.4	Prestakuntza generoan eta osasunean	Prestakuntza jaso duten pertsonen kopurua, lanbide-kategoriaren arabera.
	G-1.5	Arreta sanitarioko kontsultetarako sarbidea eta erabilera berdintasunean	Bi urtean behingo txostena, BAI/EZ Artatutako emakumeen %, esparru eta adinaren arabera (LMA, larrialdiak, OA, osasun mentala)
	G-1.6	Gogobetetasun-inkestak	Genero-ikuspegi intersektionala duten inkestak Txostenaren analisia BAI/EZ
	G-1.7	Kexak eta erreklamazioak	Genero-ikuspegia duten kexak eta erreklamazioak Analisiaren txostena, BAI/EZ
17. ARDATZA		Genero-ikuspegi intersektionala duen arreta hobetzea eta haren gaineko sentsibilizazioa egitea aniztasunean eta, bereziki, kolektibo zaurgarrietan	Adierazleak
	G-1.8	Behar espezifikoak identifikatzea	Txostena, BAI/EZ
	G-1.9	Hezkuntza-materiala prestatzea	Lankidetzakopurua.
	G-1.10	Lankidetzak kolektibo eta erakundeekin	Lankidetzakopurua.
		G-2 Emakumeek beren osasunaren kudeaketan parte har dezaten erraztea, bizi-ziklo guztietan	
18. ARDATZA		Emakumeen parte-hartzea beren osasunaren prebentzioan, sustapenean eta kudeaketan	Adierazleak
	G-2.1	Genero-ikuspegi intersektionala bermatzea	Genero-ikuspegi intersektionala barne hartzen duten programen eta jarduketaren %.
	G-2.2	Harreman afektibo-sexualak	Eskainitako jardueri eta parte-hartzeari buruzko txostena, gutxienez generoaren eta adinaren arabera berezita.
	G-2.3	Sexu- eta ugalketa-osasuna	Eskainitako jardueri eta parte-hartzeari buruzko txostena, gutxienez generoaren eta adinaren arabera berezita.
	G-2.4	Osasun mentala	Eskainitako jardueri eta parte-hartzeari buruzko txostena, gutxienez generoaren eta adinaren arabera berezita.
	G-2.5	Diagnostikoa eta tratamendua	Gaindiagnostiko eta gaintratamenduen %.
	G-2.6	Tratamenduarekiko atxikidura	Deribazioen / telefono bidezko kontrolaren %.
	G-2.7	Osasun eskola	Sustatutako ekintzen kopurua.
	G-2.8	Paziente bizia	Zaintzailei zuzendutako eta genero-ikuspegi intersektionala duten ekintzen kopurua.

Eranskinak

	G-2.9	Adikzioak	Kontsumoaren %, substantzia motaren arabera *sexuaren eta adinaren arabera berezita
	G-2.10	Kolektibo zaugarriagoetako emakumeek parte hartzea	Emakume parte-hartzaileen kopurua Migratzaileentzako programa espezifikoak dituzten osasun-zerbitzuen kopurua (itzulpen-zerbitzuaren izateko aukera).
19. ARDATZA		Berariaz emakumeentzat diren prebentzio-programak eta osasuna sustatzekoak	Adierazleak
	G-2.11	Bularreko minbiziaren baheketa programa	Programen parte-hartzearen % Arrisku handiko aurrekariak dituen biztanleriaren % Atzerapen-denbora Komunikazioan prestakuntza jaso duten profesionalen kopurua
	G-2.12	Zerbixeko minbiziaren baheketa programa	Programen parte-hartzearen % Arrisku handiko aurrekariak dituen biztanleriaren % Atzerapen-denbora Komunikazioan prestakuntza jaso duten profesionalen kopurua
	G-2.13	Haurdunaldia borondatez eteteko arreta hobetzea	HBEen %, haurdunaldi guztien gainean (HBE tasa) Gogobetetze-maila jasotako tratuarekiko Deribatutako kasuen kopurua.
	G-2.14	Haurdunaldia eta erditzea	Zesareen %/erditze guztiak Erditze osteko depresioaren % Erditzearen asebetetze-mailaren analisia, BAI/EZ
	G-2.15	Haurdunaldiaren eta jaioberriaren proba diagnostikoak	Emakumeen %, proba diagnostiko motaren arabera
	G-2.16	Dolua	Protokoloa ezarri da, BAI/EZ.
	G-2.17	Edoskitze-guneak egokitzea	Edoskitze-guneen egokitzapen-kopurua.
	G-2.18	Amagandiko edoskitzeari buruzko jardunbide egokiak edo esperientziak zabaltzea	Egindako jardunbide egokien/ esperientzien kopurua.
	G-2.19	Laguntza bidezko giza-ugalketa	Emakume parte-hartzaileen kopurua Guraso bakarra diren emakumeen kopurua/guztira
	G-2.20	Generoak osasunean duen eragina	Osasun Mentaleko Sarean artatutako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimak diren emakumeen %.
	G-2.21	Gorputz ez-normatiboak	Egindako esku-hartzeen / prestakuntza-ekintzen kopurua.
	G-2.22	Adineko emakumeak	Egindako esku-hartzeen / prestakuntza-ekintzen kopurua.

Eranskinak

		G-3 Emakumeen aurkako indarkeria goiz detektatzea eta jarraitutasun asistentziala bermatzea	
20. ARDATZA		Emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak	Adierazleak
	G-3.1	Ikerketa espezializatua	Proiektu eta argitalpenen kopurua (emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko azterlana / ezartzea / bottom up) Ondorio praktikoak
	G-3.2	Sentsibilizazioa	Sentsibilizazio-ekintzen kopurua *sexuaren eta kategoriaren arabera bereizita
	G-3.3	Trebakuntza	Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren inguruko prestakuntza-ikastaroen kopurua Prestakuntza jaso duten pertsonen kopurua *sexuaren eta kategoriaren arabera bereizita
	G-3.4	Informazio-sistemen erakundearteko taldea (IST)	Bidalitako datuak.
	G-3.5	Informazio-sistemak	Historia klinikoko sistemetan sartutako hobekuntzen kopurua.
	G-3.6	Prebentzioa, detekzioa eta esku-hartze profesionala	Hautemandako indarkeria matxistako episodioen/abisuen kopurua (biztanleriako 1000 emakumetik) Ekintza-plana duten emakumeen kopurua / Indarkeria matxista pairatu duten eta hauteman diren emakumeen guztizko kopurua
	G-3.7	Zerbitzuen arteko barne-koordinazioa	Indarkeria matxistaren inguruan koordinatzeko taldeak ezartzea (BAI/EZ) Ezarrirako jarraitutasun asistentzialeko zirkuitua (BAI/EZ)
	G-3.8	Bateratzeak egiteko espazio fisiko eta birtualak	Topaketa-kopurua, motaren/gaiaren/erakundearen arabera Jardunbide onak emakumeen aurkako indarkeria matxistaren aurrean
	G-3.9	Ikasleak eta gazteak	Osakidetza entitate laguntzaile edo sustatzaile gisa duten emakumeen aurkako indarkeria matxistari buruzko dibulgazio-ekintzak kanpoko zentroetan (hezkuntza-zentroak, gizarte-zentroak...)
	G-3.10	Koordinazio soziosanitarioa	Ezarrirako lankidetzak

