II. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza

2025 – 2028

Osakidetza

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
OSASUN SAILA
DEPARTAMENTO DE SALUD

EDICIÓN
Octubre de 2025.

EDITA
Osakidetza. C/ Álava, 45.
01006 Vitoria-Gasteiz (Araba / Álava).

©
Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco
Osakidetza

INTERNET
www.osakidetza.euskadi.eus

DEPÓSITO LEGAL
D 01199-2025

ÍNDICE

1. Presentación 09

2. Introducción 13

2.1 Ámbito de aplicación 15

3. Proceso de elaboración 19

3.1 Fases del proceso 20

4. Fundamentos 23

4.1 Marco normativo 24

4.2 Alineación estratégica 24

4.2.1 Agenda Euskadi Basque Country 2030 24

4.2.2 Índice de Igualdad Europeo (IIG) 25

4.2.3 Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011). 25

4.2.4 IV Conferencia mundial sobre las mujeres (1995) y Pacto de País por la igualdad y vidas libres de violencia machista contra las mujeres 25

4.2.5 Programas y Planes estratégicos 26

5 Evaluación I Plan de Igualdad Osakidetza 29

5.1 Evaluación general 31

5.2 Evaluación por dimensiones y ejes 33

5.3 Conclusiones de la evaluación 35

6 Diagnóstico de Igualdad en Osakidetza 39

6.1 Información general de la organización 41

6.2 Distribución de la plantilla 42

6.3 Procesos de selección y contratación 50

6.4 Clasificación profesional 51

6.5 Formación 53

6.6 Promoción profesional 56

6.7 Condiciones de trabajo 57

6.8 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 57

6.9 Infrarrepresentación femenina 58

6.10 Retribuciones 60
6.10.1 Introducción 60
6.10.2 Trabajo realizado 61
6.10.3 Análisis retributivo 62
6.11 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 70
6.12 Atención violencia machista contra las mujeres 70
6.13 Conclusiones del diagnóstico 71

7 Metas para la Igualdad 75
7.1 Estructura 78
7.2 Objetivos estratégicos y ejes de actuación 80
7.3 Dimensión 1: Estrategia 81
7.4 Dimensión 2: Empresa. Profesionales de Osakidetza 90
7.5 Dimension 3: Innovación e Investigación 103
7.6 Dimensión 4: Sociedad Vasca. Pacientes, personas usuarias y atención sanitaria 107

8 Gestión y evaluación del Plan 123
8.1 Programación y duración 125
8.2 Órganos y figuras de gobernanza y modelo de gestión del Plan de Igualdad 126
8.3 Composición y funciones de los organos y figuras de gobernanza 129
8.3.1 Comisión de igualdad corporativa de Osakidetza 129
8.3.2 Comisión de igualdad de las organizaciones de servicios 130
8.3.3 Consejo de Dirección 131
8.3.4 Comité directivo de igualdad 131
8.3.5 Unidad de igualdad corporativa 132
8.3.6 Referentes de igualdad en las organizaciones de servicios 133
8.3.7 Comité técnico de igualdad 134
8.4 Cuadro de mando 135
8.4.1 Indicadores de despliegue 139
8.5 Presupuesto 140
8.6 Plan de comunicación 141
8.6.1 Comunicación interna 142
8.6.2 Comunicación externa 143

9 Anexos 145

9.1 Planificación acciones 147

9.1.1 Dimensión 1: Estrategia 147

9.1.2 Dimensión 2: Empresa. Profesionales de Osakidetza 148

9.1.3 Dimensión 3: Innovación e Investigación 150

9.1.4 Dimensión 4: Sociedad Vasca. Pacientes, personas usuarias y atención sanitaria 150

9.2 Anexo. Coherencia estratégica II Plan Igualdad 153

9.2.1 Dimensión 1: Estrategia 153

9.2.2 Dimensión 2: Empresa. Profesionales de Osakidetza 156

9.2.3 Dimensión 3: Innovación e Investigación 160

9.2.4 Dimensión 4: Sociedad Vasca. Pacientes, personas usuarias y atención sanitaria 162

9.3 Anexo. Normativa 167

9.4 Matriz responsabilidades 169

9.5 Matriz indicadores 174

MIREN LOREA BILBAO ARTETXE

Directora
General
de Osakidetza

La igualdad constituye un principio transversal y de obligado cumplimiento, orientado a eliminar toda forma de discriminación y desigualdad de género. Implica la integración efectiva de la perspectiva de género en todas las políticas públicas y la promoción activa de la equidad en todos los ámbitos de la vida social, política y económica. Todo ello se erige como una de las prioridades programáticas fundamentales del **Gobierno Vasco en la XIII Legislatura.**

La **Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres** en la Comunidad Autónoma de Euskadi define una visión común para el horizonte 2030, en la que "Euskadi aspira en esta década a ser vanguardia y referencia reconocida entre las sociedades más avanzadas en materia de igualdad. Para ello, apuesta por reforzar el compromiso democrático, evidente y fundamental para la cohesión y el bienestar social de la sociedad vasca". Esta Estrategia ha sido el elemento inspirador y la guía para la elaboración de este **II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza 2025-2028.**

Desde su creación, Osakidetza ha tenido como propósito garantizar a toda la sociedad vasca un sistema sanitario público, universal y de calidad. En su doble condición, como empresa pública que proporciona atención sanitaria a toda la población de Euskadi y como la mayor empleadora de mujeres en Euskadi, Osakidetza asume una gran responsabilidad en la consecución de este objetivo, reafirmando su firme compromiso institucional con la igualdad.

De este modo, se da continuidad a un compromiso real y efectivo, declarado oficialmente en enero de 2016 y materializado en abril de 2021 con la aprobación **del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza 2021-2024.** Este primer Plan supuso un hito en la implantación de políticas de igualdad y una transformación estructural profunda, sentando unas bases sólidas sobre las que seguir avanzando.

Durante este periodo, se han producido importantes avances y se ha desarrollado nueva normativa en materia de igualdad, como la actualización de la **Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi, mediante el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo,** por el que se aprueba el texto refundido de la **"Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres"** adaptándose a los cambios sociales y normativos surgidos desde su aprobación, reflejando así una mayor centralidad de la lucha contra la violencia machista y la protección integral de las víctimas. Además, se refuerza la igualdad de género como principio transversal y vinculante para todas las instituciones vascas.

Este **II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza 2025-2028,** alineado estratégicamente con los principios rectores previamente mencionados, tiene como objetivo consolidar los avances logrados y profundizar en el proceso transformador imprescindible para alcanzar la igualdad real. De este modo, Osakidetza, en el marco de sus competencias, contribuye junto al resto de la Administración Pública de Euskadi a la consecución de los objetivos colectivos como sociedad, desplegando líneas de intervención alineadas con los objetivos estratégicos y participando activamente en la construcción de una arquitectura pública sólida para la igualdad.

Quiero agradecer la implicación y el esfuerzo de todas las personas que han participado en la elaboración de este Plan. Su trabajo conjunto, su visión y su dedicación han sido fundamentales para dar forma a este proyecto común.

Invito a toda la plantilla a sumarse activamente a la implementación del presente Plan, convencida de que, solo con el compromiso de todos y todas, lograremos construir una organización y por ende una sociedad, más igualitaria.

2. Introducción

El **II Plan de Igualdad para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza 2025-2028,** a partir de ahora **II Plan de Igualdad**, tiene el propósito de consolidar los avances logrados en las políticas de equidad de género en Osakidetza, tanto en su dimensión interna como externa, orientándose hacia la profundización de medidas estructurales que permitan avanzar en la transversalización a lo largo de la estructura vertical y horizontal de la Organización y teniendo en cuenta los nuevos objetivos y enfoques en materia de igualdad propuestos en la **Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE,** que constituye el marco estratégico de referencia que cada institución ha de abordar con autonomía y flexibilidad en función de sus competencias y prioridades.

EL II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN OSAKIDETZA 2025-2028

La Evaluación del **I Plan de Igualdad 2021-2024,** elaborada en el primer trimestre de 2025, supone el punto de partida del presente Plan, siendo una parte fundamental del **diagnóstico de situación,** analizando las fortalezas y detectando los aspectos de mejora del camino recorrido, tanto a nivel de contenido como de procesos. Además, se proponen los ajustes necesarios para reorientar las medidas programadas que así lo necesiten, , garantizando además el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad y la alineación a los nuevos marcos estratégicos corporativos.

Los procesos de cambio de cultura organizacional, implican un despliegue y materialización importantes en términos de horizonte temporal, y para contribuir a la profundización en los procesos ya iniciados o desarrollados en el **I Plan**, así como para aumentar la efectividad en los cambios que paulatinamente se han ido produciendo, se opta por un carácter continuista en el **II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza 2025-2028.**

Ello significa que se han incorporado númerosas áreas de mejora con relación al período de planificación anterior, mejoras vinculadas a la evaluación realizada del Plan anterior, las que tienen que ver con la necesaria alineación del **II Plan de Igualdad** con diferentes marcos normativos y programáticos, y las aportaciones recogidas en las fases de contraste político, técnico y social.

La implementación del presente Plan, requiere además la renovación del compromiso institucional explícito, la asignación de recursos específicos y mecanismos de evaluación periódica, contemplando aquellas líneas estratégicas que requieren mayor coordinación interdepartamental e interinstitucional.

Por todo ello, el **II Plan de Igualdad** se configura como un plan que orienta el avance hacia la consecución de la igualdad, identificando los objetivos sobre los que se considera prioritario incidir a lo largo de los próximos cuatro años. Estos objetivos plantean retos tanto de cambio organizacional y/o de funcionamiento interno, como retos de carácter social. Todos ellos, en su definición, apuntan el camino que se ha de seguir Osakidetza para la consecución de la Igualdad de Mujeres y Hombres.

2.1. Ámbito de aplicación

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

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

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

Este es el desglose de las organizaciones de servicios de Osakidetza:

EUSKADI:

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

ÁREA DE SALUD DE ARABA/ÁLAVA:

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

ÁREA DE SALUD DE BIZKAIA:

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

ÁREA DE SALUD DE GIPUZKOA:

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

Además, habría que mencionar que Osatek, sociedad pública dependiente del Departamento de Salud, organización vinculada a Osakidetza, dispondrá de su plan de igualdad.

3. Proceso de elaboración

3.1. Fases del proceso

El proceso para elaborar el **II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza 2025 – 2028** comenzó en el año 2024 y se ha desarrollado a lo largo de los años 2024 a 2025.

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

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

FASE I. EVALUACIÓN I PLAN IGUALDAD

- Análisis resultados y grado cumplimiento del **I Plan de Igualdad** (Evaluación **I Plan Igualdad**).
- Recogida de datos 2021-2024 : agosto 2024-febrero 2025.
- Revisión de documentación interna y externa.
- Grupos focales: Comité Técnico, reuniones con personas responsables **I Plan**
- Elaboración informe evaluación detallado y ejecutivo.
- Reuniones con comités de dirección y contraste.
- Definición del **proceso diagnóstico** febrero 2025.

FASE II. DIAGNÓSTICO I PLAN IGUALDAD

- Recogida de datos: febrero y marzo 2025
- Datos cuantitativos relativos a estructura y organización, distribución de la plantilla, procesos de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, atención violencia machista contra las mujeres, análisis y conclusiones.
- Se tiene en cuenta la evaluación del **I Plan,** identificando los puntos fuertes y priorizando las áreas de mejora.
- Elaboración informe diagnóstico.
- Presentación y contraste con la representación sindical a lo largo del proceso.

FASE III. COMISIÓN DE IGUALDAD Y DEFINICIÓN DEL BORRADOR DE OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN PARA LA IGUALDAD

- La Comisión de Igualdad se constituyó en julio de 2021, con participación paritaria de Osakidetza y de los sindicatos de la Mesa Sectorial de Sanidad. En febrero 2024 se procede a su ratificación.
- Definición del borrador de objetivos estratégicos, ejes y objetivos específicos para el **II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza 2025 – 2028,** en Febrero-Abril 2025.

FASE IV. CONTRASTE DEL DOCUMENTO BASE

- Presentación y contraste con Direcciones y Subdirecciones y recogida de aportaciones y trabajo colaborativo en la Comisión de Igualdad, en formato presencial Febrero-Junio 2025.

FASE V. MEJORA Y VALIDACIÓN DEL I BORRADOR

- Presentación y contraste con Emakunde: Junio 2025

FASE VI. EXPOSICIÓN DEL II BORRADOR

- Mesa Sectorial: Junio 2025

FASE VII. APROBACIÓN DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN OSAKIDETZA 2025 - 2028

- Aprobación por parte del Consejo de Administración de Osakidetza: Julio 2025

FASE VIII. PRESENTACIÓN DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN OSAKIDETZA 2025 - 2028

- Segundo semestre 2025

4. Fundamentos

4.1. Marco normativo

El marco jurídico de referencia para la elaboración del **II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza 2025-2028** es el texto refundido de la **Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres,** aprobado por el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo y la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,** que determinan los principios y pautas que deben regir las actuaciones de las administraciones públicas para garantizar el principio de Igualdad de Mujeres y Hombres.

MARCO NORMATIVO BÁSICO

- **Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo** (deroga la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

El contenido de este plan parte de los mandatos de las leyes para la igualdad. Además del marco normativo básico, el **II Plan** toma la **Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE** como elemento inspirador y sigue sus directrices; también se alinea con otros marcos normativos y programáticos de diferente ámbito en vigor (internacional, europeo, estatal y autonómico). **(Ver página 167, Anexo Normativa).**

4.2. Alineación estratégica

La **Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE** es la base y guía para la elaboración de este **II Plan.**

Este plan está alineado y mantiene una coherencia con las Leyes para la igualdad, y para poder realizar dicho análisis, el plan incluye como Anexo la alineación de sus 115 objetivos específicos, con los artículos fundamentales con los que se vincula. **(Anexo Coherencia Estratégica II Plan Igualdad).**

4.2.1. Agenda Euskadi Basque Country 2030

A nivel internacional, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico ODS 5 y de forma transversal en otros objetivos. Otro de los objetivos de la Agenda, el ODS3 referido a Salud y Bienestar, tiene una relación directa con el ámbito de actuación de Osakidetza.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, se concreta en Euskadi a través de la **Agenda Euskadi Basque Country 2030.**

Para ello, ha articulado un Programa vasco de prioridades de la Agenda 2030, que recoge como uno de sus ejes transversales la igualdad de género, en concreto, el compromiso transversal con la Igualdad de Mujeres y Hombres desde todas las acciones desarrolladas para cumplir en Euskadi con la Agenda 2030.

4.2.2. Índice de Igualdad Europeo (IIG)

Índice de Igualdad de Género (IIG) indicador sintético del nivel de igualdad de hombres y mujeres en Euskadi a partir de 31 indicadores, estructurados de forma jerárquica en seis dimensiones (empleo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud). En la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE se hace referencia en la Meta 1. Aumentar el Índice de Igualdad de Género de Euskadi actual hasta superar los 75.

Los niveles más altos de igualdad se encuentran en aspectos relacionados con la salud, el dinero y el tiempo; y los más bajos en el conocimiento y el poder. En concreto la dimensión que más se aproxima a la plena igualdad de género es Salud, donde se alcanzan los 92,4 puntos sobre 100 (Eustat).

En este sentido, con el objetivo de contribuir al incremento del Índice de Igualdad Europeo en la dimensión salud, el **II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza 2025 – 2028,** incorpora medidas para ello en el ámbito de actuación orientado hacia la sociedad vasca.

4.2.3. Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011).

La adaptación de la normativa de igualdad al Convenio de Estambul ha implicado la revisión, actualización y aprobación de diferente normativa a nivel estatal, como la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual o el propio Pacto de Estado contra la Violencia de Género (2017). El Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, articula en Euskadi el marco de intervención establecido en el Convenio de Estambul.

4.2.4. IV Conferencia mundial sobre las mujeres (1995) y Pacto de País por la igualdad y vidas libres de violencia machista contra las mujeres

El Gobierno Vasco se ha sumado a la conmemoración del 25 aniversario de la Declaración y de la Plataforma de Acción de Beijing y ha hecho extensivo ese diálogo internacional en Euskadi, a través del Pacto de País por la igualdad y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.

Este Pacto, como parte de la iniciativa internacional "Generation Equality" de ONU Mujeres, recoge el compromiso explícito de organizaciones públicas y privadas de Euskadi con el avance hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres hasta el año 2026, a través de acciones concretas que son resultado de la concertación social, la colaboración público privada y la reflexión intergeneracional e interseccional.

4.2.5. Programas y Planes estratégicos

Las prioridades de Osakidetza en relación a la Igualdad de Mujeres y Hombres, vienen determinadas por el siguiente marco estratégico referencial:

- Compromisos adoptados por el Departamento de Salud en el Programa de Gobierno para la **XIII Legislatura 2024-2028 "Ongizatean Hazi"**
- **Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE**
- **Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022 – 2024 del Departamento de Salud del Gobierno Vasco**
- **Pacto Vasco de Salud 2030** (24 líneas estratégicas agrupadas en 6 epígrafes)
- **Plan de Salud Euskadi 2030**
- **Estrategia Investigación e Innovación en salud 2022-2025**
- **Plan estratégico Osakidetza 2023-2025**
- **Estrategia para reducir la brecha salarial en Euskadi 2020-2030**

Por todo ello, los citados documentos constituyen una referencia ineludible para el **II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza 2025 – 2028.**

5. Evaluación I Plan de Igualdad Osakidetza

El 20 de enero de 2016, la Dirección General de Osakidetza acordó e hizo público el **compromiso de Osakidetza con la Igualdad de Mujeres y Hombres,** un compromiso iniciado en 2015 con la creación de la Unidad Administrativa para la igualdad y materializado en abril 2021, con la aprobación del **I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza 2021-2024.**

Debido a su condición de **primer** plan estratégico, los **esfuerzos** estuvieron dirigidos inicialmente al **establecimiento de unos cimientos sólidos,** garantizando además el **cumplimiento de la legislación** vigente en materia de igualdad y la **alineación a los marcos estratégicos corporativos.**

El **II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza 2025-2028,** conforma la **segunda fase estratégica** de la implementación de dichos cimientos y estructura para la igualdad, es decir, el **I Plan de Igualdad** supuso la primera fase del despliegue y tras su respectiva evaluación, se desarrollarán a lo largo de los próximos cuatro años los ajustes necesarios para su consolidación.

Es por ello, que el documento de **Evaluación del I Plan de Igualdad en Osakidetza, resulta una herramienta de relevancia diagnóstica fundamental.** A partir de una valoración cuantitativa y cualitativa, analiza por una parte en el grado de cumplimiento de las acciones contempladas y el modelo de gestión utilizado en el Plan y, por otro lado, se basa en el impacto que estas acciones y objetivos han tenido para lograr la Igualdad de Mujeres y Hombres en los ámbitos interno y externo del área de influencia de Osakidetza.

A continuación se presenta un resumen de los contenidos de dicha Evaluación.

5.1. Evaluación general

Una de las características diferenciales del **I Plan de Igualdad** en Osakidetza con otros planes de igualdad es que abarca 2 ámbitos: interno, orientado a profesionales y el ámbito externo, orientado a la población.

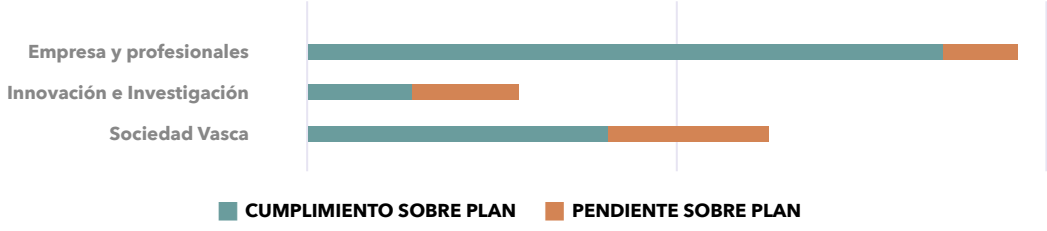
La parte operativa se estructura en **3 dimensiones, 20 ejes de actuación y 100 acciones.** En términos generales, el **grado de cumplimiento** del **I Plan de Igualdad** en Osakidetza para su período de vigencia es del **74,95 %.**

A continuación, se describe visualmente la perspectiva general del grado de cumplimiento de objetivos por cada dimensión establecida en el **I Plan de Igualdad.** El **tamaño de cada barra del gráfico** representa el **peso relativo de cada dimensión** en función del número de acciones que la componen:

- en la Dimensión 1 "Empresa y Profesionales" se incluyen un 51 % de las acciones
- en la Dimensión 2 "Innovación e Investigación" se engloban únicamente el 16 %
- en la Dimensión 3 "Sociedad Vasca, por último, un 33 % de las acciones del Plan

El **área en color verde** representa el grado de cumplimiento de cada dimensión y en color naranja el porcentaje que ha quedado sin cumplir:

- la Dimensión 1 Empresa y Profesionales presenta un grado de cumplimiento del 88 %
- la Dimensión 2 Innovación e Investigación del 63 %
- y la Dimensión 3 Sociedad Vasca del 65 %



Fuente: Bikain

Grado de Cumplimiento del I Plan de Igualdad de Osakidetza 75 % AVANZADO

A continuación, se presenta la distribución de cada dimensión desglosada por los ejes que las componen con el objetivo de profundizar en cada una de ellas. Para su evaluación se ha realizado un seguimiento de todas las acciones contempladas en el Plan valoradas individualmente según su grado de avance. La siguiente tabla proporciona las referencias del nivel de avance de los objetivos establecidos.

Grado de avance en la consecución de objetivos	Descripción	Color reflejado en los gráficos
71 % > 100 % Nivel de consecución de objetivos AVANZADO	Considerable grado de avance al final del periodo de planificación. Se evidencian prácticas bien desarrolladas y/o innovadoras en materia de igualdad	AVANZADO
56 % > 70 % Nivel de consecución de objetivos INTERMEDIO	Grado de avance medio al final del período de planificación. Se aprecia un desarrollo paulatino de las medidas de igualdad y unos resultados aceptables.	INTERMEDIO
36 % > 55 % Nivel de consecución de objetivos BÁSICO	El despliegue de las medidas de igualdad, su evolución y los resultados obtenidos respecto a los objetivos establecidos por el Plan son moderados.	BÁSICO
0 % > 35 % Nivel de consecución de objetivos BAJO	Grado de avance significativamente moderado. Los resultados distan del grado de avance esperado para el final del período de planificación.	BAJO

5.2. Evaluación por dimensiones y ejes

Fuente: Bikain

Grado de cumplimiento de la Dimensión 1: Empresa. Profesionales de Osakidetza 88 % AVANZADO

La dimensión "Empresa. Profesionales de Osakidetza" es donde mayor avance se percibe en sus ejes vinculados, alcanzando un alto nivel de desarrollo; con un grado de cumplimiento cercano o superior al 90 % en cada uno de ellos.

La condición de primer plan, implica asimismo un despliegue rápido de esfuerzos específicos en áreas como formación para dotar de una capacitación básica la plantilla y al personal directivo y mandos intermedios que permita la materialización de las acciones de una manera transversal.

Fuente: Bikain

Grado de cumplimento de la Dimensión 2: Innovación e Investigación 63 % INTERMEDIO

Los ejes de la dimensión "Innovación e Investigación" son los que arrojan unos resultados con mayor área de mejora, con algunas acciones que no han llegado a materializarse en determinados años.

Las relaciones interinstitucionales que requieren muchas de las medidas planteadas, suponen el establecimiento de canales de coordinación de naturaleza menos directa al trascender las competencias y alcance de la Unidad de Igualdad Corporativa. Hay que tener en cuenta a la

Dirección de Innovación e Investigación sanitaria del Departamento de Salud y coordinar con los institutos BIOs que tienen sus propios planes de igualdad las acciones e indicadores.

Aun así, se considera fundamental que el Plan de Igualdad Corporativo de Osakidetza contemple esta dimensión. Se debe de garantizar que la perspectiva de género interseccional esté presente en la Innovación e Investigación para evitar sesgos en la protección social que proporciona la prestación de servicios públicos de Salud.

Dimensión 3: Sociedad Vasca

Osakidetza

Fuente: Bikain

Grado de cumplimento de la Dimensión3: Sociedad Vasca **65 % INTERMEDIO**

La dimensión "Sociedad Vasca" se ha desplegado con un avance sostenido y ligeramente mejorado a lo largo de su vigencia.

Los principales retos para garantizar la transversalidad de las líneas estratégicas en materia de igualdad radican precisamente en la alineación y coordinación efectiva con la estructura asistencial de Osakidetza.

5.3. Conclusiones de la evaluación

El **I Plan de Igualdad en Osakidetza 2021-2024** ha resultado una **herramienta fundamental** para el **avance en materia de Igualdad, cumplimiento legal y alineación estratégica.** Importante **avance general,** especialmente en el ámbito interno.

Los esfuerzos para la materialización del propósito del Plan cobran especial relevancia en los siguientes aspectos:

- el diseño de una **arquitectura interna** adecuada a las características de Osakidetza
- el establecimiento y consolidación de los **órganos de gobernanza** para garantizar en enfoque transversal y abarcar un despliegue en vertical y en horizontal
- **capacitación** de la plantilla, especialmente en los puestos de decisión
- y en la **metodología**, utilizando modelos de gestión avanzada

El modelo de gestión ha sido reconocido como una **Buena Práctica de Igualdad en la Gestión por EUSKALIT,** entidad facilitadora de referencia para las organizaciones y administraciones vascas para la mejora e innovación de la Gestión Avanzada, **en 2023:** "Implantación de un modelo de gestión para el despliegue del Plan de Igualdad Osakidetza".

El sistema de seguimiento y evaluación es único y el mismo para todos los programas operativos anuales y para las 21 organizaciones de servicio de Osakidetza y atendiendo a las características de cada una de ellas, se establecen criterios de medición de manera homogénea.

Se recogen los grados de cumplimiento de todas las acciones de la totalidad del plan y todas las organizaciones en un único repositorio, utilizando una herramienta de Solución de Gestión Estatégica (BIKAIN), que es de donde se extrae la información para los apartados anteriores de la evaluación.

Las sesiones específicas llevadas a cabo por los diferentes órganos y figuras de gobernanza en diferentes líneas de intervención a lo largo de todo el plan han sido:

- Comisión Igualdad Corporativa: 20 sesiones
- Comisiones Igualdad Organizaciones de servicio: 254 sesiones
- Comité Técnico (Unidad Igualdad Corporativa y Red Referentes Igualdad): 16 sesiones
- Unidad Igualdad Corporativa: 446 sesiones
- **Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo:** 160 sesiones

Cabe mencionar especialmente el trabajo dedicado al Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, aprobado en Junio 2021. Se establecen los canales de acceso, su propio modelo de gestión y la capacitación. Así mismo, después de 1 año de aplicación se realiza un análisis y evaluación tanto cuantitativa como cualitativa de su aplicación y fruto de ello, es una nueva versión de protocolo con un nuevo modelo de gestión, en el que hay participación de la parte social y mayor participación de las direcciones de personas, que se aprueba en febrero de 2024.

En cuanto a la Comunicación, destacar varios logros como la homogeneización de todas las intranets con un espacio dedicado a la igualdad y un buzón de solicitudes/consultas en materia de igualdad y gestión de las mismas, accesible a toda la plantilla.

Se ha celebrado el **I Foro de Participación en Igualdad de Osakidetza** donde se han compartido Buenas prácticas y experiencias en igualdad de las diferentes organizaciones de servicios con notable presencia del euskera.

A nivel estratégico, el avance en igualdad supone cambios en la **cultura organizacional** por lo que la formación y sensibilización continuas se vuelven factores indispensables. Se detectan además necesidad de diferentes **ajustes tanto en las soluciones tecnológicas como en los sistemas de evaluación colaborativa** más susceptibles de estar condicionados por subjetividades.

Es trascendental el trabajo realizado en la detección, atención y reparación a mujeres que han sufrido **violencia machista,** así como la implementación de espacios en la **atención sanitaria,** dedicados específicamente a las mujeres, con perspectiva de género interseccional.

Se ha de impulsar considerablemente la incorporación de la perspectiva de género interseccional en la **investigación e innovación,** así como en los proyectos dedicados a la atención diferencial. Se identifica como clave una mayor **coordinación** interdepartamental e interinstitucional.

6. Diagnóstico de Igualdad en Osakidetza

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, establece entre otras materias, aquellas que deben ser obligatoriamente tratadas en el diagnóstico, tal y como se determina en el **articulo 7.**

"Diagnóstico de situación. *El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento. Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.*

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo."

El presente diagnóstico de situación tiene como objetivo por tanto, proporcionar una visión actualizada sobre el estado de la igualdad en Osakidetza, sirviendo como base para la definición de los objetivos y acciones del **II Plan de Igualdad.**

Para su elaboración, se ha llevado a cabo un proceso de revisión de los resultados obtenidos durante la implementación del **I Plan para la Igualdad entre hombres y mujeres en Osakidetza 2021-2024,** a partir de ahora **I Plan de Igualdad Osakidetza,** evaluando tanto el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos como la efectividad de las acciones desarrolladas y las herramientas utilizadas. Dicho análisis se ha recogido en el documento **Evaluación del I Plan de Igualdad Osakidetza 2021-2024.** Posteriormente, se han analizado los indicadores clave y se han identificado las brechas existentes, con el fin de reorientar las futuras intervenciones hacia una mejora continua en materia de igualdad.

6.1. Información general de la organización

La distribución geográfica y operativa de Osakidetza se organiza en:

- 21 organizaciones de servicios
- 480 centros de trabajo en 229 municipios en 3 territorios históricos
- 21 hospitales, 365 centros de salud, consultorios y ambulatorios

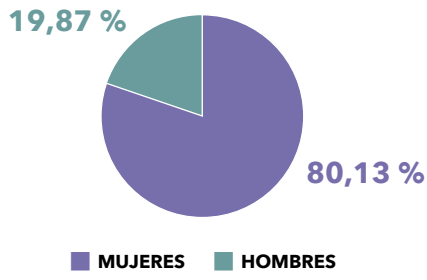
Datos: Opendata.euskadi.eus
Fecha de última modificación: 22/04/2025

6.2. Distribución de la plantilla

La plantilla de Osakidetza presenta una distribución similar a la etapa anterior del **I Plan de Igualdad Osakidetza 2021-2024,** con un 80 % de mujeres y un 20 % de hombres. Este porcentaje será utilizado como referencia comparativa a lo largo del documento de diagnóstico.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO
ENERO 2025

	N°	%
Mujeres	34.288	80,13 %
Hombres	8.503	19,87 %
TOTAL	**42.791**	**100 %**



En cuanto a la distribución de la plantilla por tramos etarios se observa como más de la mitad de la plantilla se engloba en menores de 50 años, observando un ligero rejuvenicimiento en la plantilla frente a los datos de la etapa anterior, 2021-2024, y manteniendo un porcentaje de mujeres y hombres similar al de referencia

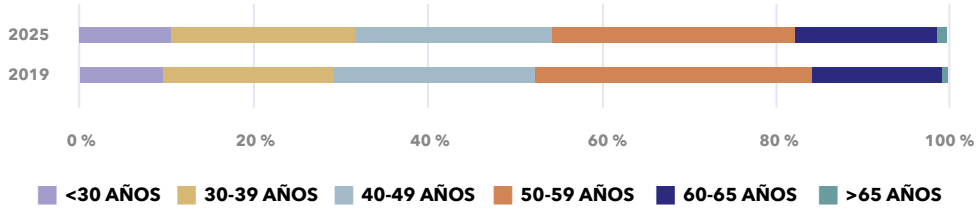
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO
ENERO 2025

			MUJERES			HOMBRES		
EDAD	TOTAL	% TOTAL	N° M	% M/M	% M/P	N° H	% H/H	% H/P
< 30 años	4.588	10,72 %	3.650	10,65 %	8,53 %	938	11,03 %	2,19 %
30-39 años	9.039	21,12 %	7.174	20,92 %	16,76 %	1.865	21,94 %	4,36 %
40-49 años	9.725	22,73 %	7.919	23,10 %	18,51 %	1.805	21,23 %	4,22 %
50-59 años	11.984	28,01 %	9.816	28,63 %	22,94 %	2.168	25,49 %	5,07 %
60-65 años	6.967	16,28 %	5.428	15,83 %	12,69 %	1.538	18,09 %	3,60 %
> 65 años	489	1,14 %	300	0,88 %	0,70 %	189	2,22 %	0,44 %
TOTAL	**42.791**	**100 %**	**34.288**	**100 %**		**8.503**	**100 %**	

Fuente: Área corporativa de Planificación y Gestión RRHH de Osakidetza

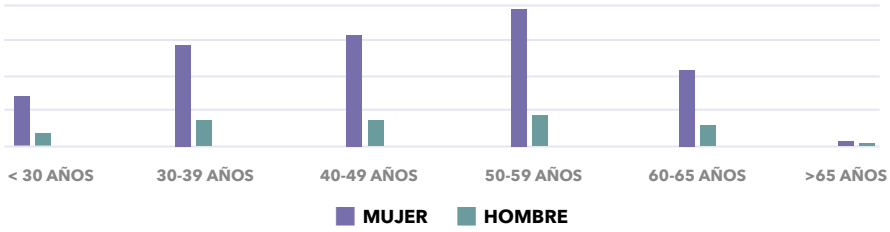
N° M	n° mujeres
% M/M	porcentaje de mujeres sobre el n°total de mujeres
% M/P	porcentaje de mujeres sobre el n°total de personas (mujeres y hombres)
N° H	n° hombres
% H/H	porcentaje de hombres sobre el n°total de hombres
% H/P	porcentaje de hombres sobre el n°total de personas (mujeres y hombres)

EVOLUCIÓN DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA 2019-2025



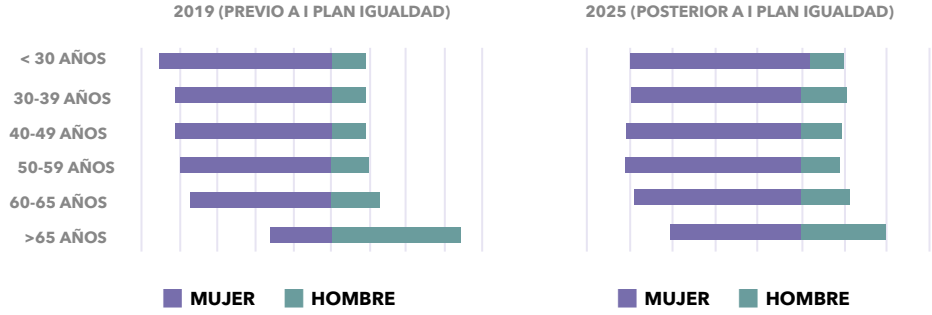
Fuente: Área corporativa de Planificación y Gestión RRHH de Osakidetza

PLANTILLA MEDIA POR GRUPOS DE EDAD
ENERO 2025



Fuente: Área corporativa de Planificación y Gestión RRHH de Osakidetza

PORCENTAJE MUJERES / PORCENTAJE HOMBRES



Fuente: I Plan de Igualdad en Osakidetza 2021-2024 Fuente: Área corporativa de Planificación y Gestión RRHH

A continuación se presenta la división por categoría profesional y tramos etarios, englobando por ámbito sanitario y no sanitario.

PERSONAL SANITARIO POR GRUPOS DE EDAD
ENERO 2025

	PERSONAL SANITARIO				PROPORCION POR SEXO	
	TOTAL	% TOTAL	MUJER	HOMBRE	% MUJER	% HOMBRE
< 30 años	4223	13,13 %	3479	744	82,38 %	17,62 %
30-39 años	7.990	24,85 %	6.551	1.439	81,99 %	18,01 %
40-49 años	7.377	22,94 %	6.345	1.032	86,01 %	13,99 %
50-59 años	7.717	24 %	6.694	1.023	86,74 %	13,26 %
60-65 años	4.455	13,86 %	3.712	743	83,32 %	16,68 %
> 65 años	390	1,21 %	227	163	58,21 %	41,79 %
TOTAL	**32.152**	**100 %**	**27.008**	**5.144**	**84 %**	**16 %**

Fuente: Área corporativa de Planificación y Gestión RRHH de Osakidetza

PERSONAL SANITARIO POR GRUPOS DE EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL

Al desagregar por categoría profesional, se observa la distribución según tramos etarios sobre el 100 % de mujeres y 100 % de hombres, respectivamente.

A1	EDADES	% M/M	%H/H
	< 30	2 %	2 %
	30 - 39	35 %	33 %
	40 - 49	29 %	26 %
	50 - 59	21 %	22 %
	60 - 65	12 %	15 %
	> 65	1,37 %	2,38 %
	TOTAL	100 %	100 %

B1	EDADES	% M/M	% H/H
	< 30	24 %	36 %
	30 - 39	26 %	30 %
	40 - 49	21 %	16 %
	50 - 59	19 %	12 %
	60 - 65	9 %	6 %
	> 65	0,16 %	0,22 %
	TOTAL	100 %	100 %

C1	EDADES	% M/M	% H/H
	< 30	9 %	22 %
	30 - 39	21 %	29 %
	40 - 49	29 %	23 %
	50 - 59	30 %	17 %
	60 - 65	10 %	9 %
	> 65	0,15 %	0 %
	TOTAL	100 %	100 %

D1	EDADES	% M/M	% H/H
	< 30	7 %	18 %
	30 - 39	13 %	23 %
	40 - 49	22 %	20 %
	50 - 59	38 %	26 %
	60 - 65	20 %	12 %
	> 65	0,60 %	0,25 %
	TOTAL	100 %	100 %

Fuente: SAP BEx Analyzer

% M/M porcentaje de mujeres sobre el nºtotal de mujeres
% H/H porcentaje de hombres sobre el nºtotal de hombres

PERSONAL NO SANITARIO POR GRUPOS DE EDAD
ENERO 2025

	PERSONAL NO SANITARIO				PROPORCION POR SEXO	
	TOTAL	% TOTAL	MUJER	HOMBRE	% MUJER	% HOMBRE
< 30 años	365	3,43 %	171	194	46,85 %	53,15 %
30-39 años	1.049	9,86 %	622	427	59,29 %	40,71 %
40-49 años	2.348	22,07 %	1.574	774	67,04 %	32,96 %
50-59 años	4.267	40,11 %	3.122	1.145	73,17 %	26,83 %
60-65 años	2.511	23,60 %	1.716	795	68,34 %	31,66 %
> 65 años	99	0,93 %	73	26	73,74 %	26,26 %
TOTAL	10.639	100 %	7.278	3.361	68,41 %	31,59 %

Fuente: Área corporativa de Planificación y Gestión RRHH de Osakidetza

PERSONAL NO SANITARIO POR GRUPOS DE EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL

A2	EDAD	%M/M	%H/H
	< 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 %
	TOTAL	100 %	100 %

B2	EDAD	%M/M	%H/H
	< 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 %
	TOTAL	100 %	100 %

C2	EDAD	%M/M	%H/H
	< 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 %
	TOTAL	100 %	100 %

C3	EDAD	%M/M	%H/H
	< 30	2 %	5 %
	30 - 39	8 %	14 %
	40 - 49	28 %	36 %
	50 - 59	52 %	36 %
	60 - 65	10 %	9 %
	> 65	0 %	0 %
	TOTAL	100 %	100 %

D2	EDAD	%M/M	%H/H
	< 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 %
	TOTAL	100 %	100 %

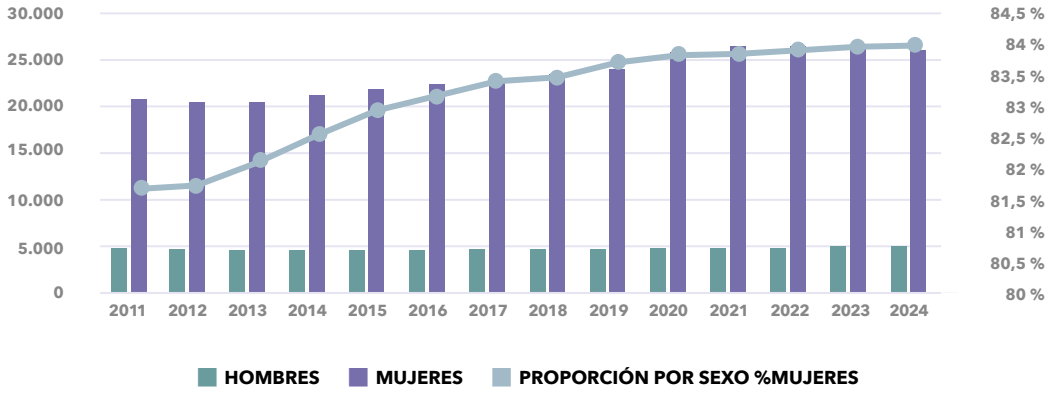
D3	EDAD	%M/M	%H/H
	< 30	2,68 %	3,89 %
	30 - 39	10 %	16 %
	40 - 49	17 %	26 %
	50 - 59	44 %	37 %
	60 - 65	26 %	16 %
	> 65	0,79 %	0,28 %
	TOTAL	100 %	100 %

E1	EDAD	%M/M	%H/H
	< 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 %
	TOTAL	100 %	100 %

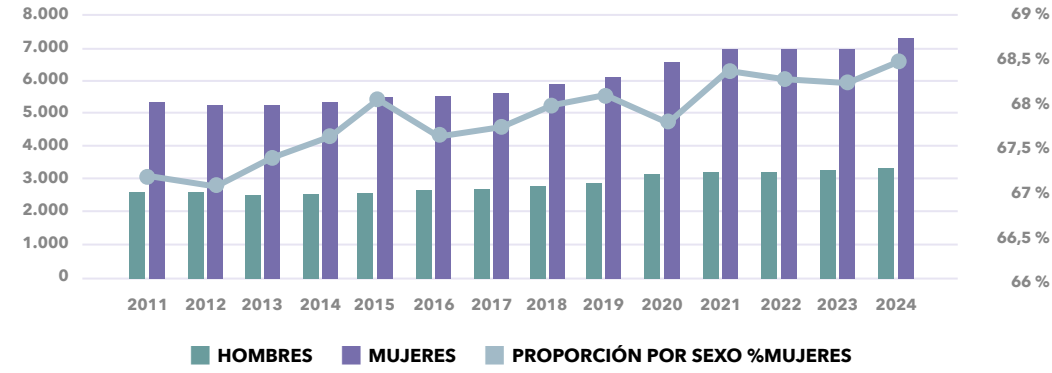
Fuente: SAP BEx Analyzer

% M/M porcentaje de mujeres sobre el nºtotal de mujeres
% H/H porcentaje de hombres sobre el nºtotal de hombres

EVOLUCIÓN PERSONAL SANITARIO
ENERO 2025



EVOLUCIÓN PERSONAL NO SANITARIO
ENERO 2025

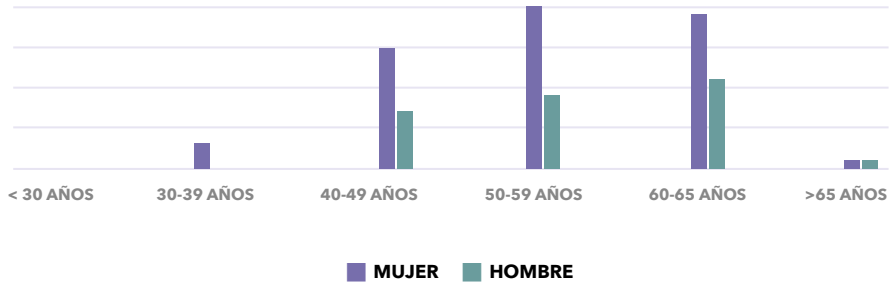


Fuente: Área corporativa de Planificación y Gestión RRHH de Osakidetza

PERSONAL DIRECTIVO DE OSAKIDETZA
ENERO 2025

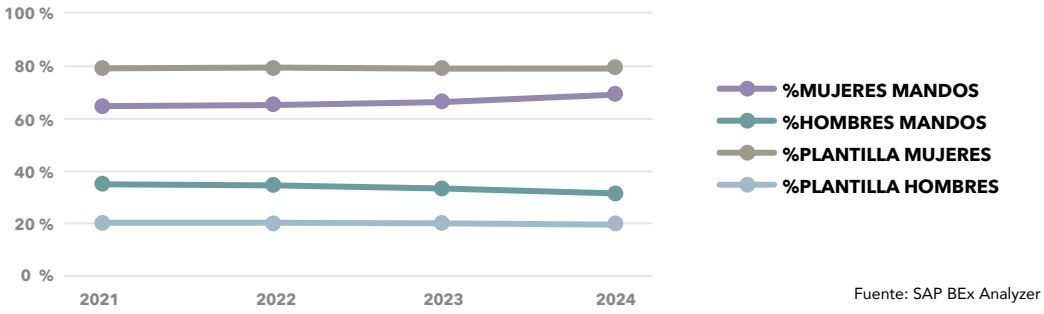
			PERSONAL DIRECTIVO		PROPORCION POR SEXO	
	TOTAL	% TOTAL	MUJER	HOMBRE	% MUJER	% HOMBRE
< 30 años	0	0 %	0	0	0 %	0 %
30-39 años	3	3,41 %	3	0	100 %	0 %
40-49 años	22	25 %	15	7	68,18 %	31,82 %
50-59 años	31	35,23 %	22	9	70,97 %	29,03 %
60-65 años	30	34,09 %	19	11	63,33 %	36,67 %
> 65 años	2	2,27 %	1	1	50 %	50 %
TOTAL	**88**	**100 %**	**60**	**28**	**68,18 %**	**31,82 %**

Fuente: Área corporativa de Planificación y Gestión RRHH de Osakidetza



Fuente: Área corporativa de Planificación y Gestión de Osakidetza

EVOLUCIÓN EN LOS PUESTOS DE MANDO
ENERO 2025



Fuente: SAP BEx Analyzer

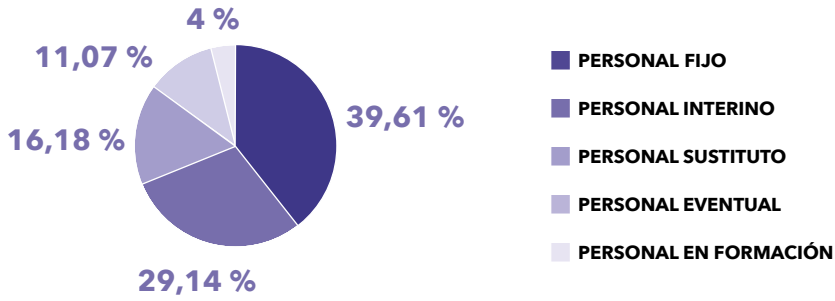
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR RELACION LABORAL
ENERO 2025

Además de los datos de plantilla por relación laboral, se han incluido también en este caso los datos referidos a personal en formación.

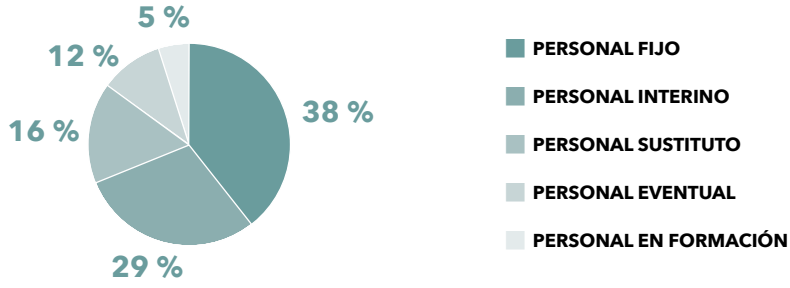
			MUJERES			HOMBRES		
PERSONAL	TOTAL	% TOTAL	N° M	% M/M	% M/P	N° H	% H/H	% H/P
Fijo	17.596	39,35 %	14.147	39,61 %	31,63 %	3.449	38,31 %	7,71 %
Interino	12.990	29,05 %	10.407	29,14 %	23,27 %	2.583	28,69 %	5,78 %
Sustitutos/as	7.205	16,11 %	5.780	16,18 %	12,92 %	1.425	15,83 %	3,19 %
Eventual	5.000	11,18 %	3.954	11,07 %	8,84 %	1.046	11,62 %	2,34 %
TOTAL	42.791		34.288			8.503		
En formación	1931	4,32 %	1.430	4 %	3,20 %	501	5,56 %	1,12 %
TOTAL	44.722		35.718	100 %		9.004	100 %	

Fuente: Área corporativa de Planificación y Gestión RRHH de Osakidetza

% MUJERES Y RELACIÓN LABORAL
ENERO 2025



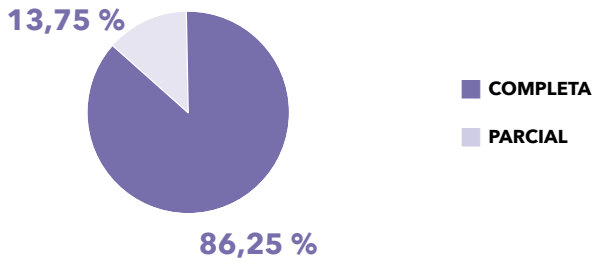
% HOMBRES Y RELACIÓN LABORAL
ENERO 2025



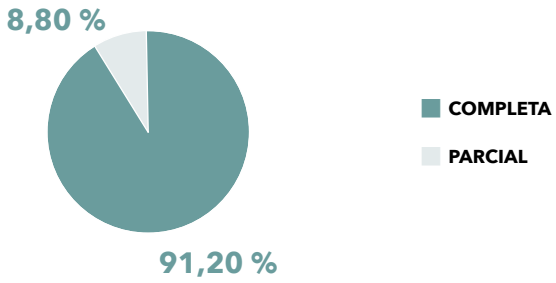
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE JORNADA
ENERO 2025

			MUJERES			HOMBRES		
JORNADA	TOTAL	% TOTAL	N° M	% M/M	% M/P	N° H	% H/H	% H/P
Completa	37.328	87,23 %	29.573	86,25 %	69,11 %	7.755	91,20 %	18,12 %
Parcial	5.464	12,77 %	4.715	13,75 %	11,02 %	748	8,80 %	1,75 %
TOTAL	**42.791**	**100 %**	**34.288**	**100 %**		**8.503**	**100 %**	

% MUJERES Y TIPO DE JORNADA
ENERO 2025



% HOMBRES Y TIPO DE JORNADA
ENERO 2025



Fuente: Área corporativa de Planificación y Gestión RRHH de Osakidetza

6.3. Procesos de selección y contratación

Actualización normativa revisada y medidas integradas en la vigencia del **I Plan de Igualdad:**

- Instrucción nº 9/2019, de **nuevas contrataciones o tomas de posesión durante el permiso por nacimiento y cuidado del menor** de la madre biológica o el permiso del otro progenitor distinto de la madre biológica.
- LO 2/2024 1 agosto: **Representación paritaria y presencia equilibrada** de mujeres y hombres.
- **Concurso de Traslados Abierto y Permanente y Procesos de selección de la Oferta Pública de Empleo.** Se han revisado las normas para la selección de miembros de los Tribunales. Derivada de dicha revisión se han incluido medidas de representación de mujeres y hombres en las Resoluciones de selección de miembros y se han desarrollado y adecuado sistemas informáticos.
- En los supuestos de licencia por enfermedad, **riesgo durante el embarazo, lactancia, o disfrutando permisos por maternidad o paternidad,** se les diligenciará el cese en el destino que estuviese desempeñando y la toma de posesión en el nuevo destino adjudicado. Para el desarrollo de las actuaciones indicadas anteriormente se ha remitido a las Direcciones de personas información adicional para la aplicación de las medidas previstas en el acuerdo relativa a los plazos y el tratamiento de la situación en los sistemas de información de Osakidetza en relación con la Seguridad Social. Así mismo, se han creado y remitido modelos de documentos de diligencias.
- El Tribunal calificador, para garantizar la **igualdad de oportunidades y trato en el desarrollo de las pruebas selectivas,** valorará adaptar las condiciones de la convocatoria en el caso de personas imposibilitadas de acudir a la prueba por razones de embarazo, parto, convalecencia u otros impedimentos graves de salud.
- **Composición de tribunales.** En el año 2022-23 se han revisado las normas de selección de los miembros de los tribunales para la Oferta Pública de Empleo 2020, 2021, 2022 y Estabilización. Derivada de dicha actuación se han revisado las Bases Generales y Específicas de la referida OPE y las Resoluciones de selección de miembros de los tribunales y las Resoluciones de nombramiento y los sistemas informáticos para garantizar la aplicación de las referidas medidas.
- **Redacción de documentos.** Se han revisado los documentos del proceso selectivo Oferta Pública de Empleo 2020, 2021, 2022 y Estabilización, especialmente las Resoluciones de bases generales y específicas, para su adecuación, tanto a los criterios establecidos por euskera e igualdad.
- **Temarios en proceso de selección.** Se han revisado y modificado los temarios y bibliografía de las 108 convocatorias que se convocaban mediante sistema concurso oposición en la Oferta Pública de Empleo 2020, 2021, 2022 y Estabilización para su adecuación a la legislación vigente.

6.4. Clasificación profesional

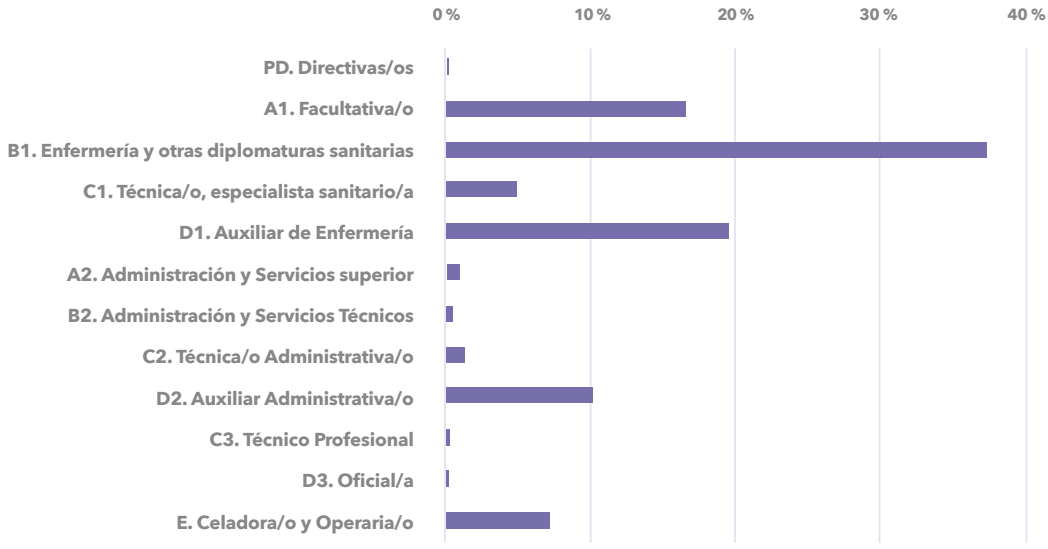
La distribución de la plantilla por puesto funcional desagregada por sexo:

VISUALIZACION DE LA PLANTILLA POR PUESTO FUNCIONAL

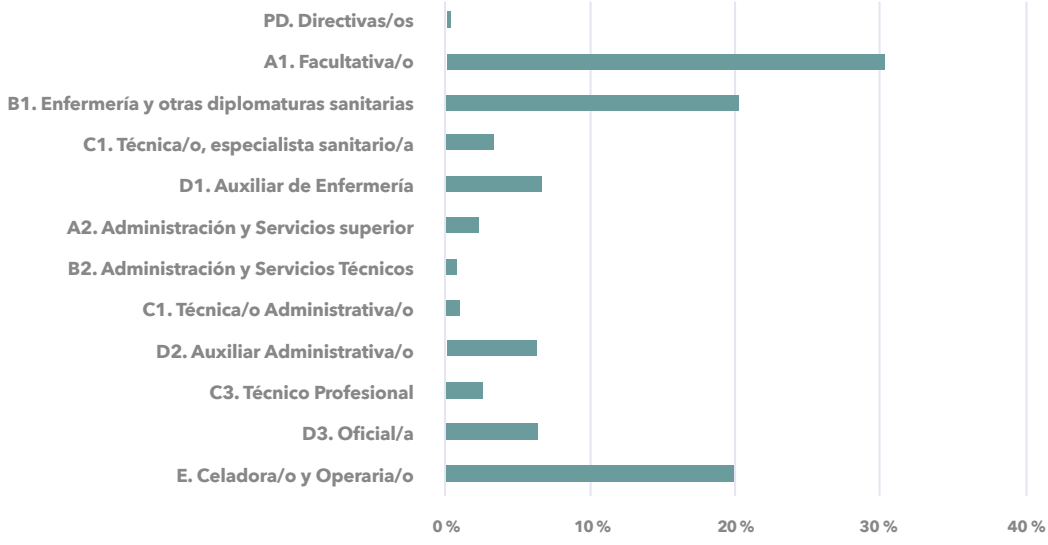
	MEDIA MUJERES	% MUJERES	MEDIA HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL	% PUESTO FUNCIONAL SOBRE PLANTILLA DE MUJERES	% PUESTO FUNCIONAL SOBRE PLANTILLA DE HOMBRES
Resultado total	**34.288**	**80 %**	**8.503**	**20 %**	**42.791**	**100%**	**100%**
PD-Directivas/os	59	68 %	28	32 %	87	0,17 %	0,33 %
A1-Facultativa/o	5.699	69 %	2.569	31 %	8.268	16,62 %	30,21 %
B1-Enfermería y otras diplomaturas sanitarias	12.830	88 %	1.721	12 %	14.551	37,42 %	20,24 %
C1-Técnica/o Especialista Sanitaria/o	1.722	86 %	288	14 %	2.010	5,02 %	3,39 %
D1-Auxiliar de Enfermería	6.758	92 %	565	8 %	7.323	19,71 %	6,64 %
A2-Administración y Servicios superior	322	62 %	195	38 %	517	0,94 %	2,29 %
B2-Administración y Servicios Técnicos	186	75 %	61	25 %	247	0,54 %	0,72 %
C2-Técnica/o Administrativa/o	506	86 %	82	14 %	588	1,48 %	0,96 %
D2-Auxiliar Administrativa/o	3.519	87 %	531	13 %	4.050	10,26 %	6,24 %
C3-Técnica/o Profesional	125	37 %	213	63 %	338	0,36 %	2,50 %
D3-Oficial/a	74	12 %	546	88 %	620	0,22 %	6,42 %
E-Celadora/o y Operaria/o	2.488	59 %	1.704	41 %	4.192	7,26 %	20,04 %

Fuente: Área corporativa de Planificación y Gestión RRHH de Osakidetza

DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES SEGÚN PUESTO FUNCIONAL



DISTRIBUCIÓN DE LOS HOMBRES SEGÚN PUESTO FUNCIONAL



Los datos son relativos a cada sexo, en números absolutos hay más mujeres que hombres en todos los grupos profesionales, excepto en C3 y D3.

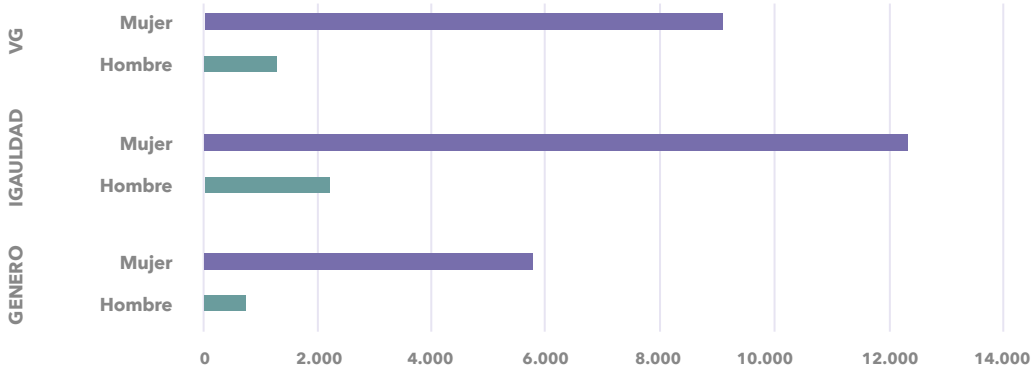
6.5 Formación

Los datos presentados a continuación corresponden al Plan de Formación Corporativo. Representan a personas que han realizado y superado la formación con calificación de aptas. Hay que tener en cuenta que para la correcta interpretación que no son personas individuales o diferentes, por lo que puede ocurrir que una misma persona haya realizado varias formaciones diferentes, en materia de Género y Salud, Igualdad y violencia machista contra las mujeres.

PERSONAL SANITARIO	MUJER	HOMBRE	TOTAL
A1	2096	490	2586
GyS	435	111	546
Igualdad	767	223	990
VG	894	156	1050
B1	7566	824	8390
GyS	2096	217	2313
Igualdad	2926	352	3278
VG	2544	255	2799
C1	1293	137	1430
GyS	161	22	183
Igualdad	703	75	778
VG	429	40	469
D1	6118	379	6497
GyS	1319	78	1397
Igualdad	2623	171	2794
VG	2176	130	2306
TOTAL GENERAL	**17073**	**1830**	**18903**

PERSONAL NO SANITARIO	MUJER	HOMBRE	TOTAL
A2	567	243	810
GyS	12	1	13
Igualdad	384	184	568
VG	171	58	229
B2	405	82	487
GyS	59	6	65
Igualdad	139	49	188
VG	207	27	234
C2	681	87	768
GyS	130	18	148
Igualdad	376	51	427
VG	175	18	193
C3	73	113	186
GyS	1	2	3
Igualdad	43	75	118
VG	29	36	65
D2	6369	830	7199
GyS	1303	169	1472
Igualdad	3223	414	3637
VG	1843	247	2090
D3	138	324	462
GyS	15	2	17
Igualdad	72	211	283
VG	51	111	162
E1	1630	626	2256
GyS	204	98	302
Igualdad	909	347	1256
VG	517	181	698
TOTAL GENERAL	**9863**	**2305**	**12168**

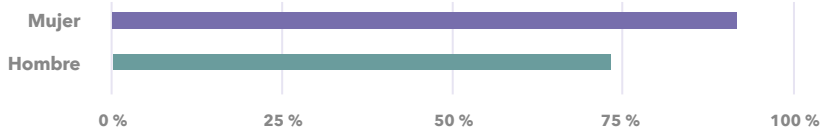
DISTRIBUCIÓN PERSONAS FORMADAS - APTAS
TOTAL PERÍODO 2021-2024



Fuente: Servicio corporativo de Formación de Osakidetza

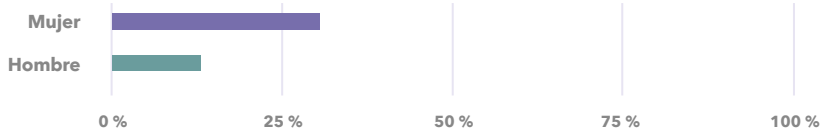
Para avanzar en la transversalidad de la Igualdad en los diferentes servicios de Osakidetza y por la importancia fundamental de la capacitación en la cadena de mando se han diseñado formaciones específicas tanto para Personal Directivo y Subdirecciones, como para mandos intermedios.

PERSONAL DIRECTIVO Y SUBDIRECCIONES - CURSO FORMACIÓN ADHOC



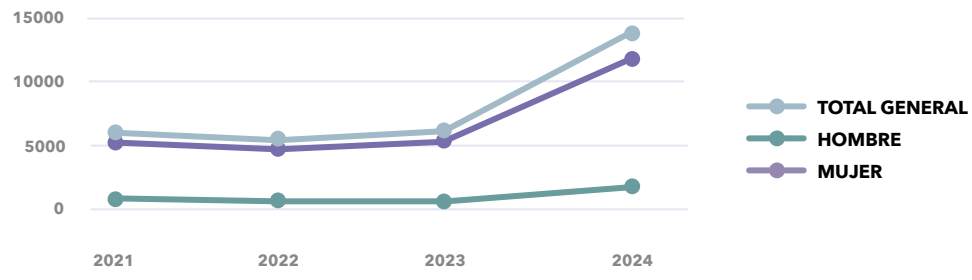
Fuente: Servicio corporativo de Formación de Osakidetza

MANDOS INTERMEDIOS - CURSO FORMACIÓN ADHOC



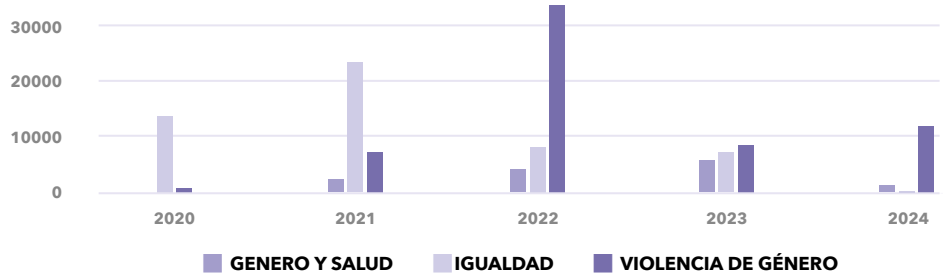
Fuente: Servicio corporativo de Formación de Osakidetza

EVOLUCIÓN PERSONAS FORMADAS - APTAS



Fuente: Servicio corporativo de Formación de Osakidetza

EVOLUCIÓN DE GASTO EN FORMACIÓN POR ÁREAS

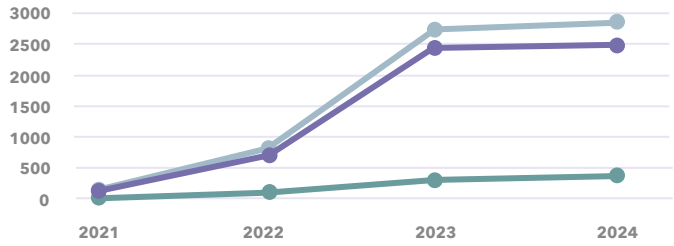


Fuente: Servicio corporativo de Formación de Osakidetza

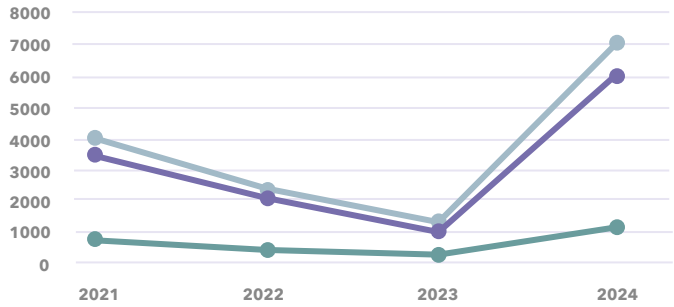
Como nota aclaratoria, señalar que las inversiones en formación corresponden entre otras cuestiones a diseño de cursos que se pondrán a disposición a lo largo de los años posteriores con sus correspondientes actualizaciones por lo que no está correlacionado el gasto efectivo con el número de personas formadas para el mismo año de análisis.

Finalmente, se presenta la evolución de las personas formadas en los diferentes ámbitos que engloban los cursos ofertados:

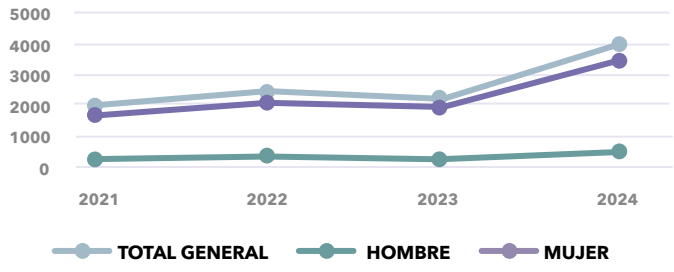
EVOLUCIÓN PERSONAS FORMADAS - APTAS EN GÉNERO Y SALUD



EVOLUCIÓN PERSONAS FORMADAS - APTAS EN IGUALDAD



EVOLUCIÓN PERSONAS FORMADAS - APTAS EN VIOLENCIA DE GÉNERO



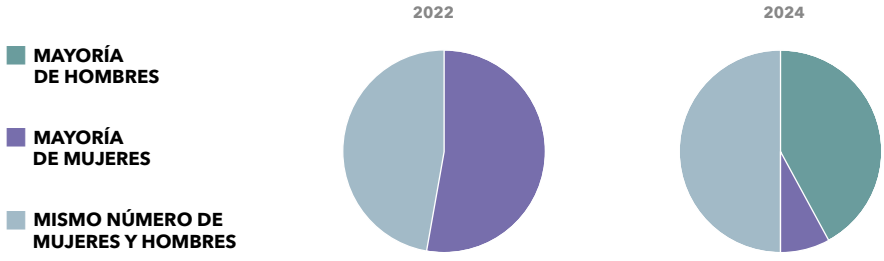
Fuente: Servicio corporativo de Formación de Osakidetza

6.6. Promoción profesional

PUESTOS DIRECTIVOS

ÍNDICE M/H	2022	2024
Candidaturas	52/48	42/58
Nombramientos	50/50	75/25

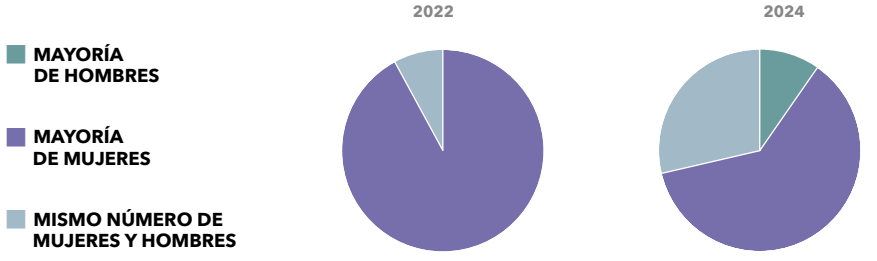
COMPOSICIÓN COMISIÓN VALORACIÓN PARA PUESTOS DIRECTIVOS



PUESTOS DE MANDO

ÍNDICE M/H	2022	2024
Candidaturas	85/15	57/43
Nombramientos	85/15	57/43

COMPOSICIÓN COMISIÓN VALORACIÓN PARA PUESTOS DE MANDO



Fuente: Servicio corporativo de Selección y Provisión de Osakidetza

6.7. Condiciones de trabajo

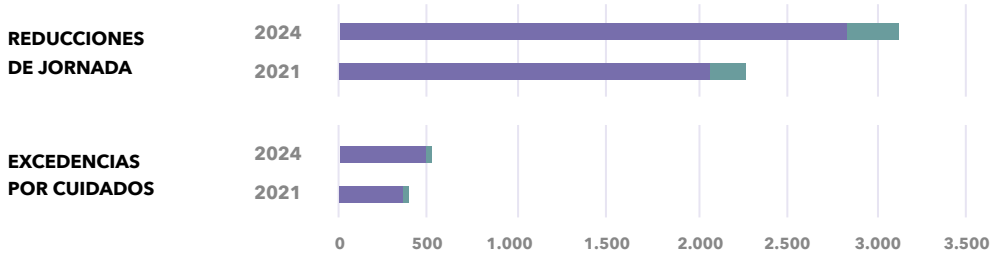
Las condiciones de trabajo son, además de la normativa básica que regula las condiciones de trabajo, las recogidas en el acuerdo regulador de condiciones de trabajo en Osakidetza Servicio Vasco de Salud 2007, 2008 y 2009; así como en las sucesivas modificaciones derivadas de las instrucciones aprobadas en los años posteriores.

Decreto 235/2007, de 18 de diciembre (BOPV nº250, de 31 de diciembre)

Decreto 106/2008, de 16 de junio (BOPV nº 113, de 16 de junio)

6.8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Reducciones de jornada y excedencias por cuidados iniciadas en el año referido.



REDUCCIONES DE JORNADA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2021	92 %	8 %	100 %
2024	91 %	9 %	100 %

EXCEDENCIAS POR CUIDADO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2021	95 %	5 %	100 %
2024	95 %	5 %	100 %

	MUJERES		
EXCEDENCIAS POR CUIDADO	MENORES	FAMILIA	TOTAL
2021	94 %	6 %	100 %
2024	96 %	4 %	100 %

	HOMBRES		
EXCEDENCIAS POR CUIDADO	MENORES	FAMILIA	TOTAL
2021	95 %	5 %	100 %
2024	87 %	13 %	100 %

Fuente: SAP BEx Analyzer

*Los datos de la distribución de reducciones de jornada en función de si son para el cuidado de menores o de familares no están disponibles.

6.9. Infrarrepresentación femenina

Con el objetivo de analizar la distribución de la plantilla de la empresa, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área, se presenta el porcentaje de mujeres y el porcentaje de hombres que conforman cada grupo profesional, así como otras cuestiones de interés analizadas en el presente diagnóstico.

Es fundamental destacar que el índice de representación equilibrada para las diferentes categorías en el caso de Osakidetza no toma como base una distribución Mujer 50 % / Hombre 50 % sino que se debe basar en el índice de representatividad según plantilla, esto es tomando como referencia comparativa la distribución Mujer 80 % / Hombre 20 %.

Para facilitar el análisis visual, se ha señalado con una flecha descendente en verde ↙ aquellas categorías en las que el **porcentaje de mujeres es inferior** al índice de representatividad 80/20 y con una flecha ascendente morada ↗, aquellas categorías en las que **el porcentaje de mujeres es superior** para ellas al índice de representatividad.

↙ **PORCENTAJE DE MUJERES ES INFERIOR A 80** ↗ **PORCENTAJE DE MUJERES ES SUPERIOR A 80**

Índice representitividad plantilla (mujeres/hombres)	**80/20**
Personal directivo	**68/32** ↙
Personal en puestos de mando	**68/32** ↙
Personal sanitario	**84/16** ↗
• A1 Personal facultativo	**69/31** ↙
• B1 Enfermería y otras diplomaturas sanitarias	**88/12** ↗
• C1 Técnica/o especialista sanitaria/o	**86/14** ↗
• D1 Auxiliar enfermeria	**92/8** ↗
Personal no sanitario	**68/32** ↙
• A2 Administración y servicios superior	**62/38** ↙
• B2 Administración y servicios técnicos	**75/25** ↙
• C2 Técnica/o administrativa/o	**86/14** ↗
• D2 Auxiliar administrativa/o	**87/13** ↗
• C3 Técnica/o profesional	**37/63** ↙
• D3 Oficial/a	**13/88** ↙
• E Celador/a y operaria/o	**59/41** ↙
Personal investigador	**65/35** ↙
• Personal investigador principal	**41/59** ↙

Personal con formación igualdad	**87/13** ↗
• Personal directivo con formacion igualdad	**76/24** ↙
• Personal sanitario con formación igualdad	**90/10** ↗
• Personal facultativo con formación igualdad	**81/19** ↗
• Personal no sanitario con formación igualdad	**69/31** ↙
Reducciones de jornada por cuidados	**91/9** ↗
Excedencias por cuidados	**95/5** ↗

EVOLUCIÓN 2019-2025

A continuación se profundiza en el análisis de la evolución de la segregación vertical y horizontal desde 2019 hasta la actualidad. Se han señalado con el signo + todas aquellas categorías con una valoración positiva, con una clara tendencia favorable a acercarse al índice de representatividad (en algunos casos partían de situaciones superiores o inferiores a dicho índice), situación deseable.

• SEGREGACIÓN VERTICAL

Según el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, *la segregación vertical se refiere a la distribución de la plantilla en los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo para identificar la existencia, en su caso, de una infrarrepresentación de mujeres en los puestos intermedios o superiores.*

En este sentido, se observa cómo la **segregación vertical ha mejorado tanto para personal directivo como para personal de mando:**

	2019	2025	TENDENCIA
Personal directivo	61/39	68/32	+
Personal de mando	62/38	68/32	+

• SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Según el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, *la segregación horizontal se refiere a la distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza cada área.*

Como se observa en el informe ***"Cifras 2022- Mujeres y Hombres en Euskadi"*** publicado por Emakunde, el sector donde se contrata al mayor número de mujeres son las actividades sanitarias y servicios sociales. Esta tendencia se manifiesta ya desde la elección de grados universitarios, donde las titulaciones con mayor presencia de mujeres se ubican en el rol de cuidado – ciencias de la salud y la educación presentando en concreto ciencias de la salud una distribución del 77 % de mujeres y 23 % de hombres, según datos de Eustat para la Estadística Universitaria, recogidos en el mencionado informe.

En este contexto, analizando la evolución de la **segregación horizontal en Osakidetza, se observa cómo mejora en todas las categorías sanitarias,** acercándose progresivamente al índice de referencia 80/20 :

	2019	2025	TENDENCIA
A1 Personal facultativo	64/36	69/31	+
B1 Enfermería y otras diplomaturas sanitarias	90/10	88/12*	+
C1 Técnica/o especialista sanitaria/o	87/13	86/14*	+
D1 Auxiliar enfermeria	94/6	92/8*	+

*la variación es una tendencia positiva puesto que se acerca más al 80/20

En cuanto al personal no sanitario, aumenta la segregación ocupacional con **mayor presencia de mujeres en tareas administrativas y mayor presencia de hombres en otro tipo de tareas.** En **azul +** observamos los datos que presentan una evolución favorable (se van acercando al índice 80/20), en **morado x** aquellas categorías con tendencia a la feminización y en **verde x** con tendencia a la masculinización.

	2019	2025	TENDENCIA
A2 Administración y servicios superior	58/42	62/38	+
B2 Administración y servicios técnicos	72/28	75/25	+
C2 Técnica/o administrativa/o	79/21	86/14	X Feminización
D2 Auxiliar administrativa/o	85/15	87/13	X Feminización
C3 Técnica/o profesional	41/59	37/63	X Masculinización
D3 Oficial/a	25/75	13/88	X Masculinización
E Celador/a y operaria/o	61/39	59/41	X Masculinización

6.10 Retribuciones

6.10.1 Introducción

Las diferencias generales existentes entre mujeres y hombres en aspectos como el tipo de estudios y de cualificación profesional, la experiencia laboral, el tiempo de trabajo (horas trabajadas), el sector de actividad o la ubicación geográfica solo permiten explicar una parte de la brecha retributiva, de tal manera que las desigualdades retributivas derivan en gran medida de la desigualdad y la discriminación estructural que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la vida, y en particular, de la falta de corresponsabilidad en la asunción de las tareas de cuidados, asumido en su mayoría por las mujeres. Aun así, no toda diferencia retributiva es discriminatoria, pero en caso de que exista, debe tener una justificación objetiva y razonable.

Es por ello que la identificación de la diferencia retributiva entre mujeres y hombres es uno de los elementos importantes para diagnosticar las desigualdades de género en las organizaciones. Mediante un análisis detallado se pueden detectar las causas de la brecha retributiva y eso permite elaborar un plan de acción contra la misma.

Más allá de las discriminaciones directas, en el mercado laboral se pueden encontrar también normas, decisiones empresariales, prácticas laborales, estructuras y sistemas retributivos pretendidamente objetivos y neutros que pueden generar una desventaja particular, mayoritariamente, a las mujeres trabajadoras. Los determinantes de la brecha retributiva pueden ser los siguientes:

- Estereotipos y roles de género que provocan una segregación horizontal y vertical importante por razón de sexo en el mercado de trabajo.

- Conciliación y corresponsabilidad ya que está demostrado que la brecha retributiva entre mujeres y hombres se incrementa cuando las mujeres tienen hijos e hijas y cuando trabajan a tiempo parcial.

- Tiempo de trabajo (trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial). Generalmente las mujeres son las que tienen más contratos a tiempo parcial, lo que implica menos remuneración. Pero el verdadero problema radica en que, mayoritariamente el acceso al tiempo parcial no suele responder a una decisión totalmente voluntaria de las personas trabajadoras de cualquier organización.

- Segregación por motivo de género. Distinguimos entre segregación horizontal y vertical.

- Infravaloración de los trabajos, capacidades y habilidad de las mujeres

- Estructura retributiva. A menudo, esta discriminación surge a razón de varios factores culturales e históricos que influyen en la manera en que se fijan las retribuciones. Si bien es cierto que en los salarios (fijados por convenio) suelen producirse poca brecha, son los complementos salariales los que suelen a menudo reflejar diferencias necesarias de analizar, haciendo que las brechas retributivas de los complementos sean normalmente más altas que las de los salarios.

- Sector de actividad.

6.10.2 Trabajo realizado

La Unidad de Igualdad Corporativa inició el análisis de la Brecha Salarial de Osakidetza en 2018, en constante evolución desde entonces, ha ido incorporando diferentes perfiles funcionales. Actualmente existe un grupo de trabajo de Brecha Retributiva, creado en 2023, que está conformado por las Subdirecciones de Planificación y Gestión de Recursos Humanos , Informática y Sistemas de Información, Financiera Presupuestaria y de Compras y la Subdirección de Desarrollo y Formación donde se ubica el Servicio de Igualdad y Participación, con la Unidad de Igualdad Corporativa como elemento tractor y coordinador del mismo.

A lo largo de estos años, se ha colaborado puntualmente con una asistencia técnica homologada por Emakunde. Esta asistencia ha consisitido en la capacitación del grupo de trabajo y el acompañamiento inicial en el análisis retributivo de la organización, teniendo en cuenta el marco de referencia (Reales Decretos 901/2020 y 902/2020) y la herramienta que desde el Ministerio de

Trabajo y de Economía Social y el Ministerio de Igualdad, plantea para el cálculo de la Brecha Retributiva.

Por las características organizativas y dimensiones de Osakidetza, dicha herramienta, no es adecuada para la organización y se necesitan soluciones ad-hoc que requieren un proceso de trabajo en sí mismas.

Partiendo de estas premisas, se ha iniciado el proceso de análisis retributivo, identificando las cuestiones clave que Osakidetza acuerda tener en cuenta en el cálculo de la brecha retributiva tanto para la administración de los datos correspondientes a la gestión, administración y cálculo de nómina del personal, como para la explotación de dichos datos; así como ir adaptando gradualmente las soluciones tecnológicas que lo posibilitan. Se diseñan además una serie de informes, con unos criterios establecidos y se elaboran manuales de uso de los mismos, con el objetivo futuro de poder avanzar en el análisis retributivo de una forma sistemática y documentada que permita la actualización de las nuevos requerimientos legales que vayan surgiendo.

Asimismo este proceso se alineará con los criterios que adoptará la Administración Pública Vasca para el cálculo de una brecha retributiva homogénea que facilite la comparativa entre los diferentes departamentos , organismos y entes públicos vinculados.

6.10.3 Análisis retributivo

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

El capítulo IX de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud hace referencia al sistema retributivo del personal estatutario, estructurándolo en retribuciones básicas y complementarias. Las retribuciones básicas las constituyen el sueldo asignado, los trienios y las pagas extraordinarias. Las retribuciones complementarias, fijas o variables, podrán ser: complemento de destino, complemento específico, de productividad, de atención continuada y complemento de carrera.

En la estructura retributiva de Osakidetza se contemplan los siguientes conceptos: Salario Base, Complementos salariales y Conceptos Extrasalariales. Para cada uno de los conceptos retributivos (salario base, cada uno de los complementos salariales y extrasalariales) se ha identificado si son conceptos normalizables o anualizables.

En la Intranet, en Osakidetzakoa, Área Profesionales, esta disponible el “Manual de nómina”, donde se detalla, aclara y facilita información sobre el recibo de nómina y los conceptos e importes.

- **SALARIO BASE**

  El salario base es la remuneración fija que recibe la persona trabajadora, y que se fija por unidad de tiempo u obra, es decir, por el tiempo de trabajo efectivamente prestado, o por el trabajo en concreto realizado.

Con el objeto de homogeneizar los conceptos del personal estatutario y laboral, y así poder establecer el análisis de la brecha, estos son los conceptos que se tendrán en cuenta en Osakidetza como Salario Base:

- C.Prod. Fija Personal fac
- Sueldo
- Grado Inicial
- C. de Destino
- C. Específico de Puesto
- C. Específico D.I.
- Incremento C. Autónoma MIR
- Salario base
- Prestaciones AT y EP

- **COMPLEMENTOS SALARIALES**

Los complementos salariales son las cantidades que, junto con el salario base, conforman la totalidad de la estructura salarial. Estos complementos salariales se determinan de acuerdo con las condiciones personales de la persona trabajadora, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la organización, que se calcularán conforme a los criterios que se pacten por convenio colectivo o mediante contrato individual, añadiendo su cuantía al salario base.

En el caso de Osakidetza los complementos existentes en el sistema de información, incluyendo los históricos, son los siguientes:

- C. Específico (Emerg., S. Vital, hopiztaliz, turnicidad)
- Antigüedad (Diferencia Antigüedad, Comp. personal antigüedad, Antigüedad H. San Eloy, Antigüedad RDL-Convenio, C. Prod. Antigüedad, Antigüedad APD)
- Ingreso a cuenta IRPF NR
- Ayuda Familiar Convenio
- Fondo Social
- Matrícula (EOI, Matr.curso-Perfec., Matr. Curso- No perfec.)
- Transporte (B)
- Minusvalía
- Plus Casados
- Subvención Guardería
- Gastos Locomoción
- Dispersión Geográfica
- Gratificación Especial
- C. Pabellón (B)
- Diferencia Básica
- C.P.Transitorio-docente
- C.Retrib. adicionales
- Sexenio
- Actividad Coordinación
- C. Diferencia
- C. Personal Ac.Osakidetza
- C. P.Jerarq.-Cupo NH
- C. Personal Integración
- C. JUAP

- C.Coord. prev. riesg. lab - Extracción/Traspl.Órganos
- C.Especial Dedic.Traspl.
- Compl. Grado Formación
- Exceso de URCT, Exceso de TIS
- C.P. Sistema URCT
- C. Específico
- C. Personal
- Plus Especialidad (H.Gip)
- C. Prod. Sueldo
- C.S. Complemento nivel
- CPT 8 Tardes
- Incremento Comunid.Autón.
- C.E. C.Prof.
- C. Diferencia funcional
- C. Prod. Sueldo
- A. Carrera Prof.
- Complemento Festivos
- C.E.urgencia.
- Complemento Nocturnidad
- Resp. Guardia
- AC
- 4ªy suc.
- Resp. Guardia
- ACLO/4ªy suc.guardia lab.
- C. de Localización.
- Act.Adicional
- Prod.Lista Espera Fun
- Prod.Prog.Traspl.
- Paga Extra
- C. I.T. Vacac. Variables

Se ha incluido la Paga Extra como complemento salarial porque en Osakidetza ésta va asociada al concepto retributivo de Antigüedad y no es posible diferenciarlos. Se incluye en Complemento Salarial, y no en Salario Base, se evita crear una posible brecha en el Salario Base generado por la diferente antigüedad que pueda haber entre personas del mismo grupo funcional.

- **CONCEPTOS EXTRASALARIALES**

Los Conceptos extrasalariales son cuantías que recibe la persona trabajadora pero que no forman parte de su salario, y cuya finalidad es compensar determinados gastos que su trabajo genera. En el caso de Osakidetza se agruparán de la siguiente manera:

- Liquidación Vacaciones
- Descanso no disfrutado
- COMPLEMENTO PAGA EXTRA 1
- C. I.T. Paga Extra
- Pago Directo
- Prestac.oblig.Empresa-E
- C. I.T. Retr.
- Complemento IT
- Compl.AT y EP
- Compl.madre biológica
- Compl.riesgo madre biol.
- C. Maternidad Retr. Var.
- REG. MATER./PATER.

Para el estudio de la brecha se ha decidido no tener en cuenta ni los pagos delegados ni los días de IT porque son cuantías incluidas en otros conceptos y podrían desvirtuar los datos.

BRECHA RETRIBUTIVA

La brecha retributiva entre mujeres y hombres es un indicador que mide la posible desigualdad retributiva entre mujeres y hombres. Lo realiza midiendo la diferencia entre los ingresos medios y se expresa como porcentaje de los ingresos de los hombres.

Se calcula utilizando la fórmula:

$$\frac{\text{(Media Retribución masculina-Media Retribución femenina) *100 = \%}}{\text{Media Retribución masculina}}$$

>0 % Significa que las mujeres cobran menos que los hombres. Se expresaría como "las mujeres cobran un x % menos que los hombres", donde la retribución de los hombres es tomada como referencia.

=0 % Significa que las mujeres cobran igual que los hombres.

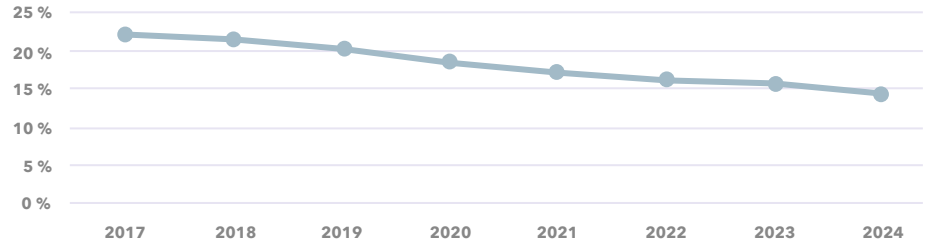
<0 % Significa que las mujeres cobran más que los hombres.

En este último caso, se requiere recalcular el resultado invirtiendo los términos para su correcto cálculo:

$$\frac{\text{(Media Retribución femenina-Media Retribución masculina) *100 = \%}}{\text{Media Retribución femenina}}$$

En el siguiente gráfico se observa la evolución de la brecha retributiva en Osakidetza desde 2017 hasta 2024.

EVOLUCIÓN 2017-2024



En la tabla presentada a continuación encontramos la brecha desglosada por categorías profesionales.

Ejercicio		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	€ 2024	
Brecha total %		22,04	21,61	20,4	18,48	17,03	16,28	15,75	14,2	7.560,11	
Grupo Profesional		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diferencia salarial €	META (<5 %)
Personal Sanitario	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	✓
Personal no Sanitario	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	✓
Ejercicio		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024		
BR (GP) > 5 %		55%	55%	55%	45%	55%	55%	36%	36%		

Fuente: SAP BEx Analyzer

✓ **META CAE 2030 (<5 %) ALCANZADA** ● **META CAE 2030 (<5 %) NO ALCANZADA**

Se observa a lo largo de los años una evolución descendente de la **Brecha Retributiva, pasando de un 22,04 % en 2017 a un 14,2 % en 2024.** Esta evolución se da por una parte, derivada del relevo generacional, y por otra parte, del aumento de mujeres en puestos de mando y directivos. La capacitación y sensibilización en materia de igualdad, son factores indirectos a tener en cuenta, que inciden así mismo, en la paulatina transformación de la cultura hacia una organización más igualitaria entre mujeres y hombres.

Además de la disminución de la brecha general, se observa la disminución de las categorías cuya brecha supera el 5 %, **reduciéndose a un tercio de la totalidad de categorías en 2024.**

Se toma como referencia el objetivo de la Estrategia 2030 para reducir la brecha salarial en Euskadi (II Plan Operativo) , de reducir la brecha retributiva en todas aquellas categorías en las que sea superior al 5 %, en toda la Administración Pública Vasca.

A continuación, se presenta la Brecha Retributiva por puesto funcional, diferenciando entre ámbito hospitalario y atención primaria; para las categorías A1 Personal Facultativo y B1 Enfermería y otras diplomaturas sanitarias.

VISUALIZACION DE LA BRECHA POR PUESTO FUNCIONAL Y DIFERENCIADO ENTRE ÁMBITOS HOPITALARIO Y ATENCION PRIMARIA EN EL A1 Y B1 (2024)

	RETRIBUCIÓN MEDIA MUJERES	RETRIBUCIÓN MEDIA HOMBRES	DIFERENCIA RETRIBUCIÓN MEDIA HOMBRE-MUJER	BRECHA (%)	
Resultado total	**45.690,99**	**53.251,10**	**7.560,11**	**14,20**	**META CAE 2030 (<5 %)**
PD-Directivas/os	81.052,32	85.013,87	3.961,55	4,66	✓
A1-Facultativa/o Ámbito hospitalario	82.238,02	90.393,31	8.155,29	9,02	●
A1-Facultativa/o Ámbito primaria	76.843,68	84.060,83	7.217,16	8,59	●
B1-Enfermería y otras diplomaturas sanitarias. Ámbito hospitalario	44.779,01	44.585,99	-193.02	-0,43	✓
B1-Enfermería y otras diplomaturas sanitarias. Ámbito AP	44.287,48	43.934,34	-353,14	-0,80	✓
C1-Técnica/o Especialista Sanitaria/o	35.589,16	34.246,38	-1.342,78	-3,77	✓
D1-Auxiliar de Enfermería	33.260,23	32.665,75	-594,48	-1,79	✓
A2-Administración y Servicios superior	57.267,38	60.609,71	3.342,32	5,51	●
B2-Administración y Servicios Técnicos	42.749,74	46.678,76	3.929,03	8,42	●
C2-Técnica/o Administrativa/o	37.169,50	41.167,25	3.997,75	9,71	●
D2-Auxiliar Administrativa/o	32.100,21	33.218,06	1.117,84	3,37	✓
C3-Técnica/o Profesional	35.242,92	35.772	529,08	1,48	✓
D3-Oficial/a	35.070,88	35.694,54	623,66	1,75	✓
E-Celador/a - y Operaria/o	29.174,73	30.211,79	1.037,05	3,43	✓

Fuente: SAP BEx Analyzer

✓ **META CAE 2030 (<5 %) ALCANZADA** ● **META CAE 2030 (<5 %) NO ALCANZADA**

Osakidetza contribuye a la META CAE 2030 con la reducción de la brecha en categorías >5 %. Se alcanza objetivo Brecha Retributiva 2030 (5 %):

- Brecha Retributiva **a favor de las mujeres, en cuatro categorías:** Enfermería y otras diplomaturas, ámbito hospitalario; Enfermería y otras diplomaturas, ámbito atención primaria; Tecnica/o Especialista Sanitaria/o, Auxiliar de Enfermería.

- Brecha retributiva **menor de un 5 %, en cinco categorías:** Personal Directivo, Auxiliar Administrativa/o, Técnica/o Profesional, Oficial/a, Celadora/ y Operaria/o.

Objetivo 2030 (5 %) no alcanzado aún:

- Brecha Retributiva **cercana a objetivo, superando por décimas el 5 %, una categoría:** Administración y Servicios superior (5.51 %)

- Brecha Retributiva **superior al 6 %, tres categorías:** Personal Facultativo , ámbito hospitalario; Personal Facultativo ámbito atención primaria y Técnica/o Administrativa/o

Destacar que **ninguna categoría supera el 10 %** de Brecha Retributiva.

Con esta división **el 69,23 % de las categorías cumplen ya el objetivo 2030** de Brecha Retributiva para la CAE, el 7,69 % de las categorías están muy cercanas a su consecución y el 23,08 % de las categorías deberían ir acercándose al mismo para el total cumplimiento del objetivo marco dentro de 5 años.

A continuación se presentan las tablas retributivas desglosando en esta ocasión por Personal de Mando y resto de Plantilla para las diferentes categorías profesionales.

Dentro de Puestos de Mando se incluyen los siguientes (esta denominación se obtiene de SAP-Nómina. Sus equivalencias se recogen en el Decreto 186/2005, de 19 de Julio):

- A1: Subdirector/a Médico/a, Jefe/a Departamento / Unidad, Jefe/a de Servicio Médico, Jefe/a de Sección Médica, Coordinador/a de Emergencias, Coordinador/a de Programa, Coordinador/a General, Jefe/a Servicio Farmacia, Facultativo/a EAP Médico

- B1: Subdirector/a Enfermería; Coordinador/a de Unidad; Coordinador/a Territorial; Director/a Técnico/a; Adjunto/a Jefe/a Unidad; Supervisor/a AE, AP y HO y Enfermero/a JA, JB y JC

- C1: Coordinador/a de Unidad

- A2: Subdirector/a División, Gestión y OC; Jefe/a Servicio Corporativo, Servicio Administrativo, Sección Corporativa, Sección Administrativa

- B2: Subdirector/a División; Jefe/a Unidad Corporativa; Jefe/a de Sección Administrativa, de Unidad Administrativa de Grupo Administrativo, de Servicios Generales; Ingeniero/a Técnico/a JE, Maestro/a Industrial J

- C2: Jefe/a de Grupo Administrativo y Jefe/a de Equipo Administrativo
- D2: Jefe/a Grupo Administrativo, Jefe/a Equipo Administrativo
- C3: Jefe/a de Área de Servicio, Jefe/a de Taller SG, Jefe/a de Cocina SG
- D3: Encargado/a Equipo Per, de Servicios y SG; Gobernanta SG
- E: Jefe/a de Personal Sub, Operario/a de Servico

BRECHA MANDOS Y RESTO	% BRECHA MANDOS	META CAE 2030 (<5 %)	%BRECHA RESTO	META CAE 2030 (<5 %)
A1. Facultativa/o	6,65	●	7,86	●
B1. Enfermería y otras diplomaturas sanitarias	5,8	●	-0,55	✓
C1. Técnica/o Especialista Sanitaria/o	-2,60	✓	-3,62	✓
D1. Auxiliar de Enfermería	-	-	-1,77	✓
A2. Administración y Servicios Superior	1,7	✓	6,77	●
B2. Administración y Servicios Técnicos	-11,95	✓	8,77	●
C2. Técnica/o Administrativa/o	3,98	✓	5,65	●
D2. Auxiliar Administrativa/o	7,12	●	2,85	✓
C3. Técnica/o Profesional	1,87	✓	1,61	✓
D3. Oficial/a	5,55	●	7,78	●
E. Celador/a y Operaria/o	9,24	●	3,43	✓

Fuente: SAP BEx Analyzer

✓ **META CAE 2030 (<5 %) ALCANZADA** ● **META CAE 2030 (<5 %) NO ALCANZADA**

Osakidetza contribuye a la META CAE 2030 con la reducción de la brecha en categorías >5 %. Se destaca que ninguna brecha supera el 10 %.

Para el personal de mando y según esta división el **50 % de las categorías cumplen ya el objetivo 203**0 de Brecha Retributiva para la CAE, **el 20 % de las categorías están muy cercanas** a su consecución y el **30 % de las categorías deberían ir acercándose al mismo** para el total cumplimiento del objetivo marco dentro de 5 años.

Para el resto de plantilla y según esta división **el 55 % de las categorías cumplen ya el objetivo 2030** de Brecha Retributiva para la CAE, **el 9 % de las categorías están muy cercanas** a su consecución y el **36 % de las categorías deberían ir acercándose al mismo** para el total cumplimiento del objetivo marco dentro de 5 años.

6.11 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
ENERO 2025

Año	Nº Casos	Nº Denuncias	Conducta sexista	Acoso sexual	Acoso por razón de sexo	Otro tipo acoso	Finalizados / En trámite
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

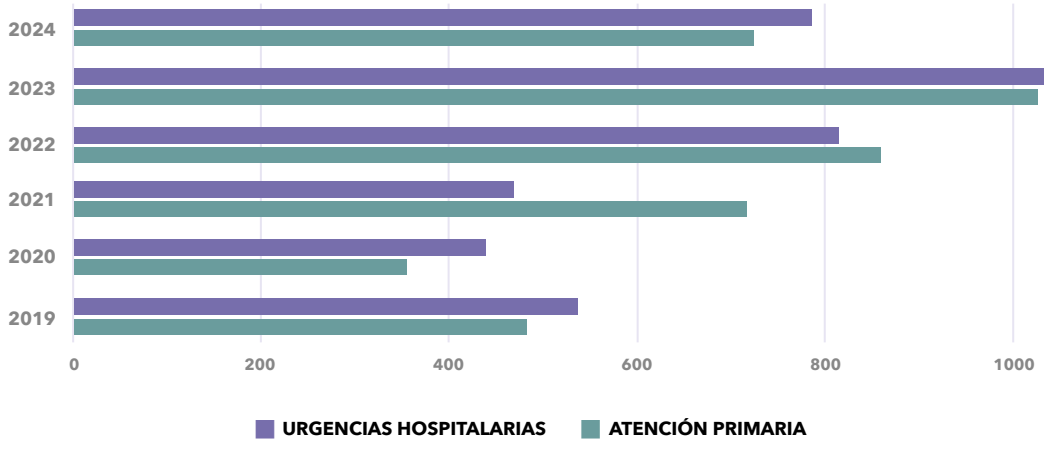
*Varias denuncias en un mismo caso

Fuente: Área corporativa de Igualdad de Osakidetza

6.12 Atención violencia machista contra las mujeres

VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES
ENERO 2025

Evolución de mujeres atendidas en Urgencias Hospitalarias y en Atención Primaria Período 2019 – 2024



Fuente: Área corporativa de violencia machista contra las mujeres de Osakidetza

6.13 Conclusiones del diagnóstico

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

El análisis de dichas fortalezas y áreas de mejora, combinadas con las posibilidades y retos actuales marcarán las líneas estratégicas a seguir: continuidad, avance, reorientación, o ajuste para poder afrontar los obstáculos identificados en esta primera fase y aprovechar las oportunidades que presenta la próxima etapa.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN ESTRATÉGICO

El primer plan supuso un despliegue de estructura vertical y horizontal que asentó las bases de la incorporación formal de la perspectiva de género interseccional en Osakidetza. Para esta segunda fase se observa la necesidad de **reafirmar el compromiso público de Osakidetza con la Igualdad** de Mujeres y Hombres, así como el **compromiso efectivo de las áreas responsables** de la ejecución, despliegue y reporte de las acciones; revisar la composición y las funciones de las Comisiones de Igualdad, impulsando una participación activa y fomentando el **liderazgo de las Comisiones de Igualdad.** Asimismo, visibilizar, afianzar y **reforzar el rol de las Referentes de Igualdad** como figura clave en la transversalización de las políticas.

En cuanto al **seguimiento y evaluación,** se identifica clave la definición de las acciones del nuevo plan con **mayor concreción,** así como la necesidad de **mejorar la autoevaluación de las organizaciones de servicios,** ya que se han detectado diferencias significativas en los enfoques adoptados. Además, se plantea como prioridad basar estas evaluaciones en **criterios más objetivos,** justificando con evidencias, dado que este proceso impacta directamente en los resultados finales. Por otro lado, se propone una revisión en las funcionalidades de la solución tecnológica para optimizar su utilidad como herramienta estratégica.

La **capacitación de la plantilla** deberá seguir resultando una cuestión estratégica, que deberá tener como objetivo alcanzar la totalidad de las personas trabajadoras. A pesar de los buenos datos alcanzados en la etapa anterior, la formación periódica del personal directivo y de puestos de mando intermedio, jugará un papel clave, fundamental para la transmisión de la igualdad en la cultura organizacional que garantizará que las nuevas incorporaciones cuenten con formación específica actualizada.

Para garantizar la implementación efectiva de las políticas se estima necesario **la elaboración del presupuesto asociado,** con la colaboración de las áreas responsables de las acciones por tratarse de una materia transversal. Así mismo, se considera fundamental recoger y documentar el presupuesto dedicado a igualdad por cada organización de servicios. Esta medida permitirá disponer de un control más detallado y transparente sobre los recursos destinados a esta materia, facilitando el seguimiento y evaluación de su impacto.

Por último, **la comunicación** deberá tener también un papel clave para garantizar el alcance de la difusión y el conocimiento por parte de la plantilla y de la sociedad vasca de las políticas adoptadas así como la protección de los derechos lingüísticos y la promoción del uso del euskera desde las políticas de igualdad.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN INTERNO

En el ámbito de actuación interno, se observa la necesidad de mantener y avanzar en todos los logros conseguidos en la etapa anterior. Partiendo de una base de medidas ya consolidadas, en esta fase destacan la necesidad de **impulsar la corresponsabilidad de los hombres** en los cuidados y la **mejora de las medidas de conciliación.** En la misma línea resulta indispensable adaptar el sistema de información y las herramientas disponibles para un adecuado seguimiento de las medidas conciliación utilizadas y poder evaluar la eficacia de las mismas.

Será necesario seguir fomentando de manera continua el **protagonismo de las mujeres en los puestos de decisión,** así como avanzar hacia la **erradicación de la brecha retributiva** a todos los niveles.

A pesar de contar con políticas y herramientas en mejora continua en términos de prevención para garantizar la seguridad de las mujeres, y del **protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo,** se observa la necesidad de la difusión de dichas herramientas para que toda la plantilla tenga conocimiento de su existencia y puedan recurrir a él.

ÁMBITO DE ACTUACION EXTERNO

En el ámbito de actuación externo, seguirá siendo fundamental **avanzar en la atención integral a mujeres que viven en situaciones de violencia machista contra las mujeres,** así como la revisión continua de los **programas de salud, incorporando la perspectiva de género interseccional en la atención sanitaria.** Se reitera la necesidad de **mejorar los soportes de los procesos asistenciales** mediante la desagregación y el análisis de toda la información con enfoque de género y el uso del lenguaje e imágenes no sexistas, que interperlen a todas las personas usuarias de la misma manera.

Por último, pero fundamental, el próximo plan debería requerir un **esfuerzo interinstitucional** que favorezca la colaboración estrecha para **impulsar la investigación con enfoque de género interseccional.**

7. Metas para la Igualdad

Las metas que se establecen para alcanzar la Igualdad efectiva para Mujeres y Hombres, inspirándonos en los principios rectores de la Estrategia 2030 para la igualdad.

Meta 1

TRANSVERSALIZAR LA IGUALDAD

Conseguir que todas las personas trabajadoras de Osakidetza conozcan el **II Plan de Igualdad** y el Protocolo frente al Acoso Sexual y por razón de sexo

Meta 2

PRESUPUESTO DE IGUALDAD

Avanzar hacia una estructura coordinada de presupuesto de Igualdad, para todas las organizaciones de servicios, que permita realizar un seguimiento detallado (implementación 2026, consolidación 2028)

Meta 3

SERVICIO Y REFERENTES IGUALDAD, GOBERNANZA

Conseguir que todas las organizaciones de servicios cuenten con Referentes de Igualdad con una dedicación del 30 % de la jornada anual y los órganos de gobernanza (Comisiones de Igualdad y Comité Técnico) se reúnan como mínimo 4 veces al año y cumplan sus funciones

Meta 4

CAPACITACIÓN EN IGUALDAD

Garantizar la formación básica, progresiva, permanente y obligatoria de todo el personal de Osakidetza

Meta 5

IGUALDAD SALARIAL

Reducir, a la mitad, las categorías que tienen una brecha retributiva > 5 %

Meta 6

PROTAGONISMO DE LAS MUJERES

Aumentar, acercándonos en proporción representativa en la plantilla, el nº de mujeres en el personal directivo y puestos de mando e incorporar en el liderazgo la perspectiva feminista (2028, incremento 5 %)

Meta 7

CORRESPONSABILIDAD

Reducir, al menos en un 2 % la brecha de género existente en las medidas de conciliación para cuidados (reducciones de jornada y excedencias)

Meta 8

INVESTIGACIÓN

Aumentar el número de investigaciones con perspectiva de género interseccional en un 4 % y reducir la brecha de género en investigación (en Investigadoras principales IP y autorías a la mitad)

Meta 9

GÉNERO Y SALUD

Aumentar la incorporación de la perspectiva de género interseccional en las rutas asistenciales

Meta 10

RECHAZO A LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES Y ATENCIÓN INTEGRAL

Conseguir que todas las personas trabajadoras de Osakidetza consideren inaceptable la violencia machista contra las mujeres, y aumentar la detección de los casos en todos los ámbitos, garantizando la continuidad asistencial

7.1 Estructura

El **II Plan** se estrucutra a partir de los siguientes elementos organizadores:

4
Dimensiones

Las dimensiones son los ámbitos estratégicos de trabajo que se priorizan en el Plan y a través de los que despliega su actuación. Todos los contenidos tienen como horizonte el logro de una de las cuatro dimensiones del Plan. Cada dimensión contempla la siguiente información: Objetivos estratégicos, ejes y objetivos específicos (acciones).

01. **Estrategia**
02. **Empresa. Profesionales de Osakidetza.**
03. **Innovación e Investigación.**
04. **Sociedad Vasca. Pacientes, personas usuarias y atención sanitaria**

11
Objetivos estratégicos

Los objetivos estratégicos aportan una mirada a largo plazo sobre los aspectos generales en los que hay que incidir a través de la intervención pública para alcanzar el horizonte que establecen los ejes. Los objetivos de este nivel estratégico llevan asociados indicadores de impacto para medir, a la finalización de la implementación del Plan, los resultados de la intervención y los cambios que se han producido en el avance hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

20
Ejes

Para abordar los objetivos estratégicos, los contenidos se agrupan en diferentes ejes ordenados por bloques temáticos o áreas.

115
Objetivos especificos: acciones

Los contenidos de los ejes se detallan a través de objetivos específicos, más concretos, que permiten dar mayor operatividad a la planificación.

La siguiente imagen representa, de forma gráfica, la estrategia, las dimensiones y los objetivos estratégicos asociados a cada una. En los apartados sucesivos se hace una descripción más detallada de cada dimensión y de sus contenidos (objetivos estratégicos, ejes y objetivos específicos: acciones).

Dimensión 1

Estrategia

Objetivos estratégicos:

E-1 Garantizar el compromiso político con la Igualdad de Mujeres y Hombres

E-2 Integrar la igualdad en la actividad administrativa

Dimensión 2

Empresa. Profesionales de Osakidetza

Objetivos estratégicos:

P-1 Fomentar el protagonismo de las mujeres en los puestos de decisión y liderazgo con perspectiva feminista

P-2 Alinearse con el objetivo marco 2030 Brecha Retributiva entre mujeres y hombres

P-3 Impulsar la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar

P-4 Desarrollar políticas de prevención para garantizar la seguridad y salud laboral de las mujeres

Dimensión 3

Innovación e Investigación

Objetivos estratégicos:

I-1 Fomentar el protagonismo de las mujeres en Investigación e Innovación

I-2 Incorporar la perspectiva de género interseccional en Investigación e Innovación

Dimensión 4

Sociedad Vasca. Pacientes, personas usuarias y Atención Sanitaria

Objetivos estratégicos:

S-1 Garantizar en la atención sanitaria un enfoque de género interseccional

S-2 Facilitar la participación de las mujeres en la gestión de su salud en todos sus ciclos vitales

S-3 Detectar de forma precoz la violencia machista contra las mujeres y garantizar la continuidad asistencial

7.2 Objetivos estratégicos y ejes de actuación

DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIA	
E-1 Garantizar el compromiso político con la Igualdad de Mujeres y Hombres	
Eje 1	Modelo de gestión
Eje 2	Seguimiento y Evaluación
Eje 3	Capacitación
Eje 4	Presupuesto
E-2 Integrar la igualdad en la actividad administrativa	
Eje 5	Procedimiento administrativo
Eje 6	Comunicación
DIMENSIÓN 2: EMPRESA. PROFESIONALES DE OSAKIDETZA	
P-1 Fomentar el protagonismo de las mujeres en los puestos de decisión y liderazgo con perspectiva feminista	
Eje 7	Puestos de decisión
P-2 Alinearse con el objetivo marco 2030 Brecha Retributiva entre mujeres y hombres	
Eje 8	Brecha retributiva
P-3 Impulsar la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar	
Eje 9	Conciliación y flexibilidad horaria
Eje 10	Procesos y sistemas de gestión de personas
P-4 Desarrollar políticas de prevención para garantizar la seguridad y salud laboral de las mujeres	
Eje 11	Prevención y protección
Eje 12	Salud laboral
DIMENSIÓN 3: INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN	
I-1 Fomentar el protagonismo de las mujeres en Investigación e Innovación	
Eje 13	Participación de las mujeres en la Investigación e Innovación
I-2 Incorporar la perspectiva de género interseccional en Investigación e Innovación	
Eje 14	Incorporar la perspectiva de género interseccional en la investigación e innovación
Eje 15	Gestión del conocimiento
DIMENSIÓN 4: SOCIEDAD VASCA. PACIENTES, PERSONAS USUARIAS Y ATENCIÓN SANITARIA	
S-1 Garantizar en la atención sanitaria un enfoque de género interseccional	
Eje 16	Incorporar la perspectiva de género interseccional en la atención sanitaria diferencial: Género y Salud
Eje 17	Sensibilizar y mejorar la atención con perspectiva de género interseccional en la diversidad y especialmente en los colectivos más desfavorecidos
S-2 Facilitar la participación de las mujeres en la la gestión de su salud en todos sus ciclos vitales	
Eje 18	Participación de las mujeres en prevención, promoción y gestión de su salud
Eje 19	Programas de prevención y promoción de la salud específicos para mujeres
S-3 Detectar de forma precoz la violencia machista contra las mujeres y garantizar la continuidad asistencial	
Eje 20	Vidas libres de violencia machista contra las mujeres

7.3 Dimensión 1: Estrategia

En esta dimensión de ESTRATEGIA se presentan los objetivos de Osakidetza para que en el año 2028:

- Se haya reforzado el compromiso con la igualdad en la estrategia de Osakidetza
- La igualdad efectiva de mujeres y hombres tenga mayor impacto en todas las actuaciones que se impulsan desde las instituciones.

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

Para ello, este eje contempla **dos objetivos estratégicos:**

E-1 Garantizar el compromiso político con la Igualdad de Mujeres y Hombres
E-2 Integrar la igualdad en la actividad administrativa

Estos objetivos requieren de una intervención relacionada con la **buena gobernanza y la transversalidad de género** de modo que se incorpore la perspectiva de género interseccional en todos los programas y proyectos, a todos los niveles y en todas las etapas.

Esta dimensión consta de 6 ejes y 27 acciones.

Por lo que se propone intervenir en las siguientes líneas de trabajo o ejes de intervención:

E-1 Garantizar el compromiso político con la Igualdad de Mujeres y Hombres	**EJE 1 MODELO DE GESTIÓN** **EJE 2 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** **EJE 3 CAPACITACIÓN** **EJE 4 PRESUPUESTO**
E-2 Integrar la igualdad en la actividad administrativa	**EJE 5 PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO** **EJE 6 COMUNICACIÓN**

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

E-1 Garantizar el compromiso político con la Igualdad de Mujeres y Hombres

Para que exista compromiso político, la consecución de la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres tiene que considerarse una prioridad y un objetivo que hay que alcanzar progresivamente a través de la acción política. En este contexto, el compromiso político con la igualdad, supone la generación de las condiciones necesarias para su articulación, desde los recursos organizativos (modelo de gestión), técnicos (capacitación para la igualdad del personal) y económicos. Así mismo, la Ley para la igualdad también establece que se ha de integrar la perspectiva de género interseccional en los presupuestos y la formación básica, progresiva, permanente y obligatoria en igualdad para todo el personal (Extractado de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE).

EJE 1: MODELO DE GESTIÓN

E-1.1 *Reforzar el modelo de gestión implantado*	Seguimiento de las reuniones y composición de la Comisión Igualdad Corporativa, Comisiones de Igualdad y Comité Técnico, cumplimiento de dedicación de Referentes de Igualdad **INDICADORES:** • Nº Reuniones de las Comisiones de Igualdad de las organizaciones y Comité técnico • % dedicación real referentes • Informe anual **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección Recursos Humanos, Direcciones de Personas
E-1.2 *Capacitar a miembros de los órganos de gobernanza*	Capacitar en la gestión del Plan y funciones de los órganos y figuras de gobernanza **INDICADORES:** • Nº miembros titulares y suplentes formados * desagregado por sexo e idioma **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección Recursos Humanos

E-1.3 Visibilizar y reforzar el papel de Referentes de Igualdad	Establecer metodología para la presentación de Referentes, divulgación funciones y disponibilidad (contacto, mail, teléfono, lugar, horarios) de divulgación **INDICADORES:** • Actualización medios disponibles **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección Recursos Humanos, Direcciones de Personas
E-1.4 Realizar acogida a Referentes Igualdad	Realizar un manual de acogida para Referentes Igualdad y mentorización **INDICADORES:** • Manual acogida Referentes realizado SI/NO **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección Recursos Humanos
EJE 2: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
E-1.5 Mejorar el procedimiento	Establecer unos criterios mínimos y divulgar criterios homogéneos según caracterísitcas de cada organización de servicios **INDICADORES:** • Adaptación de Programas Operativos Anuales (anuales) SI/NO **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección Recursos Humanos
E-1.6 Mejora de la solución estratégica	Mejora en funcionalidades de la solución estratégica utilizada BIKAIN y elaboración manual uso **INDICADORES:** • Nº nuevas funcionalidades implementadas • Manual realizado SI/NO **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección Recursos Humanos

E-1.7 Mejorar la calidad de la recogida de datos	Liderazgo con perspectiva feminista. Supervisión/validación por parte de las presidencias de las Comisiones de Igualdad de la recogida con criterios establecidos previamente y de los datos aportados **INDICADORES:** • Check de validación datos aportados por cada organización/anual SI/NO **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección Recursos Humanos, Direcciones de Personas
E-1.8 Incluir indicadores en el Plan de gestión	Incluir indicadores en el Plan de gestión de cada organización de servicios **INDICADORES:** • Nº Indicadores Igualdad / Plan gestión organización **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección Recursos Humanos, Direcciones de Personas
EJE 3: CAPACITACIÓN	
E-1.9 Formación especializada	Incrementar la oferta formativa y el el número de personas con formación en Igualdad con formación obligatoria y permanente y que incorporan acciones formativas dirigidas a todo su personal, fomentando el uso del euskera e incluyendo al personal de dirección y mandos intermedios **INDICADORES:** • Nº ofertas formativas específicas • Nº personas formadas en Igualdad especificando: • Nº personal directivo y Nº mandos intermedios * desagregado por sexo e idioma **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección Recursos Humanos

E-1.10 Formación no especifica	Aumentar el porcentaje y adaptar las acciones formativas no específicas de Igualdad que incorporan transversalmente el enfoque de género. **INDICADORES:** • Nº ofertas formativas adaptadas o nuevas que incluyan perspectiva de género interseccional * desagregado por sexo e idioma **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección Recursos Humanos, Direcciones de Personas
E-1.11 Impacto de la formación	Realizar análisis de impacto en la plantilla de la formación específica **INDICADORES:** • % personas aptas (Test previo a la formacion) • % personas aptas (Test a los 6M/12M de la formación) * desagregado por sexo e idioma **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección Recursos Humanos
EJE 4: PRESUPUESTO	
E-1.12 Identificar y cuantificar presupuesto dedicado a Igualdad	Creación de un centro de coste asociado a igualdad e imputar los costes asociados a esta materia en todas las organizaciones de servicios **INDICADORES**: • Importe centro coste asociado a igualdad anual y por organización **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección Económico Financiera • Dirección Recursos Humanos

E-1.13 Integrar la perspectiva de género en los presupuestos	Incorporar indicadores de género en los contrato-programa que suscribe con el Departamento **INDICADORES:** • Nº Indicadores Igualdad / Contratos programa **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección Recursos Humanos , Direcciones de personas
E-1.14 Análisis del impacto de género en los presupuestos generales	Realizar el análisis de impacto de género para el anteproyecto de ley de los presupuestos generales (anual) **INDICADORES:** • Realización del Informe SI/NO anual **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección Recursos Humanos

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

E-2 Integrar la Igualdad en la actividad administrativa

La Ley para la Igualdad establece diferentes mandatos para promover la igualdad en la normativa y la actividad administrativa, que inciden y buscan transformar las "formas de hacer" de las administraciones públicas vascas, y que se concretan en este apartado de la Estrategia (Extractado de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE).

EJE 5: PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

E-2.1 Estadisticas y estudios	Aumentar el porcentaje de estadísticas y estudios que incluyen la perspectiva de género interseccional en la recogida, tratamiento, análisis y difusión de la información referida a personas (adecuar los registros mediante la incorporación sistemática de la variable sexo, nuevos indicadores de género incremento del tamaño de las muestras, consideración de otras variables como la edad, origen étnico, clase social, lengua, etc.). **INDICADORES:** • Nª estadísticas / Sistemas información /estudios con perspectiva de género interseccional **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Todas las Direcciones

E-2.2	*Procesos Selectivos*	Continuar con las medidas que garanticen la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y provisión, contratación y movilidad e ir adaptando y desarrollando según normativa **INDICADORES:** • Nºmedidas nuevas o adaptaciones según normativa anual • Informe anual SI/NO **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Direccion de Recursos Humanos
E-2.3	*Órganos directivos, Tribunales, Comisiones*	Incrementar el porcentaje de órganos directivos, Tribunales y Comisiones, que cuentan con una representación equilibrada de mujeres y hombres y en los cargos que ocupan en los mismos **INDICADORES:** • Incremento de porcentaje Cargos órganos 2026 y 2028 * desagregado por sexo **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Direccion de Recursos Humanos , Direcciones Personas
E-2.4	*Sensibilización a Tribunales*	Sensibilizar a Tribunales en materia Igualdad **INDICADORES:** • Nº tribunales • Nº personas sensibilizadas **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Direccion de Recursos Humanos
E-2.5	*Contratación*	Aumentar el porcentaje de expedientes de servicios que incluyen criterios de adjudicación relacionados con la igualdad. Seguimiento del cumplimiento normativo Resolución 34/2024. **INDICADORES:** • Nº Expedientes de servicios con criterios de adjudicación igualdad/ nº total de expedientes de servicios (adjudicaciones resueltas en el año en curso) **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección Económico Financiera

E-2.6 Convenios	Aumentar el porcentaje de convenios que incluyen criterios de Igualdad de Mujeres y Hombres **INDICADORES:** • Nº convenios realizados en el año que incluyen criterios de igualdad (por ámbito: objeto, condiciones ejecución) / • Nº total de convenios realizados en el año **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección General
E-2.7 Planes estratégicos	Incrementar el número de Planes estratégicos, guías y protocolos que incorporan el enfoque de género en todas las fases de la planificación (diagnóstico, diseño, implementación, seguimiento y evaluación) **INDICADORES:** • Nº planes con enfoque de género / nº total planes **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Todas las Direcciones
E-2.8 Negociación colectiva	Continuar con la incorporación de la perspectiva de género interseccional a la negociación colectiva en todos los apartados y la revisión de documentación externa e interna para su modificación y ejecución. **INDICADORES:** • Revisión documentación actas mesa sectorial **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Direccion de Recursos Humanos
E-2.9 Sensibilizar en Negociación colectiva	Realizar sensibilización de Igualdad a las personas que participan en las mesas de negociación **INDICADORES:** • Sensibilización realizada SI/NO • Nº de personas sensibilizadas **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección General

EJE 6: COMUNICACIÓN

E-2.10 Uso no sexista del lenguaje e imágenes y eliminación de estereotipos	Incrementar en los soportes comunicativos, contenidos que presentan a mujeres y hombres de forma no estereotipada y hacen un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes y fomentar el uso del euskera **INDICADORES:** • Nº de comunicaciones **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Todas las Direcciones
E-2.11 Metodología con perspectiva de género interseccional para Congresos y Jornadas	Elaborar una metodología para que se valore la inclusión de aspectos relativos a la perspectiva de género interseccional en diferentes congresos, jornadas... **INDICADORES:** • Metodologia con perspectiva de género interseccional realizada SI/NO • Nº acciones donde se incluye perspectiva de género interseccional **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Todas las direcciones
E-2.12 Recursos accesibles de comunicación inclusiva	Construir y revisar repositorio de iconos e imágenes libres de esterotipos de género accesibles desde la intranet corporativa **INDICADORES:** • Repositorio creado SI/NO **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección General
E-2.13 Observatorio inclusivo	Establecer un canal para detección de imágenes, estereotipos y lenguaje abierto a toda la plantilla **INDICADORES:** • Canal creado SI/NO **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Direccion de Recursos Humanos

7.4 Dimensión 2: Empresa. Profesionales de Osakidetza

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

Se contemplan 5 objetivos estratégicos para alcanzar para el año 2028 que explican los ejes donde se pretende intervenir.

Esta dimensión consta de 6 ejes y 39 acciones.

P-1	*Fomentar el protagonismo de las mujeres en los puestos de decisión y liderazgo con perspectiva feminista*	**EJE 7** **PUESTOS DE DECISIÓN**
P-2	*Alinearse con el objetivo marco 2030 de Brecha Retributiva entre mujeres y hombres*	**EJE 8** **BRECHA RETRIBUTIVA**
P-3	*Impulsar la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar*	**EJE 9** **CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIDAD HORARIA** **EJE 10** **PROCESOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN DE PERSONAS**
P-4	*Desarrollar políticas de prevención para garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres*	**EJE 11** **PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN** **EJE 12** **SALUD LABORAL**

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

P-1 Fomentar el protagonismo de las mujeres en los puestos de decisión, y liderazgo con perspectiva feminista

Liderazgos con perspectiva feminista para que la participación social y política de las mujeres vaya más allá de la presencia y tenga protagonismo. Liderazgos conscientes, inspiradores, entrañables e implicados con la eliminación de las discriminaciones de las mujeres en sus diferentes ámbitos y expresiones. El reconocimiento de su poder en el mundo y la toma de decisiones desde este lugar contribuirán a eliminar las relaciones actuales de poder de dominio y a desarrollar políticas más transformadoras para la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres (Extractado de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE).

EJE 7: PUESTOS DE DECISIÓN

P-1.1	*Sensibilización de puestos de decisión*	Incorporar la perspectiva feminista en el liderazgo asegurando la formación y la retención de talento **INDICADORES:** • Incorporación perspectiva de género interseccional en el liderazgo SI/NO **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos, Direcciones de Personas
P-1.2	*Cobertura de puestos de decisión*	Sistematizar la recogida de la cobertura de los puestos de decisión (personal directivo y puestos de mando) en todas las organizaciones de servicios, con unos criterios homogéneos, para detectar posibles sesgos de género **INDICADORES:** • Registro anual cobertura puestos de decisión (direcciones y subdirecciones; puestos de mando) **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos, Direcciones de Personas

P-1.3 Mujeres en puestos de decisión	Alcanzar una representación representativa del número de mujeres y hombres en puestos de dirección y decisión **INDICADORES:** • Índice Mujeres/Hombres en puestos directivos • Índice Mujeres/Hombres en puestos de mando **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos, Direcciones de Personas

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

P-2 Alinearse con el objetivo marco 2030 Brecha Retributiva entre mujeres y hombres

Dentro de los compromisos del programa de Gobierno para la XIII Legislatura, destaca el compromiso de combatir la discriminación salarial e impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el entorno laboral, así como para impulsar medidas económicas y sociales para avanzar en la igualdad retributiva, promover la transparencia salarial y combatir la discriminación salarial (Extractado de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE).

EJE 8: BRECHA RETRIBUTIVA

P-2.1 Analisis de la evolución	Análisis de la evolución de la brecha general y por categorías desagregado por sexo, identificando factores directos e indirectos con propuesta de medidas **INDICADORES:** • Porcentaje Brecha Retributiva • Porcentaje de categorías con Brecha Retributiva>5 • Informe evolución realizado SI/NO **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos

P-2.2	*Establecer criterios*	Simplificar y homogeneizar criterios teniendo en cuenta la normativa y atendiendo a las características de Osakidetza **INDICADORES:** • Criterios adoptados **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos
P-2.3	*Capacitación*	Capacitación en Brecha retributiva al grupo de trabajo de brecha retributiva **INDICADORES:** • Nº personas formadas * desagregado por sexo/idioma **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos
P-2.4	*Registro Retributivo*	Avanzar en el Registro Retributivo según el RD 902/2020 de 13 octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, atendiendo a las características de Osakidetza. Establecer meta 2028 **INDICADORES:** • % Grado avance/ meta **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos
P-2.5	*Auditoría Retributiva*	Auditoría retributiva. Valoración de los puestos de trabajo u otras fórmulas **INDICADORES:** • % Grado avance/ meta **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos
P-2.6	*Mejora del sistema informático*	Modificar los informes adecuados a la normativa y a las necesidades de Igualdad para un análisis más profundo de los datos **INDICADORES:** • % funcionalidades implementadas/solicitadas **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos

P-2.7	*Manual uso informes*	Realizar un manual de uso de los informes **INDICADORES:** • Manual realizado grado avance **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos
P-2.8	*Extender a las organizaciones de servicios*	Extender los informes definidos a las organizaciones de servicios **INDICADORES:** • Nº Informes extendidos **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos
P-2.9	*Homogeneizar criterios con la Administración Pública Vasca*	Establecer criterios homogéneos del cálculo de brecha en la Administración Pública Vasca. Para ello se está participando en el GTI Grupo Técnico Interdepartamental que trabaja en esta línea **INDICADORES:** • Actualización a los criterios homogéneos con carácter anual SI/NO **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos
P-2.10	*Contribuir con el Plan Operativo de acción, Estrategia 2030 para reducir la brecha salarial en Euskadi*	Seguir e implementar el Plan Operativo de Acción para la Estrategia 2030 para reducir la brecha salarial en Euskadi. **INDICADORES:** • Anual según requerimientos **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

P-3 Impulsar la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar de las personas de la plantilla

EJE 9: CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIDAD HORARIA

Con el fin de profundizar en la conciliación corresponsable en Osakidetza, se realiza un análisis de las medidas de conciliación existentes y de su disfrute por parte de mujeres y hombres, adecuando una herramienta informática para la extracción, análisis y explotación de la información relativa al uso de estas medidas. A partir de este registro, se llevará a cabo el análisis correspondiente del disfrute proporcionado de mujeres y hombres de licencias y permisos relacionados con la conciliación familiar/profesional, así como medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo y de los espacios de trabajo, para facilitar que se produzcan cambios en la cultura y práctica empresarial que favorezcan la conciliación corresponsable en los cuidados, especialmente entre los hombres (Extractado de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE).

P-3.1 Análisis medidas de conciliación	Análisis y mejora del registro de las medidas en el sistema de información para un estudio más profundo de las mismas **INDICADORES:** • % mejoras implantadas **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos
P-3.2 Innovación y participación en medidas conciliación	Abrir la posibilidad a la plantilla de aportar medidas que le ayuden a conciliar y que en este momento no se ofrecen (bubuzón, solicitud medida,...) **INDICADORES:** • Medidas adoptadas **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos
P-3.3 Guía conciliación	Procurar la aprobación de una guía de conciliación en Osakidetza **INDICADORES:** • Guía realizada SI/NO **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos

P-3.4 Seguimiento conciliación	Construir un sistema para el seguimiento de la gestión de la conciliación para todas las organizaciones de servicios, que facilite un seguimiento de las mismas. **INDICADORES:** • % Grado alcance / organización **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos , Direcciones Personas
P-3.5 Impacto tipo contratos en la conciliación	Analizar el posible impacto del tipo, gestión y duración de los contratos en la conciliación **INDICADORES:** • Analisis realizado SI/NO **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos , Direcciones Personas
P-3.6 Percepción conciliación y hábitos corresponsabilidad	Realizar una encuesta, teniendo también en cuenta la brecha digital, para analizar la percepción en la plantilla del uso de permisos y excedencias por cuidados y su impacto salarial, y sobre los hábitos de corresponsabilidad **INDICADORES:** • Encuesta inicio plan /fin plan SI/NO **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos

P-3.7 Capacitación	Implicación de los hombres. Aumentar espacios y programas de intervención con hombres que pongan el foco en la reflexión y concienciación sobre el poder, la violencia y los privilegios masculinos, así como sobre los costes que éstos generan en las mujeres, en los hombres y en la sociedad en su conjunto. Promover su formación a través de sus responsables. Programa Gizonduz. **INDICADORES:** • Nº hombres formados en ofertas formativas específicas Anual * desagregado por sexo e idioma **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos, Direcciones Personas
P-3.8 Implicación en la corresponsabilidad de los hombres en puestos de decisión	Implicación de los hombres en puestos de decisión en el proceso transformador. Capacitación y promoción de la misma **INDICADORES:** • Nº Hombres personal directivo y mandos intermedios formados en oferta formativa específica * desagregado por idioma **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos , Direcciones Personas
P-3.9 Implicación en la corresponsabilidad de los hombres	Analizar el impacto de la formación en el incremento del número de hombres que se responsabilizan de los permisos por guarda legal y excedencia por cuidados ANUAL **INDICADORES:** • Índice Mujeres/Hombres en reducción de jornada por cuidados • Índice Mujeres/Hombres en excedencia por cuidados **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos, Direcciones Personas

EJE 10: PROCESOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN DE PERSONAS	
P-3.10 Planificación necesidades plantilla	Incorporar los resultados del análisis efectuado sobre la presencia real y efectiva para la planificación de la plantilla **INDICADORES:** • Informe realizado SI/NO **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos
P-3.11 Sistemas de información	Incorporar algunas mejoras en los sistemas de información para poder facilitar el análisis con perspectiva de género interseccional de la gestión de personas. **INDICADORES:** • % implantación de mejoras **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos, Direcciones Personas

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

P-4 Desarrollar políticas de prevención para garantizar la seguridad y salud laboral de las mujeres

La actuación de Osakidetza en el ámbito de sus competencias, debe promover la seguridad y salud laboral, también ante los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Garantizar la integración de la perspectiva de género interseccional en la gestión preventiva de tal forma que se promuevan condiciones de trabajo adecuadas para prevenir daños en la salud y, específicamente, para prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo, así como los condicionantes de género que influyen en las diferentes formas de violencia en el trabajo (Extractado de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE).

EJE 11: PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

P-4.1	*Acoso Sexual y por razón de sexo*	Seguimiento, evaluación y análisis de la aplicación del protocolo **INDICADORES:** • Nº casos anual • Acoso sexual / por razón de sexo/ conductas sexistas / otro tipo **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos , Direcciones de Personas
P-4.2	*Mejora del registro y medidas*	Seguimiento del registro y medidas **INDICADORES:** • Nº casos / nº casos registrados • Seguimiento de medidas trimestral / organizaciones de servicios **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos,Direcciones Personas
P-4.3	*Asistencia psicológica*	Asistencia psicológica en caso de agresión, protección de la persona trabajadora. **INDICADORES:** • Nº personas atendidas **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos, Direcciones Personas
P-4.4	*Identificación agresiones violencia machista contra las mujeres y adoptar medidas preventivas*	Adecuar o identificar en el protocolo agresiones los casos de violencia machista contra las mujeres y adoptar medidas preventivas **INDICADORES:** • Adecuación realizada SI/NO **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos , Direcciones Personas

P-4.5	*Formación especifica/ autodefensa*	Formación específica para evitar o hacer frente a situaciones de agresión **INDICADORES:** • Formación realizada SI/NO • Nª personas formadas **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos , Direcciones Personas
P-4.6	*Capacitación acoso sexual y por razón de sexo a órganos de gobernanza*	Capacitación dirigida a las personas que forman parte de las Asesorías Confidenciales y a las Direcciones, para homogeneizar actuaciones de aplicación del protocolo y acogida de casos **INDICADORES:** • Nº Miembros Asesorías Confidenciales y Direcciones Personas formadas anual * desagregado por sexo e idioma **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos
P-4.7	*Sensibilización acoso sexual y por razón de sexo*	Sensibilización acoso sexual y por razón de sexo dirigida a toda la plantilla; a personal directivo y mandos intermedios; Unidades Básicas de Prevención; parte social **INDICADORES:** • Nº personas formadas según personal **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos
P-4.8	*Divulgación del protocolo nuevo*	Elaboración de tríptico y difusión a través de todos los soportes comunicativos digitales y físicos del nuevo protocolo a toda la plantilla, revisando los canales de contacto. **INDICADORES:** • Nº acciones comunicativas realizadas **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos , Direcciones Personas

P-4.9 Asesorías Confidenciales	Sistematizar el cambio de miembros de las Asesorías Confidenciales para la gestión de autorizaciones al buzón de las mismas. Depende de cada organización de servicios. **INDICADORES:** • Seguimiento de los cambios en las Asesorías Confidenciales trimestral **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos , Direcciones Personas
P-4.10 Asesorías Confidenciales: Reglamento	Elaborar un reglamento sobre el funcionamiento de las Asesorías Confidenciales **INDICADORES:** • Reglamento SI/NO **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos, Direcciones Personas
P-4.11 Base de datos conocimiento	Creación de una base de datos de conocimiento con la colaboración de la Asesoría Experta y de la práctica en la aplicación del protocolo **INDICADORES:** • Nº aportaciones a la base de datos anual **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos , Direcciones Personas
P-4.12 Plantilla Víctimas de violencia machista contra las mujeres	Plantilla víctimas violencia machista contra las mujeres. Creación Planes actuación y facilitar/crear permisos propios de Osakidetza. **INDICADORES:** • Planes actuación creados **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos

P-4.13 Convenios	Incluir la existencia del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo y su ámbito de aplicación en los convenios de colaboración que se realicen, así como la existencia del **Plan de Igualdad** **INDICADORES:** • Nº convenios realizados en el año que lo incluyen • Nº total de convenios realizados en el año **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección General, Direcciones de personas
P-4.14 Sistema información Ad-Hoc	Creación de un sistema de información que garantice la confidencialidad. También los canales de consulta y envío de documentación deben de ser revisados para garantizar la protección de datos. **INDICADORES:** • % avance en el sistema de información **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección Económico Financiera

EJE 12: SALUD LABORAL

P-4.15 Vigilancia de la salud	Mejorar la integración de la perspectiva de género interseccional en la gestión preventiva de tal forma que se promuevan condiciones de trabajo adecuadas para prevenir daños en la salud así como los condicionantes de género que influyen en las diferentes formas de violencia en el trabajo. Resultados desagregados por sexo, edad y la identidad sexual o de género. **INDICADORES:** • Informe SI/NO **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos , Direcciones de Personas

7.5 Dimension 3: Innovación e Investigación

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

En esta dimensión de INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN se presentan los objetivos de Osakidetza para que en el año 2028:

Para ello, este eje contempla **dos objetivos estratégicos:**

I-1 Fomentar el protagonismo de las mujeres en Investigación e Innovación

I-2 Incorporar la perspectiva de género interseccional en Investigación e Innovación

Osakidetza es el núcleo del sistema sanitario público vasco y desarrolla su actividad de investigación e innovación mediante los Institutos de Investigación sanitarios (IIS). Los ejes de actuación y acciones van dirigidos a promover la **participación de las mujeres** profesionales de Osakidetza en la innovación e investigación, **fomentar la investigación** en el ámbito de la salud de las mujeres, **visibilizar los logros** de las mujeres en este campo.

Es imprescindible destacar la importancia de **establecer acuerdos** entre organismos para colaborar en el **impulso de la igualdad en salud.**

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

Consta de 2 ejes y 7 acciones.

Por lo que se propone intervenir en las siguientes líneas de trabajo o ejes de intervención:

I-1	*Fomentar el protagonismo de las mujeres en Investigación e Innovación*	EJE 13 **PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN**
I-2	*Incorporar la perspectiva de género interseccional en Investigación e Innovación*	EJE 14 **INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO INTERSECCIONAL EN LA INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN** EJE 15 **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

I-1 Fomentar el protagonismo de las mujeres en Investigación e Innovación

Son necesarias directrices para contribuir al cambio de paradigma en el ámbito de la investigación e innovación a favor de la igualdad. Se constata que existe brecha de género, las mujeres no están igual representadas en la ciencia, la tecnología y la innovación. De hecho, sí participan en la ciencia, y las brechas de género en este ámbito tienen que ver con factores como la segregación en subsectores, el desarrollo de la carrera profesional o las dificultades de conciliación. En cambio, no participan en la tecnología digital, en este caso debido a la falta de vocación hacia estas áreas de conocimiento, a las prácticas excluyentes en el ámbito científico y tecnológico o al propio concepto de tecnología, que se considera más un fin en sí mismo, que un medio para mejorar la vida de las personas. Finalmente, en la innovación, las mujeres participan en mayor medida en el sector público, pero aunque las mujeres son innovadoras, ni ellas se reconocen, ni el entorno las reconoce como tales (Extractado de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE).

EJE 13: PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

I-1.1	*Establecer alianzas de colaboración estratégicas interinstitucionales*	Establecer un canal de interlocución y colaboración con la Dirección de Innovación e Investigación sanitaria para alineación con los Planes de Igualdad de los institutos BIOS y BIOEF **INDICADORES:** • Nº Reuniones colaboración **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección Innovación e Investigación sanitaria
I-1.2	*Participación y el liderazgo de las mujeres en la investigación e innovación en Osakidetza*	Facilitar el acceso de las mujeres a la investigacion aplicando medidas de flexibilidad/conciliación e incentivar su participación activa **INDICADORES:** • Índice Mujeres/Hombres • Índice Mujeres/Hombres investigadoras/es principales **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Innovación e Investigación sanitaria

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

I-2 Incorporar la perspectiva de género interseccional en investigación e innovación

La investigación y la innovación en el modelo de gobernanza para la igualdad, implica que la igualdad adquiere mayor alcance y complejidad. Para ello hay que aumentar el porcentaje de medidas puestas en marcha para fomentar la innovación y mejora continua, apostar para incorporar de forma integral la perspectiva de género interseccional y el fomento de la innovación y la mejora continua de las políticas de igualdad, garantizando la transparencia y la rendición de cuentas a la ciudadanía sobre cómo se contribuye a la Igualdad de Mujeres y poner la investigación y la innovación al servicio de la igualdad, incrementando la inversión en estos ámbitos (Extractado de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE).

EJE 14: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO INTERSECCIONAL EN LA INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN EN SALUD

I-2.1	*Integrar la perspectiva de género interseccional en la investigación e innovación*	Elaborar un plan de acción y una metodología para incorporar la perspectiva de género interseccional en la investigación e innovación en salud **INDICADORES:** • % Plan de Acción activado **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Innovación e Investigación sanitaria
I-2.2	*Impulsar investigaciones con perspectiva de género interseccional en las enfermedades de mayor prevalencia y en los estilos de vida*	Aumentar el nº proyectos de I+I con perspectiva de género interseccional **INDICADORES:** • Nº de investigaciones **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Innovación e Investigación sanitaria

EJE 15: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

I-2.3	*Visibilizar a las mujeres investigadoras/ innovadoras y proyectos género salud*	Visibilizar la producción científica y la participación activa de las mujeres en la investigación e innovación y proyectos en género y salud (portal de conocimiento, jornadas, premios...) **INDICADORES:** • Nº de acciones comunicativas realizadas **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Inovación e Investigación sanitaria

I-2.4	*Día de la mujer y la niña en la Ciencia*	Realizar acción para el 11 Febrero, Dia de la Niña y Mujer en la Ciencia **INDICADORES:** • Acción realizada el 11F • % Organizaciones de servicios que secundan la medida **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Innovación e Investigación sanitaria
I-2.5	*Colaboraciones con otros organismos*	Establecer colaboraciones con otros organismos e instituciones para la promoción y generación de nuevo conocimiento **INDICADORES:** • Nº de acuerdos y colaboraciones **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Innovación e Investigación sanitaria

7.6 Dimensión 4: Sociedad Vasca. Pacientes, personas usuarias y atención sanitaria

La **dimensión 4: Sociedad Vasca. Pacientes, personas usuarias y atención sanitaria** se dirige a la promoción de la salud y la participación de las mujeres en su salud a lo largo de todo su ciclo vital. Todos ellos, así como las actuaciones definidas, en desarrollo de las políticas, planes y programas de salud definidos previamente por el Departamento de Salud. Esta dimensión marca una continuidad y refuerza una labor que se lleva realizando en Osakidetza durante años en esta materia.

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

En esta dimensión de SOCIEDAD VASCA se presentan los objetivos de Osakidetza para que en el año 2028:

Para ello, este eje contempla **tres objetivos estratégicos:**

S-1 Garantizar en la atención sanitaria un enfoque de género interseccional

S-2 Facilitar la participación de las mujeres en la gestión de su salud en todos sus ciclos vitales

S-3 Detectar de forma precoz la violencia machista contra las mujeres y garantizar continuidad asistencial

Esta dimensión consta de **5 ejes y 42 acciones.**

Por lo que se propone intervenir en las siguientes líneas de trabajo o ejes de intervención:

S-1	*Garantizar en la atención sanitaria un enfoque de género interseccional*	EJE 16	INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO INTERSECCIONAL EN LA ATENCIÓN SANITARIA DIFERENCIAL: GÉNERO Y SALUD
		EJE 17	SENSIBILIZAR Y MEJORAR LA ATENCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO INTERSECCIONAL EN LA DIVERSIDAD Y ESPECIALMENTE EN LOS COLECTIVOS MÁS DESFAVORECIDOS

S-2	*Facilitar la participación de las mujeres en la gestión de su salud en todos sus ciclos vitales*	**EJE 18** PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN PREVENCIÓN, PROMOCIÓN Y GESTIÓN DE SU SALUD **EJE 19** PROGRAMAS DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD ESPECÍFICOS PARA MUJERES
S-3	*Detectar de forma precoz la violencia machista contra las mujeres y garantizar continuidad asistencial*	**EJE 20** VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

S-1 Garantizar en la atención sanitaria un enfoque de género interseccional

El enfoque interseccional visibiliza las diferentes realidades, características, circunstancias... lo que exige afinar las respuestas a las distintas situaciones, teniendo en cuenta distintas variables o cualquier otra condición o circunstancia personal, social o administrativa, garantizando los derechos de los grupos o colectivos de mujeres específicos (Extractado de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE).

EJE 16: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO INTERSECCIONAL EN LA ATENCIÓN SANITARIA DIFERENCIAL: GÉNERO Y SALUD

S-1.1	*Integrar la perspectiva de género interseccional en la atención sanitaria*	Mejorar la incorporación de la perspectiva de género interseccional en la atención sanitaria teniendo en cuenta la atención diferencial, atendiendo a sintomatología diagnóstico y tratamiento en todas las fases biológicas **INDICADORES:** • Nº rutas asistenciales revisadas y adecuadas con perspectiva de género interseccional **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia Sanitaria

S-1.2	*Realizar una metodología con perspectiva de género interseccional*	Establecer propuestas metodológicas para incorporar la perspectiva de género interseccional en la atención sanitaria, así como en los protocolos, programas e intervenciones en salud **INDICADORES:** • Metodología realizada S/N **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia Sanitaria
S-1.3	*Mejorar el lenguaje en documentación*	Revisar el género del lenguaje en los documentos de uso interno y externo. **INDICADORES:** • Nº de Revisiones totales • Nº de incidencias detectadas **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Todas las Direcciones
S-1.4	*Formación en Género y Salud*	Formación en Género y Salud dirigida a toda la plantilla (priorizar al personal sanitario y/o asistencial) **INDICADORES:** • Nº de personas formadas por categoría profesional **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Recursos Humanos, Direcciones de Personas
S-1.5	*Acceso y uso en igualdad a consultas en la atención sanitaria*	Detectar posibles sesgos de género en el acceso y derivación a consultas de los diferentes ámbitos sanitarios **INDICADORES:** • Informe bienal SI/NO • % Mujeres atendidas por ámbito y edad (primaria, urgencias, hospitalaria, salud mental) **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia Sanitaria, Direcciones área asistencial organizaciones de servicios

S-1.6	*Encuestas de satisfacción*	Introducir en las encuestas variables de carácter sociodemográfico que faciliten el enfoque de género interseccional de los resultados y analizar los resultados **INDICADORES:** • Encuestas con enfoque de género interseccional • Análisis informe SI/NO **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia Sanitaria
S-1.7	*Quejas y reclamaciones*	Recoger en las quejas y reclamaciones recibidas sexo y edad y otras variables y analizar posibles sesgos de género **INDICADORES:** • Quejas y reclamaciones con enfoque de género interseccional • Análsis informe SI/NO **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia Sanitaria, Direcciones área asistencial organizaciones de servicio

EJE 17: SENSIBILIZAR Y MEJORAR LA ATENCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO INTERSECCIONAL EN LA DIVERSIDAD Y ESPECIALMENTE EN LOS COLECTIVOS MÁS DESFAVORECIDOS

S-1.8	*Identificar necesidades específicas*	Colaborar en la identificación de las necesidades de salud más importantes de los colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad **INDICADORES:** • Informe SI/NO **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia Sanitaria, Direcciones área asistencial organizaciones de servicios
S-1.9	*Elaboración material educativo*	Elaborar con la participación de colectivos y asociaciones de mujeres, material de educación sanitaria para responder a necesidades específicas **INDICADORES:** • Nº Colaboraciones **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia Sanitaria

S-1.10 Colaboración con colectivos y asociaciones	Establecer colaboraciones con colectivos sociales, centros... del área de influencia por cada organización de servicios **INDICADORES:** • Nº Colaboraciones **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia Sanitaria, Direcciones área asistencial Organizaciones de servicios

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

S-2 Facilitar la participación de las mujeres en la gestión de su salud en todos sus ciclos vitales

La participación de las mujeres está recogida como principio general de la ley para la igualdad. Esta igualdad implica igualdad de derechos, misma visibilidad, capacitación, responsabilidad y participación en todas las esferas de la vida pública y privada. Es necesario avanzar en su participación en la toma de decisiones de su salud, y en el acceso y distribución de los recursos sanitarios (Extractado de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE).

EJE 18: PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN PREVENCIÓN, PROMOCIÓN Y GESTIÓN DE SU SALUD

S-2.1 Garantizar enfoque de género interseccional	Impulsar el enfoque de género interseccional en el diseño, ejecución y evaluación de todos los programas de prevención y promoción de la salud **INDICADORES:** • % de programas y actuaciones con enfoque de género interseccional incorporado **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia sanitaria
S-2.2 Relaciones afectivo-sexuales	Facilitar información y formación con perspectiva de género interseccional sobre todo tipo de relaciones afectivo-sexuales **INDICADORES:** • Informe de actividades ofertadas y participación desagregado al menos por género y edad **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia sanitaria, Direcciones área asistencial organizaciones de servicios

S-2.3 *Salud Sexual y Reproductiva*	Impulsar intervenciones sobre salud sexual y reproductiva con enfoque de género interseccional (menstruación, anticoncepción, planificación sexual, Enfermedades de Transmisión Sexual ETS, menopausia,..) **INDICADORES:** • Informe de actividades ofertadas y participación desagregado al menos por género y edad **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia sanitaria, Direcciones área asistencial organizaciones de servicios
S-2.4 *Salud Mental*	Impulsar intervenciones para la prevención y detección precoz del estrés, la ansiedad y depresión con enfoque de género interseccional **INDICADORES:** • Informe de actividades ofertadas y participación desagregado al menos por género y edad **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia sanitaria, Direcciones área asistencial organizaciones de servicios
S-2.5 *Diagnóstico y tratamiento*	Adecuación de diagnóstico y tratamiento con una perspectiva amplia: sobrediagnóstico y sobretratamiento **INDICADORES:** • % sobrediagnósticos y sobretratamientos **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia sanitaria, Direcciones área asistencial organizaciones de servicio
S-2.6 *Adherencia al tratamiento*	Evitar la desadhesión a los tratamientos de salud mental mediante control telefónico (ejemplo: elaborar un programa de salud de tipo telefónico con derivación si procede como el TELEPOC enfermera salud mental **INDICADORES:** • %derivación/control telefónico **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia sanitaria, Direcciones área asistencial organizaciones de servicios

S-2.7 Osasun Eskola	Promover hábitos saludables mediante una alimentación equilibrada, actividad física, descanso, atendiendo al enfoque de género interseccional, participando en los programas que desarrolle el Departamento de Salud, contando con personal especializado **INDICADORES:** • Nº acciones promovidas **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia sanitaria
S-2.8 Paziente Bizia	Incoporar la perspectiva de género interseccional en las intervenciones dirigidas a personas cuidadoras. Diseñar y articular formas de abordar, repartir y compartir socialmente los cuidados **INDICADORES:** • Nº acciones con perspectiva género interseccional dirigidas a personas cuidadoras **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia sanitaria, Direcciones área asistencial organizaciones de servicios
S-2.9 Adicciones	Impulsar intervenciones para la deshabituacaión tabáquica, alcohol, sustancias con enfoque de género interseccional **INDICADORES:** • % consumo según tipo sustancia *desagregado por sexo y edad **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia sanitaria, Direcciones área asistencial organizaciones de servicios
S-2.10 Participación de las mujeres de colectivos más vulnerables	Mejorar la participación de las mujeres de colectivos más vulnerables en los programas de prevención, promoción y gestión de la salud con la colaboración de agentes sociales **INDICADORES:** • nº mujeres participantes • nº servicios sanitarios con programas específicos a migrantes (posibilidad de servicio de traducción) **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia Sanitaria, Direcciones área asistencial organizaciones de servicios

EJE 19: PROGRAMAS DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD ESPECÍFICOS PARA MUJERES

S-2.11 Programa Cribado cáncer de mama	Identificar y mejorar la participación con antecedentes de alto riesgo y mejorar la comunicación con la formación a profesionales en estrategias de comunicación para reducir el impacto emocional **INDICADORES:** • % participación en los distintos programas • % población antecedentes de alto riesgo • Tiempo demora • Nº Profesionales con formación comunicación **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia sanitaria, Direcciones área asistencial organizaciones de servicios
S-2.12 Programa Cribado cáncer de cérvix	Identificar y mejorar la participación con antecedentes de alto riesgo y mejorar la comunicación con la formación a profesionales en estrategias de comunicación para reducir el impacto emocional **INDICADORES:** • % participación en los distintos programas • % población antecedentes de alto riesgo • Tiempo demora • Nº Profesionales con formación comunicación **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia sanitaria, Direcciones área asistencial organizaciones de servicios
S-2.13 Mejora en la atención de interrupción voluntaria del embarazo	Implementar medidas de mejora en la atención que presta Osakidetza a las mujeres en el Programa de IVE (Interrupción Voluntaria del Embarazo), siguiendo las directrices del Departamento de Salud **INDICADORES:** • % Programa de IVE (Interrupción Voluntaria del Embarazo), sobre total de embarazos (tasa IVE) • Grado satisfacción con el trato recibido • Nº casos derivados **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia sanitaria

S-2.14 Embarazo y parto	Continuar con la mejora en la atención al embarazo y parto: divulgación, espacios, protagonismo de la mujer **INDICADORES:** • % cesareas/total partos • % depresión postparto • Análisis grado satisfaccIon atención parto SI/NO **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia sanitaria, Direcciones área asistencial organizaciones de servicios
S-2.15 Pruebas diagnósticas embarazo y neonatal Mejorar el porcentaje en las pruebas de diagnóstico en el embarazo.	Mejorar el porcentaje en las pruebas de diagnóstico en el embarazo. **INDICADORES:** • % mujeres por tipo prueba diagnóstica **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia sanitaria, Direcciones área asistencial organizaciones de servicios
S-2.16 Duelo	Implantar un protocolo único sobre duelo gestacional, perinatal y neonatal **INDICADORES:** • Protocolo SI/NO **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia sanitaria
S-2.17 Adecuación espacios lactancia	Adecuación de espacios de lactancia en hospitales de referencia y centros de salud **INDICADORES:** • Nº adecuaciones de espacios lactancia **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia sanitaria, Direcciones área asistencial organizaciones de servicios
S-2.18 Divulgación Buenas prácticas o experiencias en Lactancia materna	Divulgar las buenas prácticas o experiencias en lactancia materna y dar protagonismo a la mujer y sus decisiones respecto a la lactancia **INDICADORES:** • Nº buenas prácticas-experiencias realizadas **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia sanitaria, Direcciones área asistencial organizaciones de servicios

S-2.19 Reproducción Humana Asistida	Ampliar y mejorar los programas de fertilidad y reproducción humana asistida **INDICADORES:** • Nº mujeres participantes • Nº mujeres monomarental/total **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia Sanitaria
S-2.20 Impacto género en la salud	Estudio del impacto de los condicionantes de género en la salud mental y física de las mujeres en todas las etapas de la vida y establecer protocolos de intervención **INDICADORES:** • % mujeres atendidas en la Red Salud Mental víctimas violencia machista contra las mujeres **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia sanitaria
S-2.21 Cuerpos no normativos	Sensibilización sobre mandatos normativos (cuerpos no normativos: gordofobia, ...), buen trato y reconocimiento a su diversidad **INDICADORES:** • Nºintervenciones/acciones formativas realizadas **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia sanitaria
S-2.22 Mujeres Mayores	Concienciar sobre los efectos del edadismo en las mujeres mayores (estereotipos, prejuicios y discriminación asociada a la edad) buen trato y reconocimiento a su diversidad **INDICADORES:** • Nºintervenciones/acciones formativas realizadas **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia sanitaria

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

S-3 Detectar de forma precoz la violencia machista contra las mujeres y garantizar la continuidad asistencial

La finalidad de este objetivo es el abordaje por parte de Osakidetza de esta grave violación de los derechos humanos, para avanzar en la detección y medición de la violencia machista contra las mujeres, generando datos periódicos. Para ello se integra de forma transversal con la finalidad de prevenir, atender, reparar y erradicar la violencia machista contra las mujeres en sus diferentes formas y manifestaciones (Extractado de la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE).

EJE 20: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

S-3.1 Investigación especializada	Promover la realización de estudios que profundicen en las causas, características, dificultades de identificación y consecuencias de todas las formas de violencia machista contra las mujeres **INDICADORES:** • Nº proyectos publicaciones (investigación/implantación/bottom up sobre violencia machista contra las mujeres) • Conclusiones prácticas **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asisterncia sanitaria, Direcciones área asistencial organizaciones de servicios
S-3.2 Sensibilización	Promover acciones de sensibilización sobre violencia machista contra las mujeres y/o sus hijas e hijos y sus manifestaciones dirigidas a toda la plantilla para aumentar la detección de todos los tipos de violencia machista contra las mujeres (sexual, vicaria, económica, digital, en redes, acoso...) **INDICADORES:** • Nº acciones sensibilizacion *desagregado por sexo y categoría **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia sanitaria, Direcciones área asistencial organizaciones de servicios

S-3.3 Capacitación	Formar con carácter obligatorio y continuo en violencia machista contra las mujeres al personal sanitario, para capacitar en la detección, atención y protección a las víctimas y a sus hijas e hijos reforzando la importancia del registro en historias clínicas y la importancia de valorar el impacto de este tipo de violencia en la salud biopsicosocial de la persona **INDICADORES:** • Nº cursos de formación en violencia machista contra las mujeres • Nº personas formadas *desagregado por sexo y categoría **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asisterncia sanitaria, Direcciones área asistencial organizaciones de servicios
S-3.4 Grupo Sistemas Información interinstitucional GSI	Contribuir mediante el grupo Grupo Sistemas Información Insterinstitucional, GSI, a los informes anuales del III Acuerdo Interinstitucional **INDICADORES:** • Datos enviados **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia sanitaria
S-3.5 Sistemas de información	Mejorar las herramientas de historia clínica para facilitar el registro de la detección y proceso de atención a la violencia machista contra las mujeres, así como su monitorización de calidad/adecuación **INDICADORES:** • Nº de mejoras incorporadas en sistemas de historia clínica **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia sanitaria

S-3.6	*Prevención, detección e intervención profesional*	Facilitar estrategias de implantación para aumentar el uso de las 3 guías de actuación para profesionales de la salud ante la violencia machista contra las mujeres y las agresiones sexuales **INDICADORES:** • Nº de episodios/alertas de violencia machista contra las mujeres detectadas/1000 mujeres población • Nº de mujeres con plan de actuación/nº de mujeres total víctimas de violencia machista contra las mujeres detectadas **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia sanitaria, Direcciones área asistencial organizaciones de servicios
S-3.7	*Coordinación interna entre servicios*	Mejorar la coordinación interna entre servicios, (sobre todo entre Atención Primaria, Urgencias, Salud Mental y Pediatría) definiendo el circuito de la información, identificando contenidos y personas referentes **INDICADORES:** • Grupos Coordinación de violencia machista contra las mujeres establecidos SI/NO • Circuito continuidad asistencial definido SI/NO **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia sanitaria, Direcciones área asistencial organizaciones de servicios
S-3.8	*Espacios físicos y virtuales para puesta en común*	Organizar encuentros y foros presenciales para compartir conocimiento y divulgación recursos, incluyendo a los movimientos sociales. **INDICADORES**: • Nº encuentros por tipo/tema/organización • Buenas Prácticas frente a la violencia machista contra las mujeres **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia Sanitaria, Direcciones área asistencial organizaciones de servicios

S-3.9 Población escolar y juventud	Incorporar la colaboración con educación y/o centros formativos para la prevención y detección de violencia machista contra las mujeres y colectivos vulnerables **INDICADORES:** • Acciones de divulgación difusion con Osakidetza como entidad colaboradora o promotora en centros externos (educativos, sociales...) sobre violencia machista contra las mujeres **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asistencia sanitaria, Direcciones área asistencial organizaciones de servicios
S-3.10 Coordinación socio-sanitaria	Colaborar en la mejora de la coordinación socio-sanitaria para lograr una atención integral y personalizada, así como seguir participando en grupos interinstitucionales y establecer nuevas colaboraciones en el ámbito de la violencia machista contra las mujeres **INDICADORES:** • Colaboraciones establecidas **DIRECCIONES RESPONSABLES:** • Dirección de Asisterncia sanitaria, Direcciones área asistencial organizaciones de servicios

8. Gestión y evaluación del Plan

8.1 Programación y duración

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

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

Cada **programa operativo anual** de igualdad:

- consta de acciones, responsables e indicadores, así como presupuesto y recursos necesarios.

- recoge las **actuaciones comprometidas** cada año para cada uno de los 20 ejes de actuación, las cuales serán impulsadas por la Dirección General y las organizaciones de servicio y cuyo despliegue y ejecución será responsabilidad de cada una de ellas.

- indica los **objetivos anuales** para cada uno de los 20 ejes de actuación y la unidad responsable de impulsar la realización de cada una de las acciones.

- concreta la estimación del **presupuesto anual** para su ejecución.

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

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

El **II Plan de Igualdad** tendrá una duración de cuatro años 2025-2028 a partir del día de su aprobación. Al igual que el **I Plan**, el **II** estará también sometido a una evaluación continua, que se llevará a cabo de dos modos diferentes: una evaluación general durante el segundo año de planificación y un informe final en 2028.

8.2 Órganos y figuras de gobernanza y modelo de gestión del Plan de Igualdad

Todos los órganos de gobernanza relacionados directamente con el **II Plan de Igualdad** están definidos con anterioridad, pero se ratifican con el nuevo plan. Los órganos y figuras que forman parte en la gobernanza del Plan de Igualdad de Osakidetza son:

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

La gestión del **II Plan** se realizará en 3 fases:

1. FASE DE PLANIFICACIÓN

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

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

2. FASE DE DESPLIEGUE

A partir de la aprobación del Plan de igualdad es necesaria la formación continua de las personas que tienen que desplegar el Plan e de los distintos órganos.

Se desarrolla un **cuadro de mando,** que permita disponer de los datos de forma homogénea por los agentes implicados en el desarrollo del Plan.

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

3. FASE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

En relación a las actuaciones derivadas de los ejes correspondientes en lo referente al ámbito externo de la **dimensión 3: "Innovación e investigación"** y de la **dimensión 4: "Sociedad Vasca. Pacientes, Personas usuarias y Asistencia sanitaria",** el seguimiento y la evaluación se realizará a partir del seguimiento y evaluación realizado por la Dirección de Asistencia Sanitaria de Osakidetza en colaboración con el Departamento de Salud.

3.1. SEGUIMIENTO ANUAL DEL PROGRAMA OPERATIVO ANUAL

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

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

  Este informe concretará el grado de ejecución de cada una de las actuaciones, así como el cumplimiento de los objetivos fijados para cada uno de los 20 ejes y propondrá, en su caso, la adopción de medidas correctoras que resulten oportunas para el logro de los objetivos del presente Plan.

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

- Osakidetza, como ente público de derecho privado adscrito al Departamento de Salud, recogerá cuantos datos sean precisos en base a la aplicación informática relativa al sistema de información para la evaluación de actuaciones de igualdad habilitada y gestionada por Emakunde: **Aplicativo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.** Dicha labor será llevada a cabo por la Unidad de Igualdad Corporativa anualmente.

3.2. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

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

La evaluación se realizará en dos momentos: uno al final del ejercicio 2026 y otro al final del ejercicio 2028, cuando se presentará un **Informe de Evaluación** de la ejecución del Plan completo.

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

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

La evaluación contempla una valoración cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al Plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, posibilitando la comparativa con la situación de partida, se basa

- En el **grado de cumplimiento** de las acciones contempladas y el **modelo de gestión** utilizado en el Plan

- En el **impacto** que estas acciones y objetivos han tenido para lograr la Igualdad de Mujeres y Hombres en los ámbitos interno y externo del área de influencia de Osakidetza.

8.3 Composición y funciones de los organos y figuras de gobernanza

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

8.3.1 Comisión de igualdad corporativa de Osakidetza

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD CORPORATIVA

GRUPO FIJO

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

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

Vocales: Osakidetza, sindicatos Mesa Sectorial)

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

GRUPO VARIABLE

Según necesidades

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD CORPORATIVA

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

8.3.2 Comisión de igualdad de las organizaciones de servicios

La composición es una reproducción de la Comisión de Igualdad corporativa, la mitad en representación de Osakidetza y la otra mitad, en representación de los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad, una persona por cada uno de ellos.

Será función de la Presidencia de la Comisión de Igualdad la verificación de los datos proporcionados por la organización.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE LAS ORGANIZACIONES DE SERVICIOS

GRUPO FIJO

Presidencia: Dirección Personas

Secretaría: persona con perfil técnico de la Dirección de Personas

Vocales: Osakidetza, sindicatos Mesa Sectorial)

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

GRUPO VARIABLE

Según necesidades

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE LAS ORGANIZACIONES DE SERVICIOS

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

8.3.3 Consejo de Dirección

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

COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE DIRECCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

GRUPO FIJO

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

FUNCIONES DEL CONSEJO DE DIRECCIÓN

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

8.3.4 Comité directivo de igualdad

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

COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DIRECTIVO DE IGUALDAD

GRUPO FIJO

Presidencia, Secretaría

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

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

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

Subdirección Asesoría Jurídica

GRUPO VARIABLE

Según necesidades

FUNCIONES DEL COMITÉ DIRECTIVO DE IGUALDAD

1. **Facilitar y organizar los recursos** necesarios para el desarrollo del Plan de Igualdad y de sus programaciones operativas anuales en toda Osakidetza y su presentación al Consejo de Dirección

2. **Asegurar el cumplimiento** de las agendas de trabajo necesarias **a través de la adecuada coordinación**

8.3.5 Unidad de igualdad corporativa

- Integrada en la Dirección de Recursos Humanos de la Dirección General, en la Subdirección de Desarrollo y Formación, en el Servicio de Igualdad y Participación.

- Está constituida por la jefatura del Servicio de Igualdad y Participación, 2 Técnicas de Igualdad y el apoyo del personal administrativo del servicio mencionado

COMPOSICIÓN UNIDAD IGUALDAD CORPORATIVA

GRUPO FIJO

2 Técnicas de Igualdad, la jefatura del Servicio de Igualdad y Participación, y el apoyo del personal administrativo del mismo

FUNCIONES UNIDAD IGUALDAD CORPORATIVA

1. **Elaborar y coordinar** tanto la evaluación del Plan como el seguimiento de sus programaciones operativas anuales

2. **Presentar** a los órganos de gobernanza implicados los informes de seguimiento y preparar las evaluaciones (bienal y global) de su ejecución

3. **Coordinar** el comité técnico de igualdad

4. **Impulsar, dinamizar y coordinar** el trabajo necesario para el desarrollo del Plan de Igualdad en todas las acciones en las que el mismo se despliegue.

5. **Acompañar y prestar asesoramiento técnico** a los procesos para incorporar el enfoque de género.

6. **Ser la Interlocución directa** con los diversos agentes implicados

8.3.6 Referentes de igualdad en las organizaciones de servicios

- Existirá al menos una persona que es Referente de Igualdad en cada organización de servicios, en las organizaciones grandes se identificarán dos personas

- **La dedicación por persona referente** será de un 30 %.

- Tiempo dedicación a funciones de la Asesoría Confidencial, se computa aparte del 30 % asignado a Igualdad.

- Deben tener formación en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres de, al menos, 150h. de duración y certificado por un órgano oficial (universidad o administración pública) y/o experiencia laboral mínima de dos años realizando funciones relacionadas con la igualdad, acreditada, por certificado emitido por la entidad contratante que recoja las funciones y la dedicación.

REFERENTES DE IGUALDAD DE LAS ORGANIZACIONES DE SERVICIOS

CARACTERÍSTICAS

Formación específica en Igualdad

FUNCIONES DE REFERENTES DE IGUALDAD DE LAS ORGANIZACIONES DE SERVICIO

1. **Coordinar** la implementación del Plan en la organización de servicios de la que es Referente y **participar** en el despliegue del Plan en su organización.

2. **Presentar al** Comité Técnico de Igualdad los informes de seguimiento del desarrollo del Plan de Igualdad en su organización.

3. **Participar** como componentes del Comité Técnico de Igualdad.

4. Cumplimentación y descargo de datos del grado cumplimiento en la herramienta de medida del grado de avance.

8.3.7 Comité técnico de igualdad

- Personas designadas como **Referentes de Igualdad** en las organizaciones de servicios; dichas personas deberán tener formación específica en igualdad

- Componentes **Unidad de Igualdad Corporativa**

COMPOSICIÓN DEL COMITÉ TÉCNICO DE IGUALDAD

GRUPO FIJO

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

FUNCIONES COMITÉ TÉCNICO IGUALDAD

1. **Realizar el seguimiento** de la aplicación de las medidas comprometidas en el Plan en cada una de las organizaciones de servicios

2. **Recoger** las iniciativas y propuestas de la organización de servicios en cuestión, para su análisis en la Comisión de Igualdad, órgano de referencia que decidirá la incorporación de las nuevas medidas al Programa operativo anual

3. **Ejercer de responsables** del **despliegue y coordinació**n de las acciones del Plan, tanto a nivel corporativo como en las organizaciones de servicios

8.4 Cuadro de mando

Código	Objetivo estratégico	Objetivo específico	Descripción	Indicador
E-1	Garantizar el compromiso político con la Igualdad de Mujeres y Hombres	Reforzar el modelo de gestión implantado	Seguimiento de las reuniones y composición de la Comisión de Igualdad Corporativa	Nº reuniones de las Comisiones de Igualdad por organización
			Seguimiento de las reuniones del Comité Técnico	Nº reuniones del Comité Técnico
			Cumplimiento de dedicación de las Referentes de Igualdad	Informe anual
		Incrementar el número de personas con formación en igualdad incluyendo al personal de dirección y mandos intermedios	Incrementar nº de personal con puestos de decisión (personal directivo y subdirecciones) con formación en Igualdad	% desagr. sobre total de mujeres y total de hombres de personal directivo y subdirecciones con formación en igualdad adhoc % desagr. sobre total de mujeres y total de hombres de puestos de mando con formación en igualdad adhoc % desagregado sobre total de mujeres y total de hombres en plantilla formado en igualdad (acumulado período)
			Incrementar nº de personal con puestos de mando con formación en Igualdad	
			Incrementar nº de personal de Osakidetza con formación en Igualdad, salud y género y violencia machista contra las mujeres	
E-2	Integrar la igualdad en la actividad administrativa	Aumentar el porcentaje de contratos y convenios que incluyen cláusulas de igualdad	Aumentar el porcentaje de contratos que incluyen cláusulas de igualdad	Nº Contratos con clausulas / nº total de contratos Nº Convenios con enfoque género/ nº total convenios
			Aumentar el porcentaje de convenios que incluyen cláusulas de igualdad	

Código	Objetivo estratégico	Objetivo específico	Descripción	Indicador
P-1	Fomentar el protagonismo de las mujeres en los puestos de decisión y liderazgo con perspectiva feminista	Alcanzar una representación representativa del número de mujeres y hombres en puestos de dirección y decisión	Incrementar el número de mujeres en puestos de dirección	Índice Mujeres/Hombres en personal directivo Índice Mujeres/Hombres en puestos de mando
			Incrementar el número de mujeres en puestos de mando	
P-2	Alinearse con el objetivo marco 2030 Brecha Retributiva entre mujeres y hombres	Avanzar hacia el objetivo marco 2030	Reducir la brecha retributiva al 5 % en Osakidetza	Porcentaje Brecha Retributiva Porcentaje de categorías con Brecha Retributiva > 5
		Reducir a un 20 % las categorías con brecha mayor a 5 %	Reducir la brecha retributiva al 5 % en todas las categorías	
P-3	Impulsar la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar	Incrementar el número de hombres que se responsabilizan de los permisos por guarda legal y excedencia por cuidados ANUAL	Equilibrar las reducciones de jornada a proporción representativa	Índice Mujeres/Hombres reducción de jornada por cuidados Índice Mujeres/Hombres excedencia por cuidados
			Equilibrar las excedencias a proporción representativa	
P-4	Desarrollar políticas de prevención para garantizar la seguridad y salud laboral de las mujeres	Seguimiento, evaluación y análisis de la aplicación del protocolo	Mantener herramientas de protección sujetas a mejora continua	Versión de protocolo Nº casos Acoso sexual / Acoso por razón de sexo (ACUMULADO) Nª casos Conductas sexistas/ Otro tipo acoso (ACUMULADO)
			Seguimiento de registro y medidas	

Código	Objetivo estratégico	Objetivo específico	Descripción	Indicador
I-1	Fomentar el protagonismo de las mujeres en Investigación e Innovación	Aumentar el nº de mujeres investigadoras	Equilibrar nº de investigadoras/es en proporción representativa	Índice Mujeres/ Hombres investigadoras/es
			Equilibrar el nº de investigadoras como investigadoras/es principales en proporción representativa	Índice Mujeres/ Hombres investigadoras/es principales (IP)
I-2	Incorporar la perspectiva de género interseccional en Investigación e Innovación	Incorporar la perspectiva de género interseccional en I+I	Aumentar el nº proyectos de I+I con perspectiva de género interseccional	Porcentaje de proyectos de I+I con perspectiva de género interseccional

Código	Objetivo estratégico	Objetivo específico	Descripción	Indicador
S-1	Garantizar en la atención sanitaria un enfoque de género interseccional	Integrar la perspectiva de género interseccional en la atención sanitaria	Adecuar la atención sanitaria incorporando la perspeciva de género interseccional	Nº rutas asistenciales revisadas y adecuadas con perspectiva de género interseccional
S-2	Facilitar la participación de las mujeres en la gestión de su salud en todos sus ciclos vitales	Promover la participación de las mujeres en la prevención, promoción y la gestión de su salud en todos sus ciclos vitales	Incorporar la perspectiva de género interseccional en los espacios e iniciativas educativas diseñadas para fomentar el autocuidado de la salud y de las personas cuidadoras	Nº de espacios de Osasun Eskola con perspectiva de género interseccional incorporada (acumulado 2021-2024)
				Nº de espacios de Paziente Bizia con perspectiva de género interseccional incorporada (acumulado 2021-2024)
			Incrementar el alcance en el acompañamiento autocuidado de las mujeres	Nº sesiones talleres salud sexual y reproductiva / menopausia
S-3	Detectar de forma precoz la violencia machista contra las mujeres y garantizar la continuidad asistencial	Aumentar y mejorar la detección e intervención mediante la aplicación de las 3 guías de actuación para profesionales de la salud ante la violencia machista contra las mujeres y las agresiones sexuales	Dar atención efectiva/ integral a víctimas de violencia machista contra las mujeres desde atención primaria	Nº víctimas de violencia machista contra las mujeres atendidas en primaria
			Dar atención efectiva/ integral a víctimas de violencia machista contra las mujeres desde atención hospitalaria	Nº víctimas de violencia machista contra las mujeres atendidas en hospitalaria

8.4.1 Indicadores de despliegue

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

Son un total de 10 metas, 11 objetivos estratégicos, 4 dimensiones, 20 ejes y 115 objetivos específicos / acciones. Por lo tanto, habrá una medición por cada acción que se identificará en el **programa operativo anual** en el que se especificarán para cada año las acciones, responsables de ejecución y medición de las mismas, indicadores de seguimiento y evaluación, presupuesto y recursos necesarios.

8.5 Presupuesto

La presupuestación del **II Plan 2025-2028** se realizará a través de la identificación de los recursos tanto humanos, económicos y materiales que se destinen para el desarrollo de la Ley para la Igualdad, a través de los objetivos específicos definidos a lo largo de las 4 dimensiones, 11 objetivos estratégicos y 20 ejes, en este **II Plan** para la Igualdad en Osakidetza.

Para ello se identificarán desde todas las organizaciones de servicios, los costes de la dedicación a la ejecución del **II Plan Igualdad.**

Parte de las acciones se ejecutarán con la dedicación de la estructura tanto técnica como de gestión. Otras acciones, están asignadas a los presupuestos específicos de las áreas responsables de ejecutarlas (presupuesto específico de informática, comunicación, áreas sanitarias) y una mínima parte de ellas, asignadas a la unidad de Igualdad corporativa.

ESTRUCTURA PARA LA IGUALDAD

Se cuenta con una estructura destinada al desarrollo de las políticas de Igualdad en Osakidetza tanto a nivel técnico (2 técnicas de igualdad con un 100 % y 25 Referentes de Igualdad en las 21 organizaciones de servicios con un 30 % de dedicación de su jornada anual) como a nivel de gestión (21 comisiones de igualdad, y cada una de ellas, con 12 titulares, 1 presidencia y 1 secretaría) con un 0,5 % de dedicación y los perfiles necesarios para la coordinación e impulso.

Se ha tenido en cuenta para el cálculo de la estructura técnica de Referentes de Igualdad, la estimación de un perfil técnico. Para el cálculo de la estructura de gestión, los perfiles de las personas miembros de las comisiones de Igualdad, según la tipología de la organización y las tablas retributivas.

CONCEPTO	TOTAL 2025 - 2028
ESTRUCTURA TOTAL	**2.199.586**
Estructura técnica	1.595.770
Estructura de gestión	603.816
CAPACITACIÓN	**131.330**
Resto acciones	Presupuesto específico áreas responsables
TOTAL PRESUPUESTO	**2.330.916**

*La estimación se ha realizado en base al **I Plan Igualdad,** a los recursos económicos, materiales y humanos identificados en la ejecución del mismo y extrapolado a las necesidades detectadas para el **II Plan.**

8.6 Plan de comunicación

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

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

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

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

Es necesario fortalecer el compromiso de Osakidetza con la igualdad y contra la violencia machista contra las mujeres, promoviendo la eliminación de contenidos sexistas y misóginos, a través de las tecnologías de la información y comunicación. La utilización de una **comunicación no sexista** (lenguaje, imágenes y contenidos), **ni androcéntrica,** en los diferentes documentos y soportes, es uno de los ámbitos de trabajo en Osakidetza.

Tener en cuenta los principales instrumentos de comunicación con la ciudadanía, por lo que es necesario incrementar, en los soportes comunicativos el número de contenidos que visibilizan los avances en materia de igualdad, presentar a mujeres y hombres de forma no estereotipada y hacen un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes. (Estrategia 2030 Eje III).

8.6.1 Comunicación interna

OBJETIVO GENERAL	ÁMBITO
Informar de los compromisos y facilitar la transparencia del **II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza 2025– 2028**	Comunicación interna

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Informar de los objetivos, las responsabilidades, la planificación a nivel directivo y técnico del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Dar a conocer el grado de cumplimiento del Plan, destacando los principales logros y poniendo en valor el trabajo llevado a cabo

ACCIONES	RESPONSABLE
Aprobar el Plan para la Igualdad de Osakidetza en el Consejo de Administración	Consejo de Administración
Enviar una circular a toda la plantilla de Osakidetza informando de la aprobación en el Consejo de Administración y anexando copia del Plan	Directora General
Difundir el Plan a través de la Intranet Corporativa de Osakidetza y de todas las intranets de las organizaciones de servicios	Unidad de Igualdad Corporativa Unidades de Comunicación
Realizar una reunión de presentación del Plan con los órganos de gobernanza	Dirección General Dirección de Recursos Humanos Unidad de Igualdad Corporativa
Difusión y divulgación en nuestros espacios de relación para profesionales del compromiso, diagnóstico y plan	Unidad de Igualdad Corporativa
Información sobre el desarrollo y avance de las medidas más relevantes y resultados, cuando proceda, a personal directivo y técnico	Unidad de Igualdad Corporativa
Presentación de los informes de evaluación de resultados obtenidos, áreas de mejora y nuevas medidas a incorporar	Dirección General Dirección de Recursos Humanos Unidad de Igualdad Corporativa

8.6.2 Comunicación externa

OBJETIVO GENERAL	ÁMBITO
Informar de los compromisos y facilitar la transparencia del **II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Osakidetza 2025 – 2028**	Comunicación externa

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Dar a conocer a la población qué medidas se pretenden implantar en materia de igualdad en el ámbito competencial de forma que se garantice el derecho a la información, y se promueva el seguimiento y la implicación social

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Dar a conocer el grado de cumplimiento del Plan destacando los principales logros y poniendo en valor el trabajo llevado a cabo

ACCIONES	RESPONSABLE
Difundir el Plan a través de la web externa de Osakidetza, del Departamento de Salud y de Irekia	Consejo de Dirección, Directora General Dirección del Gabinete del Departamento de Salud
Comunicar un resumen del Plan a los medios de comunicación en aspectos relevantes (nota de prensa, boletines, revistas especializadas,..)	Directora General Dirección del Gabinete del Departamento de Salud
Informar del compromiso y del Plan a grupos de interés	Unidad de Igualdad Corporativa
Incorporar el **II Plan Igualdad** en el catálogo de publicaciones de las bibliotecas virtuales de Osakidetza y de Salud de la Administración Pública Vasca	Unidad de Igualdad Corporativa
Participación en foros públicos, seminarios, etc...	Unidad de Igualdad Corporativa
Banner y link específicos en la página web	Unidad de Igualdad Corporativa
Difusión de los principales resultados obtenidos anualmente a través de nota de prensa	Directora General Dirección del Gabinete del Departamento de Salud
Difusión de Buenas Prácticas	Directora General Dirección del Gabinete del Departamento de Salud

9. Anexos

9.1 Planificación acciones

9.1.1 Dimensión 1: Estrategia

PLANIFICACION ACCIONES							
EJE	**COD OBJ**	**ENUNCIADO / ACCIÓN**	**FECHA INICIO**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIA							
		E-1 Garantizar el compromiso político con la Igualdad de Mujeres y Hombres					
1		**Modelo de gestión**					
	E-1.1	Reforzar el modelo de gestión implantado	**2025**	X			
	E-1.2	Capacitación a miembros de los órganos de gobernanza	**2025**	X			
	E-1.3	Visibilizar y reforzar el papel de Referentes Igualdad	**2025**	X			
	E-1.4	Realizar acogida a Referentes Igualdad	**2025**	X			
2		**Seguimiento y Evaluación**					
	E-1.5	Mejorar el procedimiento	**2025**	X			
	E-1.6	Mejora de la solución estratégica	**2026**		X		
	E-1.7	Mejorar la calidad de la recogida de datos	**2025**	X			
	E-1.8	Incluir indicadores en el Plan de Gestión	**2027**			X	
3		**Capacitación**					
	E-1.9	Formación especializada	**2027**			X	
	E-1.10	Formación no especifica	**2028**				X
	E-1.11	Impacto de la Formación	**2028**				X
4		**Presupuesto**					
	E-1.12	Identificar y cuantificar presupuesto dedicado a igualdad	**2026**		X		
	E-1.13	Integrar la perspectiva de género en los presupuestos	**2028**				X
	E-1.14	Análisis del impacto de género en los presupuestos generales	**2025**	X	X	X	X
		E-2 Integrar la igualdad en la actividad administrativa					
5		**Procedimiento administrativo**					
	E-2.1	Estadisticas y estudios	**2027**			X	
	E-2.2	Procesos Selectivos	**2026**		X		
	E-2.3	Órganos directivos, Tribunales, Comisiones	**2027**			X	
	E-2.4	Sensibilización a Tribunales	**2026**		X		
	E-2.5	Contratación	**2028**				X
	E-2.6	Convenios	**2027**			X	
	E-2.7	Planes estratégicos	**2028**				X
	E-2.8	Negociación colectiva	**2025**	X			
	E-2.9	Sensibilizar en Negociación colectiva	**2026**		X		

6		Comunicación					
	E-2.10	Uso no sexista del lenguaje e imágenes y eliminación de estereotipos	2027			X	
	E-2.11	Metodología con perspectiva de género interseccional para Congresos y Jornadas	2027			X	
	E-2.12	Recursos accesibles de comunicación inclusiva	2028				X
	E-2.13	Observatorio inclusivo	2027			X	

9.1.2 Dimensión 2: Empresa. Profesionales de Osakidetza

PLANIFICACION ACCIONES							
EJE	COD OBJ	ENUNCIADO / ACCIÓN	FECHA INICIO	2025	2026	2027	2028
DIMENSIÓN 2: EMPRESA. PROFESIONALES DE OSAKIDETZA							
		P-1 Fomentar el protagonismo de las mujeres en los puestos de decisión y liderazgo con perspectiva feminista					
7		Puestos de decisión					
	P-1.1	Sensibilización de puestos de decisión	2027			X	
	P-1.2	Cobertura de puestos de decisión	2025	X	X	X	X
	P-1.3	Mujeres en puestos de decisión	2028				X
		P-2 Alinear con el objetivo marco 2030 Brecha Retributiva entre mujeres y hombres					
8		Brecha retributiva					
	P-2.1	Análisis de la evolución	2025	X	X	X	X
	P-2.2	Establecer criterios	2026		X		
	P-2.3	Capacitación	2026		X		
	P-2.4	Registro retributivo	2025	X			
	P-2.5	Auditoría retributiva	2028				X
	P-2.6	Mejora del sistema informático	2026		X		
	P-2.7	Manual uso informes	2026		X		
	P-2.8	Extender a las organizaciones	2027			X	
	P-2.9	Homogeneizar criterios con la Administración Pública Vasca	2027			X	
	P-2.10	Contribuir con el Plan Operativo de Acción, Estrategia 2030 para reducir la brecha salarial en Euskadi	2025	X			
		P-3 Impulsar la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar de las personas de plantilla					
9		Conciliación y flexibilidad horaria					
	P-3.1	Análisis medidas de conciliación	2026		X		
	P-3.2	Innovación y particpación en medidas conciliación	2027			X	
	P-3.3	Guía de conciliación	2028				X
	P-3.4	Seguimiento conciliación	2027			X	
	P-3.5	Impacto tipo contratos en la conciliación	2028				X

	P-3.6	Percepción conciliación y hábitos corresponsabilidad	**2027**			**X**	
	P-3.7	Capacitación	**2026**		**X**		
	P-3.8	Implicación en la corresponsabilidad de los hombres en puestos de decisión	**2027**			**X**	
	P-3.9	Implicación en la corresponsabilidad de los hombres	**2027**			**X**	
10		**Procesos y sistemas de gestión de personas**					
	P-3.10	Planificación necesidades plantilla	**2028**				**X**
	P-3.11	Sistemas de información	**2026**		**X**		
		P-4 Desarrollar políticas de prevención para garantizar la seguridad y salud laboral de las mujeres de la plantilla					
11		**Prevencion y protección**					
	P-4.1	Acoso Sexual y por razón de sexo	**2025**	**X**	**X**	**X**	**X**
	P-4.2	Mejora del registro y medidas	**2025**	**X**	**X**	**X**	**X**
	P-4.3	Asistencia psicológica	**2026**		**X**		
	P-4.4	Identificación agresiones violencia machista contra las mujeres y adoptar medidas preventivas	**2026**		**X**		
	P-4.5	Formación especifica/autodefensa	**2027**			**X**	
	P-4.6	Capacitación acoso sexual y por razón de sexo a órganos de gobernanza	**2026**		**X**		
	P-4.7	Sensibilización Acoso sexual y por razón de sexo	**2026**		**X**		
	P-4.8	Divulgación del protocolo nuevo	**2025**	**X**			
	P-4.9	Asesorías Confidenciales	**2025**	**X**			
	P-4.10	Asesorías Confidenciales: reglamento	**2025**	**X**			
	P-4.11	Base de datos conocimiento	**2027**			**X**	
	P-4.12	Plantilla víctimas de violencia machista contra las mujeres	**2028**				**X**
	P-4.13	Convenios	**2026**		**X**		
	P-4.14	Sistema información Ad-Hoc	**2028**				**X**
12		**Salud laboral**					
	P-4.15	Vigilancia de la salud	**2026**		**X**		

9.1.3 Dimensión 3: Innovación e Investigación

PLANIFICACION ACCIONES							
EJE	**COD OBJ**	**ENUNCIADO / ACCIÓN**	**FECHA INICIO**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
DIMENSIÓN 3 : INNOVACION E INVESTIGACIÓN							
		I-1 Fomentar el protagonismo de las mujeres en Investigacion e Innovación					
13		Participación de las mujeres en la investigación e Innovación					
	I-1.1	Establecer alianzas de colaboración estratégicas interinstitucional	2025	X			
	I-1.2	Participación y el liderazgo de las mujeres en la investigación e innovación	2027			X	
		I-2 Incorporar la perspectiva de genero interseccional en Investigacion e Innovación					
14		Incorporar la perspectiva de género interseccional en la investigación e innovación en salud					
	I-2.1	Integrar la perspectiva de género interseccional en la investigación e innovación	2028				X
	I-2.2	Impulsar investigaciones con perspectiva de género interseccional en las enfermedades de mayor prevalencia y en los estilos de vida	2028				X
15		Gestión del conocimiento					
	I-2.3	Visibilizar a las mujeres investigadoras/innovadoras y proyectos género salud	2026		X		
	I-2.4	Día de la mujer y la niña en la Ciencia	2025	X	X	X	X
	I-2.5	Colaboraciones con otros organismos	2027			X	

9.1.4 Dimensión 4: Sociedad Vasca. Pacientes, personas usuarias y atención sanitaria

PLANIFICACION ACCIONES							
EJE	**COD OBJ**	**ENUNCIADO / ACCIÓN**	**FECHA INICIO**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**
DIMENSIÓN 4: SOCIEDAD VASCA							
		S-1 Garantizar en la atención sanitaria un enfoque de género interseccional					
16		Incorporar la perspectiva de género interseccional en las atención sanitaria diferencial : Género y Salud					
	S-1.1	Integrar la perspectiva de género interseccional en la atención sanitaria	2026		X		
	S-1.2	Realizar una metodología con perspectiva de género interseccional	2028				X
	S-1.3	Mejorar el lenguaje en documentación	2025	X			
	S-1.4	Formación en Género y Salud	2025	X			
	S-1.5	Acceso y uso en igualdad a consultas en la atención sanitaria	2026		X		

	S-1.6	Encuestas de satisfacción	**2027**			**X**	
	S-1.7	Quejas y reclamaciones	**2027**			**X**	
17		**Sensibilizar y mejorar la atención con perspectiva de género interseccional en las diversidad y especialmente en los colectivos más desfavorecidos**					
	S-1.8	Identificar necesidades específicas	**2026**		**X**		
	S-1.9	Elaboración material educativo	**2026**		**X**		
	S-1.10	Colaboración con colectivos y asociaciones	**2027**			**X**	
		S-2 Facilitar la participación de las mujeres en la gestión de su salud en todos los ciclo vitales					
18		**Despliegue de programas y actuacion de prevencion y promocion de las salud en todas las fases biologicas de las mujeres**					
	S-2.1	Garantizar enfoque de género interseccional	**2028**				**X**
	S-2.2	Relaciones afectivo-sexuales	**2027**			**X**	
	S-2.3	Salud Sexual y Reproductiva	**2026**		**X**		
	S-2.4	Salud mental	**2027**			**X**	
	S-2.5	Diagnóstico y tratamiento	**2028**				**X**
	S-2.6	Adherencia al tratamiento	**2028**				**X**
	S-2.7	Osasun Eskola	**2025**	**X**			
	S-2.8	Paziente Bizia	**2025**	**X**			
	S-2.9	Adicciones	**2025**	**X**			
	S-2.10	Participación de las mujeres de colectivos más vulnerables	**2027**			**X**	
19		**Programas de prevencion y promocion de la salud específicas para la mujer**					
	S-2.11	Programa Cribado cáncer de mama	**2025**	**X**			
	S-2.12	Programa Cribado cáncer de cérvix	**2025**	**X**			
	S-2.13	Mejora en la atención de Interrupción Voluntaria del Embarazo	**2026**		**X**		
	S-2.14	Embarazo y parto	**2026**		**X**		
	S-2.15	Pruebas diagnósticas embarazo y neonatal	**2026**		**X**		
	S-2.16	Duelo	**2028**				**X**
	S-2.17	Adecuación espacios lactancia	**2025**	**X**			
	S-2.18	Divulgación Buenas prácticas o experiencias en Lactancia materna	**2026**		**X**		
	S-2.19	Reproducción Humana Asistida	**2027**			**X**	
	S-2.20	Impacto género en la salud	**2026**		**X**		
	S-2.21	Cuerpos no normativos	**2027**			**X**	
	S-2.22	Mujeres Mayores	**2028**				**X**

		S-3 Detectar de forma precoz la violencia machista contra las mujeres y garantizar la continuidad asistencial					
20		Vidas libres de violencia machista contra las mujeres					
	S-3.1	Investigación especializada	2027			X	
	S-3.2	Sensibilización	2025	X	X	X	X
	S-3.3	Capacitación	2025	X	X	X	X
	S-3.4	Grupo Sistemas Información Interinstitucional GSI	2025	X	X	X	X
	S-3.5	Sistemas de información	2026		X		
	S-3.6	Prevención, detección e intervención profesional	2025	X			
	S-3.7	Coordinación interna entre servicios	2026		X		
	S-3.8	Espacios físicos y virtuales para puesta en común	2025	X	X	X	X
	S-3.9	Población escolar y juventud	2025	X			
	S-3.10	Coordinación socio-sanitaria	2025	X	X	X	X

9.2 Anexo. Coherencia estratégica II Plan Igualdad

9.2.1 Dimensión 1: Estrategia

EJE	1. MODELO DE GESTIÓN

PROGRAMA DE GOBIERNO XIII LEGISLATURA

- Compromiso 4
- Compromiso 5

ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

- Eje I Buen Gobierno
- Eje II Empoderamiento
- Eje III Organización social
- Eje IV Violencia machista

PLAN DE SALUD EUSKADI 2030

- Objetivo general 4

PLAN ESTRATÉGICO OSAKIDETZA 2023-2025

- Línea 4

PACTO SALUD 2030

- Línea Estrategica 4 IV Calidad, innovación, y sostenibilidad VI Gobernanza

OTROS NORMATIVA

- DL 1/2023 Art. 42

EJE	2. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

PROGRAMA DE GOBIERNO XIII LEGISLATURA

- Compromiso 8
- Compromiso 148

ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

- Eje I Buen Gobierno
- Eje III Organización social
- Eje IV Violencia machista

PLAN ESTRATÉGICO OSAKIDETZA 2023-2025

- Línea 5

PACTO SALUD 2030

- IV Calidad, innovación y sostenibilidad

OTROS NORMATIVA

- DL 1/2023 Art. 17

EJE	3. CAPACITACIÓN

PROGRAMA DE GOBIERNO XIII LEGISLATURA

- Compromiso 130

ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

- Eje I Buen Gobierno
- Eje IV Violencia machista

PLAN DE SALUD EUSKADI 2030

- Objetivo general 5

PLAN ESTRATÉGICO OSAKIDETZA 2023-2025

- Línea 5

AGENDA EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030

- ODS5

PACTO SALUD 2030

- Línea estrategica 20

OTROS NORMATIVA

- DL 1/2023 Art. 18 y 57

EJE	4. PRESUPUESTO

ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

- Eje I Buen Gobierno

PLAN DE SALUD EUSKADI 2030

- Objetivo General 4

PACTO SALUD 2030

- IV Calidad, innovación y sostenibilidad

OTROS NORMATIVA

- DL 1/2023 Art 15

EJE	5. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

- Eje I Buen Gobierno

PLAN ESTRATÉGICO OSAKIDETZA 2023-2025

- Línea 4

ESTRATEGIA PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL EN EUSKADI 2020 - 2030

- Eje 4

PACTO SALUD 2030

- V Desarrollo profesionales de la salud

OTROS NORMATIVA

- DL 1/2023 Cap. IV

EJE	6. COMUNICACIÓN

PROGRAMA DE GOBIERNO XIII LEGISLATURA

- Compromiso 109

ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

- Eje I Buen Gobierno
- Eje III Organización social

PLAN ESTRATÉGICO OSAKIDETZA 2023-2025

- Línea 4 y 5
  Valores, humanidad

PACTO SALUD 2030

- VI Gobernanza

OTROS NORMATIVA

- DL 1/2023 Cap. II

9.2.2 Dimensión 2: Empresa.Profesionales de Osakidetza

EJE	7. PUESTOS DE DECISIÓN

PROGRAMA DE GOBIERNO XIII LEGISLATURA

- Compromiso 66

ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

- Eje II Empoderamiento
- Eje III Organización social

PLAN DE SALUD EUSKADI 2030

- Objetivo General 5

PLAN ESTRATÉGICO OSAKIDETZA 2023-2025

- Línea 5

ESTRATEGIA PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL EN EUSKADI 2020 - 2030

- Eje 1

AGENDA EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030

ODS5

PACTO SALUD 2030

Línea estrategica 21

OTROS NORMATIVA

DL 1/2023 Principio general

EJE	**8. BRECHA RETRIBUTIVA**

PROGRAMA DE GOBIERNO XIII LEGISLATURA

- Compromiso 66
- Compromiso 126

ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

- Eje II Empoderamiento
- Eje III Organización social

ESTRATEGIA PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL EN EUSKADI 2020 - 2030

- Eje 2
- Eje 3
- Eje 4

AGENDA EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030

- ODS5, 8 y 10

OTROS NORMATIVA

- R.D. 902/2020

EJE	**9. CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIDAD HORARIA**

PROGRAMA DE GOBIERNO XIII LEGISLATURA

- Compromiso 61
- Compromiso 66

ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

- Eje II Empoderamiento
- Eje III Organización social

PLAN ESTRATÉGICO OSAKIDETZA 2023-2025

- Línea 1 y 5

ESTRATEGIA PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL EN EUSKADI 2020 - 2030

- Eje 2

AGENDA EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030

- ODS5
- ODS11

OTROS NORMATIVA

- RDL 2/2024 “Ley de Familias” DL 1/2023 Cap. VI

EJE	**10. PROCESOS Y SISTEMAS DE GESTIÓN DE PERSONAS**

PROGRAMA DE GOBIERNO XIII LEGISLATURA

- Compromiso 66

ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

- Eje II Empoderamiento
- Eje III Organización social

PLAN ESTRATÉGICO OSAKIDETZA 2023-2025

- Línea 4

AGENDA EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030

- ODS5

PACTO SALUD 2030

- Línea estrategica 21

OTROS NORMATIVA

- DL 1/2023 Principio general

EJE	11. PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

PROGRAMA DE GOBIERNO XIII LEGISLATURA

- Compromiso 125

ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

- Eje II Empoderamiento
- Eje III Organización social

PLAN DE SALUD EUSKADI 2030

- Objetivo General 5 y 6

PLAN ESTRATÉGICO OSAKIDETZA 2023-2025

- Línea 2 y 5

AGENDA EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030

- ODS3 y ODS5

PACTO SALUD 2030

- Línea estrategica 2

OTROS NORMATIVA

- DL 1/2023 . Art. 47

EJE	12. SALUD LABORAL

PROGRAMA DE GOBIERNO XIII LEGISLATURA

- Compromiso 67

ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

- Eje II Empoderamiento
- Eje III Organización social

PLAN DE SALUD EUSKADI 2030

- Objetivo General 5 y 7

AGENDA EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030

ODS3 y ODS6

PACTO SALUD 2030

- Línea Estrategica 2 y 12

OTROS NORMATIVA

- DL 1/2023 Art. 47

9.2.3 Dimensión 3: Innovación e Investigación

EJE	13. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

PROGRAMA DE GOBIERNO XIII LEGISLATURA

- Compromiso 68
- Compromiso 129

ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

- Eje II Empoderamiento
- Eje III Organización social

PLAN DE SALUD EUSKADI 2030

- Reto Estratégico 1 y 12
- Objetivo General 7
- Objetivo Transversal 1 y 2

PLAN ESTRATÉGICO OSAKIDETZA 2023-2025

- Línea 5
  Valores: liderazgo compartido y competencia

AGENDA EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030

- ODS3, 5 y 10

PACTO SALUD 2030

- LE 21 y 23
- IV Calidad, innovación y sostenibilidad

OTROS NORMATIVA

- Estrategia investigación e innovación en salud 2022-2025

EJE	14. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO INTERSECCIONAL EN LA INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN EN SALUD

PROGRAMA DE GOBIERNO XIII LEGISLATURA

- Compromiso 8
- Compromiso 69

ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

- Eje I Buen Gobierno
- Eje III Organización social

PLAN DE SALUD EUSKADI 2030

- Objetivo General 7

PLAN ESTRATÉGICO OSAKIDETZA 2023-2025

- Línea 6

AGENDA EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030

- ODS3
- ODS5

PACTO SALUD 2030

- IV Calidad, innovación y sostenibilidad

OTROS NORMATIVA

- Estrategia investigación e innovación en salud 2022-2025
- DL1/2023 Art. 48

EJE	15. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

PROGRAMA DE GOBIERNO XIII LEGISLATURA

- Compromiso 123

ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

- Eje III Organización social
- Eje IV Violencia machista

PLAN DE SALUD EUSKADI 2030

- Principio rector
- Reto Estratégico 13
- Objetivo General 6

PLAN ESTRATÉGICO OSAKIDETZA 2023-2025

- Línea 5 y 6
  Valores, trabajo en equipo

AGENDA EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030

- ODS3
- ODS5

PACTO SALUD 2030

- LE 19 y 23
  IV Calidad, innovación y sostenibilidad

OTROS NORMATIVA

- Estrategia investigación e innovación en salud 2022-2025
- DL1/2023 Art. 48

9.2.4 Dimensión 4: Sociedad Vasca. Pacientes, personas usuarias y atención sanitaria

EJE	16. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO INTERSECCIONAL EN LA ATENCIÓN SANITARIA DIFERENCIAL: GÉNERO Y SALUD

PROGRAMA DE GOBIERNO XIII LEGISLATURA

- Compromiso 2
- Compromiso 9

ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

- Eje II Empoderamiento
- Eje III Organización social

PLAN DE SALUD EUSKADI 2030

- Principio rector
- Reto Estratégico 2
- Objetivo General 2 y 5
- Objetivo Transversal 1 y 2

PLAN ESTRATÉGICO OSAKIDETZA 2023-2025

- Valores, Conducta ética

AGENDA EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030

- ODS3
- ODS5

PACTO SALUD 2030

- Línea estrategica 14

OTROS NORMATIVA

- Ley 4/2023 Principio general

EJE	17. SENSIBILIZAR Y MEJORAR LA ATENCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO INTERSECCIONAL EN LA DIVERSIDAD Y ESPECIALMENTE EN LOS COLECTIVOS MÁS DESFAVORECIDOS

PROGRAMA DE GOBIERNO XIII LEGISLATURA

- Compromiso 56
- Compromiso 66
- Compromiso 128
- Compromiso 130

ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

- Eje II Empoderamiento

PLAN DE SALUD EUSKADI 2030

- Principio rector
- Reto estratégico 2
- O. General 2 y 6

PLAN ESTRATÉGICO OSAKIDETZA 2023-2025

- Valores, conducta ética Línea 1

AGENDA EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030

- ODS 5
- ODS 10
- ODS 16

PACTO SALUD 2030

- LE 3 y 23

OTROS NORMATIVA

- Ley 4/2023 Principio general
- Ley 4/2023 "Ley Trans"

EJE	18. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN PREVENCIÓN, PROMOCIÓN Y GESTIÓN DE SU SALUD

PROGRAMA DE GOBIERNO XIII LEGISLATURA

- Compromiso 8
- Compromiso 9

ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

- Eje II Empoderamiento

PLAN DE SALUD EUSKADI 2030

- Principio rector
- Reto estratégico 2
- Objetivo Transversal 2

PLAN ESTRATÉGICO OSAKIDETZA 2023-2025

- Valores, vanguardista Línea 1

AGENDA EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030

- ODS3 y ODS5

PACTO SALUD 2030

- LE 21
- III Áreas prioritarias salud

OTROS NORMATIVA

- DL 1/2023. Cap. V

EJE	**19.PROGRAMAS DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD ESPECIFICOS PARA LAS MUJERES**

PROGRAMA DE GOBIERNO XIII LEGISLATURA

- Área 1 Salud
- Compromiso 9

ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

- Eje II Empoderamiento

PLAN DE SALUD EUSKADI 2030

- Principio rector
- Reto estratégico 2

PLAN ESTRATÉGICO OSAKIDETZA 2023-2025

- Valores, humanidad
  Línea 1

AGENDA EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030

- ODS3 y ODS6

PACTO SALUD 2030

- III Áreas prioritarias salud

OTROS NORMATIVA

- DL 1/2023. Cap. V

EJE	20. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

PROGRAMA DE GOBIERNO XIII LEGISLATURA

- Compromiso 40, 125, 127
- Área 26 Igualdad Género, LGTBIQ+

ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

- Eje IV Violencia Machista

PLAN DE SALUD EUSKADI 2030

- Reto estratégico 13
- O. Transversal 3

PLAN ESTRATÉGICO OSAKIDETZA 2023-2025

- Valores, trabajo en equipo

AGENDA EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030

- ODS5

PACTO SALUD 2030

- Línea estrategica 7

OTROS NORMATIVA

- DL 1/2023. Principio general Cap. VII

9.3 Anexo normativa

La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos normativos, con el objeto principal de *"garantizar la Igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover el empoderamiento de las mujeres, su autonomía y el fortalecimiento de su posición social, económica y política al objeto de eliminar la desigualdad estructural y todas las formas de discriminación por razón de sexo, incluida la violencia machista contra las mujeres"* (DL 1/2023, art. 1).

ÁMBITO ESTATAL

- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad de mujeres y hombres (LOIMH)** Art. 7, 27, 45, 46, 47, 48, 62

- **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación** (reforma la Ley Orgánica 3/2007)

- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de Igualdad y su registro**

- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres**

- **Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre,** por el que se aprueba y se publica el **procedimiento de valoración de los puestos de trabajo** previsto en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual** Art. 12, 13

- **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la Igualdad de trato y la no discriminación.** Art. 4.1, 6.4, 15, 47.4.

- **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.** Art 3, 14, 15, Capitulo II Sección 3ª, 62

- **Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo**

- **Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres**

- **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.**

ÁMBITO AUTONÓMICO

- **Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres**
  Art. 3, 16, 43, 48

- **Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.** 2024

- **Ley 4/2024, de 15 de febrero, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas trans.** Art. 3, Capitulo III, 29, 31, 32

- **RESOLUCIÓN 34/2024, de 22 de marzo,** de la Directora de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo por el que se aprueba la **Instrucción sobre incorporación de la perspectiva de género y cláusulas para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en la contratación pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi**

OTROS MARCOS NORMATIVOS Y PROGRAMATICOS

- **Agenda Euskadi Basque Country 2030**
- **Programa de Gobierno 2024-2028** (XIII Legislatura)
- **Pacto de País por la Igualdad y vidas libres de violencia machista contra las mujeres 2022**
- **Estrategia para reducir la brecha salarial en Euskadi 2020-2030**
- **Pacto de salud Euskadi 2030**
- **Plan estratégico Osakidetza 2023-2025**
- **Estrategia Investigación e Innovación en salud 2022-2025**
- **Estrategia europea para la Igualdad de género 2020-2025**
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (**Convenio de Estambul,** 2011)
- **IV Conferencia mundial sobre las mujeres** (Beijing 1995)
- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979)**

9.4 Matriz responsabilidades

		E-1 Garantizar el compromiso político con la Igualdad de Mujeres y Hombres	
EJE 1		Modelo de gestión	Responsabilidades
	E-1.1	Reforzar el modelo de gestión implantado	Dirección Recursos Humanos
	E-1.2	Capacitación a miembros de los órganos de gobernanza	Dirección Recursos Humanos
	E-1.3	Visibilizar y reforzar el papel de Referentes Igualdad	Dirección Recursos Humanos
	E-1.4	Realizar acogida a Referentes Igualdad	Dirección Recursos Humanos
EJE 2		Seguimiento y Evaluación	Responsabilidades
	E-1.5	Mejorar el procedimiento	Dirección Recursos Humanos
	E-1.6	Mejora de la solución estratégica	Dirección Recursos Humanos
	E-1.7	Mejorar la calidad de la recogida de datos	Dirección Recursos Humanos
	E-1.8	Incluir indicadores en el Plan de Gestión	Dirección Recursos Humanos
EJE 3		Capacitación	Responsabilidades
	E-1.9	Formación especializada	Dirección Recursos Humanos
	E-1.10	Formación no especifica	Dirección Recursos Humanos
	E-1.11	Impacto de la Formación	Dirección Recursos Humanos
EJE 4		Presupuesto	Responsabilidades
	E-1.12	Identificar y cuantificar presupuesto dedicado a Igualdad	Dirección Económico Financiera Dirección Recursos Humanos
	E-1.13	Integrar la perspectiva de género en los presupuestos	Dirección Recursos Humanos
	E-1.14	Análisis del impacto de género en los presupuestos generales	Dirección Recursos Humanos
		E-2 Integrar la Igualdad en la actividad administrativa	
EJE 5		Procedimiento administrativo	Responsabilidades
	E-2.1	Estadisticas y estudios	Todas la Direcciones
	E-2.2	Procesos Selectivos	Dirección Recursos Humanos
	E-2.3	Órganos directivos, Tribunales, Comisiones	Dirección Recursos Humanos
	E-2.4	Sensibilización a Tribunales	Dirección Recursos Humanos
	E-2.5	Contratación	Dirección Económico Financiera
	E-2.6	Convenios	Dirección General
	E-2.7	Planes estratégicos	Todas la Direcciones
	E-2.8	Negociación colectiva	Dirección Recursos Humanos
	E-2.9	Sensibilizar en Negociación colectiva	Dirección General
EJE 6		Comunicación	Responsabilidades
	E-2.10	Uso no sexista del lenguaje e imágenes y eliminación de estereotipos	Todas la Direcciones
	E-2.11	Metodología con perspectiva de género interseccional para congresos y jornadas	Dirección General
	E-2.12	Recursos accesibles de comunicación inclusiva	Dirección General
	E-2.13	Observatorio inclusivo	Dirección Recursos Humanos

		P-1 Fomentar el protagonismo de las mujeres en los puestos de decisión y liderazgo con perspectiva femInista	
EJE 7		**Puestos de decisión**	**Responsabilidades**
	P-1.1	Sensibilización de puestos de decisión	Dirección Recursos Humanos
	P-1.2	Cobertura de puestos de decisión	Dirección Recursos Humanos
	P-1.3	Mujeres en puestos de decisión	Dirección Recursos Humanos
		P-2 Alinearse con el objetivo marco 2030 Brecha Retributiva entre mujeres y hombres	
EJE 8		**Brecha retributiva**	**Responsabilidades**
	P-2.1	Análisis de la evolución	Dirección Recursos Humanos
	P-2.2	Establecer criterios	Dirección Recursos Humanos
	P-2.3	Capacitación	Dirección Recursos Humanos
	P-2.4	Registro retributivo	Dirección Recursos Humanos
	P-2.5	Auditoría retributiva	Dirección Recursos Humanos
	P-2.6	Mejora del sistema informático	Dirección Recursos Humanos
	P-2.7	Manual uso informes	Dirección Recursos Humanos
	P-2.8	Extender a las organizaciones	Dirección Recursos Humanos
	P-2.9	Homogeneizar criterios con la administración pública vasca	Dirección Recursos Humanos
	P-2.10	Contribuir con el plan operativo de acción, estrategia 2030 para reducir la brecha salarial	Dirección Recursos Humanos
		P-3 Impulsar la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar	
EJE 9		Conciliación y corresponsabilidad	**Responsabilidades**
	P-3.1	Análisis medidas de conciliación	Dirección Recursos Humanos
	P-3.2	Innovación y participación en medidas conciliación	Dirección Recursos Humanos
	P-3.3	Guía de conciliación	Dirección Recursos Humanos
	P-3.4	Seguimiento conciliación	Dirección Recursos Humanos
	P-3.5	Impacto tipo contratos en la conciliación	Dirección Recursos Humanos
	P-3.6	Percepción conciliación y hábitos corresponsabilidad	Dirección Recursos Humanos
	P-3.7	Capacitación	Dirección Recursos Humanos
	P-3.8	Implicación en la corresponsabilidad de los hombres en puestos de decisión	Dirección Recursos Humanos
	P-3.9	Implicación en la corresponsabilidad de los hombres	Dirección Recursos Humanos
EJE 10		**Procesos y sistemas gestión personas**	**Responsabilidades**
	P-3.10	Planificación necesidades plantilla	Dirección Recursos Humanos
	P-3.11	Sistemas de información	Dirección Recursos Humanos
		P- 4 Desarrollar políticas de prevención para garantizar la seguridad y salud laboral de las mujeres	
EJE 11		**Prevención y protección**	**Responsabilidades**
	P-4.1	Acoso sexual y por razón de sexo	Dirección Recursos Humanos
	P-4.2	Mejora del registro y medidas	Dirección Recursos Humanos
	P-4.3	Asistencia psicológica	Dirección Recursos Humanos
	P-4.4	Identificación agresiones violencia machista contra las mujeres y adoptar medidas preventivas	Dirección Recursos Humanos

	P-4.5	Formación específica/autodefensa	Dirección Recursos Humanos
	P-4.6	Capacitación acoso sexual y por razón de sexo a órganos de gobernanza	Dirección Recursos Humanos
	P-4.7	Sensibilización acoso sexual y por razón de sexo	Dirección Recursos Humanos
	P-4.8	Divulgación del protocolo nuevo	Dirección Recursos Humanos
	P-4.9	Asesorías confidenciales	Dirección Recursos Humanos
	P-4.10	Asesorías confidenciales: reglamento	Dirección Recursos Humanos
	P-4.11	Base de datos conocimiento	Dirección Recursos Humanos
	P-4.12	Plantilla víctimas de violencia machista contra las mujeres	Dirección Recursos Humanos
	P-4.13	Convenios	Dirección General
	P-4.14	Sistema información ad-hoc	Dirección Económico - Financiera
EJE 12		**Salud laboral**	**Responsabilidades**
	P-4.15	Vigilancia de la salud	Dirección Recursos Humanos
		I – 1 Incorporar la perspectiva de género interseccional en Investigación e Innovación	
EJE 13		**Participación de las mujeres en investigación e innovación**	**Responsabilidades**
	I-1.1	Establecer alianzas de colaboración estratégicas interinstitucional	Dirección Innovación e Investigación sanitarias
	I-1.2	Participación y el liderazgo de las mujeres en la investigación e innovación	Dirección Innovación e Investigación sanitarias
		I – 2 Incorporar la perspectiva de género interseccional en Investigación e Innovación	
EJE 14		**Incorporar la perspectiva de género interseccional en la investigación e innovación en salud**	**Responsabilidades**
	I-2.1	Integrar la perspectiva de género interseccional en la investigación e innovación	Dirección Innovación e Investigación sanitarias
	I-2.2	Impulsar investigaciones con perspectiva de género interseccional en las enfermedades de mayor prevalencia y en los estilos de vida	Dirección Innovación e Investigación sanitarias
EJE 15		**Gestión del conocimiento**	**Responsabilidades**
	I-2.3	Visibilizar a las mujeres investigadoras/innovadoras y proyectos género salud	Dirección Innovación e Investigación sanitarias
	I-2.4	Día de la mujer y la niña en la ciencia	Dirección Innovación e Investigación sanitarias
	I-2.5	Colaboraciones con otros organismos	Dirección Innovación e Investigación sanitarias
		S- 1 Garantizar en la atención sanitaria un enfoque de género interseccional	
EJE 16		**Incorporar la perspectiva de género interseccional en la atención diferencial: género y salud**	**Responsabilidades**
	S-1.1	Integrar la perspectiva de género interseccional en la atención sanitaria	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-1.2	Realizar una metodología con perspectiva de género interseccional	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-1.3	Mejorar el lenguaje en documentación	Todas las Direcciones
	S-1.4	Formación en género y salud	Dirección Recursos Humanos
	S-1.5	Acceso y uso en Igualdad a consultas en la atención sanitaria	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-1.6	Encuestas de satisfacción	Dirección Asistencia Sanitaria

	S-1.7	Quejas y reclamaciones	Dirección Asistencia Sanitaria
EJE 17		**Sensibilizar y mejorar la atención con perspectiva de género interseccional en la diversidad y especialmente en los colectivos más desfavorecidos**	**Responsabilidades**
	S-1.8	Identificar necesidades específicas	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-1.9	Elaboración material educativo	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-1.10	Colaboración con colectivos y asociaciones	Dirección Asistencia Sanitaria
		S- 2 Facilitar la participación de las mujeres en la gestión de su salud en todos sus ciclos vitales	
EJE 18		**Participación de las mujeres en prevención, promoción y gestión de su salud**	**Responsabilidades**
	S-2.1	Garantizar enfoque de género	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-2.2	Relaciones afectivo-sexuales	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-2.3	Salud sexual y reproductiva	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-2.4	Salud mental	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-2.5	Diagnóstico y tratamiento	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-2.6	Adherencia al tratamiento	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-2.7	Osasun eskola	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-2.8	Paziente bizia	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-2.9	Adicciones	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-2.10	Participación de las mujeres de colectivos más vulnerables	Dirección Asistencia Sanitaria
EJE 19		**Programas de prevención y promoción de la salud específicos para mujeres**	**Responsabilidades**
	S-2.11	Programa cribado cáncer de mama	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-2.12	Programa cribado cáncer de cérvix	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-2.13	Mejora en la atención de interrupción voluntaria del embarazo	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-2.14	Embarazo y parto	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-2.15	Pruebas diagnósticas embarazo y neonatal	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-2.16	Duelo	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-2.17	Adecuación espacios lactancia	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-2.18	Divulgación buenas prácticas o experiencias en lactancia materna	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-2.19	Reproducción humana asistida	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-2.20	Impacto género en la salud	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-2.21	Cuerpos no normativos	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-2.22	Mujeres mayores	Dirección Asistencia Sanitaria
		S-3 Detectar de forma precoz la violencia machista contra las mujeres y garantizar la continuidad asistencial	
EJE 20		**Vidas libres de violencia machista contra las mujeres**	**Responsabilidades**
	S-3.1	Investigación especializada	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-3.2	Sensibilización	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-3.3	Capacitación	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-3.4	Grupo sistemas información interinstitucional gsi	Dirección Asistencia Sanitaria

	S-3.5	Sistemas de información	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-3.6	Prevención, detección e intervención profesional	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-3.7	Coordinación interna entre servicios	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-3.8	Espacios físicos y virtuales para puesta en común	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-3.9	Población escolar y juventud	Dirección Asistencia Sanitaria
	S-3.10	Coordinación socio-sanitaria	Dirección Asistencia Sanitaria

9.5 Matriz indicadores

		E-1 Garantizar el compromiso político con la Igualdad de Mujeres y Hombres	
EJE 1		Modelo de gestión	Indicadores
	E-1.1	Reforzar el modelo de gestión implantado	Nº reuniones de las CCII organizaciones y CT % dedicación real referentes Informe anual
	E-1.2	Capacitación a miembros de los órganos de gobernanza	Nº miembros titulares y suplentes formados * desagregado por sexo e idioma
	E-1.3	Visibilizar y reforzar el papel de Referentes Igualdad	Actualización medios disponibles
	E-1.4	Realizar acogida a Referentes Igualdad	Manual Acogida Referentes realizado SI/NO
EJE 2		Seguimiento y Evaluación	Indicadores
	E-1.5	Mejorar el procedimiento	POAs adaptados/anual
	E-1.6	Mejora de la solución estratégica	Nº nuevas funcionalidades implementadas Manual realizado SI/NO
	E-1.7	Mejorar la calidad de la recogida de datos	Check de validación datos aportados
	E-1.8	Incluir indicadores en el Plan de Gestión	Nº Indicadores Igualdad/ Plan gestión organización
EJE 3		Capacitación	Indicadores
	E-1.9	Formación especializada	Nº ofertas formativas específicas Nº personas formadas en Igualdad especificando: Nº personal directivo Nº mandos intermedios * desagregado por sexo e idioma
	E-1.10	Formación no especifica	Nº ofertas formativas adaptadas o nuevas que incluyan perspectiva de género interseccional * desagregado por sexo e idioma
	E-1.11	Impacto de la Formación	% personas aptas (Test previo a la formación) % personas aptas (Test a los 6M/12M de la formación)
EJE 4		Presupuesto	Indicadores
	E-1.12	Identificar y cuantificar presupuesto dedicado a Igualdad	Importe centro coste asociado a Igualdad anual y por organización
	E-1.13	Integrar la perspectiva de género en los presupuestos	Nº Indicadores Igualdad/ Contrato Programa

	E-1.14	Análisis del impacto de género en los presupuestos generales	Realización del informe SI/NO anual
		E-2 Integrar la Igualdad en la actividad administrativa	
EJE 5		**Procedimiento administrativo**	**Indicadores**
	E-2.1	Estadisticas y estudios	Nº estadísticas /Sistemas información/ estudios con perspectiva de género interseccional
	E-2.2	Procesos Selectivos	Nºmedidas nuevas o adaptaciones según normativa anual Informe anual SI/NO
	E-2.3	Órganos directivos, Tribunales, Comisiones	Incremento porcentaje Cargos órganos 2026 y 2028 *desagregado por sexo
	E-2.4	Sensibilización a Tribunales	Nº tribunales Nª personas sensibilizadas
	E-2.5	Contratación	Nº Expedientes de servicios con criterios de adjudicación Igualdad/ nº total de expedientes de servicios (adjudicaciones resueltas en el año en curso)
	E-2.6	Convenios	Nº convenios realizados en el año que incluyen criterios de Igualdad (por ámbito: objeto, condiciones ejecución) / Nº total de convenios realizados en el año
	E-2.7	Planes estratégicos	Nº planes con enfoque de género / nº total planes
	E-2.8	Negociación colectiva	Revisión documentación actas mesa sectorial
	E-2.9	Sensibilizar en Negociación colectiva	Sensibilización realizada SI/NO Nª personas sensibilizadas
EJE 6		**Comunicación**	**Indicadores**
	E-2.10	Uso no sexista del lenguaje e imágenes y eliminación de estereotipos	Nº comunicaciones
	E-2.11	Metodología con perspectiva de género interseccional para congresos y jornadas	Metodologia con perspectiva de género interseccional realizada SI/NO Nº acciones donde se incluye perspectiva de género interseccional
	E-2.12	Recursos accesibles de comunicación inclusiva	Repositorio creado SI/NO
	E-2.13	Observatorio inclusivo	Canal creado SI/NO
		P-1 Fomentar el protagonismo de las mujeres en los puestos de decisión y liderazgo con perspectiva femInista	
EJE 7		**Puestos de decisión**	**Indicadores**
	P-1.1	Sensibilización de puestos de decisión	Incorporación perspectiva de género interseccional en el liderazgo SI/NO

	P-1.2	Cobertura de puestos de decisión	Registro anual cobertura puestos de decisión (direcciones y subdirecciones; puestos de mando)
	P-1.3	Mujeres en puestos de decisión	Índice Mujeres/Hombres en puestos directivos e Índice Mujeres/Hombres en puestos de mando
		P-2 Alinearse con el objetivo marco 2030 Brecha Retributiva entre mujeres y hombres	
EJE 8		**Brecha retributiva**	**Indicadores**
	P-2.1	Análisis de la evolución	Porcentaje Brecha Retributiva Porcentaje de categorías con Brecha Retributiva>5 Informe evolución realizado SI/NO
	P-2.2	Establecer criterios	Criterios adoptados
	P-2.3	Capacitación	Nº Personas formadas *desagregado por sexo/idioma
	P-2.4	Registro retributivo	%Grado avance/ meta
	P-2.5	Auditoría retributiva	%Grado avance/ meta
	P-2.6	Mejora del sistema informático	% funcionalidades implementadas/solicitadas
	P-2.7	Manual uso informes	Manual realizado grado avance
	P-2.8	Extender a las organizaciones	Nº informes extendidos
	P-2.9	Homogeneizar criterios con la administración pública vasca	Actualización a los criterios homogeneos con carácter anual SI/NO
	P-2.10	Contribuir con el plan operativo de acción, estrategia 2030 para reducir la brecha salarial	Anual según requerimientos
		P-3 Impulsar la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar	
EJE 9		**Conciliación y corresponsabilidad**	**Indicadores**
	P-3.1	Análisis medidas de conciliación	% mejoras implantadas
	P-3.2	Innovación y participación en medidas conciliación	Medidas adoptadas
	P-3.3	Guía de conciliación	Guía realizada SI/NO
	P-3.4	Seguimiento conciliación	% Grado alcance / organización
	P-3.5	Impacto tipo contratos en la conciliación	Analisis realizado SI/NO
	P-3.6	Percepción conciliación y hábitos corresponsabilidad	Encuesta inicio plan /fin plan si/no
	P-3.7	Capacitación	Nº hombres formados en ofertas formativas específicas ANUAL * desagregado por sexo e idioma
	P-3.8	Implicación en la corresponsabilidad de los hombres en puestos de decisión	nº Hombres personal directivo y mandos intermedios formados en oferta formativa específica * desagregado por idioma

	P-3.9	Implicación en la corresponsabilidad de los hombres	Índice Mujeres/Hombres en reducción de jornada por cuidados Índice Mujeres/Hombres en excedencia por cuidados
EJE 10		**Procesos y sistemas gestión personas**	**Indicadores**
	P-3.10	Planificación necesidades plantilla	Informe realizado SI/NO
	P-3.11	Sistemas de información	% implantación mejoras
		P- 4 Desarrollar políticas de prevención para garantizar la seguridad y salud laboral de las mujeres	
EJE 11		**Prevención y protección**	**Indicadores**
	P-4.1	Acoso sexual y por razón de sexo	Nº casos anual Acoso sexual / por razón de sexo/ conductas sexistas / otro tipo
	P-4.2	Mejora del registro y medidas	Nºcasos/nºcasos registrados Seguimiento de medidas trimestral/ organizaciones servicios
	P-4.3	Asistencia psicológica	Nº personas atendidas
	P-4.4	Identificación agresiones violencia machista contra las mujeres y adoptar medidas preventivas	Adecuación realizada SI/NO
	P-4.5	Formación específica/autodefensa	Formación realizada SI/NO Nª personas formadas
	P-4.6	Capacitación acoso sexual y por razón de sexo a órganos de gobernanza	Nº Miembros Asesorías Confidenciales y Direcciones Personas formadas. Anual * desagregado por sexo e idioma
	P-4.7	Sensibilización acoso sexual y por razón de sexo	Nº personas formadas según personal
	P-4.8	Divulgación del protocolo nuevo	Nº acciones comunicativas realizadas
	P-4.9	Asesorías confidenciales	Seguimiento de los cambios en las Asesorías Confidenciales trimestral
	P-4.10	Asesorías confidenciales: reglamento	Reglamento SI/NO
	P-4.11	Base de datos conocimiento	Nº aportaciones a la base de datos anual
	P-4.12	Plantilla víctimas de violencia machista contra las mujeres	Planes actuación creados
	P-4.13	Convenios	Nº convenios realizados en el año que lo incluyen Nº total de convenios realizados en el año
	P-4.14	Sistema información ad-hoc	% avance en el sistema información
EJE 12		**Salud laboral**	**Indicadores**
	P-4.15	Vigilancia de la salud	Informe SI/NO

		I – 1 Incorporar la perspectiva de género interseccional en Investigación e Innovación	
EJE 13		**Participación de las mujeres en investigación e innovación**	**Indicadores**
	I-1.1	Establecer alianzas de colaboración estratégicas interinstitucional	Nº reuniones colaboración
	I-1.2	Participación y el liderazgo de las mujeres en la investigación e innovación	Índice Mujeres/Hombres Índice Mujeres/Hombres investigadoras/es principales
		I – 2 Incorporar la perspectiva de género interseccional en Investigación e Innovación	
EJE 14		**Incorporar la perspectiva de género interseccional en la investigación e innovación en salud**	**Indicadores**
	I-2.1	Integrar la perspectiva de género interseccional en la investigación e innovación	% Plan de Acción activado
	I-2.2	Impulsar investigaciones con perspectiva de género interseccional en las enfermedades de mayor prevalencia y en los estilos de vida	Nº de investigaciones
EJE 15		**Gestión del conocimiento**	**Indicadores**
	I-2.3	Visibilizar a las mujeres investigadoras/innovadoras y proyectos género salud	Nº de acciones comunicativas realizadas
	I-2.4	Día de la mujer y la niña en la ciencia	Acción realizada el 11 F % organizaciones de servicios que secundan la medida
	I-2.5	Colaboraciones con otros organismos	Nº de acuerdos y colaboraciones
		S- 1 Garantizar en la atención sanitaria un enfoque de género interseccional	
EJE 16		**Incorporar la perspectiva de género interseccional en la atención diferencial: género y salud**	**Indicadores**
	S-1.1	Integrar la perspectiva de género interseccional en la atención sanitaria	Nº rutas asistenciales revisadas y adecuadas con perspectiva de género interseccional
	S-1.2	Realizar una metodología con perspectiva de género interseccional	Metodología realizada SI/NO
	S-1.3	Mejorar el lenguaje en documentación	Nº de Revisiones totales Nº de incidencias detectadas
	S-1.4	Formación en género y salud	Nº de personas formadas por categoría profesional
	S-1.5	Acceso y uso en Igualdad a consultas en la atención sanitaria	Informe bienal SI/NO % Mujeres atendidas por ámbito y edad (primaria, urgencias, hospitalaria, salud mental)
	S-1.6	Encuestas de satisfacción	Encuestas con enfoque de género Análisis informe SI/NO
	S-1.7	Quejas y reclamaciones	Quejas y reclamaciones con enfoque de género Análsis informe SI/NO
EJE 17		**Sensibilizar y mejorar la atención con perspectiva de género interseccional en la diversidad y especialmente en los colectivos más desfavorecidos**	**Indicadores**
	S-1.8	Identificar necesidades específicas	Informe SI/NO
	S-1.9	Elaboración material educativo	Nº Colaboraciones

	S-1.10	Colaboración con colectivos y asociaciones	Nº Colaboraciones
		S- 2 Facilitar la participación de las mujeres en la gestión de su salud en todos sus ciclos vitales	
EJE 18		**Participación de las mujeres en prevención, promoción y gestión de su salud**	**Indicadores**
	S-2.1	Garantizar enfoque de género	% de programas y actuaciones con enfoque de género incorporado
	S-2.2	Relaciones afectivo-sexuales	Informe de actividades ofertadas y participación desagregado al menos por género y edad
	S-2.3	Salud sexual y reproductiva	Informe de actividades ofertadas y participación desagregado al menos por género y edad
	S-2.4	Salud mental	Informe de actividades ofertadas y participación desagregado al menos por género y edad
	S-2.5	Diagnóstico y tratamiento	% sobrediagnósticos y sobretratamientos
	S-2.6	Adherencia al tratamiento	%derivación/control telefónico
	S-2.7	Osasun eskola	Nº acciones promovidas
	S-2.8	Paziente bizia	Nº acciones con perspectiva de género interseccional dirigidas a personas cuidadoras
	S-2.9	Adicciones	% consumo según tipo sustancia *desagregado por sexo y edad
	S-2.10	Participación de las mujeres de colectivos más vulnerables	Nº mujeres participantes Nº servicios sanitarios con programas específicos a migrantes (posibilidad de servicio de traducción)
EJE 19		**Programas de prevención y promoción de la salud específicos para mujeres**	**Indicadores**
	S-2.11	Programa cribado cáncer de mama	% participación en los distintos programas % población antecedentes de alto riesgo Tiempo demora Nº Profesionales con formación comunicación
	S-2.12	Programa cribado cáncer de cérvix	% participación en los distintos programas % población antecedentes de alto riesgo Tiempo demora Nº Profesionales con formación comunicación
	S-2.13	Mejora en la atención de interrupción voluntaria del embarazo	% IVE sobre total de embarazos (tasa IVE) grado satisfacción con el trato recibido Nº casos derivados

	S-2.14	Embarazo y parto	% cesareas/total partos % depresión postparto Análisis grado satisfacc atención parto si/no
	S-2.15	Pruebas diagnósticas embarazo y neonatal	% mujeres por tipo prueba diagnóstica
	S-2.16	Duelo	Protocolo SI/NO
	S-2.17	Adecuación espacios lactancia	Nº adecuaciones de espacios lactancia
	S-2.18	Divulgación buenas prácticas o experiencias en lactancia materna	Nº buenas prácticas-experiencias realizadas
	S-2.19	Reproducción humana asistida	Nº mujeres participantes Nº mujeres monomarental/total
	S-2.20	Impacto género en la salud	% mujeres atendidas en la Red Salud Mental víctimas violencia machista contra las mujeres
	S-2.21	Cuerpos no normativos	Nºintervenciones/acciones formativas realizadas
	S-2.22	Mujeres mayores	Nºintervenciones/acciones formativas realizadas
		S-3 Detectar de forma precoz la violencia machista contra las mujeres y garantizar la continuidad asistencial	
EJE 20		**Vidas libres de violencia machista contra las mujeres**	**Indicadores**
	S-3.1	Investigación especializada	Nº proyectos publicaciones (investigación/implantación/ bottom up sobre violencia machista contra las mujeres) Conclusiones prácticas
	S-3.2	Sensibilización	Nº acciones sensibilizacion
	S-3.3	Capacitación	Nº cursos de formación en vio-lencia machista contra las mujeres Nº personas formadas *desagregado por sexo y categoría
	S-3.4	Grupo sistemas información interinstitucional GSI	Datos enviados
	S-3.5	Sistemas de información	Nº de mejoras incorporadas en sistemas de historia clínica
	S-3.6	Prevención, detección e intervención profesional	Nº de episodios/alertas de violencia machista contra las mujeres detectadas/1000 mujeres población Nº de mujeres con plan de actuación/nº de mujeres total víctimas de violencia machista contra las mujeres detectadas
	S-3.7	Coordinación interna entre servicios	Grupos Coordinación de violencia machista contra las mujeres establecidos (SI/NO) Circuito continuidad asistencial definido (SI/NO)

	S-3.8	Espacios físicos y virtuales para puesta en común	Nº encuentros por tipo/tema/ organización Buenas Prácticas frente a la violencia machista contra las mujeres
	S-3.9	Población escolar y juventud	Acciones de divulgación difusion con Osakidetza como entidad colaboradora o promotora en centros externos (educativos, sociales...) sobre violencia machista contra las mujeres
	S-3.10	Coordinación socio-sanitaria	Colaboraciones establecidas