

kronikgune

osasun zerbitzuen ikerketa institutua
instituto de investigación en servicios de salud

Torre del BEC (Bilbao Exhibition Centre)
Ronda de Azkue, 1 48902 Barakaldo
T +34 94 400 77 90
kronikgune@kronikgune.org
www.kronikgune.org

BERDINTASUN PLANA

Osasun Zerbitzuen Ikerketa Institutua

KRONIKGUNE

2022-2026

2022ko urriaren 26a



bioef

kronikgune

Dokumentua honako hauek berrikusi eta onartu dute:

Berdintasun Erreferentea:

Ane Fullaondo (afullaondo@kronikgune.org)

Berdintasun Batzordea:

Ane Fullaondo (afullaondo@kronikgune.org)

Jose Mari Aguirre (jmaguirre@kronikgune.org)

Nerea González (ngonzalez@kronikgune.org)

Irantzu Izco-Basurko (izco@kronikgune.org)

Kronikgune Institutuko zuzendaria:

Esteban de Manuel (edemanuel@kronikgune.org)

Edukia

Edukia	3
1. Aurkezpena	4
1.1. Erakundearen deskribapena	4
1.2. Helburua	4
2. Arau-esparrua	5
2.1. Barne-araudia	7
2.1.1. Tratuan berdintasuna	8
2.1.2. Aukera-berdintasuna	8
2.1.3. Dibertsitatea eta desberdintasuna errespetatzea.	9
2.1.4. Genero-ikuspegiaren integrazioa.....	9
2.1.5. Ekintza positiboa.	9
2.1.6. Ordezkaritza orekatua.	9
3. Prestaketa-prozesua	10
4. Onartzea eta zabaltzea	10
5. Berdintasunaren inguruko diagnostikoa	11
5.1. Azterketa-arloak	11
5.2. Diagnostikoaren emaitzak	11
5.3. Diagnostikoaren ondorioak	17
6. Ekintzak eta neurriak	18
7. Ebaluazioa	33

1. Aurkezpena

1.1. Erakundearen deskribapena

Kronikgune Osasun Zerbitzuen Ikerketa Institutua Elkarte (aurrerantzean, Kronikgune Institutua) Eusko Jaurlaritzako Osasun Sailak, Osakidetza-Euskal Osasun Zerbitzuak eta BIOEF Berrikuntza+Ikerketa+Osasuna Euskal Fundazioak eratu zuten, irabazi-asmorik gabeko elkarte pribatu gisa. 2011ko uztailaren 7an, Kronikgune Institutua Euskal Autonomia Erkidegoko Elkartearen Erregistro Orokorrean inskribatu zen, AS/B/16142/2011 zenbakiarekin. Egoitza soziala BECeke (Bilbao Exhibition Centre) dorrean dago, Azkue kalea 1, 48902 Barakaldo (Bizkaia), eta Euskal Herrian garatzen ditu bere jarduerak.

Eusko Jaurlaritzaren 2019ko azaroaren 26ko 184/2019 Dekretuaren bidez, onura publikoa aitortzen zaio Kronikgune Osasun Zerbitzuen Ikerketa Institutua elkarteari.

2020ko urtarrilaren 31n, Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sarean (ZTBES) integratutako Agente Zientifiko Teknologiko gisa berriro akreditatu zen, Ikerketa Sanitarioko Zentroen kategorian, Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sarearen osaera arautzen eta eguneratzen duen ekainaren 23ko 109/2015 Dekretuaren 22.2 artikuluan zehaztutakoaren arabera.

Haren estatutuen arabera, Kronikgune Institutuaren helburu nagusia da osasun-zerbitzuen eta zerbitzu soziosanitarioen kudeaketan eta antolamenduan ikerketa sustatzea eta egikaritzea, Eusko Jaurlaritzako Osasun Sailaren ildo estrategiko eta politikoekin bat etorritz.

1.2. Helburua

Dokumentu honetan **“Kronikgune Osasun Zerbitzuen Ikerketa Institutuaren Berdintasun Plana”** jasotzen da.

Berdintasun Plan bat ebaluatzeko moduko neurrien multzo ordenatu bat da. Neurri horiek egoeraren diagnostikoa egin ondoren hartutakoak dira, erakundean pertsonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna lortzeko eta generoagatiko diskriminazioa ezabatzeko.

Berdintasun Plan honen helburua da neurri eta aukera berdinak ezartzea gizonen eta emakumeen artean, sexuagatiko diskriminazioa saihestuz, Kronikgune Institutuan eta, hedaduraz, gizarte osoan emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortzen aurrera egiteko eta lan-harremanak hobetzeko. Era honetan, lan-giro ona bultzatzen da, langileen gaitasunak eta potentziala garatuz, eta, beraz, produktibitate handiagoa eta guztien bizi-kalitatea hobetzea eraginez.

Dokumentu honetan proposatutako neurri guztiak plantilla osoarentzat diseinatuta daude, ez soilik emakumeentzat, ondorengo helburu nagusiekin: genero-zeharkakotasuna gure

erakunde-printzipioetako bat bezala hartzea, eta pertsonen arteko berdintasuna, generoa edozein izanda, gauzatzeko estrategia izatea. Horrek esan nahi du genero-ikuspegia txertatu behar dela erakundearen kudeaketan, bere politika guztietan eta maila guztietan.

2. Arau-esparrua

Esparru publikoko zein pribatuko enpresetako berdintasun-planek arau-esparru zabala dute, jarraian zehaztuko duguna.

Lehenik eta behin, **nazioarteko araudiaren** barruan, Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LANE) 111. hitzarmena nabarmendu behar da, enpleguaren eta okupazioaren arloko diskriminazioari buruzkoa.

Bigarrenik, **Europako araudiari** dagokionez, honako zuzentarau hauek aplikatu daitezke:

1. Kontseiluaren 76/2007/EEE Zuzentaraua, 1976ko otsailaren 9koa, "tratu-berdintasunari" buruzkoa, Europako Parlamentuaren 2002/73/EE Zuzentarauak —gizonen eta emakumeen arteko lan-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoak, enplegua lortzeari, lanbide-prestakuntzari, lanbide-sustapenari eta lan-baldintzei dagokienez— aldatu duena.
2. 2006/54/EEE Zuzentaraua, 2006ko uztailaren 5koa, Europako Parlamentuarena eta Kontseiluarena, enpleguan edo okupazioan gizonen eta emakumeen arteko aukera-eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa. Horren arabera, sexu-jazarpena eta sexuagatiko jazarpena jokabide diskriminatzaileak dira; hala, jokabide horiek definitzen ditu, horiei aurrea hartzeko eta, hala badagokio, horiei aurre egiteko neurriak ezarriz.

Hirugarrenik, **Espainiako araudiari** dagokionez, genero-berdintasunari buruzko zenbait aipamen laburbiltzen dira emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren ikerketaren esparruan; bertako 27. artikuluan honako hau ezartzen da:

"3. Administrazio publikoek, osasun-zerbitzuen eta kasuan kasuko organo eskudunen bidez, hurrengo jarduketak gauzatzeko dituzte, aukera-berdintasunaren printzipioarekin bat etorritik:

b) *Ikerketa zientifikoa suspertzea, ikerketa horrek oinarri dituen emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak, osasuna babesteko orduan, batik bat, osasunbideetara jotzeari eta diagnostiko aldetik nahiz alde terapeutikotik egin beharreko esfortzuari dagokienez, saiakuntza klinikoan nahiz sorospen-saiakuntzan.*

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

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

f) Erregistroetako, inkestetako, estatistiketako edo mediku- nahiz osasun-informazioari buruzko beste sistema batzuetako datuak lortzea eta tratatzea, ahal izanez gero, datu horiek guztiak sexuaren arabera bananduz.

Laugarrenik, **euskal araudiari** dagokionez, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortzeari buruzko otsailaren 5eko 2/1988 Legea nabarmendu behar da. Lege horren helburu nagusia da Euskal Autonomia Erkidegoko politika-, ekonomia-, kultura- eta gizarte-arlo guztietan gizonen eta emakumeen arteko benetako berdintasun eraginkorra lortzea. Ildo horretatik, Emakunderen helburua da sexuen arteko berdintasuna erraztuko duten baldintzak sustatzea, berdintasun hori egitatez eta zuzenbidez erabat betetzea eragotziko duten oztopoak kentzea, eta Euskadin emakumea diskriminatzeke modu guztiak ezabatzea.

Halaber, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea, eta, bereziki, Atariko Tituluko lehen artikulua. Bertan honako hau jasotzen du:

“Lege honen xedea da emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan herri-aginteen jarduketa zuzendu behar duten printzipio orokorrak ezartzea, baita zenbait neurri arautzea ere bizitzaren arlo guztietan emakumeek eta gizonek aukera eta tratu berdinak izan ditzaten sustatzeko eta bermatzeko, eta, bereziki, emakumeen autonomia bultzatzeko eta emakumeek gizartean, ekonomian zein politikan duten posizioa sendotzeko. Horrek guztiak azken finean bilatzen duena da berdintasunezko gizartea lortzea, non pertsona oro libre izango den bere gaitasun pertsonalak garatu eta erabakiak hartzeko, hala eremu publikoan nola pribatuan, ohiko rolek sexuaren arabera ezartzen dituzten mugak izan gabe; gizarte bat non berdin aintzat hartu, baloratu eta bultzatuko diren emakumeek eta gizonen dituzten portaera, jomuga eta beharrianak”.

Aurrekoarekin lotuta, aipatzekoak dira, halaber, lege horren hirugarren artikuluan ezartzen diren printzipio orokorrak, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan euskal botere publikoen jarduketari dagokionez. Honako printzipioak direlarik:

1. Tratuan berdintasuna
2. Aukera-berdintasuna
3. Dibertsitatea eta ezberdintasuna errespetatzea
4. Genero-ikuspegiaren integrazioa
5. Ekintza positiboa
6. Sexuaren araberako rola eta estereotipoak desagerraraztea
7. Ordezkaritza orekatua
8. Koordinazioa eta lankidetzak

Halaber, aipatutako legearen 44. artikuluko 2. puntuaren arabera, “Autonomia Erkidegoko Administrazioak emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasuna behartu behar du osasunarekin zerikusia duen ikerkuntzan eta arretan. Horretarako, aintzat hartuko du gizonen

eta emakumeek dituzten egoerak, baldintzak eta beharrianak desberdinak direla, eta, ondorioz, politika espezifikoak garatuko ditu beharrezkoa denean. Bestalde, azterketa, eztabaida eta kontzientziazioa suspertu behar du profesionalen, erabiltzaileen eta osasun-sistemeekin zerikusia duten eragile artean eremu horretan emakumeek eta gizonek dituzten desberdintasunei buruz”.

Kronikgune Osasun Zerbitzuen Ikerketa Institutuak, finantzaketa publikoa duen eta Eusko Jaurlaritzaren mendekoa den elkarte gisa, betebeharrak horiei erantzun behar die herritarrei zuzendutako jarduketara eta politiketan. Era berean, aipatutako legeek enpresen barne-esparruan berdintasuna bultzatzea ere aurreikusten dute. Hau da, plantillari zuzendutako jarduketara espezifikoak, enpresa publikoek zein pribatuek garatu beharrekoak, hau da, “barneko berdintasun-planak” edo “enpresa-planak” bezala ulertuz.

Horri dagokionez, 3/2007 Lege Organikoa aldatzen duen 6/2019 Errege Lege Dekretuak, martxoaren 1ekoak, enplegu eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratua- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premia- neurri buruzkoak, 46. artikuluan dio: *“Berdintasun-planek neurri ebaluagarrien multzo ordenatu bat izango dute, emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorra eragozten edo zailtzen duten oztopoak kentzeko”.*

Gainera, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 40. artikuluan, berdintasunerako planak nahitaezko jarduketara dira enpresa publiko eta pribatu guztientzat, jarraian adierazten den bezala:

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

2.1. Barne-araudia

Kronikgune Osasun Zerbitzuen Ikerketa Institutuaren Berdintasun Planak (2022 – 2026) agindu horiei erantzun nahi die, genero-ikuspegia txertatuz eta bere berdintasun-politikak egituratuz eta sistematizatuz. Plan hau emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorra sustatzera zuzenduta dago, eta barne eremua, enpresa plana eta bere kanpo eremurako berdintasun

jarduketak jasotzen ditu, hau da, bere jarduera eremu sektorialari dagokiona, honako ohar hauekin:

2.1.1. Tratuan berdintasuna.

Debekatuta dago pertsonen generoan oinarritutako diskriminazio oro, zuzenekoa zein zeharkakoa, edozein dela ere horretarako erabilitako modua.

Barne-araudi honen ondorioetarako:

- a) Zuzeneko diskriminazioa egongo da pertsona bat beste bat baino okerrago tratatzen denean, tratatu izan denean edo tratatu ahal izan denean, generoagatik edo sexuarekin zuzenean lotutako zirkunstantziengatik, hala nola haurdunaldia edo amatasuna. Delitu gisa tipifikatzeari kalterik egin gabe, laneko jazarpen sexista sexuagatiko zuzeneko diskriminaziotzat hartuko da.
- b) Zeharkako diskriminazioa egongo da itxuraz neutroa den egintza juridiko, irizpide edo praktika batek sexu bereko kideen proportzio nabarmen handiagoari kalte egiten dionean, salbu eta egintza juridiko, irizpide edo praktika hori egokia eta beharrezkoa denean eta sexuarekin lotuta ez dauden irizpide objektiboekin justifika daitekeenean.
- c) Ez dira sexuagatiko diskriminaziotzat hartuko, justifikazio objektiboa eta arrazoizkoa duten neurriak —nahiz eta emakumeei eta gizonei tratamendu desberdina eman—; neurri horien artean daude, besteak beste, emakumeentzako ekintza positiboan, arrazoi biologikoengatik sexuen babes bereziaren premian, edo gizonak etxeko lanetan eta pertsonak zaintzen has daitezten sustatzean oinarritzen direnak.

Arestian azaldutakoa aplikatuz, Kronikgune Institutuak ezin izango dio inolako laguntzarik edo dirulaguntzarik eman generoagatiko diskriminazioa eragiten duen jarduera bati, ez eta dagokion zehapenean ezarritako aldian sexugatiko diskriminazioa egiteagatik zigor administratibo edo penala jaso duten pertsona fisiko eta juridikoei ere.

Planak jasotzen duen bezala, Kronikgune Institutuak bermatu egingo du diskriminazio-egoerak eragin ditzaketen beste faktore batzuk direla-eta askotariko diskriminazioa jasaten duten emakumeen edo emakume-taldeen oinarritzko eskubideak benetan baliatzen direla. Diskriminazio horien artean aipatzekoak dira arraza, kolorea, jatorri etnikoa, hizkuntza, erlijioa, iritzi politikoak edo bestelakoak, gutxiengo nazional bateko kide izatea, ondarea, jaiotza, desgaitasuna, adina, sexu-joera edo beste edozein baldintza edo inguruabar pertsonal edo sozial.

2.1.2. Aukera-berdintasuna

Kronikgune Institutuak neurri egokiak hartuko ditu langileen aukera-berdintasuna bermatzeko, baita Erakundearen lan-eskaintzetara aurkeztzen diren pertsonena edo Institutuaren jardueraren barruan antolatzen den edozein jardueratan parte hartzen dutenena ere.

Era berean, eta horrekin lotuta, hautaketa-prozesuetako hautagaiak merezimenduengatik aukeratu beharko dira, eta, inola ere ez, sexuagatik.

Azkenik, Kronikgune Institutuak antola ditzakeen jardueri eta/edo ekitaldiei dagokienez, hizlariak ez dira inola ere sexuagatik aukeratuko, eta pertsona bat edo bestearen alde egin beharko da arrazoi objektiboengatik, merezimenduengatik edo kasu zehatzera egokitzeagatik, salbu eta, arrazoi eta objektiboak direla-eta, jardueraren edo ekitaldiaren ezaugarriak direla-eta, parte-hartzaileak sexuaren arabera aukeratu behar direnean.

2.1.3. Dibertsitatea eta desberdintasuna errespetatzea.

Kronikgune Institutuak beharrezkoak diren bitartekoak jarri behar ditu genero-berdintasunerako prozesua emakumeen eta gizonen arteko aniztasuna eta desberdintasunak errespetatuz egin dadin, euren biologiar, bizi-baldintzei, asmoei eta premiei dagokienez, hala nola emakumeen eta gizonen kolektiboen barruan dauden aniztasuna eta desberdintasunak.

2.1.4. Genero-ikuspegiaren integrazioa.

Kronikgune Institutuak genero-ikuspegia txertatzen du bere politika eta ekintza guztietan, desberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko.

Genero-ikuspegia integratzea da emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharizan desberdinak sistematikoki kontuan hartzea, eta, horretarako, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan, desberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko helburu eta jarduera espezifikoak txertatzea.

2.1.5. Ekintza positiboa.

Emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasun eraginkorra lortzeko, honako neurri espezifiko hauek hartu dira:

- Hautaketa-prozesuetan irizpide zuzenak ezartzea, emakumei eta gizoni aukera berberak eskainiz.
- Baremazio-irizpideak prestatzea Kronikgune Institutuko lanpostu zuzen eta gardenetarako hautagai-zerrendetan.
- Lan berdina egiteagatik gauza bera kobratzeko ordainsari-politika ezartzea, bi sexuen artean egon daitezkeen oztopoak edo aldeak ezabatuz.
- Kronikgune Institutuaren berdintasun-politikaren gidalerroa markatuko duten ekintzen esparrua garatzea.

2.1.6. Ordezkaritza orekatua.

Kronikgune Institutuak neurri egokiak hartuko ditu emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lortzeko erabakiak hartzeko esparru guztietan.

Legeak jasotzen duen bezala, pertsona anitzeko administrazio-organoetan ordezkaritza orekatua dagoela ulertuko da sexu biek gutxienez % 40ko ordezkaritza dutenean.

3. Prestaketa-prozesua

Lan-plana hainbat fasetan egingo da irauten duen 4 urteetan:

Plangintza

- Konpromisoa
- Berdintasun Batzordearen eta Berdintasun Erreferentearen sorrera
- Lan Planaren definizioa
- Kronograma

Diagnostikoa

- Tresnen aukeraketa
- Datuen bilketa
- Datuen monitorizazioa
- Informazio-analisia
- Zirriborro-proposamena

Berdintasun Plana

- Helburuak, ekintzak, hartzailak, egutegia, beharrezko baliabideak, ebaluazio-adierazleak eta -teknikak, jarraipena eta abar definitzea

Egikaritzea

- Ekintzen implementazioa eta jarraipena
- Komunikazioa

Ebaluazioa

- Lortutako emaitzen monitorizazioa eta analisia
- Ikasitako ikasgaiak

4. Onartzea eta zabaltzea

Berdintasun Batzordeak, Kronikgune Institutuko zuzendariarekin batera, Berdintasun Plana garatu du. Plan hau Kronikgune Institutuaren Batzarrak onartu zuen 2022ko urriaren 26an.

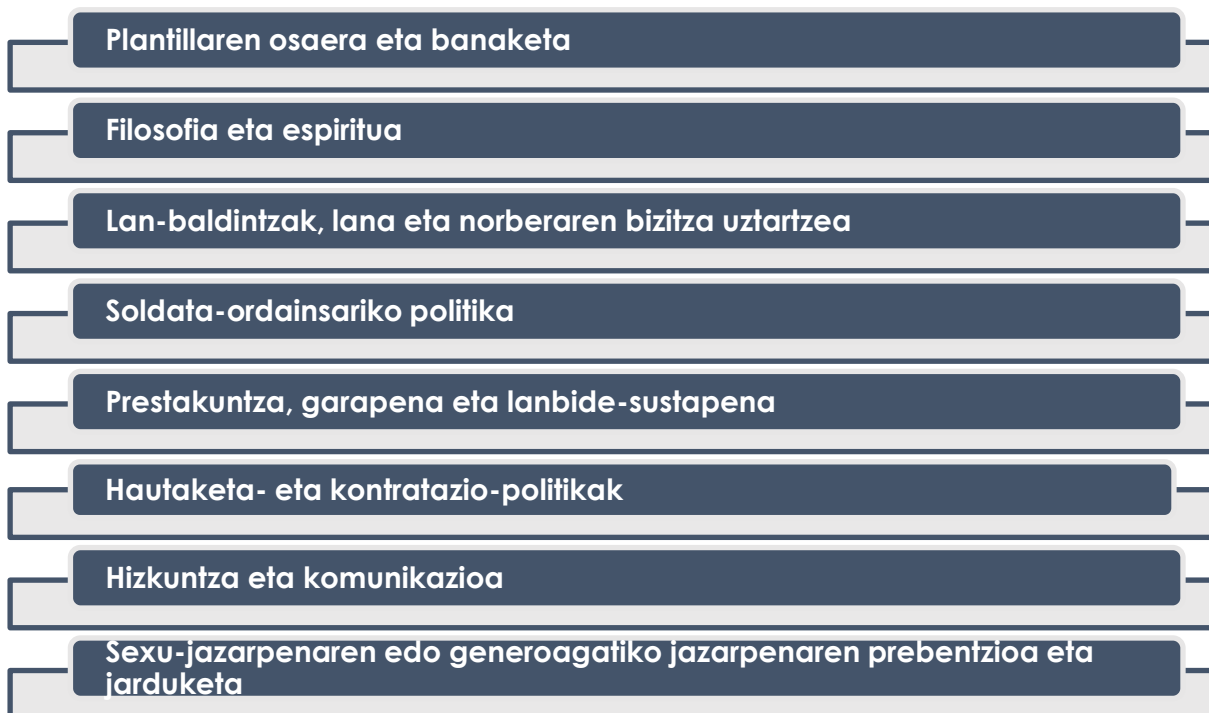
Dibulgazio-estrategien artean, honako hauek daude:

- Kronikgune Institutuaren webgunean eskuragarri
- Posta elektronikoz langile guztiei banatzea
- Plana langileei aurkezteko mintegia

- Institutuarekin harremana duten enpresa hornitzaile edo laguntzaileei jakinaraztea.

5. Berdintasunaren inguruko diagnostikoa

5.1. Azterketa-arloak



5.2. Diagnostikoaren emaitzak

Kronikgune Institutuan berdintasun-arloko diagnostikoa egiteko, oinarri hauek hartzen dira kontuan:

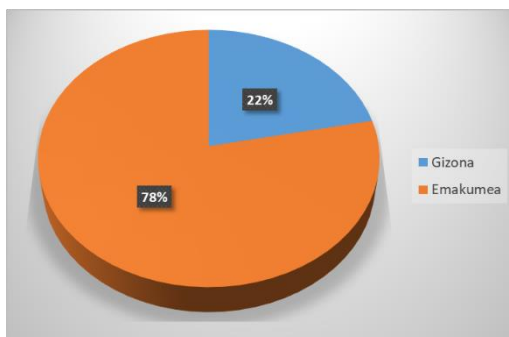
- giza baliabideen erregistroetatik jasotako adierazle objektiboak.
- Berdintasun Ministerioaren eta Lan eta Gizarte Ekonomiako Ministerioaren tresnetatik eskuratutako emaitzak, lanpostuak (2022ko apirilko bertsioa) eta soldata-ordainsaria (2021eko azaroko bertsioa) baloratzeko.
- dokumentu honen I. eranskinean agertzen diren langileei egindako inkesta anonimoan jasotako datuak. 2022ko abuztuaren 31n Kronikgune Institutuko plantillan zeuden 23 pertsonatik (18 emakume eta 5 gizon), 20 pertsonak erantzun dute (17 emakumek eta 3 gizonek). Emaitzen interpretazioa honela egiten da:
 - ekintza bat burutu behar da kasu hauetan:
 - langileen \geq 40k hau erantzutean: *Ez oso ados eta/edo Batere ez ados*

- langileen \geq % 40k hau erantzutean: *Ez daki - Ez du erantzun.Ez oso ados, Batere ez ados eta/edo Ez daki - Ez du erantzun* aukeratu duten pertsonen batura honako hau denean: \geq % 40.
 - ez da neurririk hartu behar, baina jarraipena egiten da, kasu hauetan:
 - langileen \geq % 40k hau erantzutean: *Oso ados eta/edo Nahiko ados.*

PLANTILLAREN OSAERA ETA BANAKETA

2022ko abuztuaren 31n, Kronikgune Institutuko langileak 23 ziren; horietatik 18 (% 78) emakumeak ziren eta 5 (% 22) gizonak (1. irudia).

1. irudia: Kronikgune Institutuko langileen artean dauden emakumeen eta gizonen ehunekoa.



Kronikgune Institutuko zuzendaritza 3 pertsonak osatzen dute, eta horietatik 1 (% 33) emakumea da. Gainerako lanpostuetako banaketa feminizatuta dago; Informazio hau 1. taulan ikus daiteke.

1. taula. Kronikgune Institutuko emakumeen eta gizonen banaketa, lanpostuaren arabera.

Lanpostuaren titulua	Kategorizazioa	Emakumeak	Gizonak
Zuzendaria	Maskulinizatua	0	1
Koordinatzaile zientifikoa	Feminizatua	1	0
Administraria	Maskulinizatua	0	1
Administrazioko erdi-mailako teknikaria	Feminizatua	1	0
Ikertzailea	Feminizatua	8	3
Proiektu-teknikaria	Feminizatua	8	0

FILOSOFIA ETA ESPIRITUA

Kronikgune Institutuan berdintasunerako beharrezkoa den balio-aldaketarako konpromisoa dago, generoen arteko berdintasunezko lan-ingurunea finkatzeko ekintzak eta neurriak bultzatuz.

Kronikgune Institutuak ekintza hauetan hartzen du parte:

- Emakumeak Afrikan Programa

- Emakumearen garrantzia ikusaraztea: Otsailak 11 – Emakume eta neska zientzialarien eguna

Inkesta anonimoaren emaitzak (l. eranskina) erakusten du Kronikgune Institutuan generoen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna dagoela eta Zuzendaritza sentibilizatuta eta konprometituta dagoela.

LAN-BALDINTZAK, LANA ETA NORBERAREN BIZITZA UZTARTZEA

Gaur egun, honako hauek aurkituko ditugu Kronikgune Institutuan:

- Lanaldi trinkoa ekainaren 1etik irailaren 30era eta urteko ostiral guztietan.
- Sarrera/irteera malgua.
- Telelaneko egun bat edukitzeko aukera astean.

Lanaldiak egokitzeko edo murrizteko eskaeren % 100 onartu dira. 2019ko urtarrilaren 1etik 2022ko abuztuaren 31ra arte, 5 emakumek eta gizon batek eskatu dute. Amatasun/aitatasunagatiko baimenei dagokienez, % 100 eman dira; 8 baimen izan dira, batez beste 78,4 egunekoak (batez beste 83,1 egun emakumeen kasuan eta 45 egun gizonaren kasuan).

2019ko urtarrilaren 1etik 2022ko abuztuaren 31ra arte erakundea utzi dutenei dagokienez, 11 pertsona izan dira (10 emakume eta gizon 1), eta batez beste 28,6 hilabete (tartea: 6-72 hilabete) eman dituzte Kronikgune Institutuan; 30,5 hilabete (tartea: 6-72 hilabete) emakumeek eta 10 hilabete gizonak.

Langileei egindako inkesta anonimoaren emaitzek (l. eranskina) erakusten dutenez, Kronikgune Institutuak lana eta bizitza pertsonala eta familia-bizitza uztartzeko neurriak bultzatzen ditu. Hala ere, langileek ez dakite edo ez dute erantzuten kontziliazioko aldi baterako neurriez baliatzen diren pertsonentzako mailaz igotzeko eta garapen profesionalerako duten aukerei buruz.

SOLDATA-ORDAINSARIKO POLITIKA

Berdintasun Ministerioaren eta Lan eta Gizarte Ekonomiako Ministerioaren ordainsariak aztertzeke eta lanpostuak baloratzeko tresnak erabili ziren adierazle objektibo gisa.

Ordainsarien azterketa

Kronikgune Institutuan 3 lanbide-talde daude, ordainsariaren arabera:

- 1- zuzendaritzako langileak;
- 2- goi-mailako teknikariak edo erdi-mailako administrazio-teknikariak;
- 3- ikertzaileak.

Emaitzek adierazten dutenez, oinarritzko soldata efektiboa:

- lanbide-taldeak bereizi gabe, handiagoa da gizonen artean emakumeen artean baino. Batez besteko soldata % 34 handiagoa da gizonetan, eta soldataren mediana % 18 handiagoa da.
- Aurreko lanbide-taldearen araberrako sailkapena kontuan hartuta:
 - 1. taldea: gizonen oinarritzko soldata efektiboa emakumeena baino pixka bat handiagoa da; izan ere, gizonena % 4 handiagoa da, bai batez besteko balioa erabilita edo bai mediana erabilita.
 - 2. taldea: ez dago bereizketarik, talde hau emakumeek soilik osatzen baitute.
 - 3. taldea: gizonek emakumeek baino zertxobait handiagoa dute oinarritzko soldata efektiboa. Batez besteko soldata % 3 handiagoa da gizonetan, eta mediana % 6.

Lanpostuen balorazioa

Lanpostuen ebaluazioa egiteko, lanpostu bakoitzari zenbakizko balio bat esleitzen zaio. Horretarako, lanpostuen banaketa hau egiten da Kronikgune Institutuan:

Zuzendaria
Koordinatzaile zientifikoa
Administraria
Administrazioko erdi-mailako teknikaria
Ikertzailea
Proiektu-teknikaria

Lanpostuak baloratzeko, Berdintasun Ministerioaren eta Lan eta Gizarte Ekonomiaren Ministerioaren tresna bera erabiltzen da, honako faktore hauetan oinarrituta:

- a) Funtzioen edo zereginen izaera: lan-harremanaren funtsezko edukia da, bai legean edo hitzarmen kolektiboan ezarritakoari dagokionez, bai egindako jardueraren benetako edukari dagokionez.
- b) Hezkuntza-baldintzak: kualifikazio arautuei dagozkienak eta jardueraren garapenarekin zerikusia dutenak.
- c) Lanbideko eta prestakuntzako baldintzak: langilearen kualifikazioa egiaztatzeko balio dezaketenak, esperientzia edo arautu gabeko prestakuntza barne, betiere jardueraren garapenarekin lotura badu.
- d) Lan-baldintzak eta jarduerarekin hertsiki lotutako faktoreak: jarduera gauzatzeko garrantzitsuak diren aurrekoak ez bezalakoak.

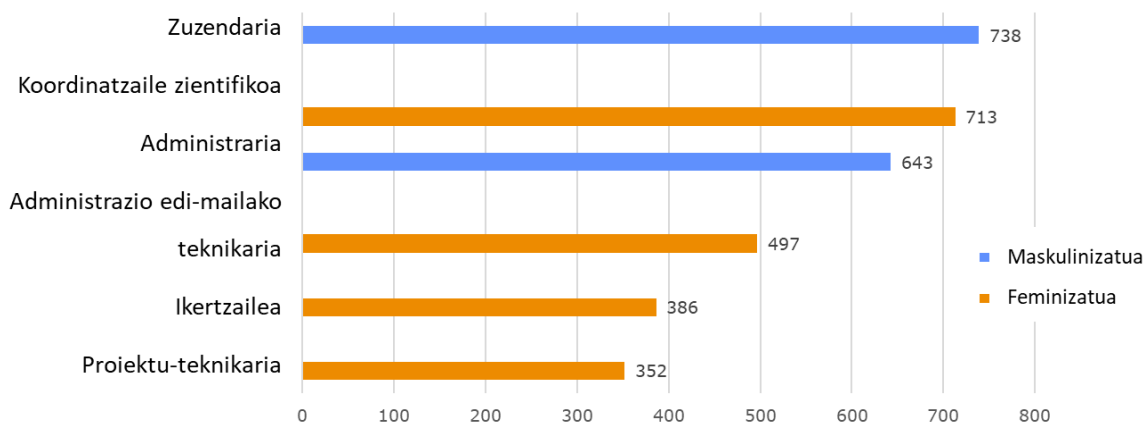
Aurreko faktoreetako bakoitzak hainbat azpifaktore bereizten ditu, hala nola autonomia, ahalegin fisikoa edo emozionala, ezagutzak, gaitasunak, lan-ingurunea eta antolaketa-baldintzak.

Kronikgune Institutuak faktore eta azpifaktore bakoitza tresnak aurrez zehaztutako maila-eskala batekin osatzen du. Eskala horrek lanpostu bakoitzaren intentsitatea neurtzeko aukera ematen du. Zero mailako edo maila ez-garrantzitsuko aukera ematen da, maila hori aplikatzen ez denean.

Tresnak, aldez aurretik eta automatikoki, pisu edo balio erlatibo bat ematen dio balioespent-faktore eta -azpifaktore bakoitzari (1.000 puntuko guztizkoaren gainean), baita haren mailei ere, horiek lanpostu jakin batean eman daitezkeen intentsitatearen arabera. Lanpostu bakoitzaren balorazioa osatu ondoren, tresnak haren guztizko puntuazioa kalkulatu du (zenbat eta puntuazio handiagoa, orduan eta balio handiagoa lanpostuari); 2. irudian adierazten da.

Gehien baloratutako lanpostuetako bi (Zuzendaria eta Administrazioa) gaur egun gizonak betetzen dituztela ikus daiteke.

2. irudia. Kronikgune Institutuko lanpostuen balorazioa 2022ko abuztuaren 31n. Berdintasun Ministerioaren eta Lan eta Gizarte Ekonomiako Ministerioaren tresnaren bidez lortutako guztizko puntuazioa erakusten da (zenbat eta puntuazio handiagoa, orduan eta balio handiagoa emango zaio lanpostuari), eta lanpostu bakoitza gehienbat emakumeek edo gizonak betetzen duten adierazten da, feminizatuta edo maskulinizatuta baitaude, hurrenez hurren.



PRESTAKUNTZA, GARAPENA ETA LANBIDE-SUSTAPENA

Kronikgune Institutuan pertsonen garapen profesional egokirako beharrezko prestakuntza ematen da, baita generoen arteko aukera-berdintasuna duen lanbide-sustapena ere.

2019ko urtarrilaren 1etik 2022ko abuztuaren 31ra 48 ikastaro eta prestakuntza egin dira (emakumeek 41 egin dituzte eta gizonak 7). Kronikgune Institutuan, 2 pertsonak (2 emakume) Gradu Amaierako Lana / Master Amaierako Lana egin dute. Aldi horretan, barne-sustapeneko deialdi bat ireki zen; postua emakume batek bete zuen.

Plantillari egindako inkestaren emaitzak (l. eranskina) berretsi egiten du berdintasunezko tratua dagoela prestakuntza eskaintzean, aurrerapena eta garapen profesionala ahalbidetzean eta zuzendaritza-postuak eskuratzean.

HAUTAKETA- ETA KONTRATAZIO-POLITIKAK

Kronikgune Institutuan 25 deialdi ireki dira lanpostuak betetzeko 2019ko urtarrilaren 1etik 2022ko abuztuaren 31ra; 111 emakume eta 30 gizon aurkeztu dira.

Langileei egindako inkestaren datuen arabera (l. eranskina), ez da generoen arteko tratua edo aukera-desberdintasunik hautematen, baina, dibulgazio-estrategia gisa, Kronikgune Institutuaren Berdintasun Plana kanpoko enpresa laguntzaileekin partekatuko da, baita langileen hautaketan parte hartzen dutenekin ere.

HIZKUNTZA ETA KOMUNIKAZIOA

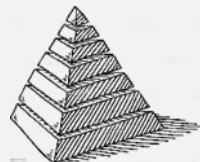
Kronikgune Institutuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren kontzientzia eta filosofia dago, generoagatiko diskriminazioa saihestuz. Langileei egindako inkestaren arabera (l. eranskina), Kronikgune Institutuak arduraz dihardu barneko eta kanpoko komunikazioetan (genero-estereotipoak saihesten ditu irudietan, hizkuntza ez-sexista erabiltzen du, etab.), baina diagnostikoaren unean, ez dago horretarako protokolo edo eskuliburu espezifikorik.

SEXU-JAZARPENAREN EDO GENEROAGATIKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA ETA JARDUKETA

Diagnostikoaren unean, ez dago jazarpen-protokolorik edo generoagatiko protokolorik Kronikgune Institutuan.

5.3. Diagnostikoaren ondorioak

- Kronikgune Institutuko plantillan, orokorrean, emakumeak nagusi dira.
- Bereizketa bertikala. Gizonak emakumeak baino gehiago zuzendaritza-postuetan (2 vs. 1, hurrenez hurren).
- Aldeak batez besteko soldata globalean (%34 handiagoa gizonetan), ziurrenik goragoko lan-kategorietan emakumeen ehunekoa txikiagoa delako.
- Lanbide-taldearen araberako analisiak erakusten du soldata zertxobait handiagoa dela gizonetan (%3 - %6).



- Eskainitako lanpostuetara gizonak baino emakume gehiago aurkezten dira. Datu horrek azal lezake plantillan emakume gehiago egotea.
- Segur aski, langile gehienak emakumeak direnez, Kronikgune Institutuan lana utzi dutenen kopurua feminizatuta dago.
- Amatasun/aitatasun baimenak hartzeari dagokionez, emakumeak dira nagusi argi eta garbi. Datu hori plantilla osatzen dutenen artean emakume gehiago direlako espero daiteke, baina beste arrazoi batengatik ere izan daiteke, halaber, 2021eko urtarrilera arte ez zela luzatu guraso-baimenaren aldia 16 astera gizonetan.
- Plantillako 9 pertsona (% 40; 6 emakume eta 3 gizon) 30-45 urteko adin-tartean daude, eta horrek bateragarritasun-neurriak indartzeko beharra ekar lezake.



- Ez dago hizkuntza eta komunikazio inklusiboari buruzko prestakuntzarik edo gidarik.
- Ez dago jazarpen sexistari edo generoagatiko jazarpenari buruzko prestakuntzarik edo protokolorik.

6. Ekintzak eta neurriak

Kronikgune Osasun Zerbitzuen Ikerketa Institutuak, erakunde gisa, ekintza-plan bat gauzatzeko konpromisoa hartzen du, honako neurri orokor hauekin:

Berdintasuneko dimentsioak	Zk.	Ekintzak
Zeharkako neurriak	1	Kronikgune Institutuak aukera-berdintasunarekin duen konpromisoa formalizatzea
	2	Berdintasun Planaren jakinarazpena
	3	Prestakuntza genero-berdintasunaren inguruan
	4	Emakume ikertzaileak ikusaraztea
Plantillaren osaera eta banaketa	5	Ahalduntze- eta prestakuntza-programa emakumeen lidergoaren inguruan
	6	Emakumeak integratzea koordinazioetan eta erantzukizuneko postuetan
Lan-baldintzak, lana eta norberaren bizitza uztartzea	7	Bateratzearen inguruan langileei informatzea eta hauek prestatzea
Soldata-ordainsariko politika	8	Ahalduntze- eta prestakuntza-programa emakumeen lidergoaren inguruan
Prestakuntza, garapena eta lanbide-sustapena	9	Berdintasunaren arloko prestakuntza-programa gizonentzat eta emakumeentzat
	10	Genero-dimentsioa I+G+Bn txertatzeko prestakuntza
Hautaketa- eta kontratazio-politikak	11	Berdintasun-plana kanpoko enpresa laguntzaileekin partekatzea
Hizkuntza eta komunikazioa	12	Hizkuntza eta komunikazio inklusiboko protokolo bat egitea eta ezartzea
Sexu-jazarpenaren edo generoagatiko jazarpenaren prebentzioa eta jarduketa	13	Sexu-jazarpeneko eta generoagatiko jazarpeneko protokolo bat egitea eta ezartzea

Jarraian, gauzatu beharreko ekintzak zehazten dira, banakako fitxen formatuan, hauek abian jarri eta ondoren bakoitzaren ebaluazioa errazteko.

Fitxa zk.	1
Hedadura	ZEHARKAKOA
Ekintza	Kronikgune Institutuak aukera-berdintasunarekin duen konpromisoa formalizatzea
Denboralizazioa	Plana indarrean dagoen bitartean (2022-2026)
Helburua	
Zuzendaritzak berdintasunarekin duen konpromisoa sendotzea eta formalizatzea, Berdintasun Plan hau onartuz, ezarriz eta bere jarraipena eginez.	
Deskribapena	
<ul style="list-style-type: none"> - Kronikgune Institutuko zuzendaritzak genero-diskriminaziorik gabeko aukera-berdintasunerako politikak aplikatzeko konpromiso sendoa ziurtatzea. Hartutako konpromisoaren bidez, gizartea aldatzen eta benetako berdintasunaren behararen kontzientziazioan laguntzea - Erakundearen dokumentazio korporatibo osoan aukera-berdintasunari buruzko aipamenak sartzea (etengabe) - Institutuan berdintasunaren arloko beharrak berrikusten direla (langileei inkesta), eta, hala badagokio, Berdintasun Planean ekintzak egokitzen direla ziurtatzea (urtero) 	
Agente arduradunak	
<ul style="list-style-type: none"> • Kronikgune Institutuko zuzendaritza 	
Norentzat	
<ul style="list-style-type: none"> • Kronikgune Institutuko plantilla osoarentzat • Gizartearentzat oro har 	
Jarraipen-adierazleak	
<ul style="list-style-type: none"> • Plantillari egindako inkesta berrikusia 	

Fitxa zk.	2
Hedadura	ZEHARKAKOA
Ekintza	Berdintasun Planaren jakinarazpena
Denboralizazioa	Plana indarrean dagoen bitartean (2022-2026)
Helburua	
Lan-esparruan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako eskubidea ezagutzen laguntzea, bai tratuan, bai aukeretan.	
Deskribapena	
<p>Berdintasun Planaren berri ematea langileei eta kanpoko eragile laguntzaileei (2022ko azaroa):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berdintasun Plana posta elektronikoz bidez bidaltzea langile guztiei - Plana posta elektronikoz bidaltzea kanpoko erakunde laguntzaileetako arduradunei - Berdintasun Plana eskuragarri jartzea Kronikgune Institutuaren webgunean - Webgunean dokumentua eskuragarri dagoen orriko kokapenaren origarri bat bidaltzea langileei <p>Aurkezpeneko barne-saioa (2022ko azaroa):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zuzendaritzaren eta plantillaren parte-hartzea ziurtatzea - Analiaren emaitzen laburpena eta onartutako planaren deskribapena sartzea - Plantillak ezezagutza handiena erakutsi duen alderdiekin zerikusia duten zenbait prestakuntza-alderdi eta alderdi praktiko sartzea. 	
Agente arduradunak	
<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun Batzordea eta Berdintasun Erreferentea Kronikgune Institutuan 	
Norentzat	
<ul style="list-style-type: none"> • Kronikgune Institutuko plantilla osoarentzat • Gizartearentzat oro har 	
Jarraipen-adierazleak	
Ez	

Fitxa zk.	3
Hedadura	ZEHARKAKOA
Ekintza	Prestakuntza genero-berdintasunaren inguruan
Denboralizazioa	Plana indarrean dagoen bitartean (2022-2026)
Helburua	
Lan-esparruan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako eskubidea ezagutzen laguntzea, bai tratuan, bai aukeretan.	
Deskribapena	
<p>Prestakuntza-programa gizonentzat eta emakumeentzat Berdintasunaren arloan (beste institutuekin koordinatuta):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berdintasunaren arloko prestakuntza-programa definitzea (2022ko azaroa) - Sentsibilizazio-kanpainak Institutuaren barruan (urtero) - Berdintasunari buruzko prestakuntza-ekimen berriak (2023 eta bi urtez behin) 	
Agente arduradunak	
<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun Batzordea eta Berdintasun Erreferentea Kronikgune Institutuan 	
Norentzat	
<ul style="list-style-type: none"> • Kronikgune Institutuko plantilla osoarentzat 	
Jarraipen-adierazleak	
<ul style="list-style-type: none"> • Egindako ekintza kopurua • Eskuratutako ezagutza-maila, urteko inkestako datuen arabera 	

Fitxa zk.	4
Hedadura	ZEHARKAKOA
Ekintza	Emakume ikertzaileak ikusaraztea
Denboralizazioa	Plana indarrean dagoen bitartean (2022-2026)
Helburua	
Emakumeak ikerketaren esparruan egiten duen lana bistaritzen laguntzea eta tratu- eta aukera-berdintasuna sustatzea.	
Deskribapena	
<ul style="list-style-type: none"> - Institutuaren webgunean bai sare sozialetan albiste bat publikatzea otsailaren 11n, Emakume eta neska zientzialarien egunean (urtero) - Institutuaren webgunean bai sare sozialetan albiste bat publikatzea martxoaren 8an, Emakumearen Egunean (urtero) - Kronikgune Institutuaren webgunerako eta sare sozialetarako albiste eta post potentzialak identifikatzea, emakume ikertzailearen lana sustatzeko eta errazteko (etengabe) - Mintegi eta jardunaldietan emakume hizlarien parte-hartzea orekatzea (etengabe) - Osasun Sailarekin, gainerako institutuekin, BIOEFekin eta/edo Osakidetzarekin lankidetzan aritzea, emakumeek ikerketan duten ekoizpen zientifikoa eta parte-hartze aktiboa ikusarazteko (etengabe) 	
Agente arduradunak	
<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun Batzordea eta Berdintasun Erreferentea Kronikgune Institutuan • Informazio-kudeatzailea 	
Norentzat	
<ul style="list-style-type: none"> • Kronikgune Institutuko plantilla osoarentzat • Gizartearentzat oro har 	
Jarraipen-adierazleak	
<ul style="list-style-type: none"> • Kronikgune Institutuaren webguneko eta sare sozialetako albisteen eta posten kopurua • Emakumeek mintegi/jardunaldietan egindako txostenen kopurua • Osasun Sailarekin, BIOEFekin, Osakidetzarekin eta gainerako institutuekin egindako lankidetzak kopurua 	

Fitxa zk.	5
Hedadura	PLANTILLAREN OSAERA ETA BANAKETA
Ekintza	Ahalduntze- eta prestakuntza-programa emakumeen lidergoaren inguruan
Denboralizazioa	Plana indarrean dagoen bitartean (2022-2026)
Helburua	
<p>Institutuan emakumeek ardura-postuak bete ditzaten laguntzea eta Kronikgune Institutuko emakumeen garapen profesionala sustatzea</p>	
Deskribapena	
<ul style="list-style-type: none"> - Dauden ahalduntze-programak erreferentziatza hartuta, eta beste institutuetakoekin koordinazioan, emakumeen lidergoari buruzko prestakuntzak ematea, emakumeek Kronikgune Institutuko ardura-postuetan parte har dezaten sustatzeko (2023 eta bi urtez behin) 	
Agente arduradunak	
<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun Batzordea eta Berdintasun Erreferentzia Kronikgune Institutuan • Giza baliabideen arduraduna 	
Norentzat	
<ul style="list-style-type: none"> • Kronikgune Institutuko plantilla osoarentzat 	
Jarraipen-adierazleak	
<ul style="list-style-type: none"> • Garatutako ekintzen kopurua 	

Fitxa zk.	6
Hedadura	PLANTILLAREN OSAERA ETA BANAKETA
Ekintza	Emakumeak integratzea koordinazioetan eta erantzukizuneko postuetan
Denboralizazioa	Plana indarrean dagoen bitartean (2022-2026)
Helburua	
Emakumeak ikerketaren esparruan egiten duen lana bistaritzen laguntzea eta tratu- eta aukera-berdintasuna sustatzea.	
Deskribapena	
<ul style="list-style-type: none"> - Erakundearen barne-araubideko erregelamenduetan islatzea beharrezkoa dela Gobernu eta Partaidetza Organoen osaerak berdintasun-printzipioak jarraitzea, ahal den neurrian (berezko kideak ez direnak) (2024) - Open, Transparent and Merit-based Recruitment politika ezartzeko aukera, lan-eskaintzei dagokienez; ikerketaren, plataformen eta kudeaketaren arloko erantzukizuneko lanpostuetan langileak sartzeko, lanpostu horien baremoek emakumeak sartzea susta dezaten (2025) - Lidergo-trebetasunak dituzten eta plantillan erantzukizun handiagoko postuak bete ditzaketen emakumeak identifikatzea (etengabe) 	
Agente arduradunak	
<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun Batzordea eta Berdintasun Erreferentea Kronikgune Institutuan • Giza baliabideen arduradunak 	
Norentzat	
<ul style="list-style-type: none"> • Kronikgune Institutuko plantilla osoarentzat • Lidergo-trebetasunak dituzten eta plantillan erantzukizun handiagoko postuak bete ditzaketen emakumeentzat bereziki. 	
Jarraipen-adierazleak	
<ul style="list-style-type: none"> • Ez 	

Fitxa zk.	7
Hedadura	LAN-BALDINTZAK, LANA ETA NORBERAREN BIZITZA UZTARTZEA
Ekintza	Bateratzearen inguruan langileei informatzea eta hauek prestatzea
Denboralizazioa	Plana indarrean dagoen bitartean (2022-2026)
Helburua	
<p>Pertsonen beharrak Kronikgune Institutuaren helburuekin lerrokatzea, lan-giroa hobetzeko, talentua atxikitzeko eta produktibitatea hobetzeko</p>	
Deskribapena	
<ul style="list-style-type: none"> - Kontziliazio-neurriei buruzko barne-saioa Kronikgune Institutuan (2022ko azaroa eta urtero) - Kontziliazio-baliabideak hartzea, pertsonen premia indibidualak bete daitezen, eta talentuari eusteko (etengabe) - Ongietorri-sortan kontziliazioari eta webgunean informazio hori eskuratzeko lekuari eta moduari buruzko erreferentzia esplizitua sartzea (etengabe) 	
Agente arduradunak	
<ul style="list-style-type: none"> • Giza baliabideen arduraduna 	
Norentzat	
<ul style="list-style-type: none"> • Kronikgune Institutuko plantilla osoarentzat 	
Jarraipen-adierazleak	
<ul style="list-style-type: none"> • Eskuratutako ezagutza-maila, urteko inkestako datuen arabera • Kontziliazio-neurriak hartzen dituzten pertsonen kopurua, generoaren arabera bereizita 	

Fitxa zk.	8
Hedadura	SOLDATA-ORDAINSARIKO POLITIKA
Ekintza	Ahalduntze- eta prestakuntza-programa emakumeen lidergoaren inguruan
Denboralizazioa	Plana indarrean dagoen bitartean (2022-2026)
Helburua	
<p>Institutuan emakumeek ardura-postuak bete ditzaten laguntzea eta Kronikgune Institutuko emakumeen garapen profesionala sustatzea</p>	
Deskribapena	
<p>– Ikus 5. fitxa</p>	
Agente arduradunak	
<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun Batzordea eta Berdintasun Erreferentea Kronikgune Institutuan • Giza baliabideen arduradunak 	
Norentzat	
<ul style="list-style-type: none"> • Kronikgune Institutuko plantilla osoarentzat • Lidergo-trebetasunak dituzten eta plantillan erantzukizun handiagoko postuak bete ditzaketen emakumeentzat bereziki. 	
Jarraipen-adierazleak	
<ul style="list-style-type: none"> • Garatutako ekintzen kopurua 	

Fitxa zk.	9
Hedadura	PRESTAKUNTZA, GARAPENA ETA LANBIDE-SUSTAPENA
Ekintza	Berdintasunaren arloko prestakuntza-programa gizonentzat eta emakumeentzat
Denboralizazioa	Plana indarrean dagoen bitartean (2022-2026)
Helburua	
Kronikgune Institutuan eta gizartean aukera-berdintasuna lortzen laguntzea	
Deskribapena	
– 3. fitxa	
Agente arduradunak	
<ul style="list-style-type: none"> Berdintasun Batzordea eta Berdintasun Erreferentea Kronikgune Institutuan 	
Norentzat	
<ul style="list-style-type: none"> Kronikgune Institutuko plantilla osoarentzat Gonbidatutako kanpoko pertsonentzat edo erakundeentzat (adibidez, langileak hautatzeko enpresak) 	
Jarraipen-adierazleak	
<ul style="list-style-type: none"> Egindako ekintza kopurua Eskuratutako ezagutza-maila, urteko inkestako datuen arabera 	

Fitxa zk.	10
Hedadura	PRESTAKUNTZA, GARAPENA ETA LANBIDE-SUSTAPENA
Ekintza	Genero-dimentsioa I+G+Bn txertatzeko prestakuntza
Denboralizazioa	Plana indarrean dagoen bitartean (2022-2026)
Helburua	
Langileak inplikatzeko berdintasuna beren garapen profesionalean eta ikertzaile gisa egiten duten lanean integratzen.	
Deskribapena	
<p>Europako Batzordeak garatutako gida: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/integration-gender-dimension-research-and-teaching-content</p> <p>Carlos III Osasun Institutuko erakundearen gidak, edo beste batzuk.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Genero-dimentsioa ikerketaren fase guztietan txertatzea, hala nola kontzeptuen definizioan, ikerketa-galderen formulazioan, metodologiaren garapenean, sexuaren eta generoaren arabera banakatutako datuen bilketan eta analisisan, emaitzei buruzko txostenen ebaluazioan eta aurkezpenean, eta produktu eta berrikuntzetan merkatuetara transferitzean (etengabe) - Langile guztiak prestatzea genero-dimentsioa I+G+Bn txertatzeko moduan (2023ko otsaila eta bi urtez behin). 	
Agente arduradunak	
<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun Batzordea eta Berdintasun Erreferentzia Kronikgune Institutuan 	
Norentzat	
<ul style="list-style-type: none"> • Kronikgune Institutuko zuzendaritzarentzat • Kronikgune Institutuko plantilla osoarentzat 	
Jarraipen-adierazleak	
<ul style="list-style-type: none"> • Genero-dimentsioa txertatu den ikerketa-proiektuen eta proposamenen kopurua 	

Fitxa zk.	11
Hedadura	HAUTAKETA- ETA KONTRATAZIO-POLITIKAK
Ekintza	Berdintasun-plana kanpoko enpresa laguntzaileekin partekatzea
Denboralizazioa	Plana indarrean dagoen bitartean (2022-2026)
Helburua	
Kronikgune Institutuarekin lankidetzan aritzen diren kanpoko pertsonak inplikatzeko eta aukera- eta tratu-berdintasuna sustatzea	
Deskribapena	
<ul style="list-style-type: none"> - Kronikgune Institutuarekin lankidetzan diharduten pertsona eta erakunde guztiei Berdintasun Plana posta elektronikoz banatzea (2022ko azaroa) 	
Agente arduradunak	
<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun Batzordea eta Berdintasun Erreferentzia Kronikgune Institutuan 	
Norentzat	
<ul style="list-style-type: none"> • Kronikgune Institutuarekin lankidetzan diharduten pertsonentzat eta kanpoko erakundeentzat 	
Jarraipen-adierazleak	
<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun Planaren berri eman zaien pertsonen eta erakundeen kopurua 	

Fitxa zk.	12
Hedadura	HIZKUNTZA ETA KOMUNIKAZIOA
Ekintza	Hizkuntza eta komunikazio inklusiboko protokolo bat egitea eta ezartzea
Denboralizazioa	Plana indarrean dagoen bitartean (2022-2026)
Helburua	
Hizkuntza eta irudi sexista zuzen erabiltzea, Kronikgune Institutuaren konpromisoarekin bat etorriz	
Deskribapena	
<p>Hizkuntza inklusiboa eta ez-sexista erabiltzeari buruzko eskuliburu bat egitea (2023ko urtarrila)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eskuliburua plantillaren eta kanpoko agente laguntzaileen artean banatzea (2023ko urtarrila) - Hizkuntza inklusiboari eta ez-sexistari buruzko prestakuntza ematea langileei (2023ko urtarrila eta bi urtez behin) - Sentsibilizazio-kanpainak eta -jarduerak egitea Institutuaren barruan (urtero) - Kronikgune Institutuaren barneko eta kanpoko dokumentazioa berrikustea, hala nola Plan Estrategikoa, lan-politika, soldata-politika eta sustapenekoak, Kronikgune Institutuaren webgunea, beste batzuk (2023ko otsaila eta bi urtez behin) - Lan-eskaintzak argitaratu aurretik berrikustea (etengabe) - Lan-eskaintza guztietan honako hau sartzea (etengabe): <i>Kronikgune Osasun Zerbitzuen Ikerketa Institutuak aukera-berdintasunaren printzipioa aplikatzen du bere kontratazio guztietan</i> 	
Agente arduradunak	
<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasun Batzordea eta Berdintasun Erreferentea Kronikgune Institutuan 	
Norentzat	
<ul style="list-style-type: none"> • Kronikgune Institutuko langileentzat 	
Jarraipen-adierazleak	
<ul style="list-style-type: none"> • Hizkuntza inklusiboaren eta ez-sexistaren eskuliburuaren berri ematen zaien pertsonen eta erakundeen kopurua • Eskuratutako ezagutza-maila, urteko inkestako datuen arabera • Egindako jardueren kopurua • Berrikusitako dokumentuen eta materialen kopurua 	

Fitxa zk.	13
Hedadura	SEXU-JAZARPENAREN EDO GENEROAGATIKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA ETA JARDUKETA
Ekintza	Sexu-jazarpeneko eta generoagatiko jazarpeneko protokolo bat egitea eta ezartzea
Denboralizazioa	Plana indarrean dagoen bitartean (2022-2026)
Helburua	<p>Berdintasunaren filosofiaren arabera, ezinbestekoa da sexu-jazarpeneko edo generoagatiko jazarpeneko egoeren aurrean jarduteko protokolo bat izatea.</p> <p>Langileak sensibilizatzea eta prestatzea laneko jazarpenaren aurrean jarduteko protokoloaren inguruan.</p>
Deskribapena	<ul style="list-style-type: none"> - Kronikgune Institutuan sexu-jazarpenari edo generoagatiko jazarpenari buruzko protokolo bat garatzea eta ezartzea. Dokumentu honek jazarpen-moduak, horiek nola detektatu eta nola jokatu horien aurrean azaldu behar ditu (2023ko martxoa) - Kronikgune Institutuan jazarpen-kasuetarako erreferente bat izendatzea (2023ko martxoa) - Sexu-jazarpenaren edo generoagatiko jazarpenaren moduei buruzko prestakuntza eta informazioa ematea, baita pertsona erreferentea aurkeztea eta kasu bat antzemanaz gero jarraitu beharreko ibilbidea adieraztea ere (2023ko martxoa eta bi urtez behin) - Sensibilizazio-kanpainak egitea Institutuaren barruan (urtero)
Agente arduradunak	<ul style="list-style-type: none"> • Kronikgune Institutuko Berdintasun Batzordea • Jazarpen kasuetan erreferentea Kronikgune Institutuan • Kronikgune Institutuko zuzendaritza
Norentzat	<ul style="list-style-type: none"> • Kronikgune Institutuko plantilla osoarentzat
Jarraipen-adierazleak	<ul style="list-style-type: none"> • Ez

7. Ebaluazioa

Planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteaz arduratzen den organoa Berdintasun Batzordea da, Berdintasun Erreferentearekin batera. Sei hilean behin bilduko da, ekintzak ezartzeko eta gauzatzeko prozesuaren jarraipena egiteko, ezarritako adierazleetan oinarrituta. Berrikuspen-ariketa horren ondorioz, aurreikusitako ekintzei jarraipena eman ahal izango zaie, ekintza berriren bat amaitu ahal izango da edo ekintza berriak detektatu ahal izango dira premia berrietan oinarrituta.

Berdintasun Plan honek 4 urteko indarraldia izango du, 2022tik 2026ra.

I. ERANSKINA

Inkesta anonimoa langileei

Kronikgune Institutuak inkesta bat diseinatu zuen berdintasunaren arloko egoeraren diagnostikoa egiteko, eta era horretan desbideratze potentzialak identifikatzeko eta genero-berdintasuna sustatzen duten soluzio inklusiboak diseinatzeko.

Guztira, 18 item dira, eta horietako batzuk Likert eskala baten arabera baloratzen dira, honako erantzun-aukera hauekin: Oso ados, Nahiko ados, Ez oso ados, Batere ez ados, eta Ez daki/Ez du erantzun laukitxoak. Azkenean, gune ireki bat eskaintzen da, iradokizunak edo iruzkinak egiteko.

Galderak egituratzen dituzten alderdiak honako hauek dira:

- Filosofia eta espiritua
- Hizkuntza eta komunikazioa
- Hautaketa- eta kontratazio-politikak
- Prestakuntza, garapena eta lanbide-sustapena
- Lana eta norberaren bizitza bateragarri egitea
- Soldata-ordainsariko politika
- Sexu-jazarpena edo generoagatiko jazarpena

Erantzunak honela interpretatzen dira:

- ekintza bat burutu behar da kasu hauetan:
 - langileen $\geq 40\%$ hau erantzutean: *Ez oso ados, Batere ez ados.*
 - langileen $\geq 40\%$ hau erantzutean: *Ez daki - Ez du erantzun.*
 - *Ez oso ados, Batere ez ados* eta *Ez daki - Ez du erantzun* aukeratu zuten erantzunemaileen batura ≥ 40 denean.
- ez da neurririk hartu behar, baina 4 urtera berraztertuko da, kasu honetan:
 - langileen $\geq 40\%$ hau erantzutean: *Oso ados, Nahiko ados.*

Plantillan dauden 23 pertsonatik 20k erantzun dute (17 emakumek eta 3 gizonek).

Item		Oso ados Nahiko ados		Ez daki Ez du erantzun		Batere ez ados Ez oso ados		Ekintza
	FILOSOFIA ETA ESPIRITUA							
2	Kronikgune Institutuan tratu- eta aukera-berdintasuna dago generoen artean	17	% 85	3	% 15	0	% 0	Ez
3	Kronikgune Institutuko zuzendaritza-taldea sentibilizatuta eta konprometituta dago tratu- eta aukera-berdintasuna errealitate izan dadin	16	% 80	4	% 20	0	% 0	Ez
4	Generoen arteko aukera-berdintasuna bat dator Kronikgune institutuaren gaur egungo filosofiarekin eta kulturarekin	15	% 75	5	% 25	0	% 0	Ez
	HIZKUNTZA ETA KOMUNIKAZIOA							
5	Kronikgune Institutuan pertsonak berdintasunaren arloan trebatzen dira	4	% 20	4	% 20	12	% 60	Bai
6	Kronikgune Institutua berdintasunarekiko sentikorra da, eta hori bere barneko eta kanpoko komunikazioetan erakusten du (bere irudietan genero-estereotipoak saihestuz, hizkuntza ez-sexista erabiliz, etab.).	15	% 75	2	% 10	3	% 15	Ez
7	Kronikgune Institutuan badago komunikazio ez-sexistako protokolo edo eskulibururen bat, komunikazioak egiteko orduan erabiltzeko	2	% 10	9	% 45	9	% 45	Bai
	HAUTAKETA- ETA KONTRATAZIO-POLITIKA							
8	Langileak objektiboki hautatzen dira, generoen arteko aukera- eta tratu-berdintasuna bermatuz	13	% 65	4	% 20	3	% 15	Ez

9	Aurreko baieztapenarekin ados ez bazaude, adierazi, mesedez, zein erakundetan egin zenuen hautaketa-prozesua	Kanpoko hautaketa- enpresa						Berdintasun-plana jakinarazi
	PRESTAKUNTZA, GARAPENA ETA LANBIDE-SUSTAPENA							
10	Kronikgune Institutuan prestakuntza (ikastaroak, graduondokoak, etab.) eskaintzen zaie langileei generoen arteko aukera-berdintasuna errespetatuz	13	% 65	5	% 25	2	% 10	Ez
11	Lanbide-karreran urratsa eta aurrerapena generoen artean aukera berdinekin egin daiteke	13	% 65	6	% 30	1	% 5	Ez
12	Zuzendaritzako postuetara igotzeko orduan, Kronikgune Institutuak aukera berdinak eskaintzen ditu generoen artean	13	% 65	6	% 30	1	% 5	Ez
	LANA ETA NORBERAREN BIZITZA BATERAGARRI EGITEA							
13	Kronikgune Institutuan bizitza pertsonalaren, familiakoaren eta lanekoaren eskubideak gauzatzen laguntzen da	17	% 85	0	% 0	3	% 15	Ez
14	Kronikgune Institutuak generoen arteko kontziliazio-neurriak erabiltzen laguntzen du	14	% 70	5	% 25	1	% 5	Ez
15	Kronikgune Institutuaren ordutegiak langileen bizitza pertsonala bateratzea bermatzen du, generoen artean bereizketarik egin gabe	16	% 80	3	% 15	1	% 5	Ez
16	Kontziliazioko aldi baterako neurriez (adibidez, lanaldi murriztuak) baliatzen diren pertsonak promozio eta garapen profesionalerako gainerako langileek dituzten aukera berberak dituzte	8	% 40	12	% 60	0	% 0	Bai

	SOLDATA-ORDAINSARIKO POLITIKA								
17	Ordainsaria generoen arteko berdintasun-irizpideak kontuan hartuz ezartzen da	13	% 65	7	% 35	0	% 0	Ez	
	SEXU-JAZARPENA ETA GENEROAGATIKO JAZARPENA								
18	Kronikgune Institutuak sexu-jazarpenaren edo sexuagatiko jazarpenaren aurrean jarraitu beharreko ibilbidearen berri eman du	2	% 10	2	% 10	16	% 80	Bai	