

JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA

Euskaraz irakurtzeko [sakatu hemen](#)

CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS

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

KUDEAKETAKO BERDINTASUNERAKO JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA · 2026

BERDINTASUNAREN KUDEAKETA ARLOKO PRAKTIKAREN IZENBURUA:

Zubietxeko lan-espazioen berrikuspena hirigintza feministaren ikuspegitik, lan-ingurune seguruak, irisgarriak eta zaintzan oinarrituak sortzeko.

BILATZEN DITUEN HELBURUAK:

- Lan-espazioetan deserosotasuna, segurtasunik eza edo irisgarritasun falta eragiten duten puntu kritikoak identifikatzea.
- Genero-ikuspegia lan-espazioen antolaketan txertatzea, berdintasunari eta lan-osasunari lagunduz.
- Talde profesionalaren ongizatea, hautemandako segurtasuna eta lan-baldintzak hobetzea.
- Hirigintza feministarekin eta zaintza kolektiboarekin bat datorren antolaketa-estrategia garatzea.

ENTITATE ARDURADUNA:

Zubietxe Elkarte

EMAKUMEZKO LANGILEEN KOPURUA: 30 / plantillaren %: 68	GIZONEZKO LANGILEEN KOPURUA: 14 / plantillaren %: 32
--	---

WEBGUNEAK:

www.zubietxe.org

JARDUNBIDE EGOKIAN PARTE HARTZEN DUTEN BESTE ENTITATE BATZUK:

HASIERA DATA: 2025eko maiatza	HARREMANETARAKO PERTSONA: Izaskun Rekalde
HARREMANETARAKO TELEFONOA: 944 166 941, 15. luzapena	HARREMANETARAKO EMAILA: zubietxe@zubietxe.org

HITZ GAKOAK

Markatu praktikarekin lotura handiena duten 3 hitz gako bakarrik.

☐ Estrategia	☐ Pertsonak	☐ Aliantzak
☐ Hornitzaileak	☐ Gizarte Erantzukizun Korporatiboa	☐ Erakunde Eredua
☐ Zeharkakoa	☐ Kualitatiboa eta kuantitatiboa	☐ Kudeaketa sistematikoa, metodologia edo prozesua
x Diagnostikoa	☐ Berdintasunerako plana	☐ Ikerketak eta genero-analisiak
☐ Estrategian integrazioa	☐ Feminizidioa	☐ Genero-indarkeria
☐ Arriskuen prebentzioa	☐ Komunikazio eraginkorra / komunikazio ez-bortitza	☐ Barne-komunikazioa
☐ Kanpo-komunikazioa	☐ Hizkuntzaren erabilera ez-sexista	☐ Gardentasun salarialean
☐ Soldata-arrakala	☐ Berdintasunerako kanpainak	☐ Formazioa eta sentsibilizazioa
☐ Mentoretza	☐ Joera sexistarik gabeko sustapena	☐ Emakumeak sartzea ordezkartza txikia duten eremuetan
☐ Batez ere emakumeen/gizonen sektorea	☐ Parte-hartze feminista	x Kontziliazio erantzukidea
x Denboraren eta espazioaren antolamendua	☐ Zaintzak eta bizitzaren iraunkortasuna	☐ Segurtasuna, osasuna eta ongizatea
☐ Bezeroentzako/erabiltzaileentzako arreta	☐ Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren protokoloa	☐ Lan-baldintzak
☐ Ordainsari-politika	☐ Saillapen profesionala	☐ Kristalezko sabaia
☐ Parekidetasuna	☐ Berdintasunerako lidergoa / lidergo feminista	☐ Interseksionalitatea, aniztasuna
☐ Emakume erreferenteen ikusaraztea	☐ Autodefentsa feminista	☐ Emakumeen ahalduntzea

☐ LGTBIQ+ politikak	☐ Berdintasunarekin konprometitutako maskulinitateak	☐ Gizarte esku-hartzea
--	---	---

ERAKUNDEAREN SEKTOREA

☐ Hezkuntza	☐ Industria	☐ Zerbitzuak
☐ Osasun arloa	x Gizarte zerbitzuak	☐ Bestelakoak

DESKRIBAPENA:

Praktika Zubietzeko lan-espazioak hirigintza feministaren ikuspegitik aztertzeko prozesu bat da. Diagnostiko parte-hartzaile hori 2025eko maiatzetik abuztura bitartean egin zen, langileen inplikazioarekin.

Funtsezko hainbat espazio berrikusi ziren (eguneko zentroa, etxebizitzak, Aurkigune, Libu, komunak, joan-etorriak eta ingurune birtualak), Bai Sareak prestatutako «Lan-eremuko puntu kritikoen mapa» bezalako tresna egokituak erabiliz.

Azterketari esker, segurtasunaren, irisgarritasunaren eta ongizatearen pertzepzioan eragina duten faktore materialak eta antolakuntzakoak identifikatu dira, eta espazio seguruaren kontzeptuaren ikuspegi zabala txertatu da, dimentsio fisikoak, emozionalak eta harremanetakoak barne hartzen dituen.

ALDERDI BERRITZAILEAK:

- Hirigintza feminista gizarte-erakunde baten barne-eremuan aplikatzea.
- «Espazio seguruaren» ikuspegi integrala, alderdi fisikoak, harremanetakoak eta antolakuntzakoak barne hartzen dituen.
- Langileen zuzeneko inplikazioa duen azterketa parte-hartzailea.
- Ondorioak proposamen operatibo zehatzetara eramatea (argiztapena, antolaketa, protokoloak, etab.).

EMAITZAK (inpaktu positiboak edo ondorio negatiboen murrizketa):

Sexuaren arabera bereizitako emaitza kuantitatiboak, praktikak emakumeengan eta gizonengan duen eragin bereizia balioesteko.

- Espazio desberdinetako puntu kritikoak sistematikoki identifikatzea (ikusgaitasuna, argiztapena, irisgarritasuna, isolamendua...).
- Segurtasuna eta ongizatea hobetzeko neurri zehatzak definitzea (txirrinen jartzea, espazioak berrantolatzea, binaka lan egitea, argiztapena hobetzea, etab.).

- Erakundeko segurtasunari eta zaintzari buruzko kontzientzia kolektiboa hobetzea.
- Berdintasunaren ikuspegia eta gizarte-esku-hartzearen eta lan-baldintzen arteko koherentzia indartzea.

KUDEAKETAN INTEGRATUA:

Praktika Zubietxeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Planean (2023-2026) txertatuta dago, zehazki 1.1 neurrian.

Gainera, lan-espazioetan genero-ikuspegia txertatzearekin lotutako lege-betebeharrei erantzuten die.

Emaitzak erakundearen plangintzan, espazioak kudeatzeko irizpideetan eta erakundearen barne-kulturan txertatzen dira.

ERAGINKORRA ETA EFIZIENTEA:

- Kostu txikiko eta eragin handiko hobekuntzak identifikatu eta lehenesteko aukera ematen du (antolaketa, ohiturak, protokoloak).
- Lehendik dauden baliabideak optimizatzen ditu, egiturazko inbertsio handirik egin beharrik gabe.
- Lan-ongizatea hobetzen du, arrisku psikosozialak murriztuz.

PARTE-HARTZEA ETA PRAKTIKAREN IRISMENA:

- Langileen zuzeneko parte-hartzea diagnostikoan.
- Erakundearen zerbitzu eta espazio guztietara iristen den zeharkako irismena.
- Eragina hainbat profil profesionaletan eta esku-hartze testuinguruan.

DOKUMENTATUA:

- Espazioen azterketari buruzko txosten osoa.
- Material grafikoa (argazkiak eta adibideak).
- Puntu kritikoen eta lotutako proposamenen identifikazioa.

ARRAKASTA-FAKTOREAK:

- Taldearen benetako inplikazioa.
- Laguntza tekniko espezializatua.
- Aurretiko esparru estrategikoa egotea (berdintasun-plana).
- Ikuspegi praktikoa, irtenbide zehatz eta aplikagarriekin.
- Bai Sareak erabilitako tresna prestatzean aurretik egindako lana.

TRANSFERIGARRITASUNA:

- Beste erakunde batzuetan erreplika daitekeen metodologia (hirugarren sektorekoetan zein beste sektoreetakoetan).
- Beste antolaketa-testuinguru batzuetara egokitu daitezkeen tresnak.
- Ikuspegi beste elementu batzuetan aplikatzeko aukera (protokoloak, lanaren antolaketa...).

IKASKUNTZAK:

- Laneko segurtasuna alderdi fisikoetatik harago doa, eta harremanetako eta antolakuntzako alderdiak ere barne hartzen ditu.
- Espazioetan eta dinamiketan egindako aldaketa txikiek eragin handia dute ongizatean.
- Taldearen parte-hartzea funtsezkoa da arriskuak hautemateko eta irtenbide bideragarriak sortzeko.

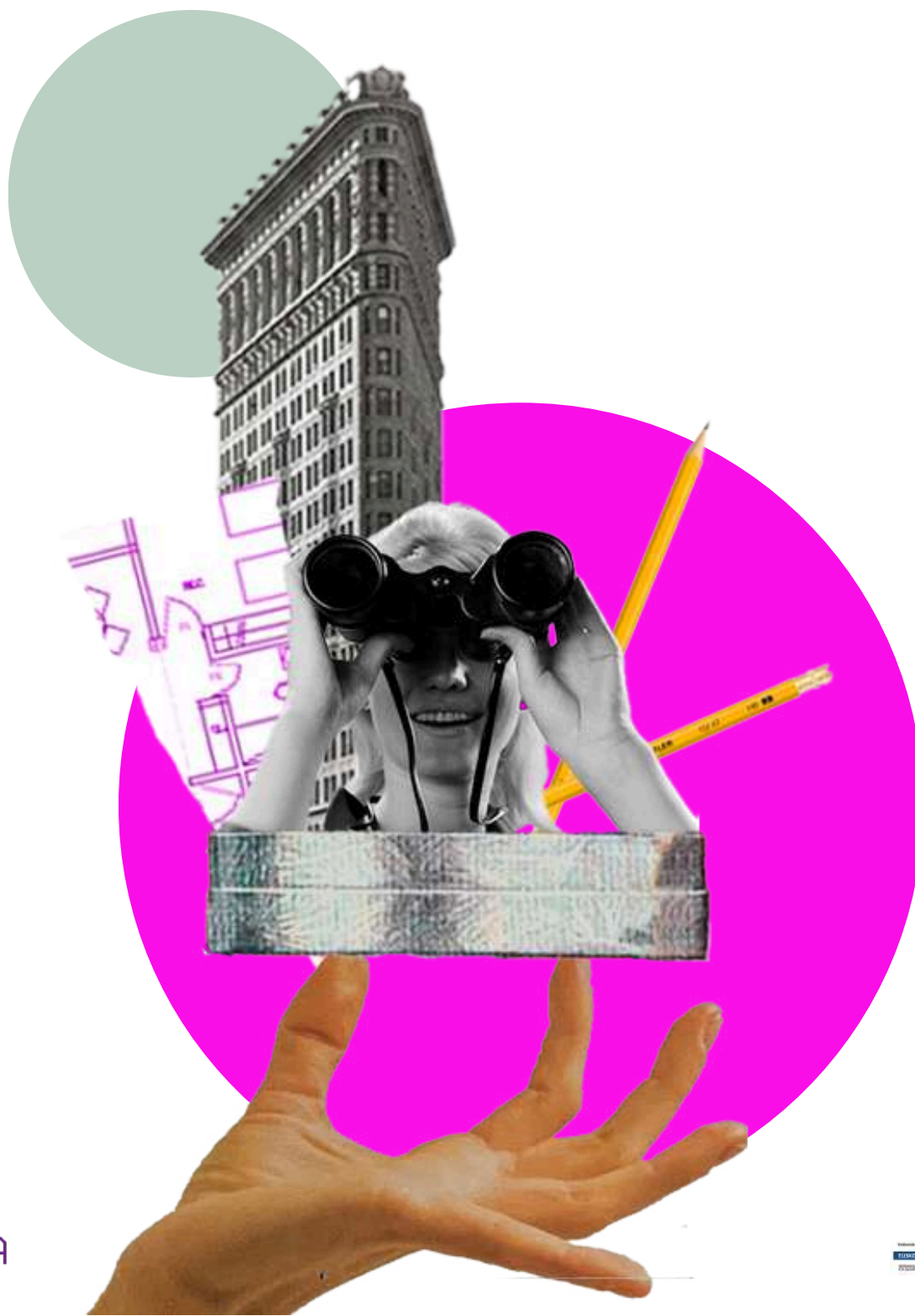
PRAKTIKA AKREDITATZEN DUEN MATERIALA:

Erantsi, hala badagokio, aurretik azaldutakoa egiaztatzeko materialak edo eranskinak. Bereziki baloratuko da kudeaketaren bilakaera erakusten duten datu kuantitatiboak, adierazleak eta grafikoak ematea **sexuaren arabera bereizita**.

- «Zubietxeko espazioen azterketa hirigintza feministaren ikuspegitik (2025)» txostena.
- Material grafikoa eta puntu kritikoaren mapak.
- Prozesuaren barne-dokumentazioa.

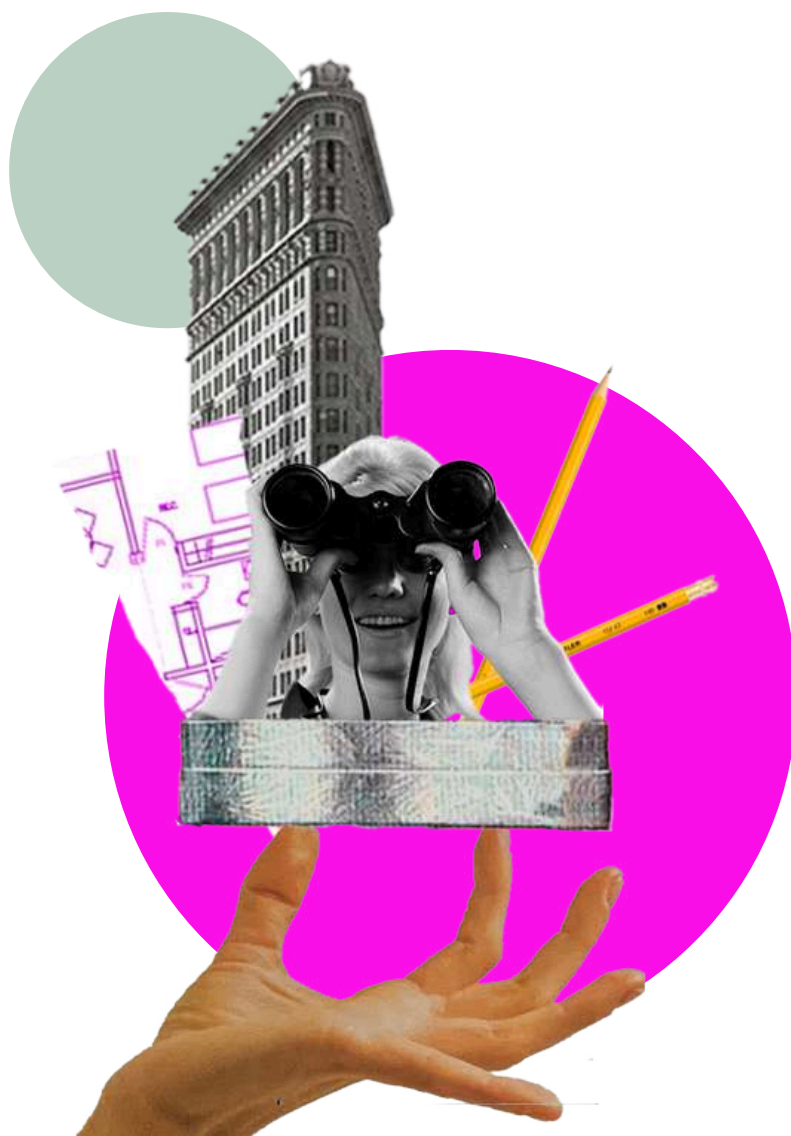


LAN ARLOAN



AURKIBIDEA

1. SARRERA	_____	1
2. ANALISIA	_____	2
3. ESKU HARTZEKO ESTRATEGIAK	_____	10



SARRERA

zertarako

10/2022 Lege Organikoa, irailaren 6koa, sexu-askatasunaren berme integralari buruzkoa. 16.2 art. Enpresek genero-ikuspegia txertatuko dute beren lantokietako espazioen antolaketan, langile guztientzat seguruak eta irisgarriak izan daitezzen.

BAI SAREAKo 2023-2024 Ekintza Planaren 3. neurria. Espazioen dimentsio fisikoa hirigintza feministaren ikuspegitik berrikusi.

Agindu hauei heltzeko eta **laneko arriskuen prebentzioan genero-ikuspegia txertatzeko** bidean aurrera egiteko, Espazio Seguruak Taldeak tresna bat prestatu dugu. Batetik, galdera sorta baten bidez, gure erakundeen espazio fisikoak eta birtualak hirigintza feministaren ikuspegitik aztertzeko aukera ematen digu, eta, bestetik, erakunde batzuek egindako ekintzen bidez, martxan jarri ditzakegun esku-hartzeak inspiratzen gaitu.

Diagnostikoari dagokionez, diziplina honetako metodologia ezagunenetako bat, puntu kritikoen mapa, egokitu eta lan-eremura ekarri dugu.



zer da

Hirigintza feminista: ikuspegi honek aitortzen du espazioak ez direla neutralak generoaren ikuspegitik, eta emakumeek sarritan oztopo eta erronka espezifikoak aurre egiten dietela hiri-espazioan.

Puntu kritikoen mapa: metodologia honen bidez, emakumeek segurtasunarekin, mugikortasunarekin eta irisgarritasunarekin zerikusia duten arrisku espezifikoak ematen diren lekuak identifikatu ahal izango dira.

ANALISIA

Tresnan **aztertze**ko 6 gune identifikatu ditugu, BAI SAREA osatzen duten erakunde bakoitzarentzat egokiagoak edo desegokiagoak izango direnak. Asko eta askotarikoak gara, eta, beraz, jarduera eta leku desberdinei buruz galdetzen saiatu gara, baina espazio libre bat ere gehitu dugu, enpresek besteren bat identifikatzeko aukera izan dezaten.

non

1. **KOKAPENA ETA SARBIDEAK:** erakundea dagoen eremua edo lekua, oinezkoentzako bideak, berezko aparkalekuak...
2. **HARRERA ETA LEKUALDATZEAK:** informazioa eta sarrerako gunea, sarrerako garita, korridoreak, eskailerak eta igogailuak...
3. **KOMUNAK ETA ALDAGELAK:** higiene pertsonaleko espazioak.
4. **GELAK:** bulegoak, ikasgelak, bilera-gelak, aretoak, jantokiak eta officeak, logelak...
5. **EKOIZPENA, ZERBITZUAK ETA BILTEGIRATZEA:** tailerrak, laborategiak, biltegiak, garraioak...
6. **TOPAGUNE BIRTUALAK:** webguneak, intraneta, online bilerak eta prestakuntzak, WhatsApp taldeak...
7. **BESTELAKO ESPAZIOAK**



aztertze

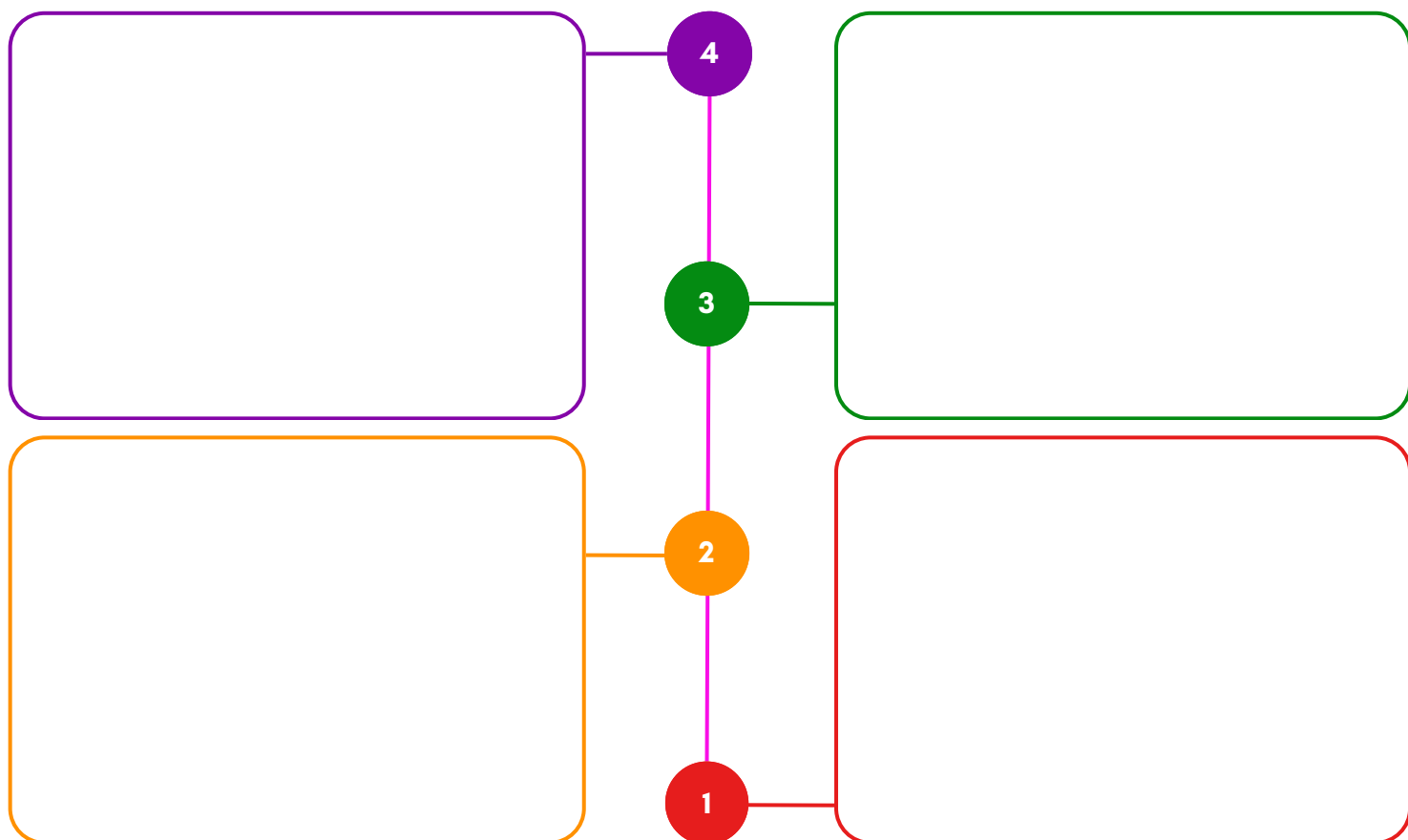
jarraibideak

Gune bakoitzerako **galdera-sorta** bat prestatu dugu, Anne Michauden definitutako **segurtasun-printzipioak** kontuan hartuta (Guide d 'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire de la Ville de Montréal. 2001eko Femmes et Villes programa) eta identifikatutako indarguneak eta puntu kritikoak jasotzeko **1etik 4ra bitarteko balorazio-eskala**. Praktikarekin, BAI SAREAn, ohartu gara azterketa hau egiteko eraginkorrena hausnarketa Berdintasun Batzordeak eta Segurtasun eta Higiene Batzordeak gidatzea dela, egitura horietan parekotasuna bermatuz eta emakumeek parte hartzeko espazio osagarriak ahalbidetuz, haien bizipenak eta pertzepzioak jaso ahal izateko. Era berean, garrantzitsua da lanpostu, zentro, zerbitzu eta abarretako pertsonak ordezkaturik egotea. Halaber, azterketa askoz ere esanguratsuagoa da instalazioak berrikusteko bisitak egiten direnean.

1. KOKAPENA ETA SARBIDEAK

1. Erakundea kokatuta dagoen eremuan, egunez zein gauez jendea ibiltzen al da? asteko egun guztietan? emakumeek parte hartzen al dute espazio horietan?
2. Argiztapenak edozein ordutan ikusteko eta ikusia izateko aukera ematen du?
3. Ba al dago ohiko garraio publikorik? geltokiak ikusgarriak eta irisgarriak dira?
4. Ba al dago oinezkoentzako sarbide zuzenik? ba al dago emakumeek saihesten duten ibilbiderik?
5. Ba al dago berezko aparkalekurik? laguntza-botoiak edo zaintza-garidak dituzte?
6. Sarrerak eta irteerak behar bezala seinaleztatuta al daude?
7. Sartzeko eta irteteko aukera bat baino gehiago dago? ba al da emakumeek saihesten duten baten bat?
8. Sarreran ba al dago bazterrak sortu eta elkar ikustea edo entzutea oztopatzen duen hormarik, paretarik, zutaberik...?
9. Ba al dago ikuspena sustatzen duen ate eta/edo horma gardenik, ispilurik...?
10. Harreratik sarrera ikus daiteke?

Gutziz segurua eta irisgarria

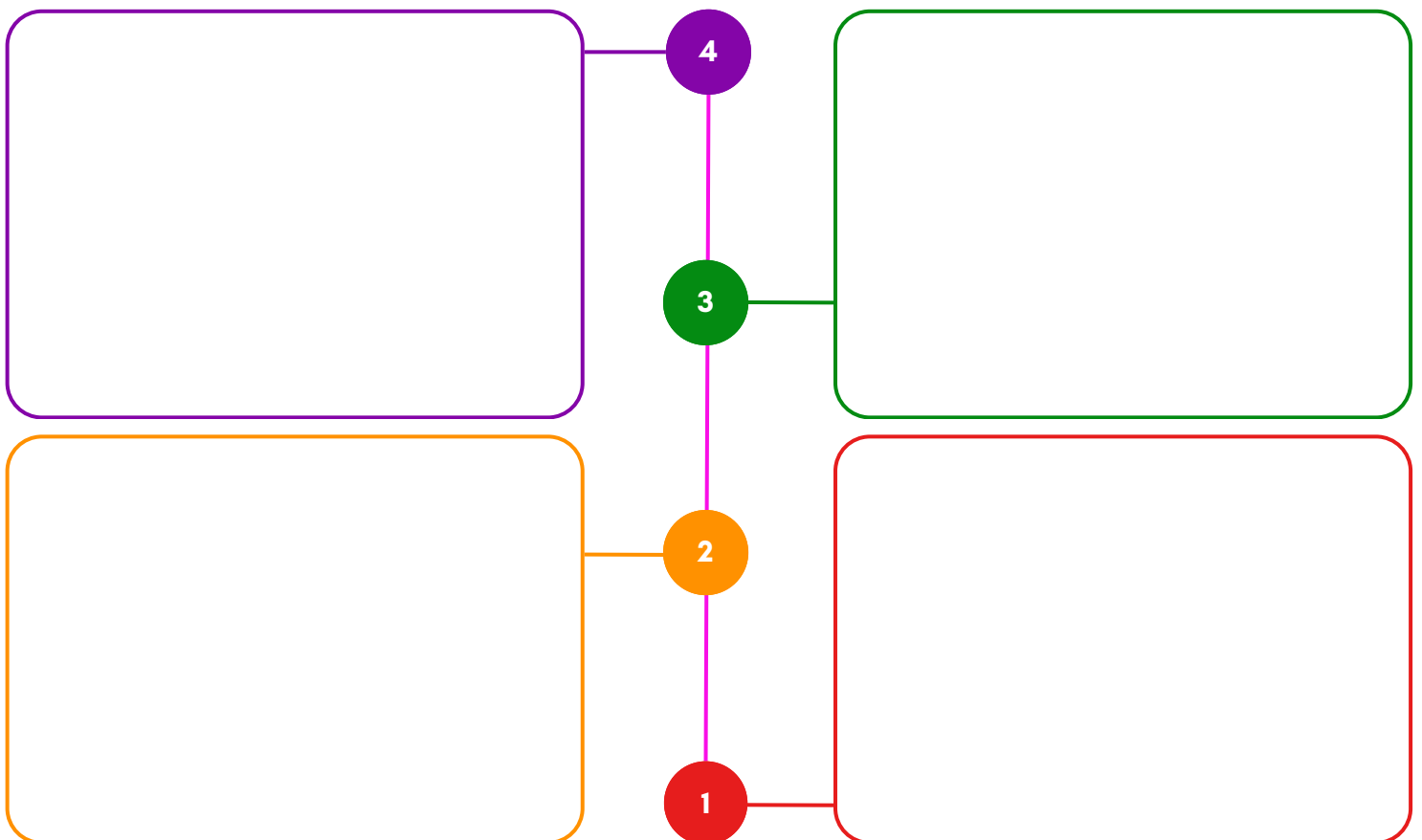


Batere segurua eta irisgarria

2. HARRERA ETA LEKUALDATZEAK

1. Harrera gainerako geletatik isolatuta dago?
2. Ba al dago bazterrak sortu eta elkar ikustea edo entzutea oztopatzen duen zutaberik, altzaririk, landaririk...?
3. Harrerak ba al du eremu pribatu baterako sarbiderik? eta irteera bat baino gehiago?
4. Ba al dago laguntza-botoirik?
5. Nolakoa da mostradorea? langileak agerian uzten ditu?
6. Norabideak behar bezala seinaleztatuta al daude?
7. Ba al dago ibilbideen alternatibarik? ba al dago emakumeen saihesten duten ibilbiderik?
8. Zoruak, eskailera-mailak... egokiak al dira oinetako mota guztietarako?
9. Ba al dago ikuspena sustatzen duen ate eta/edo horma gardenik, ispilurik eskailburuetan eta igogailuetan...?
10. Igogailuek ba al dute erosotasuna ahalbidetzen duen espazio nahikorik?

Guztiz segurua eta irisgarria

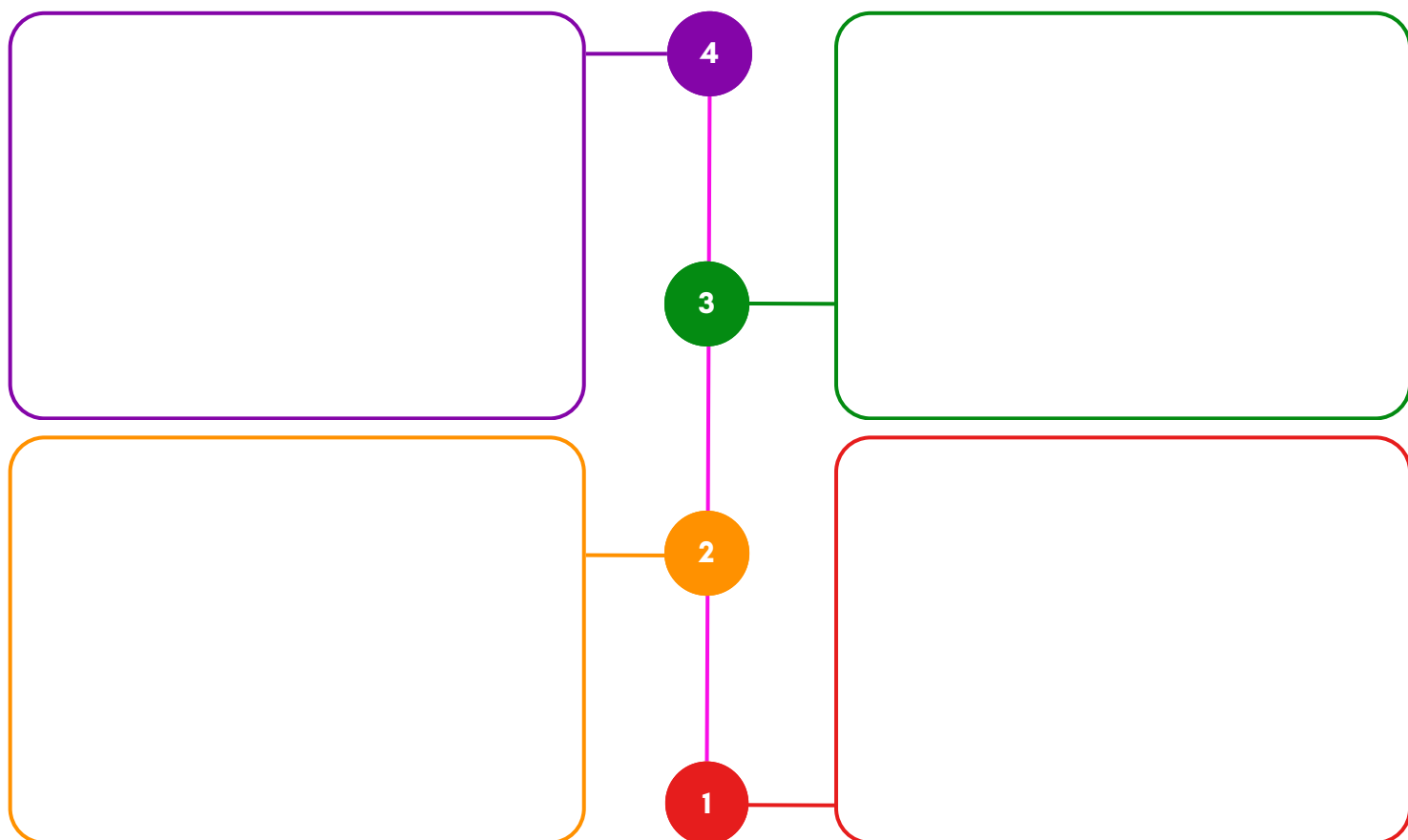


Batere segurua eta irisgarria

3. KOMUNAK ETA ALDAGELAK

1. Non daude komunak eta aldagelak? irisgarriak al dira langile guztientzat?
2. Komunak erakundearenak dira edo beste erakunde batzuekin partekatzen dira? nahikoa daude?
3. Komunek eta aldagelek kontuan hartzen al dituzte emakumeen, gizonen eta pertsona ez-bitarren errealitate eta premia desberdinak? ikonoek, izenak, koloreak... behar bezala jartzen dute agerian hori?
4. Komunak eta aldagelak banakoak edo komunak dira?
5. Banakako komunek konketa al dute?
6. Komunetako eta aldageletako ateek espazio erdi irekiak uzten dituzte?
7. Ateek sarraila eta kisketa eraginkorrak al dituzte? ba al dago kisketarekin duen armairurik?
8. Ba al dago emakumeentzako higienarako produkturik?
9. Ba al dago laguntza-langileentzako edo azpikontratatuentzako, adibidez garbiketako langileentzako, aldagelarik?
10. Ba al dago leku nahikorik? biltegiratzeko edo beste erabilera batzuetarako erabiltzen dira?

Gutziz segurua eta irisgarria

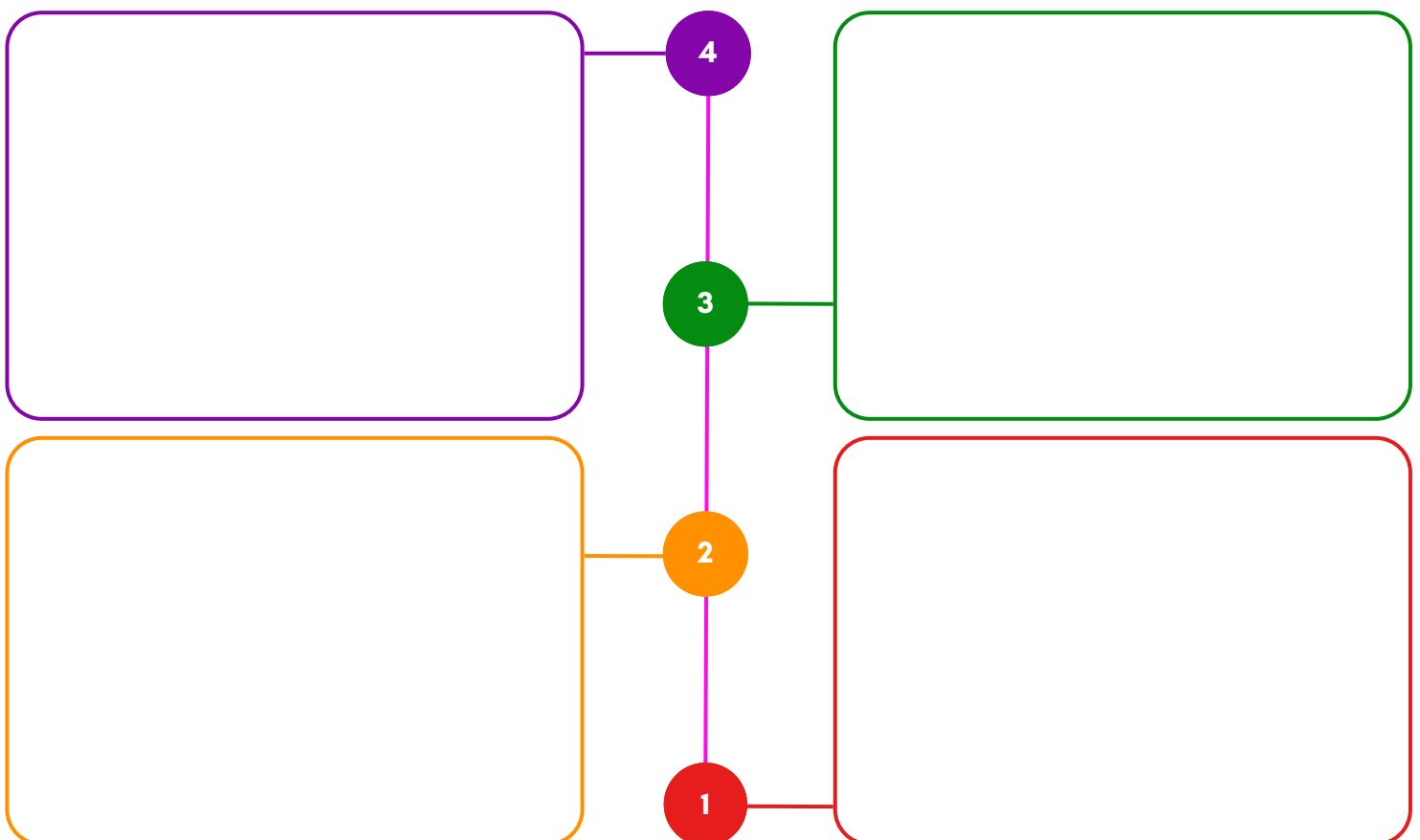


Batere segurua eta irisgarria

4. GELAK

1. Aulkien eta mahaien banaketa zabala al da? korridore estuak edo eremu isolatuak sortzen al dira?
2. Prestakuntza geletan, auditoriumetan... publikoaren aulkiak edo eserlekuak antolatzeko moduak ibilbide alternatiboak egotea ahalbidetzen du?
3. Altzarien orientazioak sarrera eta irteera ikusteko aukera ematen du?
4. Ba al dago ikuspena errazten duen horma edo aterik?
5. Ba al dago ikusteko eta entzuteko leihorik?
6. Erraza al da irtetea? irteera bat baino gehiago al dago?
7. Ba al dago gai pertsonalak lantzeko gune pribaturik?
8. Zer irizpideren arabera banatzen dira gelak, bulegoak...?
9. Altzariak eta klimatizazioa morfologia, janzkera... desberdinetarako pentsatuta daude?
10. Emakumeen presentzia dago?

Guztiz segurua eta irisgarria

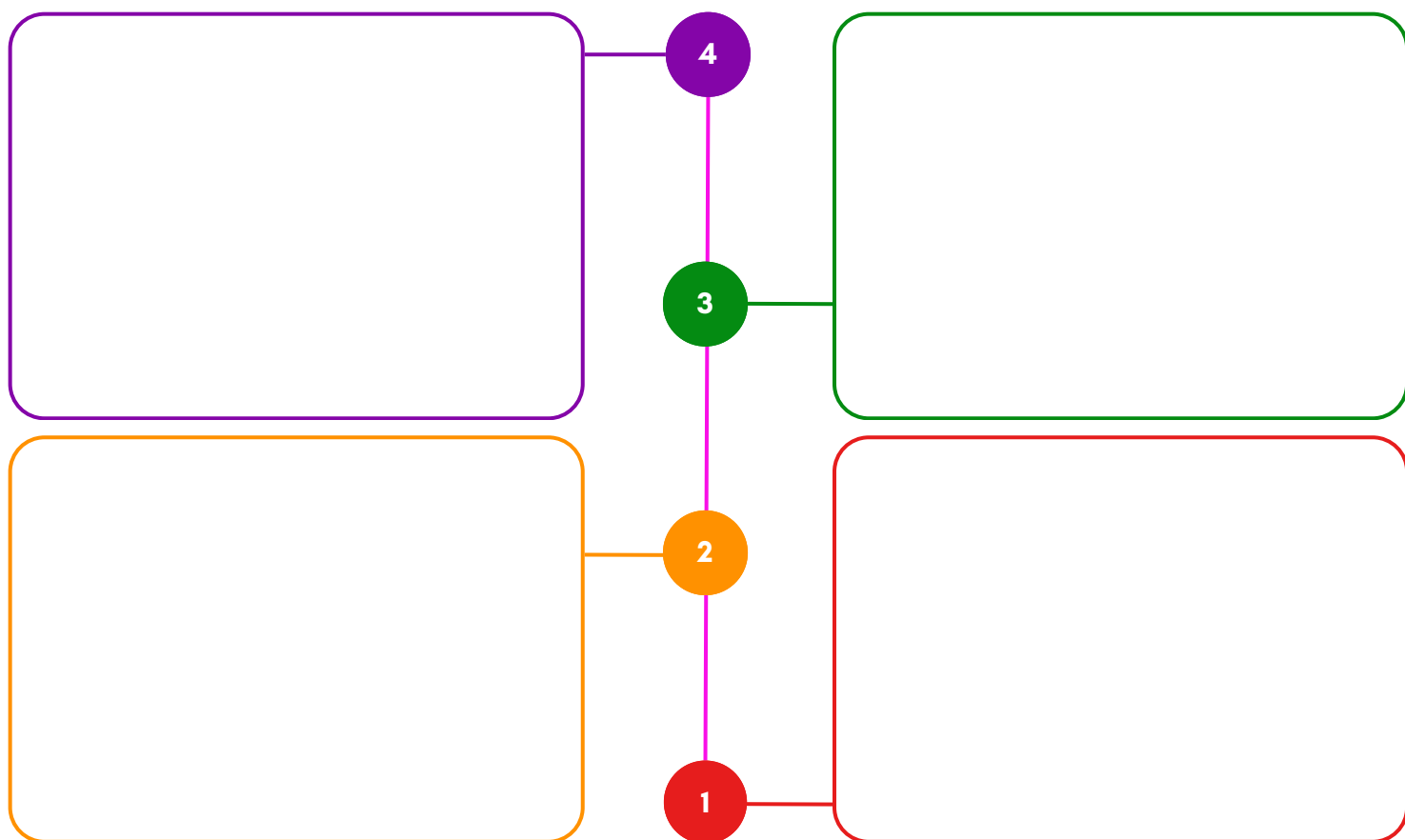


Batere segurua eta irisgarria

5. EKOIZPENA, ZERBITZUAK ETA BILTEGIRATZEA

1. Espazioaren antolamenduak puntuitsuak sortzen ditu?
2. Apalategiek, panelek... eremu isolatuak eta alternatibarik gabekoak ibilbideak sortzen dituzte?
3. Ba al dago zehaztutako pasagunerik eta nahikoa leku duenik?
4. Zoruak, eskailera-mailak... egokiak al dira oinetako mota guztietarako?
5. Apalategiak, apalak... irisgarriak al dira altuera desberdinetako pertsonentzat?
6. Arropak edo janzerak elkar ezagutzeko aukera ematen du?
7. Ba al dago laguntza-botoirik?
8. Ba al dago segurtasun-mekanismoak bakarka ematen diren zerbitzuetarako?
9. Argiztapenak edozein ordutan ikusteko eta ikusia izateko aukera ematen du?
10. Emakumeen presentzia dago?

Guztiz segurua eta irisgarria

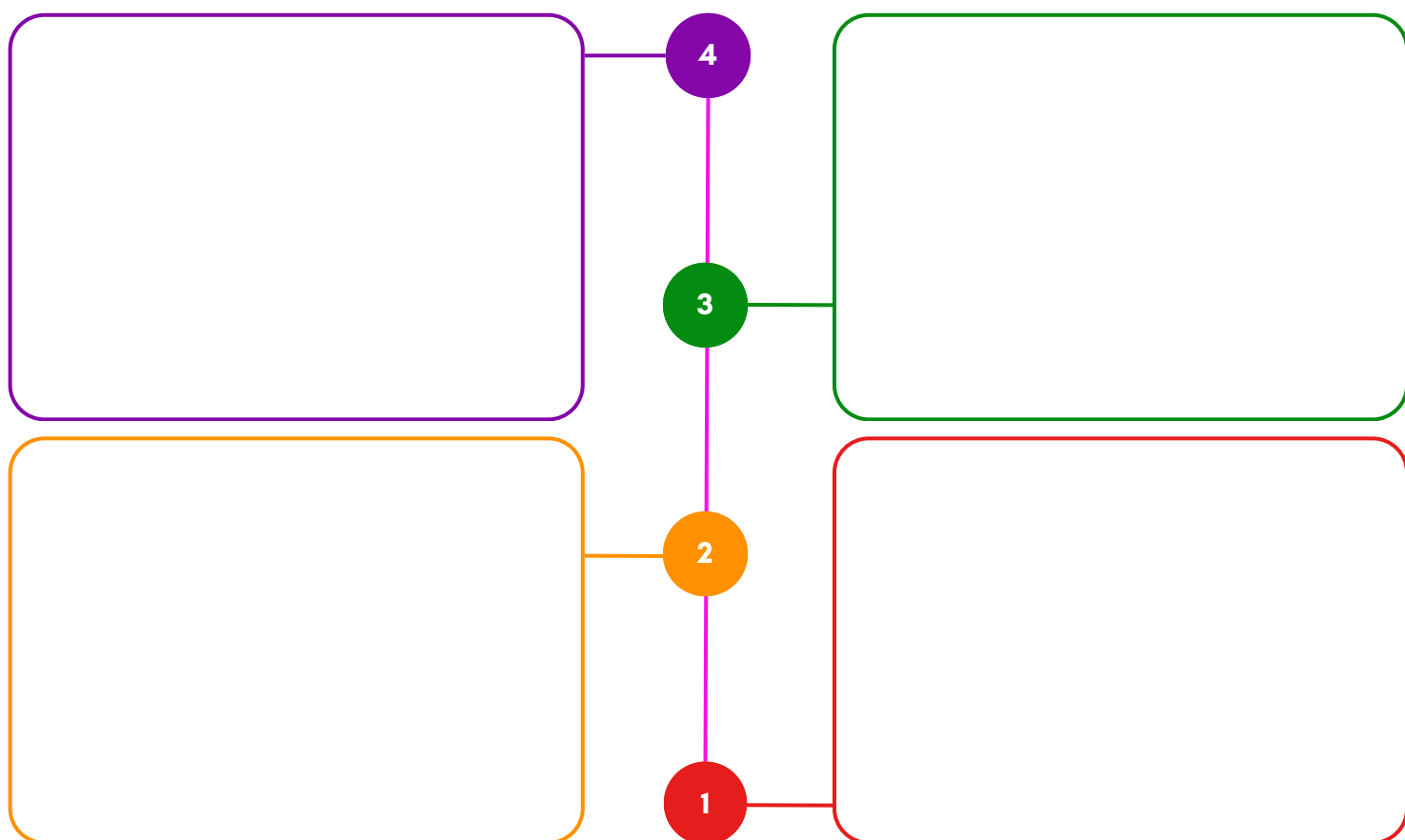


Batere segurua eta irisgarria

6. TOPAGUNE BIRTUALAK

1. ¿Los perfiles de espacios web, intranet... incluyen una foto que sirva para identificar a las personas?
2. ¿Las personas convocadas conocen de antemano quiénes participarán en las sesiones? ¿al inicio de las mismas se realiza una ronda de presentación?
3. ¿Quiénes participan en los foros suelen tener la cámara encendida y se identifican con nombre, apellidos y nombre de la entidad?
4. ¿Es habitual reenviar enlaces para participar en formaciones u otro tipo de eventos a personas ajenas o no convocadas?
5. ¿Es frecuente la presencia de personas ajenas compartiendo espacio con las convocadas, sin que se les vea?
6. ¿Se pide permiso para grabar, sacar fotos...?
7. ¿Es habitual que las formaciones se graben de forma individual sin permiso expreso?
8. ¿Cualquiera puede silenciar la voz del resto de participantes?
9. ¿Están habilitados los chats individuales?
10. ¿El uso de los grupos de WhatsApp de la empresa se limita a contenidos profesionales?

Gutziz segurua eta irisgarria

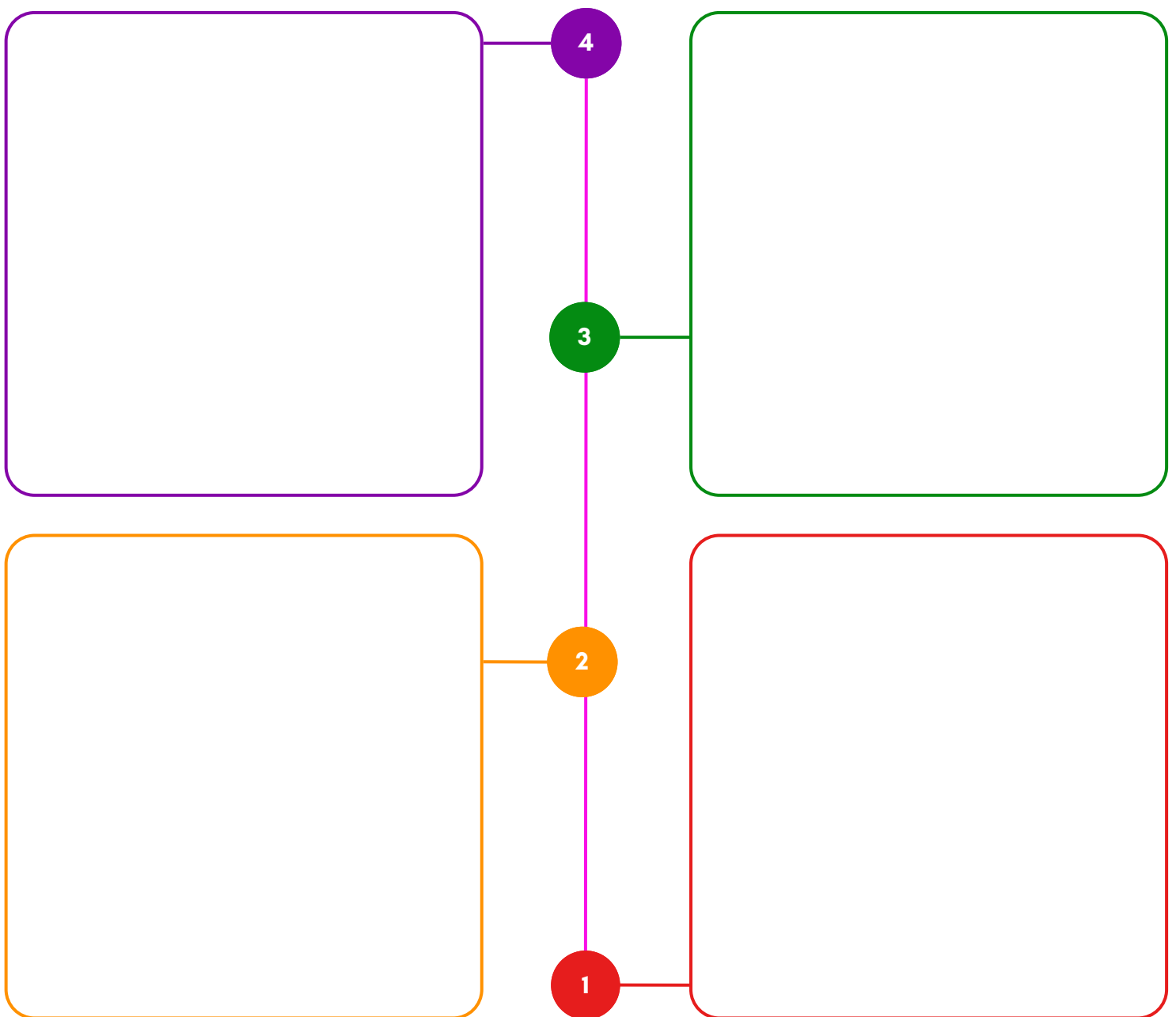


Batere segurua eta irisgarria

7. BESTELAKO ESPAZIOAK

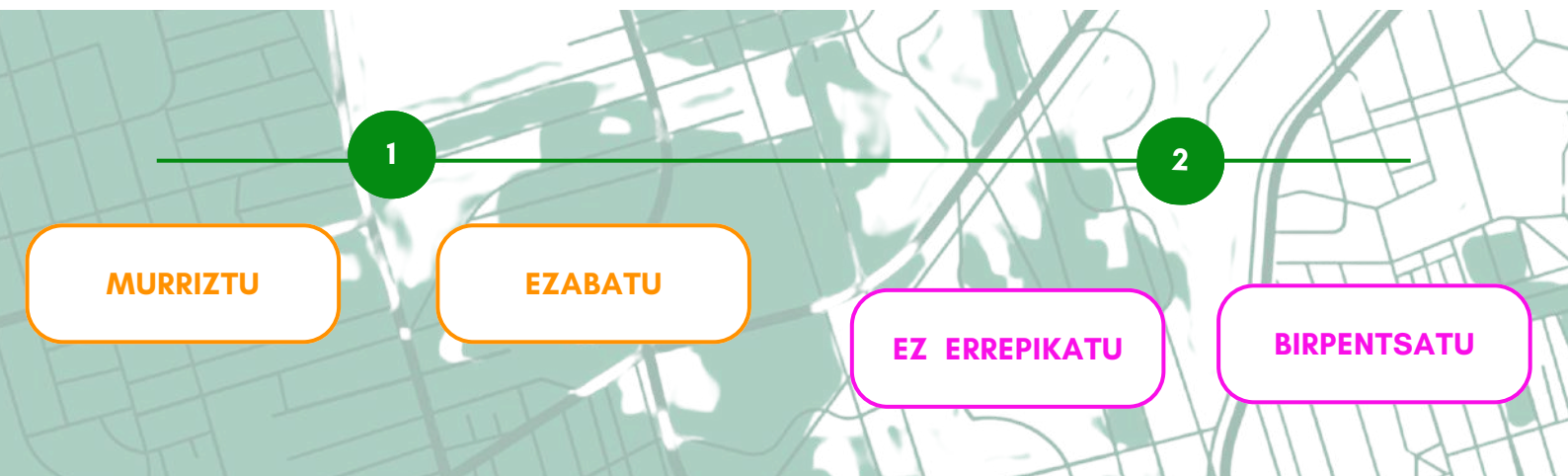
Atal honetan, zure lanean garrantzitsuak diren eta tresnan kontuan hartzen ez diren beste espazio batzuk azter ditzakezu:

Guztiz segurua eta irisgarria



Batere segurua eta irisgarria

ESKU HARTZEKO ESTRATEGIAK



espazio seguruak lortzeko bide posibleak

Puntu kritikoak identifikatu ostean eta beraz, diagnostiko-fasea amaitu ondoren, esku hartzeko unea iritsi da. **BAI SAREAn** badakigu ez dagoela erakunde guztiak espazio seguru bihurtzeko balio duen ekintza magiko eta bateratu bakarra, baina hausnarketa sakon bat egin ondoren, **gure lantokietan egin daitezkeen esku-hartzeak partekatuz eta hausnarketa sakon bat egin ondoren**, hirigintza feministak markatutako bideari jarraitzea erabaki dugu, dagoeneko hainbat hiri eta herritan esperientzia ugari pilatzen baititu.

Lehenengo urratsa espazioen berrikuspenean identifikatutako **puntu kritikoak murrizteko eta/edo ezabatzeko esku hartzea** izango litzateke. Ondoren, hirigintza feministaren bideak **begirada zabalago batekin pentsatzera garamatza, aurretik identifikatutako puntu kritikoak errepika ez daitezen**. Bigarren maila honetan, abiapuntuan egiten diren esku-hartzeek ari gara, sakonago hausnartzen baitute zein erakunde mota nahi dugun.

Bide horri jarraituz, jarraian proposamen inspiratzaile sorta bat dago; **BAI SAREako zenbait erakundek martxan jarri ditugun praktikak dira**. Tresna hau erabiltzerakoan, ohartu gara aldaketek ez dutela beti obra edota inbertsio handirik ekarri behar; horregatik, edozein erakundetan errepika daitezkeen askotariko topa daitezke.

1. KOKAPENA ETA SARBIDEAK

- Espazio eta txoko kritikoetan ikusgarritasuna sustatu, sarbideetan ispiluak jarriz.
 - Kanpoaldean sarrera nagusia identifikatzeko kartel txikiak jarri.
-
- Bulego berri baterako kokapena bilatzekoan, garraio publikoa eta pertsonen ohiko joan-etorria egotea irizpidetzat hartu.
 - “Berdintasunarekin konprometitutako eta indarkeriarik gabeko enpresa” dioen kartel bat jarri.

2. HARRERA ETA LEKUALDATZEAK

- Mostradorea goitik behera estali.
 - Jende asko ez dabilen korridore batean erakundearen berdintasun-ibilbidearen eta sektoreko emakume erreferenteen inguruko mural bat egin.
-
- Autodefentsa feministako prestakuntza harrerako langileentzat.
 - Pasabideetan eroso sentitzeko nahikoa leku dagoela ziurtatu.
 - Harrera beste lanpostu batzuetatik gertu kokatu.

3. KOMUNAK ETA ALDAGELAK

- Komun bakarra dagoenean erabilera-arauak ezarri.
 - Komunetako ikonoen ordeiz irudi eta kolore ez-sexistak eta ez-estereotipatuak erabili.
 - Komunetako eta aldageletako pasagunetik oztopoak kentzea.
-
- Komun berriak diseinatzerakoan, konketak barruan sartu, emakumeen higienez pentsatuz.
 - Banakako komun itxiak eta atea behetik erdi irekia duten komunak txandakatu.
 - Segurtasuna, pribatutasuna eta intimitatea bermatzeko, komunak eta aldagelak erakundeko emakume eta gizonen proportzioa kontuan izanda banatu, eta bitarra ez den komun eta aldagela bat bermatu.

4. GELAK

- Mahaiak eta aulkiak sarrerako eta irteerako ateari begira jarri, ez bizkarrez.

- Langileen intimitatea bermatuko duten dei pertsonal eta/edo konfidentzialetarako espazioak eskura jarri.
- Gelak eta/edo bulegoak berdintasun irizpideei jarraituz banatu eta emakume erreferenteen izenekin identifikatu.
- Emakumeen presentzia bermatu, beti bat baino gehiago egon daitezen saiatuz.
- Mahaiak eta aulkiak irteerarik gabeko korridorerik edo korridore estuegirik egon ez dadin antolatu.

5. EKOIZPENA, ZERBITZUAK ETA BILTEGIRATZEA

- Biltegiak berrantolatu, horietan mugikortasuna eta ikusgarritasuna bermatzeko.
- Bilera kritikoetara banaka ez joatea jarduteko irizpide gisa sartu.

- Ordutegiak berrantolatu, joan-etorri gutxiko orduetan edo garraio publikorik gabeko orduetan sartzea edo irtetea saihesteko.
- Kanpoko zerbitzu bat ematerakoan, iritsi direla abisatzen duten emakumeen WhatsApp talde bat sortu.

6. TOPAGUNE BIRTUALAK

- Erakundearen WhatsApp taldearen funtzionamendu-arauak ezarri.

- Topaketa guztietan aurkezpen-erronda bat egitea adostu.
- Pertsona guztien intimitatea bermatuko pantailaren atzeko plano komuna eman.
- Bileretan parte hartuko duten pertsonen berri aldez aurretik eman.

Hasieran aipatu bezala, ez dago gure erakundeetan espazio seguruak bermatzeko ekintza bateraturik. Berdintasun-ibilbidea, espazioa, plantilla, jarduera eta enpresen kokapena askotarikoak dira, eta, beraz, ezinezkoa da berdin funtzionatuko duen ekintza bat diseinatzea. Horregatik, esku hartzeak pentsatu eta diseinatzerakoan, eta **aurretiazko ebaluazio gisa**, berdintasuna lortzen laguntzen duten neurriak direla bermatzeko, **BAI SAREAn txeko-galdera batzuk sortu ditugu**.

1. Emakumeen ahalduntzea bultzatzen du?
2. Emakumeen arteko aliantzak sortzen ditu?
3. Emakumeen autonomia sustatzen du?
4. Emakumeen egoera hobetzen du?
5. Beldurra eragin dezake?
6. Kontrola areagotzen du?
7. Norberaren espazioa eta intimitatea bermatzen ditu?
8. Zein enpresa-eredu bultzatzen du?

Ibilbide hau proposamen bat baino ez da eta askoz aberastarriagoa izango litzateke benetako adibide gehiagorekin. Beste enpresa batzuen ekintza berriak jasotzea gustatuko litzaiguke, **BAI SAREAn erakundeen artean jakintzak eta praktikak partekatuz elikatzen baikara**. Hau da sareko laborategia bizirik mantentzeko bidea.



•2024•





08:45-09:00

Harrera / Recepción

09:00-09:15

Inaugurazioa / Inauguración

Miren Elgarresta Larrabide. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendaria / *Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.*

Lourdes Iscar Reina. Osalan-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeko zuzendari nagusia / *Directora General de Osalan - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.*

Elena Pérez Barredo. Laneko eta Gizarte Segurantzako sailburuordea / *Viceconsejera de Trabajo y Seguridad Social.*

09:15-10:00

Laneko arriskuen prebentzioari buruzko araudiaren hurbilketa: 'Emakumeen aurkako indarkeria lan-arrisku gisa Espainiako araudian: anbigüotasuna, alborapenak eta prebentzio-eraginkortasunik eza' / *Aproximación desde la normativa de PRL: 'La violencia contra las mujeres como riesgo laboral en la normativa española: ambigüedad, sesgos e ineficacia preventiva'*

Amparo Garrigues Giménez. Lanaren eta Gizarte Segurantzaren Zuzenbideko katedraduna. Castellóko Jaime I Unibertsitatea. / *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat Jaume I de Castellón.*

10:00-11:00

Ikerketa akademikoetatik hurbiltzea / *Aproximación desde las investigaciones académicas*

'Emakumeen aurkako indarkeriak lantokietan, arrisku psikosozial gisa: deskribapena eta sailkapena' / *'Violencias contra las mujeres en los lugares de trabajo como riesgo psicosocial: descripción y clasificación'*. **Jorge G. García de Ridruejo.** Universitat Jaume I Genero Diziplinariarteko Ikasketen Programa doktoregia. Jaume I. Unibertsitateko Genero, Osasun eta Lan Ikerketa Taldeko ikertzailea. / *Doctorando Universitat Jaume I Programa de Estudios Interdisciplinarios de Género. Investigador en formación del Grupo de Investigación Género, Salud y Trabajo de la Universitat Jaume I.*

'Sexu-jazarpenarekiko eta sexuan oinarritutako jazarpenarekiko hurbilketa kualitatiboa: lan-eremuko isiltasunaren arrazoiak' / *'Una aproximación cualitativa al acoso sexual y por razón de sexo: las razones del silencio en el ámbito laboral'*. **Sara Moreno Colom y Vicent Borrás Català.** UABko irakasle titularra. Eguneroko Bizitzari eta Lanari buruzko Azterlan Soziologikoen Zentroko (QUIT-UAB) eta Lan Ikasketen Institutuko (IET-UAB) ikertzailea eta ikertzailea Profesora y Profesor Titular de la UAB. / *Investigadora e investigador del Centro de Estudios Sociológicos sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo (QUIT-UAB) y del Instituto de Estudios del Trabajo (IET-UAB)*

11:00-11:15

Jendearen galderak / Preguntas del público

11:15-11:45

Kaferako atsenedia / Pausa café

11:45-12:45	Arrisku psikosozialak ebaluatzeko metodologietatik hurbiltzea / <i>Aproximación desde las metodologías de evaluación de riesgos psicosociales</i> ‘INSSTren metodologia kuantitatiboa: FPSICO 4.1’ / ‘Metodología cuantitativa del INSST: FPSICO 4.1’. Maria Pilar Frey Martínez. Laneko Arriskuen Prebentzioko goi-mailako teknikaria. Lan Baldintzen Zentro Nazionalen Psikosoziologiako Unitate Teknikoa (INSST). / <i>Técnica Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Unidad Técnica de Psicosociología del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (INSST).</i> ‘CoPsoQ-ISTAS21 eta beste metodo kuantitatibo batzuk’ / ‘CoPsoQ-ISTAS21 y otros métodos cuantitativos’. Francesc Martí Fernández. MC MUTUALen prebentzioari aplikatutako psikosoziologiako teknikari espezialista. / <i>Técnico especialista en psicosociología aplicada a la prevención en MC MUTUAL.</i> ‘Metodologia kualitatiboak. Nola eta noiz aplikatu. Abantailak eta eragozpenak’ / ‘Metodologías cualitativas. Cómo y cuándo aplicarlas. Ventajas e inconvenientes’. Beatriz Murillo García. PRL teknikari psikosoziologian aMSPan aplikatua. / <i>Técnica PRL en psicosociología aplicada en la aMSP.</i>
12:45-13:15	Emakunde Bai Sareak sustatutako sareko enpresen esperientziaren hurbilketa: Puntu Kritikoen Mapa tresnaren aurkezpena / <i>Aproximación desde la experiencia de las empresas de la red promovida por Emakunde Bai Sarea: Presentación de la herramienta Mapa de Puntos Críticos</i> Nuria Rivada Rosales. Abokatua eta SATSE Euskadiko berdintasun-teknikaria / <i>Abogada y técnica de igualdad de SATSE Euskadi.</i> Izaskun Rekalde. Zubietxeko Zuzendaria / <i>Directora de Zubietxe</i>
13:15-13:45	Lan-eremuan emakumeen aurkako indarkeriaren aurkako Lan Ikuskaritzaren jarduerak / <i>Actuaciones de la Inspección de Trabajo contra la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral</i> Iciar González Carrasco. Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzako Zuzendariordea / <i>Subdirectora de la Inspección de Trabajo del País Vasco</i>
13:45-14:00	Jendearen galderak / <i>Preguntas del público</i>
14:00	Amaiera / <i>Cierre</i>



HERRAMIENTA DE BAI SAREA: “Mapa de puntos críticos en el ámbito laboral”

ASOCIACIÓN ZUBIETXE

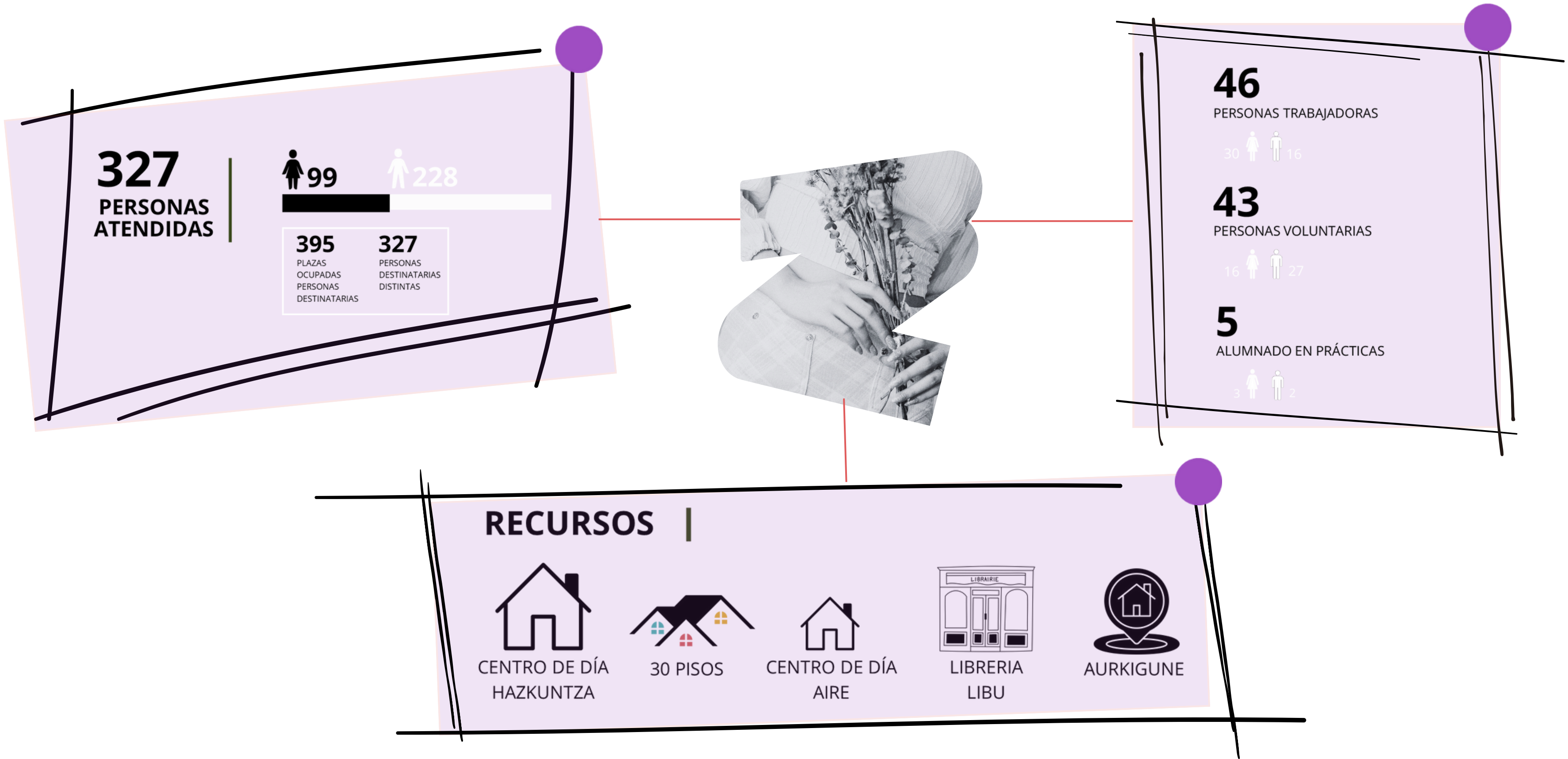


ZUBIETXE EN CIFRAS

ZUBIETXE EN CIFRAS

ZUBIETXE EN CIFRAS

ZUBIETXE EN CIFRAS



FEMINISMO EN LA IDENTIDAD



1	SOSTENIBILIDAD PARA LA IGUALDAD	# ESPACIO
MEDIDA 1.1. ORGANIZACIÓN DE LOS ESPACIOS DESDE LA PERSPECTIVA DEL URBANISMO FEMINISTA		
ACCIONES		RESPONSABLE
• Realizar un mapa que identifique los puntos críticos de los espacios de Zubietxe en clave de seguridad, sostenibilidad del trabajo y cultura de la desconexión. Propuesta de preguntas para la reflexión: • ¿Qué efecto tiene sobre la seguridad tener las puertas abiertas o cerradas? • ¿Cómo posibilita/obstaculiza la distribución del espacio la concentración necesaria para el desarrollo de tareas como la elaboración de informes y reuniones? • ¿Qué posibilita/obstaculiza la desconexión en las comidas y descansos? • Diseñar propuestas de mejora viables. • Implantar las mejoras prioritizadas.		Miriam Leiva Depardieu
INDICADORES DE EJECUCIÓN	PRESUPUESTO	3.000 euros
	PARTICIPACIÓN	Nº de participantes en el proceso, desagregado por sexo
RECURSOS	ESPECÍFICOS	Nº de puntos críticos identificados Nº de actuaciones realizadas
	Infografía BAI SAREA: Urbanismo feminista para empresas	
		CRONOGRAMA
		2023
		2024
		2025
		2026

EQUIPO FORMADO EN IGUALDAD

RECURSOS



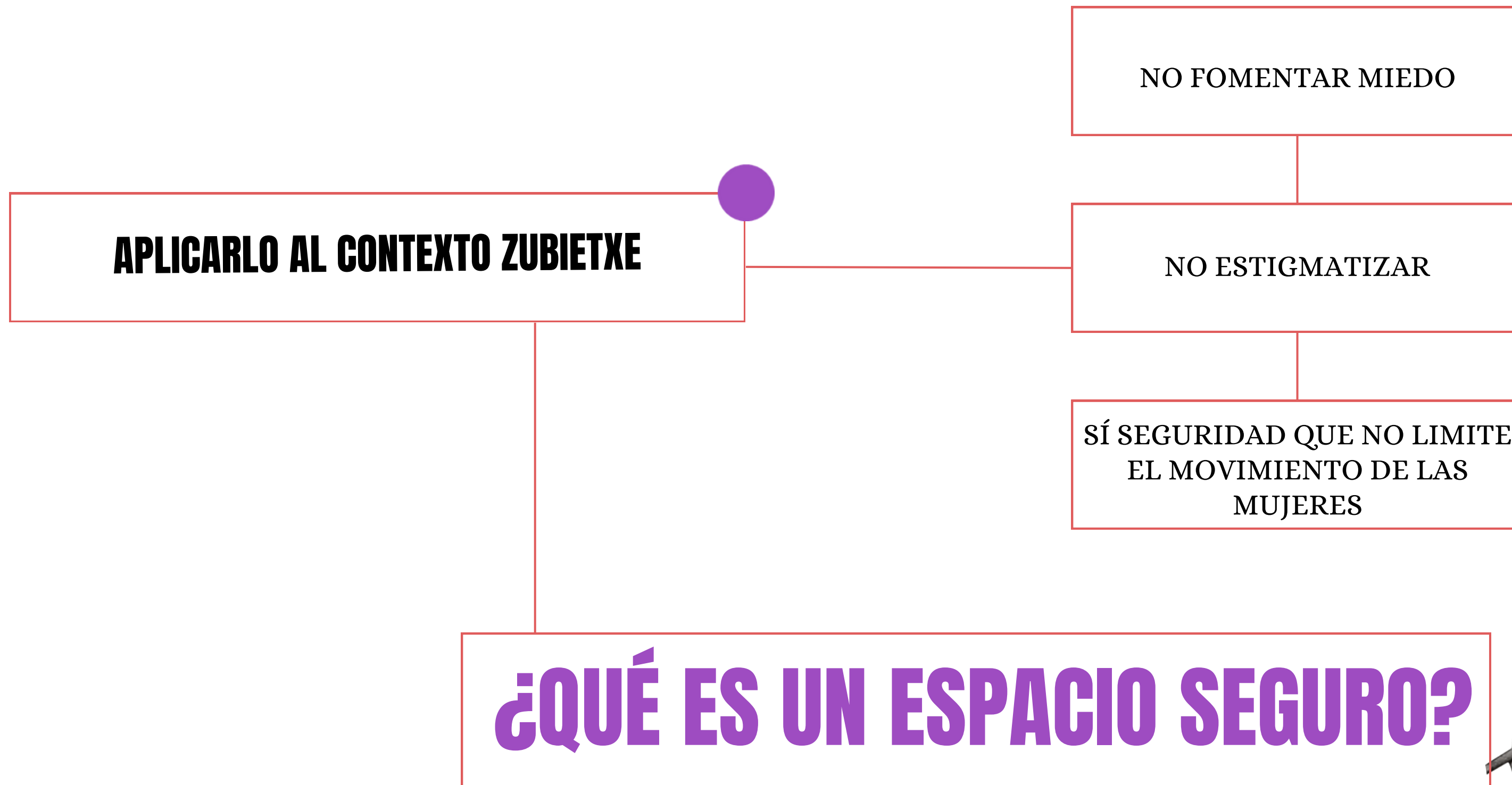
SUBVENCIÓN EMAKUNDE:

Capítulo III ayudas para la implantación de medidas contenidas en los planes para la igualdad

ASITENCIA TÉCNICA

ZUBIETXE

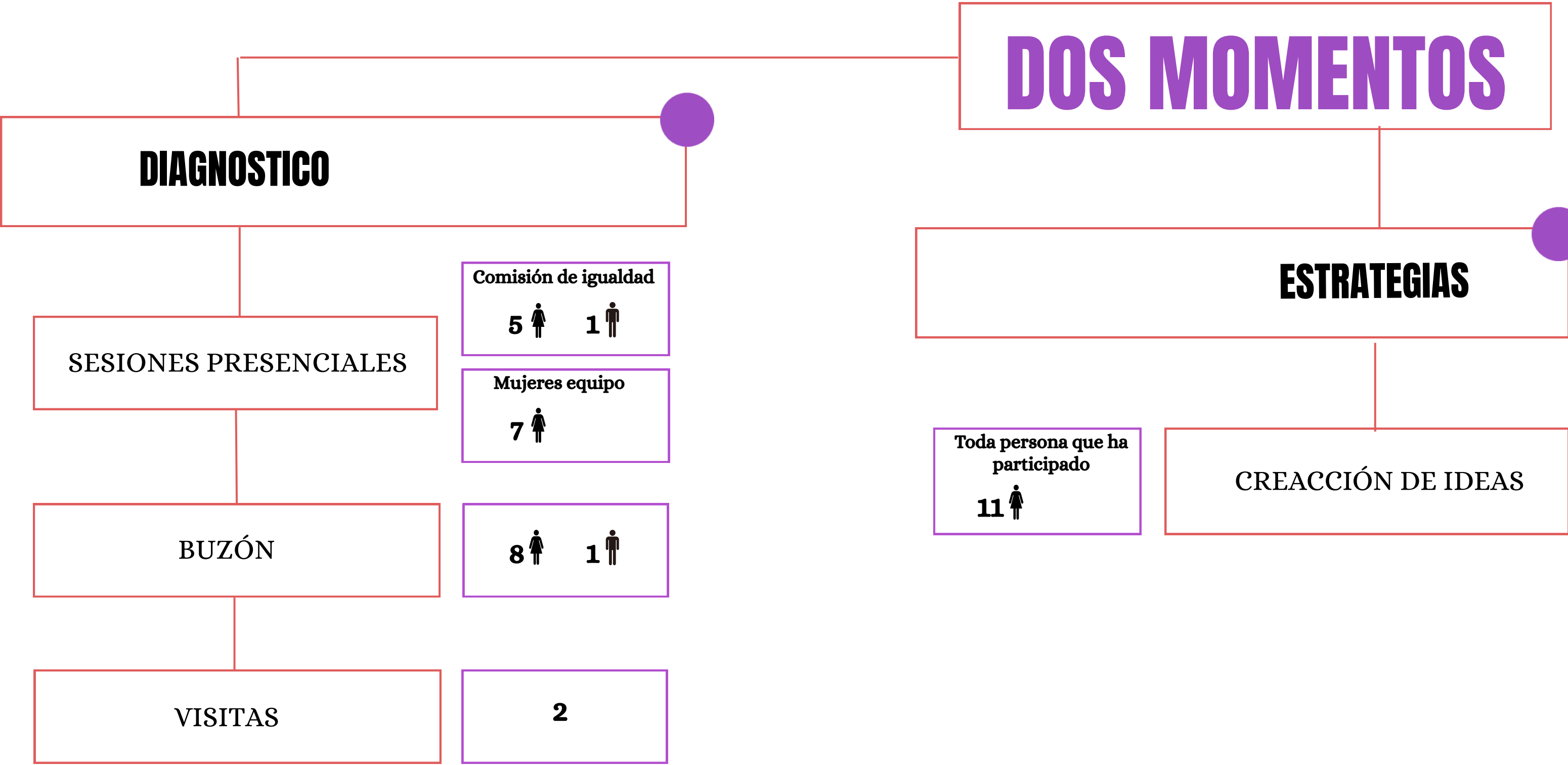




PROCESO DE TRABAJO

PROCESO DE TRABAJO

PROCESO DE TRABAJO





ANÁLISIS DE LOS ESPACIOS DE ZUBIETXE DESDE LA PERSPECTIVA DEL URBANISMO FEMINISTA 2025

Proyecto
subvencionado por:



HERRAMIENTA DE BAI SAREA: “Mapa de puntos críticos en el ámbito laboral”

ÍNDICE ÍNDICE ÍNDICE ÍNDICE ÍNDICE ÍNDICE ÍNDICE ÍNDICE ÍNDICE ÍNDICE

introducción	1
centro de día	2
pisos	3
aurkigune	4
libu	5
baños	6
el coche y la calle	7
encuentros virtuales	8
documentación	9

El aislamiento del taller dificulta la comunicación y reduce la sensación de seguridad.

El taller está separado del resto del centro, lo que provoca incomunicación y puede afectar a la seguridad. Sin embargo, contar con un teléfono que conecta con la planta superior contrarresta esta situación, aunque no es del todo práctico ya que muchas veces está ocupado.

ESTRATEGIA: Instalar un timbre con señal sonora o luminosa entre el taller y la planta superior que permita pedir apoyo de forma rápida.

Sin espacios propios para descansar y comer, crece el aislamiento y se pierde el cuidado colectivo.

No hay un espacio propio para que la plantilla pueda comer y descansar con intimidad. Esto fomenta prácticas individuales que aumentan el aislamiento y debilitan el cuidado colectivo. Sin embargo, la zona de la cafetera se ha convertido en espacio informal de encuentro.

ESTRATEGIAS: Disponer de un lugar donde poder comer durante 15 minutos sin presencia de personas usuarias | Cerrar la puerta del comedor durante un tiempo determinado | Crear espacios reales de descanso para las personas trabajadoras.

La decoración feminista fortalece el compromiso con la igualdad y la seguridad.

Los mensajes y materiales con contenidos feministas, como posters y libros, evidencian el compromiso de Zubietxe con la igualdad y contribuyen a crear un entorno más seguro y acogedor.

ESTRATEGIA: Reforzar la Comunicación creadora de igualdad, colocando por ejemplo pegatinas de espacios seguros, sostenibles...



CENTRO DE DÍA

La seguridad en los trayectos también importa: no basta con la ubicación del piso.

La seguridad del entorno y del trayecto es clave para las trabajadoras, y Zubietxe lo tiene en cuenta al alquilar o dejar pisos. Aunque la mayoría están en zonas seguras, el camino al piso de Begoña incluye un túnel que, de noche, genera sensación de inseguridad.

ESTRATEGIAS: Valorar el cambio de piso si el trayecto genera inseguridad | Priorizar los desplazamientos acompañados, especialmente en trayectos que atraviesan zonas poco iluminadas o con baja visibilidad, como el túnel | Permitir el uso puntual de taxi fuera del horario habitual como medida de cuidado individual y colectivo | Elaborar, o en su caso, actualizar los criterios para alquilar pisos desde la perspectiva feminista a partir de las reflexiones realizadas en este proceso.

Acudir a domicilios en solitario puede generar inseguridad.

Algunas trabajadoras se sienten vulnerables al acudir solas a casas de personas usuarias que no están en situación estable.

ESTRATEGIA: Realizar los acompañamientos o visitas en pareja en situaciones sensibles como ingresos de urgencia.

La iluminación y la visibilidad en los portales aumentan la seguridad.

Los portales bien iluminados, sin recovecos, facilitan la visibilidad y generan mayor sensación de seguridad en el día a día de las trabajadoras.

ESTRATEGIA: Solicitar a la persona propietaria que traslade a la comunidad vecinal la necesidad de mejorar la iluminación o instalar un espejo en el portal.

PISOS



El uso y la apropiación del espacio influirán en cómo se perciba la seguridad.

A medida que se consolide el servicio y se adquieran hábitos, se valorará si el entorno resulta más o menos seguro en su día a día.

ESTRATEGIA: Fortalecer los vínculos con los comercios del entorno para generar redes de apoyo mutuo.

Contar con un espacio propio es una necesidad pendiente.

Actualmente no existe un lugar adecuado donde la plantilla pueda descansar, comer o tener momentos de intimidad durante la jornada. Esta carencia dificulta el cuidado colectivo y el bienestar del equipo.

ESTRATEGIAS: Posibilidad de reservar la sala principal exclusivamente para el uso del personal en ciertos momentos del día | Colocar un cartel visible cuando la puerta y la persiana estén cerradas, indicando que el espacio está siendo utilizado por el equipo para comer y que se abrirá en breve.

La decoración inclusiva transmite acogida y rechazo a las violencias.

Las banderas que reivindican los derechos de la comunidad LGTBIQ+ comunican que estas personas son bienvenidas y que no se toleran discriminaciones por género u orientación.

ESTRATEGIA: Reforzar la Comunicación creadora de igualdad, colocando por ejemplo pegatinas de espacios seguros, sostenibles...

AURKIGUNE



La mala ubicación de los interruptores dificulta el uso seguro de los espacios en la oscuridad.

La colocación inaccesible de los interruptores obliga a moverse sin visibilidad en determinados momentos generando incomodidad. Sin embargo, la situación ha mejorado desde que se han cambiado las luces de emergencia.

ESTRATEGIA: Instalar más interruptores en la sala principal.

Las cámaras y la alarma de pánico refuerzan la seguridad percibida.

La presencia de cámaras de videovigilancia y una alarma de pánico aporta sensación de seguridad.

Un mostrador abierto puede generar exposición indeseada del personal.

El diseño actual del mostrador puede generar incomodidad o sensación de inseguridad.

ESTRATEGIAS: Instalar un botón de pánico accesible para responder ante situaciones de emergencia | Colocar un timbre o una campana de viento en el exterior del local, que permita cerrar la puerta al ir al almacén sin desatender el servicio | Fortalecer los vínculos con los comercios del entorno para generar redes de apoyo mutuo | Fomentar la comunicación fluida dentro del equipo para saber que siempre hay alguien disponible en caso de necesidad.

La visibilidad entre el interior y el exterior refuerza la sensación de seguridad.

El escaparate genera una conexión visual entre el espacio interior y la calle, lo que aporta sensación de control de la situación.

ESTRATEGIA: Establecer como criterio a la hora de distribuir muebles y otros elementos que se mantenga la visibilidad entre el interior y el exterior.

LIBU



Disponer de baños cuidados y seguros mejora el bienestar y la intimidad del equipo.

En algunos espacios existen baños destinados exclusivamente a la plantilla, con pestillo y lavamanos interior, lo que garantiza intimidad y comodidad. El baño del centro de día, aunque escaso, también es valorado positivamente: puede cerrarse, tiene lavabo y espacio para guardar pertenencias. Sin embargo, hay otros baños que presentan deficiencias como puertas que no cierran bien, escasa limpieza o falta de productos de higiene para mujeres.

ESTRATEGIA: Valorar la posibilidad de habilitar un segundo baño exclusivo para el equipo en el centro de día que tenga el lavabo incorporado.



BAÑOS

Las intervenciones en solitario, especialmente con algunos hombres, generan inseguridad.

En situaciones de tensión o crisis, como una mudanza tras una expulsión, realizar acompañamientos en solitario puede generar o inseguridad, especialmente si se trata de intervenir con determinados hombres.

ESTRATEGIAS: Realizar los acompañamientos o visitas en pareja en situaciones sensibles como ingresos de urgencia | Crear un grupo de WhatsApp para incidencias.

El uso del coche propio puede generar incomodidad y exposición.

Algunas trabajadoras sienten el compromiso de llevar en su coche a personas usuarias durante acompañamientos o al encontrárselas en la calle.

ESTRATEGIAS: Organizar los coches de la entidad con el fin de maximizar su uso | Visibilizar y compartir entre compañeras estrategias que ya aplican para gestionar estas situaciones: recogerlas todas en un documento para futuras consultas.



EL COCHE Y LA CALLE

La gestión de la comunicación digital requiere claridad y respeto a la privacidad para evitar conflictos.

El uso de teléfonos personales para temas laborales, a veces sin consentimiento, y la existencia de múltiples canales de comunicación poco definidos, como grupos de WhatsApp donde no todas las personas están incluidas, generan riesgos de filtraciones y malentendidos que pueden derivar en conflictos y afectar la percepción de seguridad y el bienestar del equipo.

ESTRATEGIAS: Establecer un protocolo claro de canales de comunicación interna (WhatsApp, correo, llamadas, Teams...), detallando para qué se usa cada uno, quién debe estar y cómo mantener la confidencialidad | Garantizar que quien necesite teléfono de trabajo pueda disponer de uno, evitando el uso del número personal sin consentimiento | Diferenciar entre estar disponible ante urgencias y estar accesible permanentemente, fomentando límites saludables en la disponibilidad | Definir pautas para videollamadas: activar la cámara siempre que sea posible, procurar estar en un espacio a solas, y ofrecer formación básica en el uso de herramientas como Teams, proporcionar un fondo de pantalla común de Zubietxe para garantizar la intimidad, incluir una diapositiva de espera en videollamadas con algunas normas de uso.



ENCUENTROS VIRTUALES

DOCUMENTACIÓN

DOCUMENTACIÓN

DOCUMENTACIÓN

DOCUMENTACIÓN



CENTRO DE DÍA

Decoración y distribución en los despachos.



DOCUMENTACIÓN

DOCUMENTACIÓN

DOCUMENTACIÓN

DOCUMENTACIÓN



Decoración y distribución en los despachos.



HERRAMIENTA DE BAI SAREA: "Mapa de puntos críticos en el ámbito laboral"

IMPLANTACIÓN

IMPLANTACIÓN

IMPLANTACIÓN

IMPLANTACIÓN

IMPLANTACIÓN

PUESTA EN MARCHA

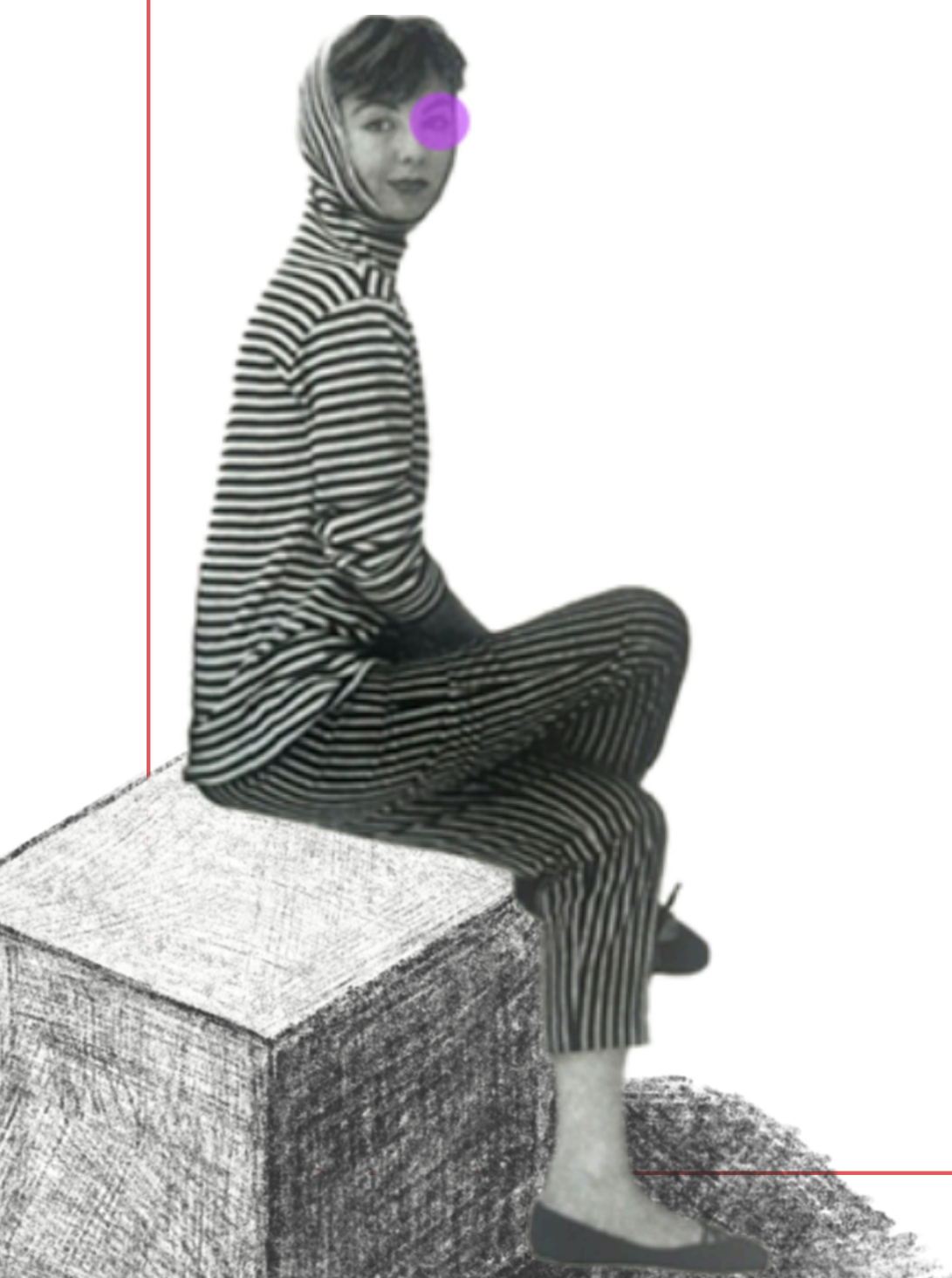
**VALORACIÓN POR
COMISIÓN DE IGUALDAD,
ESTUDIO DE VIABILIDAD,
COSTE, ETC**

**REUNIONES DE LA
COMISIÓN
DE IGUALDAD CON EQUIPO
PARA FEED BACK Y
PRIORIZACIÓN**



ESKERRIK ASKO

ASOCIACIÓN ZUBIETXE



CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN · 2026

TÍTULO DE LA PRÁCTICA DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN:

Revisión de los espacios de trabajo de Zubietxe desde la perspectiva del urbanismo feminista para la generación de entornos laborales seguros, accesibles y centrados en los cuidados.

OBJETIVOS QUE PERSIGUE:

- Identificar puntos críticos en los espacios de trabajo que generan incomodidad, inseguridad o falta de accesibilidad.
- Incorporar la perspectiva de género en la organización de los espacios laborales, contribuyendo a la igualdad y a la salud laboral.
- Mejorar el bienestar, la seguridad percibida y las condiciones de trabajo del equipo profesional.
- Desarrollar una estrategia organizativa alineada con el urbanismo feminista y el cuidado colectivo.

ENTIDAD RESPONSABLE:

Asociación Zubietxe

Nº DE TRABAJADORAS 30/ % sobre plantilla: 68%	Nº DE TRABAJADORES 14/ % sobre plantilla: 32%
--	--

WEB:

www.zubietxe.org

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRÁCTICA:

FECHA DE COMIENZO: Mayo 2025	PERSONA DE CONTACTO: Izaskun Rekalde
TELÉFONO DE CONTACTO: 944166941. Ext. 15	EMAIL DE CONTACTO: zubietxe@zubietxe.org

PALABRAS CLAVE

Marcar únicamente 3 palabras clave con las que más relación tiene la práctica.

☐ Estrategia	☐ Personas	☐ Alianzas
☐ Proveeduría	☐ Responsabilidad Social Corporativa	☐ Modelo de Gestión
☐ Transversal	☐ Cualitativo y cuantitativo	☐ Gestión sistemática, metodología o proceso
☒ Diagnóstico	☐ Plan para la igualdad	☐ Estudios y análisis de género
☐ Integración en la estrategia	☐ Feminicidio	☐ Violencia de género
☐ Prevención de riesgos	☐ Comunicación eficaz / comunicación no violenta	☐ Comunicación interna
☐ Comunicación externa	☐ Uso no sexista del lenguaje	☐ Transparencia salarial
☐ Brecha salarial	☐ Campañas de igualdad	☐ Formación y sensibilización
☐ Mentoría	☐ Promoción libre de sesgos sexistas	☐ Incorporación de mujeres en ámbitos de infrarrepresentación
☐ Sector mayoritariamente de mujeres/hombres	☐ Participación feminista	☒ Conciliación corresponsable
☒ Organización del tiempo y del espacio	☐ Cuidados y sostenibilidad de la vida	☐ Seguridad, salud y bienestar
☐ Atención a la clientela/personas usuarias	☐ Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	☐ Condiciones laborales
☐ Política retributiva	☐ Clasificación profesional	☐ Techo de cristal
☐ Paridad	☐ Liderazgo para la igualdad / liderazgo feminista	☐ Interseccionalidad, diversidad
☐ Visibilización de mujeres referentes	☐ Autodefensa feminista	☐ Empoderamiento
☐ Políticas LGTBIQ+	☐ Masculinidades comprometidas con la igualdad	☐ Intervención social

SECTOR DE LA ORGANIZACIÓN

☐ Educación	☐ Industria	☐ Servicios
☐ Salud	☒ x Servicios sociales	☐ Otros

DESCRIPCIÓN:

La práctica consiste en un proceso de análisis de los espacios de trabajo de Zubietxe desde la perspectiva del urbanismo feminista. Este diagnóstico participativo se desarrolló entre mayo y agosto de 2025 con la implicación de la plantilla.

Se revisaron distintos espacios clave (centro de día, pisos, Aurkigune, Libu, baños, desplazamientos y entornos virtuales) utilizando herramientas adaptadas como el “Mapa de puntos críticos en el ámbito laboral” elaborado por Bai Sarea.

El análisis ha permitido identificar factores materiales y organizativos que influyen en la percepción de seguridad, accesibilidad y bienestar, incorporando una visión amplia del concepto de espacio seguro que integra dimensiones físicas, emocionales y relacionales.

ASPECTOS INNOVADORES:

- Aplicación del urbanismo feminista al ámbito interno de una entidad social.
- Enfoque integral de “espacio seguro” que incluye lo físico, relacional y organizativo.
- Análisis participativo con implicación directa de la plantilla.
- Traslado de conclusiones a propuestas operativas concretas (iluminación, organización, protocolos, etc.).

RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos):

Incluir indicadores cuantitativos desagregados por sexo, para valorar el impacto diferenciado de la práctica en mujeres y hombres.

- Identificación sistemática de puntos críticos en diferentes espacios (visibilidad, iluminación, accesibilidad, aislamiento...).
- Definición de medidas concretas para mejorar la seguridad y el bienestar (instalación de timbres, reorganización de espacios, trabajo en parejas, mejora de iluminación, etc.).
- Mejora de la conciencia colectiva sobre seguridad y cuidados en la organización.

Refuerzo del enfoque de igualdad y de la coherencia entre intervención social y condiciones laborales.

INTEGRADA EN LA GESTIÓN:

La práctica se integra dentro del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Zubietxe (2023–2026), concretamente en su Medida 1.1.

Además, responde a obligaciones legales relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género en los espacios laborales.

Sus resultados se incorporan a la planificación organizativa, a los criterios de gestión de espacios y a la cultura interna de la entidad.

EFFECTIVA Y EFICIENTE:

- Permite identificar y priorizar mejoras con bajo coste y alto impacto (organización, hábitos, protocolos).
- Optimiza recursos existentes sin necesidad de grandes inversiones estructurales.
- Genera mejoras en bienestar laboral, reduciendo riesgos psicosociales.

PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:

- Participación directa de la plantilla en el diagnóstico.
- Alcance transversal a todos los servicios y espacios de la entidad.
- Impacto en diferentes perfiles profesionales y contextos de intervención.

DOCUMENTADA:

- Informe completo de análisis de espacios.
- Material gráfico (fotografías y ejemplos).

Identificación de puntos críticos y propuestas asociadas

FACTORES DE ÉXITO:

- Implicación real del equipo.
- Apoyo técnico especializado.
- Existencia de marco estratégico previo (plan de igualdad).
- Enfoque práctico, con soluciones concretas y aplicables.
- Trabajo previo de Bai Sarea en la elaboración de la Herramienta utilizada.

TRANSFERIBILIDAD:

- Metodología replicable en otras entidades (tanto del tercer sector como de otros sectores).
- Herramientas adaptables a otros contextos organizativos.
- Posibilidad de aplicar el enfoque a otros elementos (protocolos, organización del trabajo...).

APRENDIZAJES:

- La seguridad laboral va más allá de lo físico e incluye aspectos relacionales y organizativos.
- Pequeños cambios en espacios y dinámicas tienen gran impacto en el bienestar.

La participación del equipo es clave para detectar riesgos y generar soluciones viables

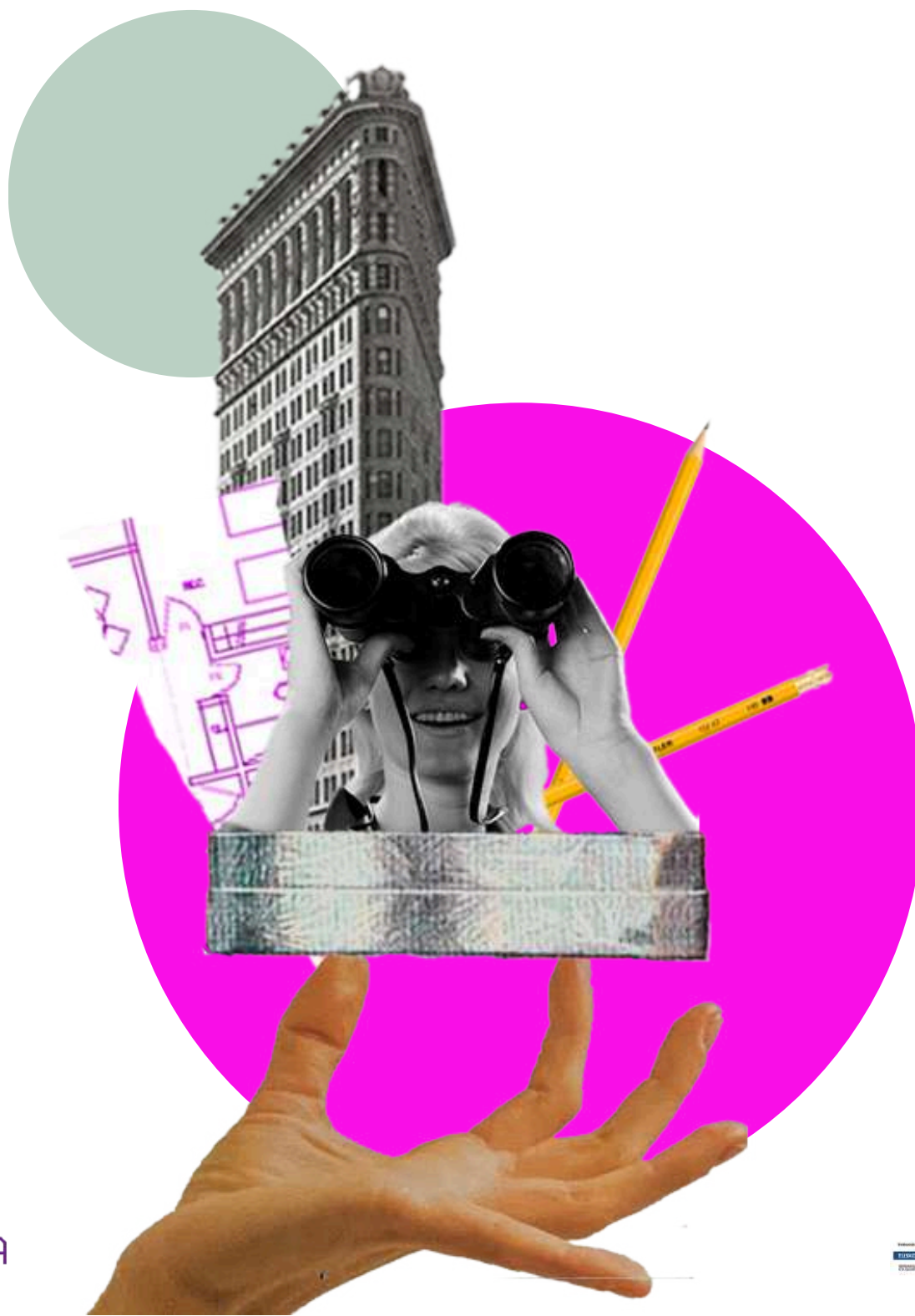
MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA:

Adjuntar, en su caso, materiales o anexos que permitan evidenciar lo descrito anteriormente. Se valorará especialmente la aportación de datos cuantitativos, indicadores y gráficos que muestren la evolución en la gestión **desagregados por sexo**.

- Informe “Análisis de los espacios de Zubietxe desde la perspectiva del urbanismo feminista (2025)”
- Material gráfico y mapas de puntos críticos
- Documentación interna del proceso

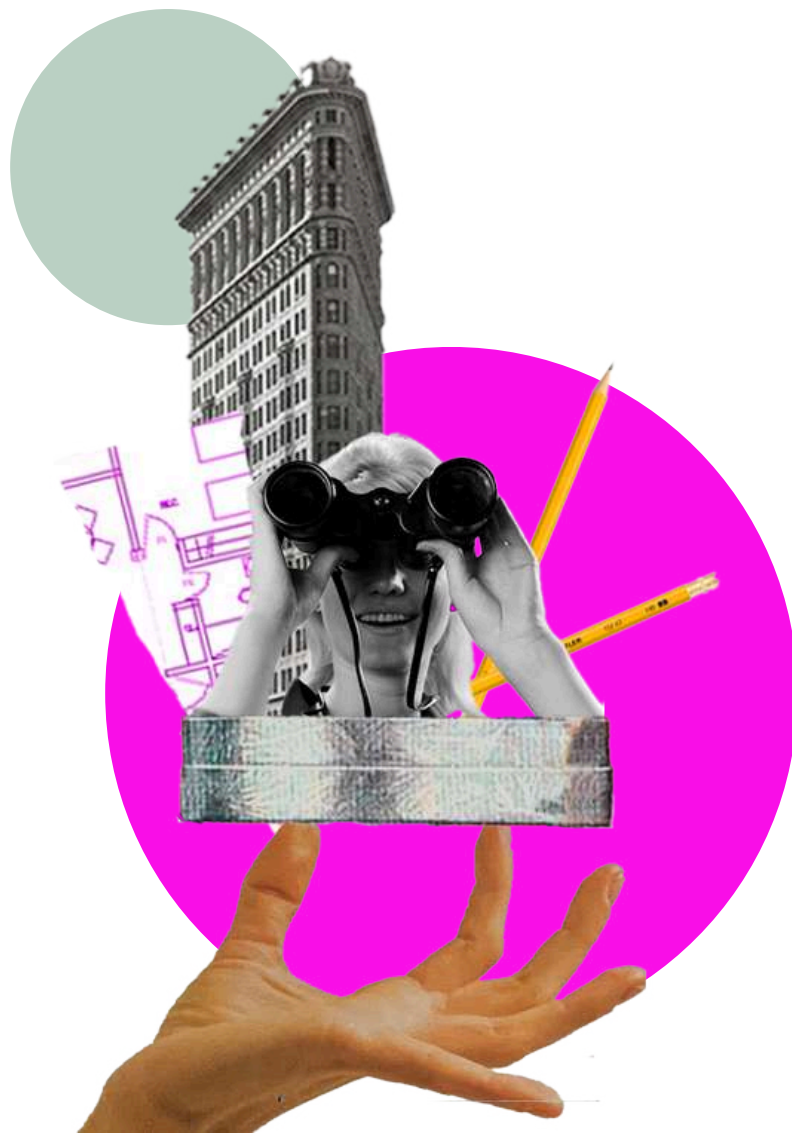


EN EL ÁMBITO LABORAL



ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN	1
2.ANÁLISIS	2
3.ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN	10



INTRODUCCIÓN

para qué

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Art. 16.2. Las empresas integrarán la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras.

Plan Acción 2023-2024 de BAI SAREA. Medida 3. Revisar la dimensión física de los espacios desde el urbanismo feminista.

Con el objetivo de abordar estos mandatos, y avanzar en la **integración del enfoque de género en la prevención de riesgos laborales**, el Grupo Espacios Seguros hemos elaborado una herramienta que, en primer lugar, a través de una batería de preguntas, nos permite analizar los espacios físicos y virtuales de nuestras entidades desde el enfoque del urbanismo feminista y que, por último, nos inspira, a través de acciones realizadas por algunas entidades, posibles intervenciones.

Para la parte de diagnóstico, hemos adaptado, y trasladado al ámbito laboral, una de las metodologías más conocidas de esta disciplina, los mapas de puntos críticos.



qué es

Urbanismo feminista: enfoque que reconoce que los espacios no son neutrales desde el punto de vista de género y que las mujeres a menudo enfrentan barreras y desafíos específicos en el espacio urbano.

Mapa de puntos críticos: metodología que permite identificar aquellos lugares en los que las mujeres puedan enfrentar riesgos específicos relacionados con la seguridad, la movilidad y la accesibilidad.

ANÁLISIS

En la herramienta **hemos identificado 6 espacios de análisis**, que serán más o menos pertinentes para cada una de las entidades que conforman BAI SAREA. Somos muchas y muy variadas, así que hemos intentado que interpielen en relación a diferentes actividades y lugares, pero también hemos añadido un espacio libre para que las empresas puedan identificar alguno propio.

dónde

1. **UBICACIÓN Y ACCESOS:** área o lugar donde se ubica la entidad, caminos peatonales, aparcamientos propios...
2. **RECEPCIÓN Y TRÁNSITO:** información y acogida, garita de entrada, pasillos, escaleras y ascensores...
3. **BAÑOS Y VESTUARIOS:** espacios de higiene personal.
4. **HABITÁCULOS:** despachos, oficinas, aulas, salas de reuniones, auditorios, comedores y offices, dormitorios...
5. **PRODUCCIÓN, SERVICIOS Y ALMACENAJE:** talleres, laboratorios, almacenes, transportes...
6. **ZONAS DE ENCUENTRO VIRTUAL:** espacios web, intranet, reuniones y formaciones online, grupos de WhatsApp...
7. **OTROS ESPACIOS**



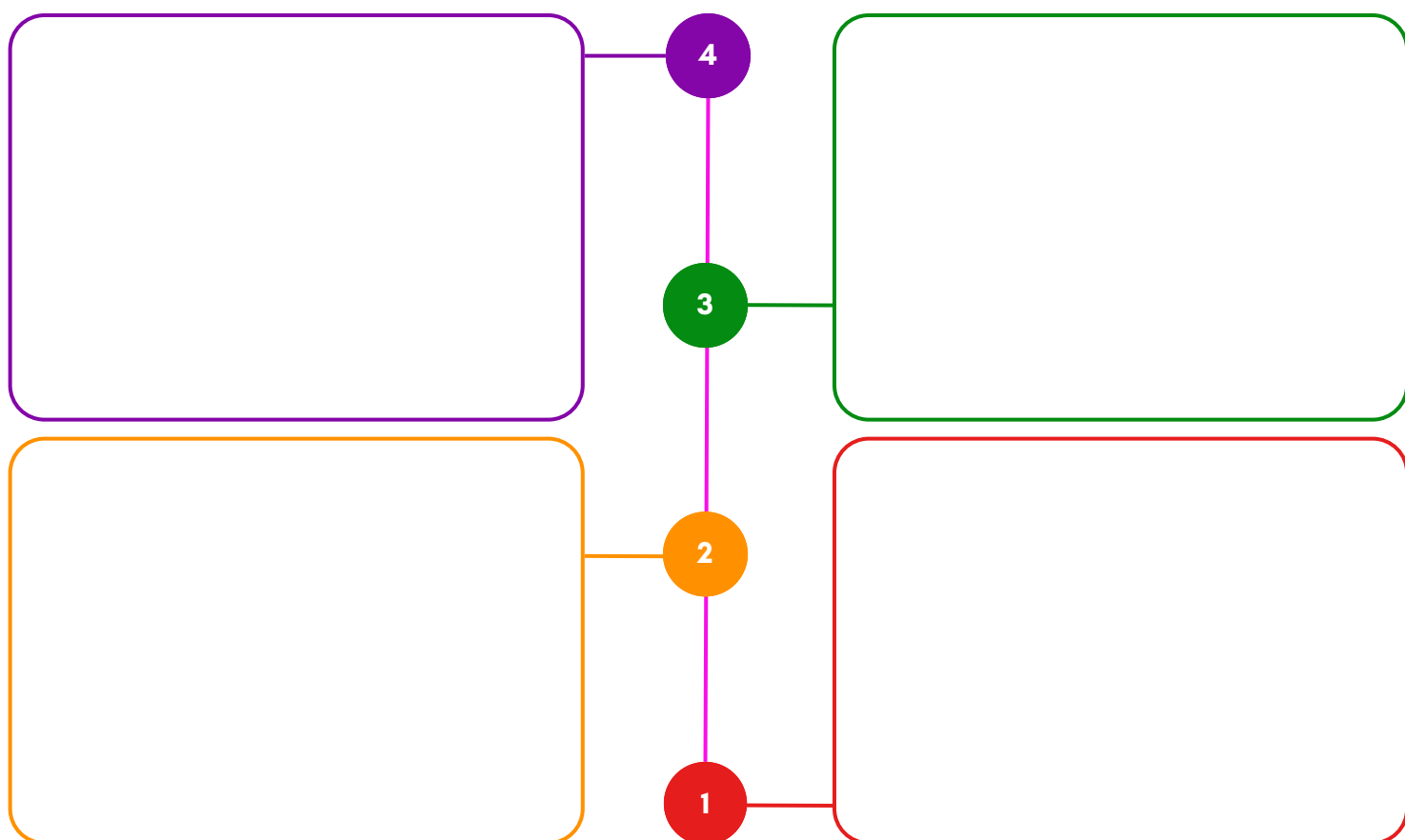
pautas de análisis

Para cada uno de esos espacios, hemos preparado una **batería de preguntas**, teniendo en cuenta los **principios de seguridad** definidos por Anne Michaud (Guide d'aménagement pour un environnement urbain sécuritaire de la Ville de Montréal. Programa Femmes et Villes del 2001) y una **escala de valoración del 1 al 4** para recoger las fortalezas y los puntos críticos identificados. Con la práctica, en BAI SAREA, hemos reconocido que para realizar este análisis, lo más efectivo es que esta reflexión sea liderada por la Comisión de Igualdad y el Comité de Seguridad e Higiene, garantizando la paridad en estas estructuras y habilitando espacios complementarios para la participación de mujeres, que permitan recoger sus vivencias y percepciones. También es importante que estén representadas personas de diferentes puestos de trabajo, centros, servicios, etc. Igualmente el análisis es mucho más notable cuando se realizan visitas de revisión a las instalaciones.

1. UBICACIÓN Y ACCESOS

1. En la zona donde se ubica la entidad, ¿hay tránsito de personas tanto de día como de noche? ¿todos los días de la semana? ¿son espacios concurridos por mujeres?
2. ¿La iluminación permite ver y que se te vea a cualquier hora?
3. ¿Hay transporte público frecuente? ¿las paradas son visibles y accesibles?
4. ¿Hay rutas de acceso peatonales directas? ¿hay rutas que las mujeres evitan?
5. ¿Hay aparcamientos propios? ¿constan de botones de auxilio o garitas de vigilancia?
6. ¿Las entradas y salidas están debidamente señalizadas?
7. ¿Hay más de una alternativa de entrada y salida? ¿hay alguna que las mujeres evitan?
8. ¿En la entrada o acceso hay muros, paredes, columnas... que crean rincones y entorpecen la visibilidad o la escucha bidireccional?
9. ¿Hay puertas y/o paredes transparentes, espejos... que fomentan la visibilidad?
10. ¿Desde la recepción puede verse la entrada?

Totalmente seguro y accesible

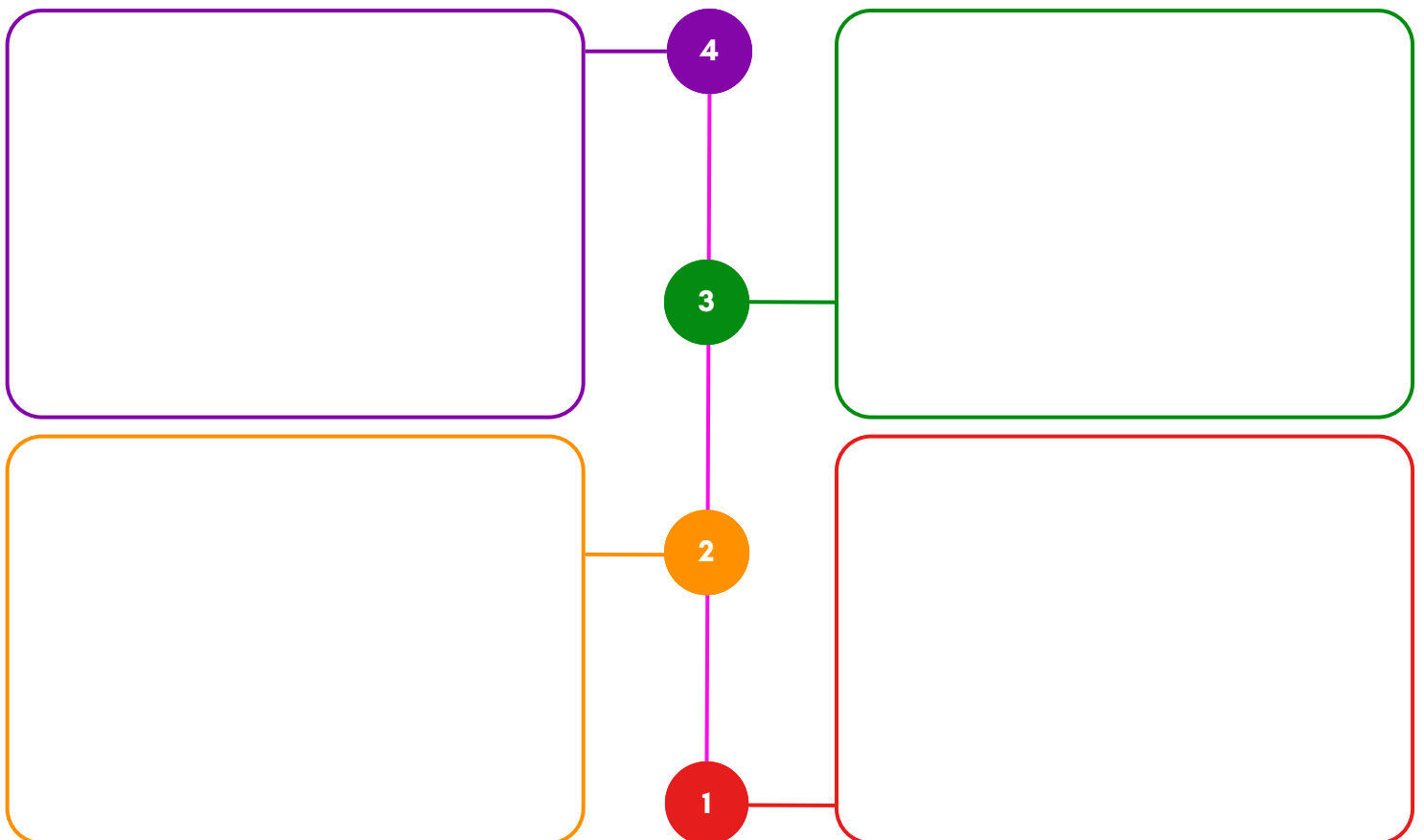


Nada seguro ni accesible

2. RECEPCIÓN Y TRÁNSITO

1. ¿La recepción está aislada del resto de estancias?
2. ¿En la recepción hay columnas, muebles, plantas... que crean rincones y entorpecen la visibilidad o la escucha bidireccional?
3. ¿La recepción tiene acceso a una zona privada? ¿y más de una salida?
4. ¿Existen botones de auxilio?
5. ¿Cómo es el mostrador? ¿deja expuesto al personal?
6. ¿Las direcciones están debidamente señalizadas?
7. ¿Existen alternativas de recorridos? ¿hay recorridos que las mujeres evitan?
8. ¿Las superficies, los escalones... son adecuados para todo tipo de calzado?
9. ¿Hay puertas y/o paredes transparentes, espejos en rellanos y ascensores... que fomentan la visibilidad?
10. ¿Los ascensores constan de espacio suficiente que permita la comodidad?

Totalmente seguro y accesible

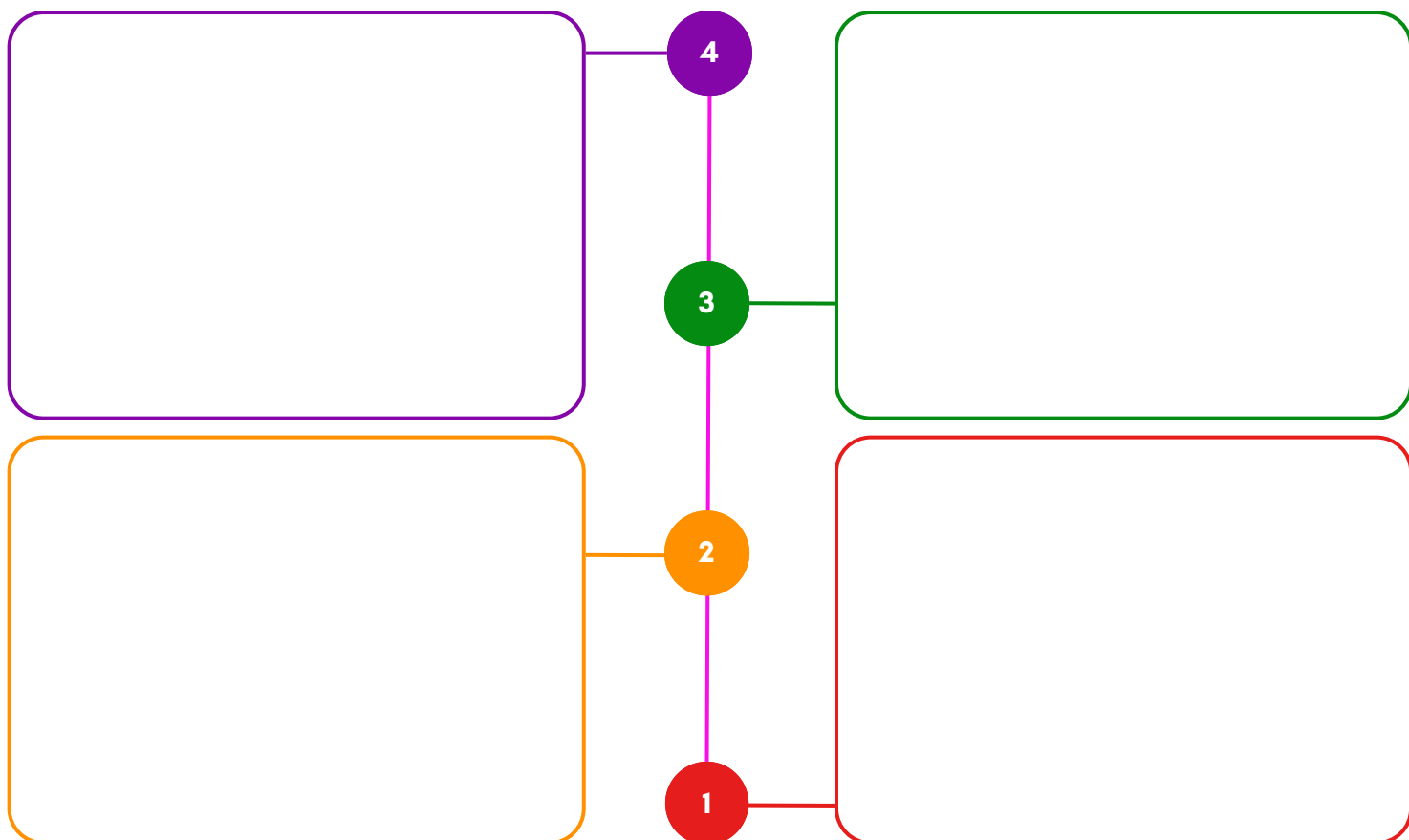


Nada seguro ni accesible

3. BAÑOS Y VESTUARIOS

1. ¿Dónde se ubican baños y vestuarios? ¿son accesibles para todo el personal?
2. ¿Los baños son propios o se comparten con otras organizaciones? ¿hay suficientes?
3. ¿Los baños y vestuarios tienen en cuenta las diferentes realidades y necesidades de mujeres, hombres y personas no-binarias? ¿los iconos, nomenclaturas, colores... lo visibilizan adecuadamente?
4. ¿Los baños y vestuarios son individuales o comunes?
5. ¿Los baños individuales incorporan lavabo?
6. ¿Las puertas de los baños y vestuarios dejan espacios semi-abiertos?
7. ¿Las puertas tienen cerraduras y pestillos efectivos? ¿hay taquillas?
8. ¿Hay productos de higiene para mujeres?
9. ¿Existen vestuarios para personal auxiliar o subcontractado, por ejemplo, de limpieza?
10. ¿Tienen espacio suficiente? ¿se utilizan para almacenaje u otros usos?

Totalmente seguro y accesible

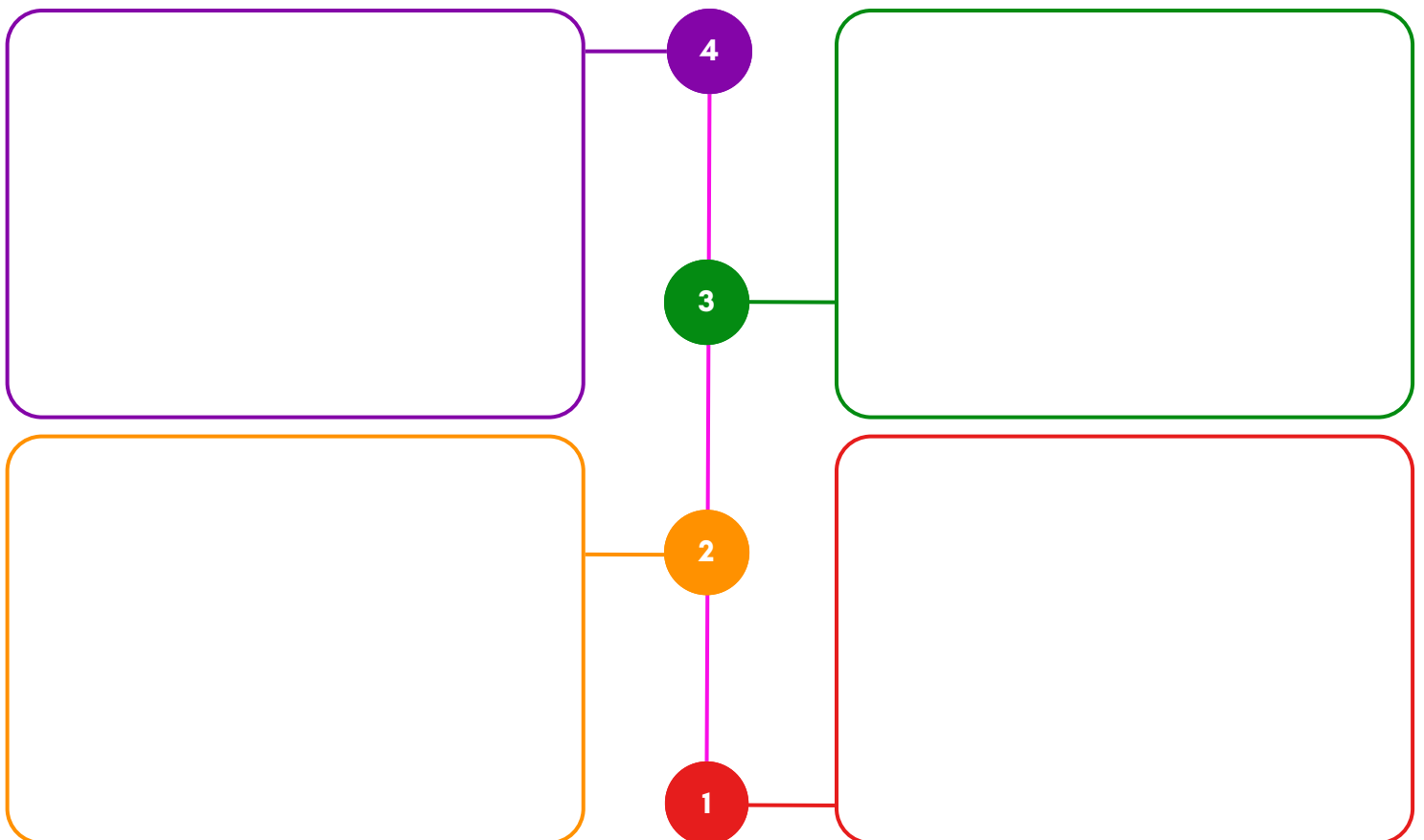


Nada seguro ni accesible

4. HABITÁCULOS

1. ¿La distribución de sillas y mesas es espaciosa? ¿se crean pasillos estrechos o áreas aisladas?
2. En las salas de formación, auditorios... ¿las sillas o asientos del público están organizados de forma que haya rutas alternativas?
3. ¿La orientación del mobiliario permite ver la entrada y salida?
4. ¿Hay paredes o puertas que favorecen la visibilidad?
5. ¿Hay ventanas para poder ser vista y escuchada?
6. ¿Es fácil salir? ¿hay más de una salida?
7. ¿Existen espacios privados para poder abordar temas personales?
8. ¿Con qué criterios se reparten las habitaciones, despachos...?
9. ¿El mobiliario y climatización están pensados para diferentes morfologías, vestimentas...?
10. ¿Hay presencia de mujeres?

Totalmente seguro y accesible

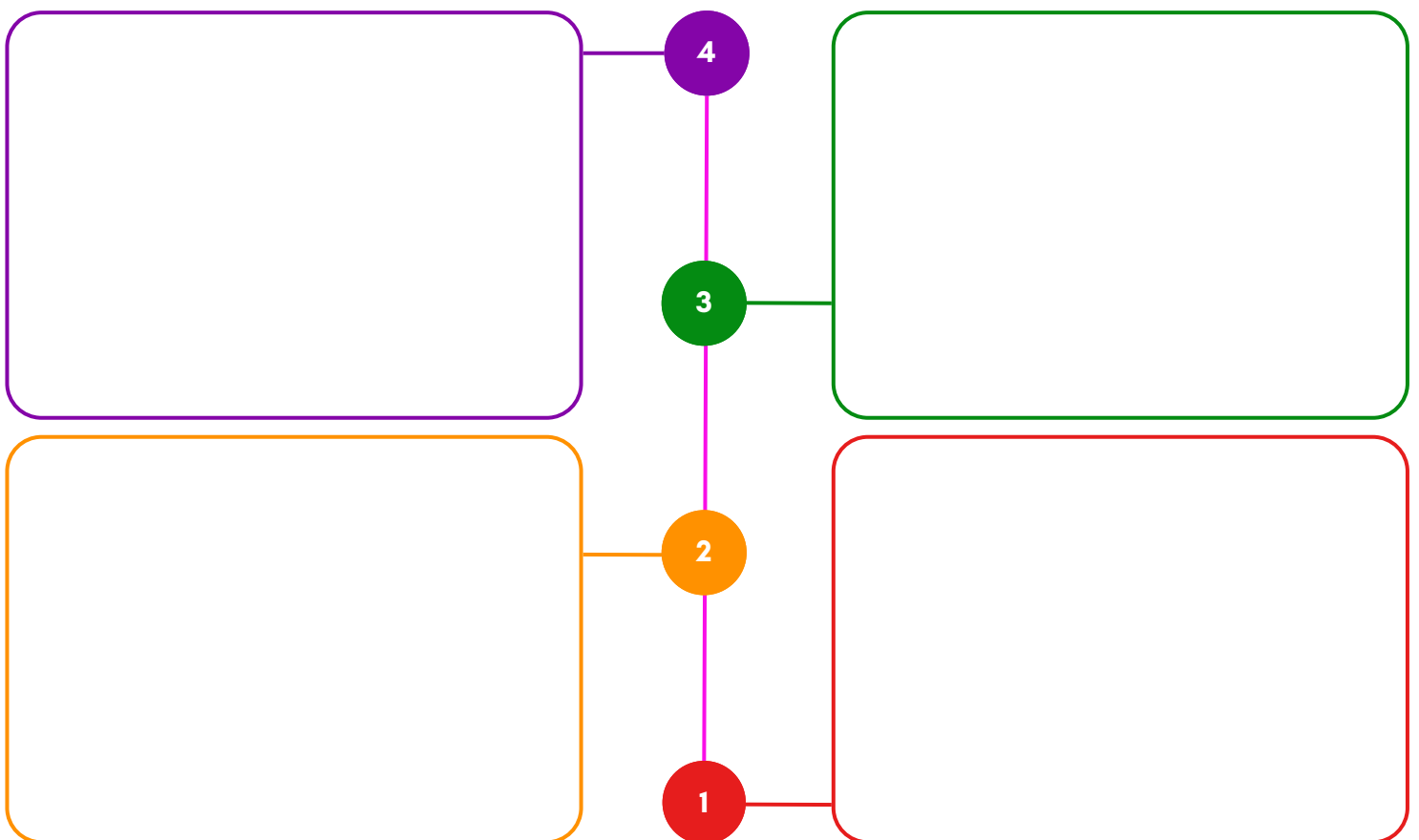


Nada seguro ni accesible

5. PRODUCCIÓN, SERVICIOS Y ALMACENAJE

1. ¿La organización del espacio genera puntos ciegos?
2. ¿Las estanterías, paneles... crean zonas aisladas y sin alternativas de ruta?
3. ¿Hay zonas de paso definidas y con espacio suficiente?
4. ¿Las superficies, los escalones... son adecuados para todo tipo de calzado?
5. ¿Las estanterías, repisas... son accesibles para personas de diferentes alturas?
6. ¿La ropa o indumentaria permite reconocerse mutuamente?
7. ¿Existen botones de auxilio?
8. ¿Se cuenta con mecanismos de seguridad para servicios que se prestan en solitario?
9. ¿La iluminación permite ver y que se te vea a cualquier hora?
10. ¿Hay presencia de mujeres?

Totalmente seguro y accesible

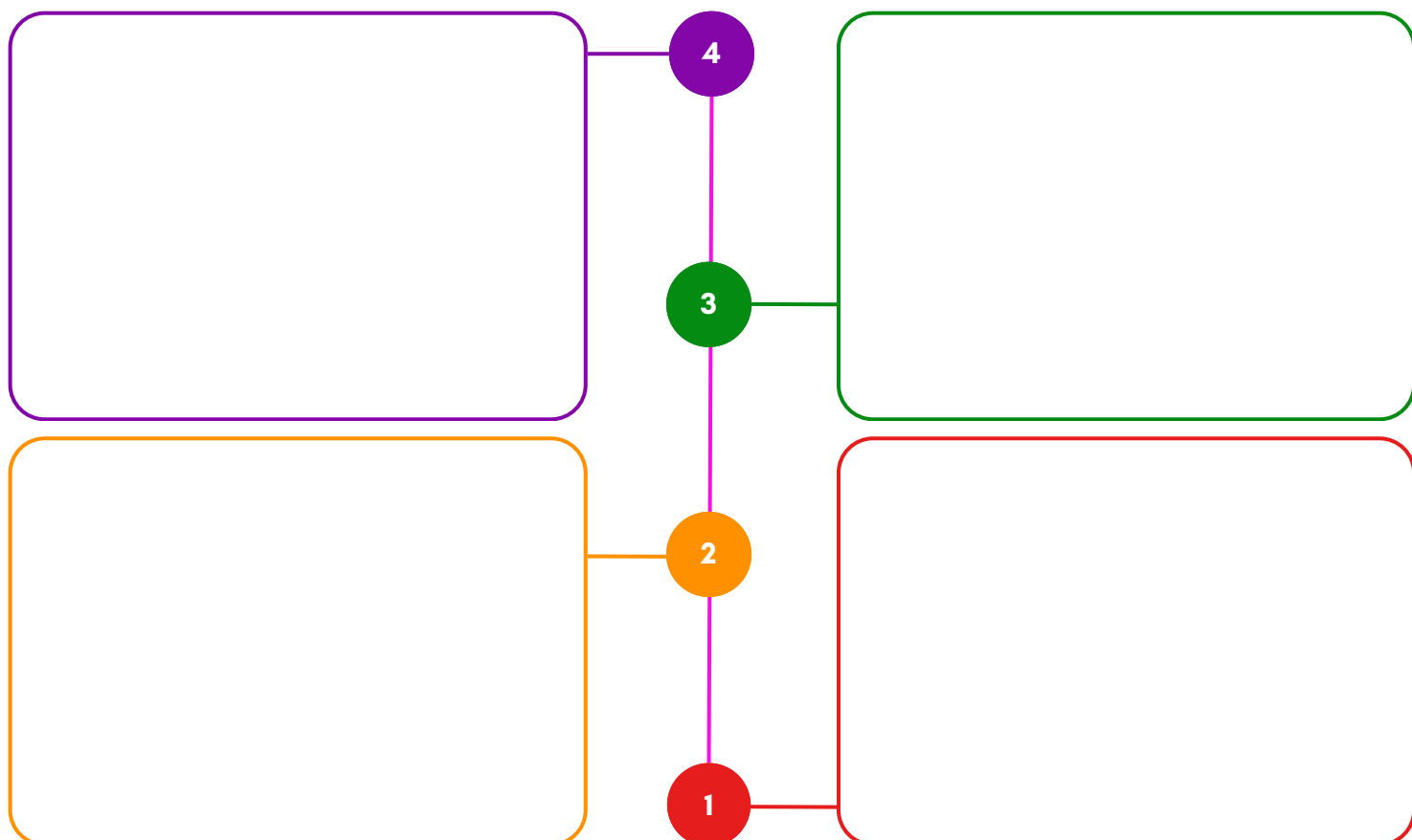


Nada seguro ni accesible

6. ZONAS DE ENCUENTRO VIRTUAL

1. ¿Los perfiles de espacios web, intranet... incluyen una foto que sirva para identificar a las personas?
2. ¿Las personas convocadas conocen de antemano quiénes participarán en las sesiones? ¿al inicio de las mismas se realiza una ronda de presentación?
3. ¿Quiénes participan en los foros suelen tener la cámara encendida y se identifican con nombre, apellidos y nombre de la entidad?
4. ¿Es habitual reenviar enlaces para participar en formaciones u otro tipo de eventos a personas ajenas o no convocadas?
5. ¿Es frecuente la presencia de personas ajenas compartiendo espacio con las convocadas, sin que se les vea?
6. ¿Se pide permiso para grabar, sacar fotos...?
7. ¿Es habitual que las formaciones se graben de forma individual sin permiso expreso?
8. ¿Cualquiera puede silenciar la voz del resto de participantes?
9. ¿Están habilitados los chats individuales?
10. ¿El uso de los grupos de WhatsApp de la empresa se limita a contenidos profesionales?

Totalmente seguro y accesible

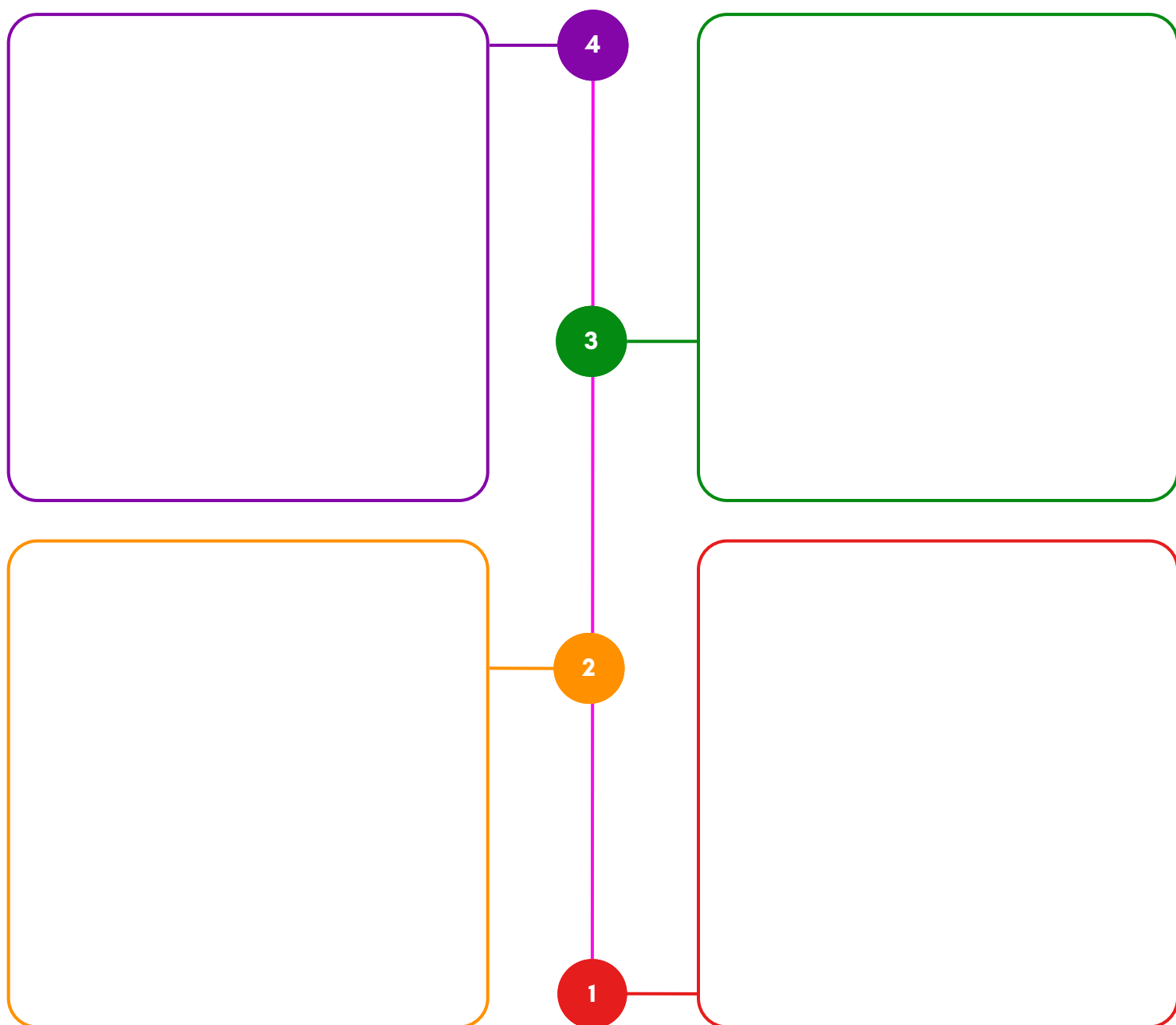


Nada seguro ni accesible

7. OTROS ESPACIOS

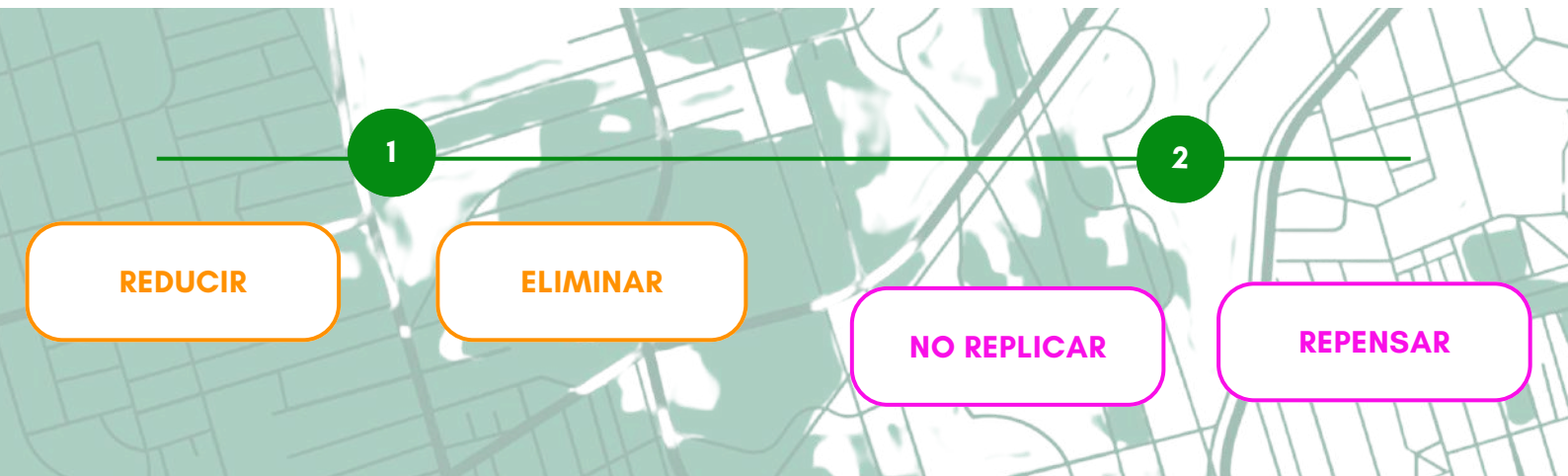
En este apartado puedes analizar otros espacios que tienen relevancia en tu trabajo y que no se contemplan en la herramienta.

Totalmente seguro y accesible



Nada seguro ni accesible

ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN



posibles caminos para conseguir espacios seguros

Ahora que los puntos críticos están identificados, una vez terminada la fase de diagnóstico, llega el momento de intervenir. En **BAI SAREA** somos conscientes de que no existe una única acción mágica y unificada que sirva para hacer de todas las entidades espacios seguros, pero **después de una reflexión profunda compartiendo posibles intervenciones en nuestros centros laborales**, hemos decidido seguir el camino marcado por el urbanismo feminista que ya acumula multitud de experiencias en distintas ciudades y pueblos.

El primer paso consistiría en **intervenir para reducir y/o eliminar los puntos críticos** identificados en la revisión de los espacios. Después, el camino del urbanismo feminista nos lleva a pensar con **una mirada más amplia para no replicar los puntos críticos identificados anteriormente**. En este punto, hablamos de intervenciones que se hacen en el punto de partida y que llevan consigo una reflexión más profunda sobre qué tipo de organización queremos.

Siguiendo este camino, a continuación hay una batería de propuestas inspiradoras; **son prácticas que hemos realizado algunas entidades de BAI SAREA**. A la hora de utilizar esta herramienta, nos hemos dado cuenta de que los cambios no deben suponer siempre grandes obras y/o inversiones, por eso se encuentran todo tipo de acciones que pueden replicarse en cualquier entidad.

1. UBICACIÓN Y ACCESOS

- Fomentar la visibilidad en espacios y rincones críticos colocando espejos en sus accesos.
- Colocar pequeños carteles en el exterior para identificar la entrada principal.

- A la hora de buscar ubicación para una nueva oficina, incorporar como criterio de búsqueda que haya transporte público cercano y tránsito habitual de personas.
- Colocar un cartel que diga: 'Empresa comprometida con la igualdad y libre de violencias'.

2. RECEPCIÓN Y TRÁNSITO

- Cubrir el mostrador de arriba abajo.
- Realizar un mural con el recorrido en igualdad de la entidad y mujeres referentes del sector en un pasillo no muy transitado.

- Formación en autodefensa feminista para el personal de recepción.
- Reservar espacio suficiente para el paso desahogado.
- Ubicar la recepción cerca de otros puestos de trabajo.

3. BAÑOS Y VESTUARIOS

- Establecer normas de uso cuando existe un solo baño.
- Cambiar los iconos de los baños por imágenes y colores no sexistas y estereotipados.
- Eliminar obstáculos de la zona de paso en baños y vestuarios.

- A la hora de diseñar nuevos baños incluir lavabos en el interior pensando en la higiene de las mujeres.
- Alternar baños cerrados individuales con otros con puertas semi-abiertas por abajo.
- Para garantizar la seguridad, privacidad e intimidad repartir baños y vestuarios en función de la proporción de mujeres y de hombres en la entidad, teniendo en cuenta uno no binario.

4. HABITÁCULOS

- Colocar las mesas y las sillas de cara a la puerta de entrada y salida, no de espaldas.

- Habilitar espacios para llamadas personales y/o confidenciales que garanticen la intimidad de la plantilla.
- Repartir habitaciones y/o despachos siguiendo criterios de igualdad e identificándolos con nombres de mujeres referentes.
- Garantizar la presencia de mujeres, intentando que siempre haya más de una.
- Organizar mesas y sillas de forma que no haya pasillos sin salida o demasiado estrechos.

5. PRODUCCIÓN, SERVICIOS Y ALMACENAJE

- Reordenar almacenes para garantizar la movilidad y la visibilidad en los mismos.
- Incluir como criterio de actuación no acudir individualmente a las reuniones críticas.

- Reorganizar horarios para evitar entradas o salidas a horas de poco tránsito o sin transporte público.
- Crear un grupo de WhatsApp de mujeres que se avisan al llegar cuando prestan un servicio externo.

6. ZONAS DE ENCUENTRO VIRTUAL

- Pautar normas de funcionamiento del grupo de WhatsApp de la entidad.

- Acordar hacer siempre una ronda de presentación en todos los encuentros.
- Proporcionar un fondo de pantalla común que garantice la intimidad de todas las personas.
- Informar con antelación de las personas que van a participar en las reuniones.

Tal y como se ha mencionado al inicio, no existe una acción unificada para garantizar espacios seguros en nuestras entidades. La trayectoria en Igualdad, el espacio, la plantilla, la actividad y la ubicación de las empresas es diversa, por lo que resulta imposible diseñar una acción que funcione por igual. Por eso, a la hora de pensar y diseñar las posibles intervenciones, y **a modo de evaluación previa**, para garantizar que son medidas que contribuyen a la igualdad, **en BAI SAREA planteamos una serie de preguntas de chequeo.**

1. ¿Impulsa el empoderamiento de las mujeres?
2. ¿Crea alianzas entre mujeres?
3. ¿Fomenta la autonomía de las mujeres?
4. ¿Mejora la situación de las mujeres?
5. ¿Puede generar miedo?
6. ¿Aumenta el control?
7. ¿Garantiza el espacio propio y la intimidad?
8. ¿Qué modelo de empresa impulsa?

Este itinerario es solo una propuesta, una inspiración que sería mucho más enriquecedora con más ejemplos reales. Nos gustaría recibir nuevas acciones de otras empresas, **en BAI SAREA nos nutrimos compartiendo saberes y prácticas entre entidades.** Así es como mantenemos vivo este laboratorio en red.



•2024•



LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIO-OTIK EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA MATXISTARA HURBILTzea

2025eko azaroaren 5a / 5 de noviembre de 2025

Euskalduna Jauregia / Palacio Euskalduna

APROXIMACIÓN A LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES EN EL TRABAJO DESDE LA PRL

08:45-09:00

Harrera / Recepción

09:00-09:15

Inaugurazioa / Inauguración

Miren Elgarresta Larrabide. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendaria / *Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.*

Lourdes Iscar Reina. Osalan-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeko zuzendari nagusia / *Directora General de Osalan - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.*

Elena Pérez Barredo. Laneko eta Gizarte Segurantzako sailburuordea / *Viceconsejera de Trabajo y Seguridad Social.*

09:15-10:00

Laneko arriskuen prebentzioari buruzko araudiaren hurbilketa: 'Emakumeen aurkako indarkeria lan-arrisku gisa Espainiako araudian: anbigüotasuna, alborapenak eta prebentzio-eraginkortasunik eza' / *Aproximación desde la normativa de PRL: 'La violencia contra las mujeres como riesgo laboral en la normativa española: ambigüedad, sesgos e ineficacia preventiva'*

Amparo Garrigues Giménez. Lanaren eta Gizarte Segurantzaren Zuzenbideko katedraduna. Castellóko Jaime I Unibertsitatea. / *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat Jaume I de Castellón.*

10:00-11:00

Ikerketa akademikoetatik hurbiltzea / *Aproximación desde las investigaciones académicas*

'Emakumeen aurkako indarkeriak lantokietan, arrisku psikosozial gisa: deskribapena eta sailkapena' / *'Violencias contra las mujeres en los lugares de trabajo como riesgo psicosocial: descripción y clasificación'*. **Jorge G. García de Ridruejo.** Universitat Jaume I Genero Diziplinariarteko Ikasketen Programa doktoregia. Jaume I. Unibertsitateko Genero, Osasun eta Lan Ikerketa Taldeko ikertzailea. / *Doctorando Universitat Jaume I Programa de Estudios Interdisciplinarios de Género. Investigador en formación del Grupo de Investigación Género, Salud y Trabajo de la Universitat Jaume I.*

'Sexu-jazarpenarekiko eta sexuan oinarritutako jazarpenarekiko hurbilketa kualitatiboa: lan-eremuko isiltasunaren arrazoiak' / *'Una aproximación cualitativa al acoso sexual y por razón de sexo: las razones del silencio en el ámbito laboral'*. **Sara Moreno Colom y Vicent Borrás Català.** UABko irakasle titularra. Eguneroko Bizitzari eta Lanari buruzko Azterlan Soziologikoen Zentroko (QUIT-UAB) eta Lan Ikasketen Institutuko (IET-UAB) ikertzailea eta ikertzailea Profesora y Profesor Titular de la UAB. / *Investigadora e investigador del Centro de Estudios Sociológicos sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo (QUIT-UAB) y del Instituto de Estudios del Trabajo (IET-UAB)*

11:00-11:15

Jendearen galderak / Preguntas del público

11:15-11:45

Kaferako atsenedia / Pausa café

11:45-12:45	Arrisku psikosozialak ebaluatzeko metodologietatik hurbiltzea / <i>Aproximación desde las metodologías de evaluación de riesgos psicosociales</i> ‘INSSTren metodologia kuantitatiboa: FPSICO 4.1’ / ‘Metodología cuantitativa del INSST: FPSICO 4.1’. Maria Pilar Frey Martínez. Laneko Arriskuen Prebentzioko goi-mailako teknikaria. Lan Baldintzen Zentro Nazionalen Psikosoziologiako Unitate Teknikoa (INSST). / <i>Técnica Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Unidad Técnica de Psicosociología del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (INSST).</i> ‘CoPsoQ-ISTAS21 eta beste metodo kuantitatibo batzuk’ / ‘CoPsoQ-ISTAS21 y otros métodos cuantitativos’. Francesc Martí Fernández. MC MUTUALen prebentzioari aplikatutako psikosoziologiako teknikari espezialista. / <i>Técnico especialista en psicosociología aplicada a la prevención en MC MUTUAL.</i> ‘Metodologia kualitatiboak. Nola eta noiz aplikatu. Abantailak eta eragozpenak’ / ‘Metodologías cualitativas. Cómo y cuándo aplicarlas. Ventajas e inconvenientes’. Beatriz Murillo García. PRL teknikari psikosoziologian aMSPan aplikatua. / <i>Técnica PRL en psicosociología aplicada en la aMSP.</i>
12:45-13:15	Emakunde Bai Sareak sustatutako sareko enpresen esperientziaren hurbilketa: Puntu Kritikoen Mapa tresnaren aurkezpena / <i>Aproximación desde la experiencia de las empresas de la red promovida por Emakunde Bai Sarea: Presentación de la herramienta Mapa de Puntos Críticos</i> Nuria Rivada Rosales. Abokatua eta SATSE Euskadiko berdintasun-teknikaria / <i>Abogada y técnica de igualdad de SATSE Euskadi.</i> Izaskun Rekalde. Zubietxeko Zuzendaria / <i>Directora de Zubietxe</i>
13:15-13:45	Lan-eremuan emakumeen aurkako indarkeriaren aurkako Lan Ikuskaritzaren jarduerak / <i>Actuaciones de la Inspección de Trabajo contra la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral</i> Iciar González Carrasco. Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzako Zuzendariordea / <i>Subdirectora de la Inspección de Trabajo del País Vasco</i>
13:45-14:00	Jendearen galderak / <i>Preguntas del público</i>
14:00	Amaiera / <i>Cierre</i>



HERRAMIENTA DE BAI SAREA: “Mapa de puntos críticos en el ámbito laboral”

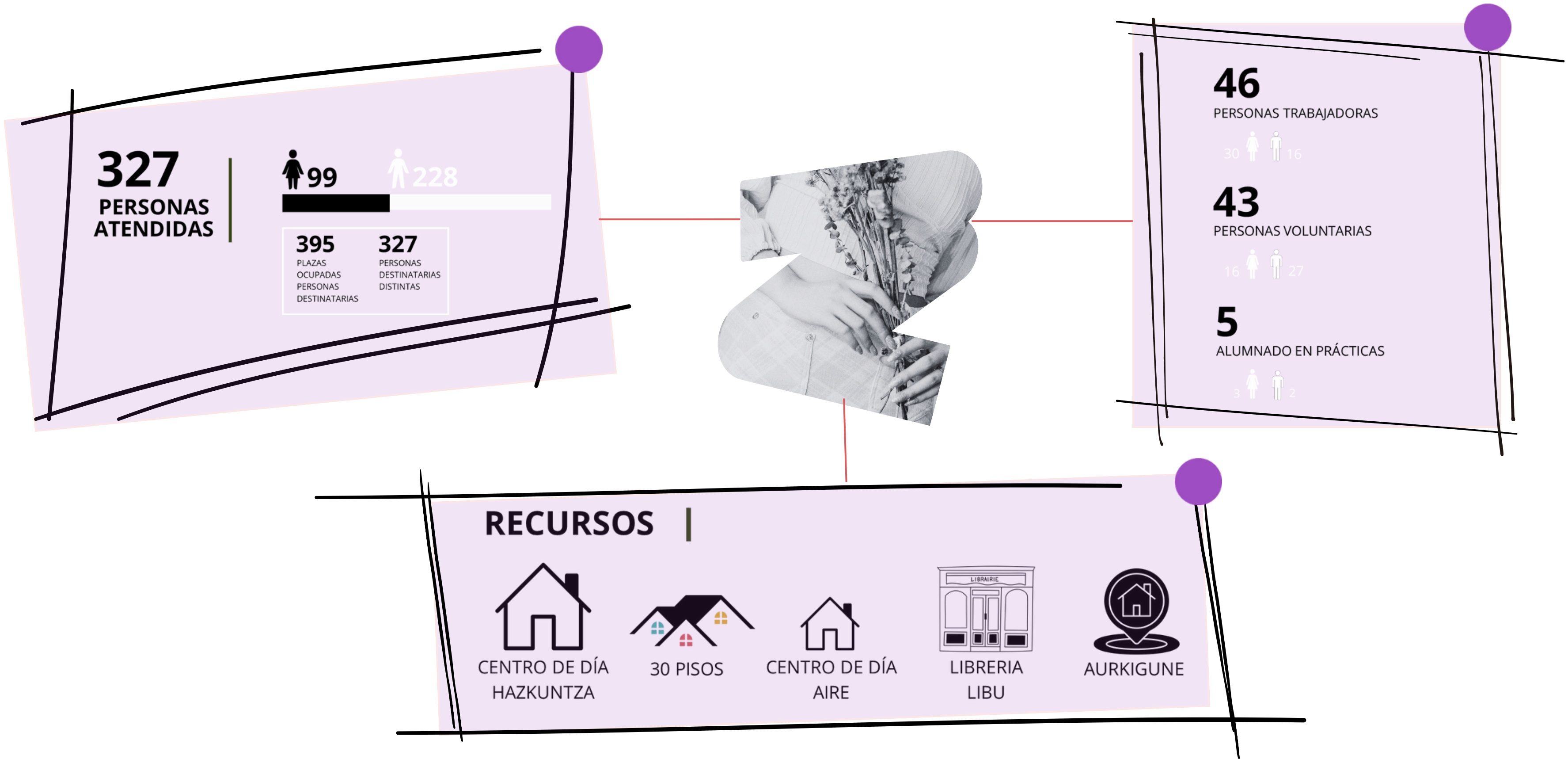
ASOCIACIÓN ZUBIETXE

ZUBIETXE EN CIFRAS

ZUBIETXE EN CIFRAS

ZUBIETXE EN CIFRAS

ZUBIETXE EN CIFRAS



FEMINISMO EN LA IDENTIDAD



1

SOSTENIBILIDAD PARA LA IGUALDAD

2

AGENTES PARA LA IGUALDAD

3

TRANSPARENCIA PARA LA IGUALDAD

1.1. Organización de los espacios desde la perspectiva del urbanismo feminista

1.2. Vinculograma para la conciliación corresponsable

1.3. Elaboración de pautas para responder ante violencias machistas cotidianas

1.4. Prevención de riesgos psicosociales desde una perspectiva feminista e interseccional

1.5. Adecuación del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

1.6. Deconstrucción de la percepción heroica del trabajo

2.1. Reivindicación de la igualdad desde la perspectiva interseccional

2.2. Espacios de masculinidades igualitarias

2.3. Realización de actividades de ocio con perspectiva feminista para usuarias

2.4. Claves feministas para la convivencia

3.1. Elaboración del registro salarial

3.2. Reflexión sobre la cultura salarial

3.3. Check list feminista para los procesos de gestión

3.4. Comunicación de la gestión para la igualdad

1	SOSTENIBILIDAD PARA LA IGUALDAD	# ESPACIO
MEDIDA 1.1. ORGANIZACIÓN DE LOS ESPACIOS DESDE LA PERSPECTIVA DEL URBANISMO FEMINISTA		
	ACCIONES	RESPONSABLE
	- Realizar un mapa que identifique los puntos críticos de los espacios de Zubieta en clave de seguridad, sostenibilidad del trabajo y cultura de la desconexión. Propuesta de preguntas para la reflexión: ¿Qué efecto tiene sobre la seguridad tener las puertas abiertas o cerradas? ¿Cómo posibilita/obstaculiza la distribución del espacio la concentración necesaria para el desarrollo de tareas como la elaboración de informes y reuniones? ¿Qué posibilita/obstaculiza la desconexión en las comidas y descansos? - Diseñar propuestas de mejora viables. - Implantar las mejoras prioritizadas.	Miriam Leiva Depardieu
INDICADORES DE EJECUCIÓN	PRESUPUESTO	3.000 euros
	PARTICIPACIÓN	Nº de participantes en el proceso, desagregado por sexo
RECURSOS	ESPECÍFICOS	Nº de puntos críticos identificados
		Nº de actuaciones realizadas
Infografía BAI SAREA: Urbanismo feminista para empresas		

EQUIPO FORMADO EN IGUALDAD

RECURSOS



SUBVENCIÓN EMAKUNDE:

Capítulo III ayudas para la implantación de medidas contenidas en los planes para la igualdad

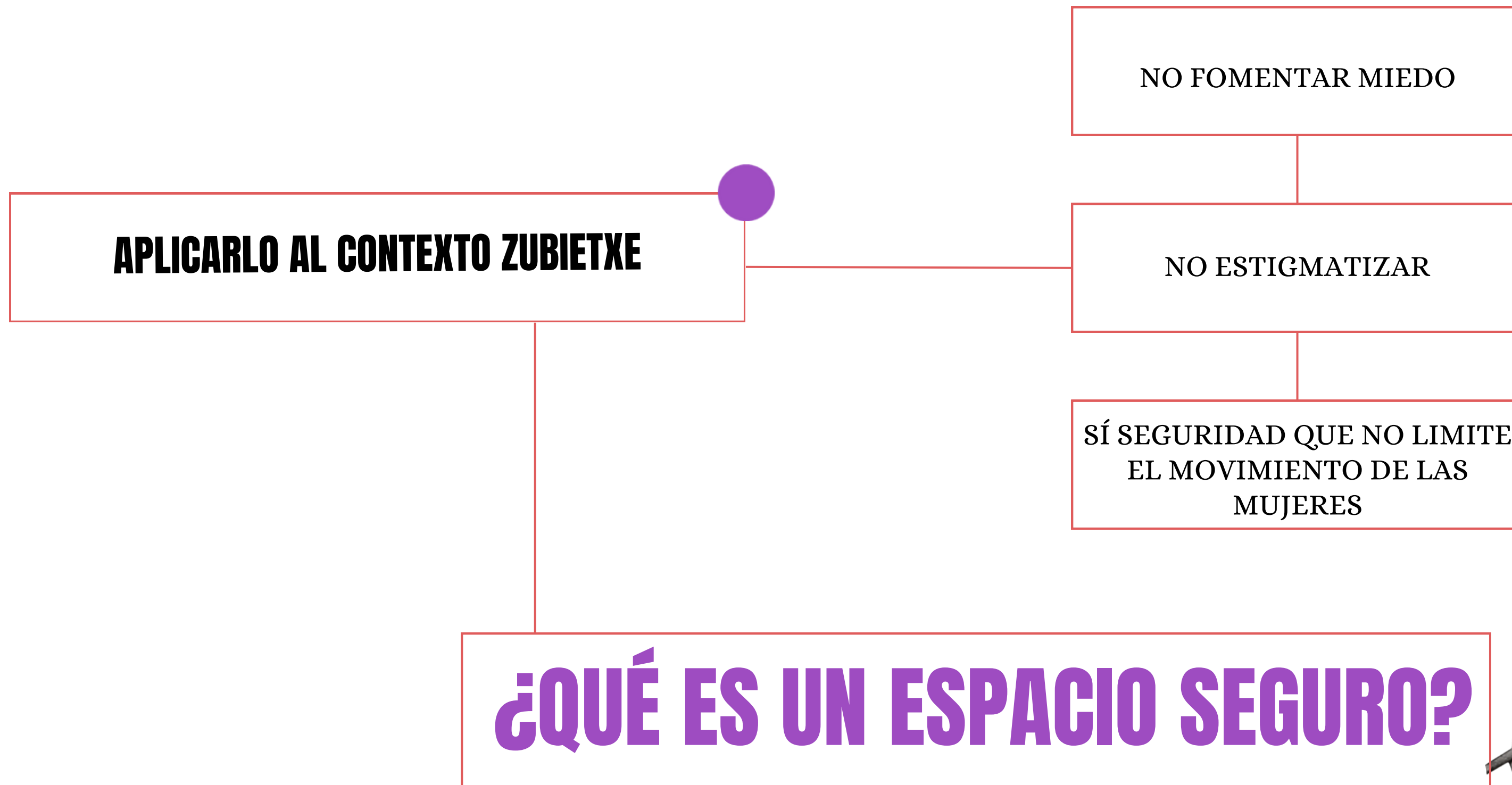


ASITENCIA TÉCNICA

ZUBIETXE

HERRAMIENTA DE BAI SAREA: “Mapa de puntos críticos en el ámbito laboral”

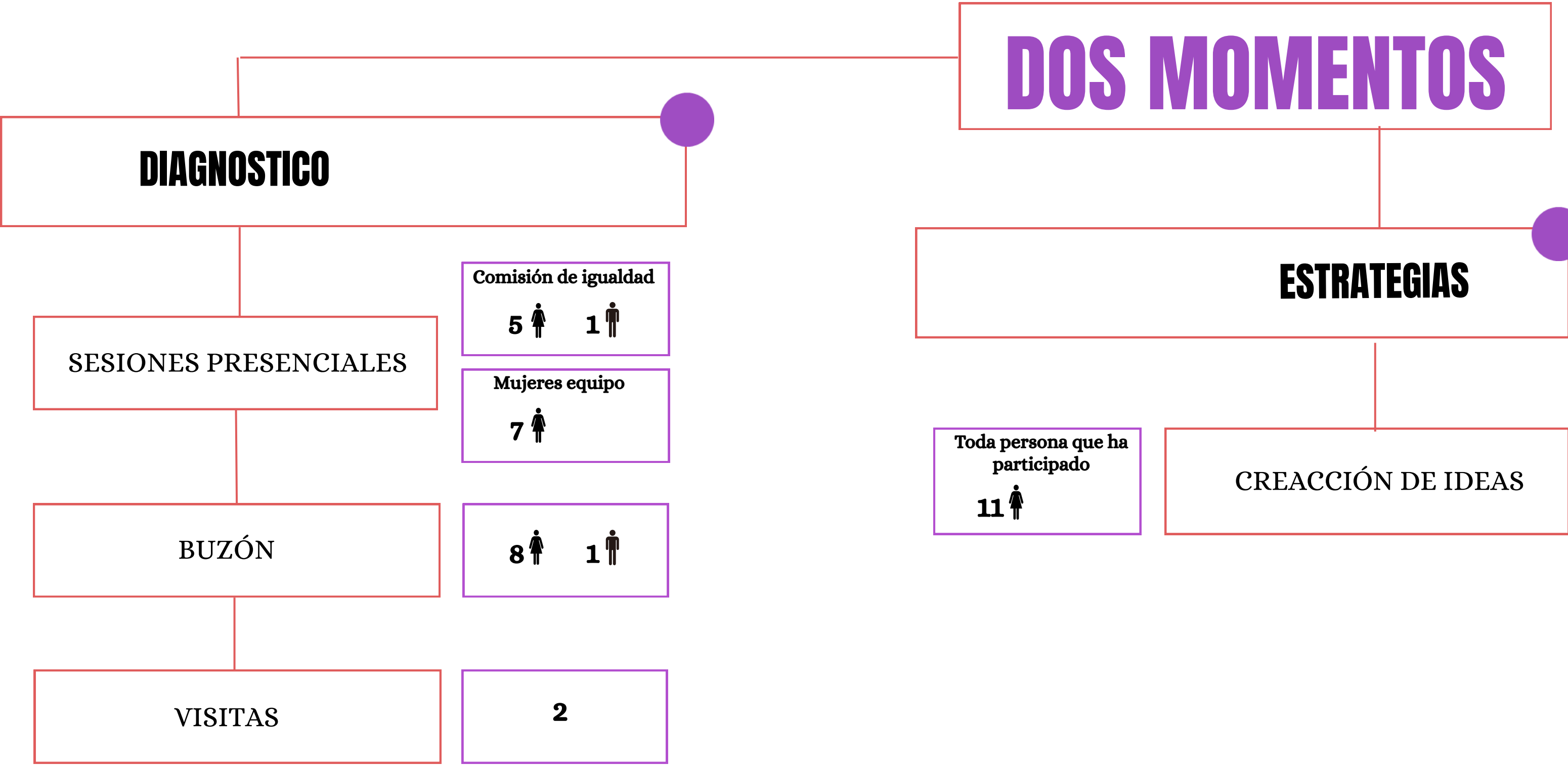




PROCESO DE TRABAJO

PROCESO DE TRABAJO

PROCESO DE TRABAJO





ANÁLISIS DE LOS ESPACIOS DE ZUBIETXE DESDE LA PERSPECTIVA DEL URBANISMO FEMINISTA 2025

Proyecto
subvencionado por:



HERRAMIENTA DE BAI SAREA: “Mapa de puntos críticos en el ámbito laboral”

ÍNDICE ÍNDICE ÍNDICE ÍNDICE ÍNDICE ÍNDICE ÍNDICE ÍNDICE ÍNDICE ÍNDICE

introducción	1
centro de día	2
pisos	3
aurkigune	4
libu	5
baños	6
el coche y la calle	7
encuentros virtuales	8
documentación	9

El aislamiento del taller dificulta la comunicación y reduce la sensación de seguridad.

El taller está separado del resto del centro, lo que provoca incomunicación y puede afectar a la seguridad. Sin embargo, contar con un teléfono que conecta con la planta superior contrarresta esta situación, aunque no es del todo práctico ya que muchas veces está ocupado.

ESTRATEGIA: Instalar un timbre con señal sonora o luminosa entre el taller y la planta superior que permita pedir apoyo de forma rápida.

Sin espacios propios para descansar y comer, crece el aislamiento y se pierde el cuidado colectivo.

No hay un espacio propio para que la plantilla pueda comer y descansar con intimidad. Esto fomenta prácticas individuales que aumentan el aislamiento y debilitan el cuidado colectivo. Sin embargo, la zona de la cafetera se ha convertido en espacio informal de encuentro.

ESTRATEGIAS: Disponer de un lugar donde poder comer durante 15 minutos sin presencia de personas usuarias | Cerrar la puerta del comedor durante un tiempo determinado | Crear espacios reales de descanso para las personas trabajadoras.

La decoración feminista fortalece el compromiso con la igualdad y la seguridad.

Los mensajes y materiales con contenidos feministas, como posters y libros, evidencian el compromiso de Zubietxe con la igualdad y contribuyen a crear un entorno más seguro y acogedor.

ESTRATEGIA: Reforzar la Comunicación creadora de igualdad, colocando por ejemplo pegatinas de espacios seguros, sostenibles...

CENTRO DE DÍA



La seguridad en los trayectos también importa: no basta con la ubicación del piso.

La seguridad del entorno y del trayecto es clave para las trabajadoras, y Zubietxe lo tiene en cuenta al alquilar o dejar pisos. Aunque la mayoría están en zonas seguras, el camino al piso de Begoña incluye un túnel que, de noche, genera sensación de inseguridad.

ESTRATEGIAS: Valorar el cambio de piso si el trayecto genera inseguridad | Priorizar los desplazamientos acompañados, especialmente en trayectos que atraviesan zonas poco iluminadas o con baja visibilidad, como el túnel | Permitir el uso puntual de taxi fuera del horario habitual como medida de cuidado individual y colectivo | Elaborar, o en su caso, actualizar los criterios para alquilar pisos desde la perspectiva feminista a partir de las reflexiones realizadas en este proceso.

Acudir a domicilios en solitario puede generar inseguridad.

Algunas trabajadoras se sienten vulnerables al acudir solas a casas de personas usuarias que no están en situación estable.

ESTRATEGIA: Realizar los acompañamientos o visitas en pareja en situaciones sensibles como ingresos de urgencia.

La iluminación y la visibilidad en los portales aumentan la seguridad.

Los portales bien iluminados, sin recovecos, facilitan la visibilidad y generan mayor sensación de seguridad en el día a día de las trabajadoras.

ESTRATEGIA: Solicitar a la persona propietaria que traslade a la comunidad vecinal la necesidad de mejorar la iluminación o instalar un espejo en el portal.

PISOS



El uso y la apropiación del espacio influirán en cómo se perciba la seguridad.

A medida que se consolide el servicio y se adquieran hábitos, se valorará si el entorno resulta más o menos seguro en su día a día.

ESTRATEGIA: Fortalecer los vínculos con los comercios del entorno para generar redes de apoyo mutuo.

Contar con un espacio propio es una necesidad pendiente.

Actualmente no existe un lugar adecuado donde la plantilla pueda descansar, comer o tener momentos de intimidad durante la jornada. Esta carencia dificulta el cuidado colectivo y el bienestar del equipo.

ESTRATEGIAS: Posibilidad de reservar la sala principal exclusivamente para el uso del personal en ciertos momentos del día | Colocar un cartel visible cuando la puerta y la persiana estén cerradas, indicando que el espacio está siendo utilizado por el equipo para comer y que se abrirá en breve.

La decoración inclusiva transmite acogida y rechazo a las violencias.

Las banderas que reivindican los derechos de la comunidad LGTBIQ+ comunican que estas personas son bienvenidas y que no se toleran discriminaciones por género u orientación.

ESTRATEGIA: Reforzar la Comunicación creadora de igualdad, colocando por ejemplo pegatinas de espacios seguros, sostenibles...

AURKIGUNE



La mala ubicación de los interruptores dificulta el uso seguro de los espacios en la oscuridad.

La colocación inaccesible de los interruptores obliga a moverse sin visibilidad en determinados momentos generando incomodidad. Sin embargo, la situación ha mejorado desde que se han cambiado las luces de emergencia.

ESTRATEGIA: Instalar más interruptores en la sala principal.

Las cámaras y la alarma de pánico refuerzan la seguridad percibida.

La presencia de cámaras de videovigilancia y una alarma de pánico aporta sensación de seguridad.

Un mostrador abierto puede generar exposición indeseada del personal.

El diseño actual del mostrador puede generar incomodidad o sensación de inseguridad.

ESTRATEGIAS: Instalar un botón de pánico accesible para responder ante situaciones de emergencia | Colocar un timbre o una campana de viento en el exterior del local, que permita cerrar la puerta al ir al almacén sin desatender el servicio | Fortalecer los vínculos con los comercios del entorno para generar redes de apoyo mutuo | Fomentar la comunicación fluida dentro del equipo para saber que siempre hay alguien disponible en caso de necesidad.

La visibilidad entre el interior y el exterior refuerza la sensación de seguridad.

El escaparate genera una conexión visual entre el espacio interior y la calle, lo que aporta sensación de control de la situación.

ESTRATEGIA: Establecer como criterio a la hora de distribuir muebles y otros elementos que se mantenga la visibilidad entre el interior y el exterior.

LIBU



Disponer de baños cuidados y seguros mejora el bienestar y la intimidad del equipo.

En algunos espacios existen baños destinados exclusivamente a la plantilla, con pestillo y lavamanos interior, lo que garantiza intimidad y comodidad. El baño del centro de día, aunque escaso, también es valorado positivamente: puede cerrarse, tiene lavabo y espacio para guardar pertenencias. Sin embargo, hay otros baños que presentan deficiencias como puertas que no cierran bien, escasa limpieza o falta de productos de higiene para mujeres.

ESTRATEGIA: Valorar la posibilidad de habilitar un segundo baño exclusivo para el equipo en el centro de día que tenga el lavabo incorporado.



BAÑOS

Las intervenciones en solitario, especialmente con algunos hombres, generan inseguridad.

En situaciones de tensión o crisis, como una mudanza tras una expulsión, realizar acompañamientos en solitario puede generar o inseguridad, especialmente si se trata de intervenir con determinados hombres.

ESTRATEGIAS: Realizar los acompañamientos o visitas en pareja en situaciones sensibles como ingresos de urgencia | Crear un grupo de WhatsApp para incidencias.

El uso del coche propio puede generar incomodidad y exposición.

Algunas trabajadoras sienten el compromiso de llevar en su coche a personas usuarias durante acompañamientos o al encontrárselas en la calle.

ESTRATEGIAS: Organizar los coches de la entidad con el fin de maximizar su uso | Visibilizar y compartir entre compañeras estrategias que ya aplican para gestionar estas situaciones: recogerlas todas en un documento para futuras consultas.



EL COCHE Y LA CALLE

La gestión de la comunicación digital requiere claridad y respeto a la privacidad para evitar conflictos.

El uso de teléfonos personales para temas laborales, a veces sin consentimiento, y la existencia de múltiples canales de comunicación poco definidos, como grupos de WhatsApp donde no todas las personas están incluidas, generan riesgos de filtraciones y malentendidos que pueden derivar en conflictos y afectar la percepción de seguridad y el bienestar del equipo.

ESTRATEGIAS: Establecer un protocolo claro de canales de comunicación interna (WhatsApp, correo, llamadas, Teams...), detallando para qué se usa cada uno, quién debe estar y cómo mantener la confidencialidad | Garantizar que quien necesite teléfono de trabajo pueda disponer de uno, evitando el uso del número personal sin consentimiento | Diferenciar entre estar disponible ante urgencias y estar accesible permanentemente, fomentando límites saludables en la disponibilidad | Definir pautas para videollamadas: activar la cámara siempre que sea posible, procurar estar en un espacio a solas, y ofrecer formación básica en el uso de herramientas como Teams, proporcionar un fondo de pantalla común de Zubietxe para garantizar la intimidad, incluir una diapositiva de espera en videollamadas con algunas normas de uso.



ENCUENTROS VIRTUALES

DOCUMENTACIÓN

DOCUMENTACIÓN

DOCUMENTACIÓN

DOCUMENTACIÓN



CENTRO DE DÍA

Decoración y distribución en los despachos.



DOCUMENTACIÓN

DOCUMENTACIÓN

DOCUMENTACIÓN

DOCUMENTACIÓN



Decoración y distribución en los despachos.



HERRAMIENTA DE BAI SAREA: "Mapa de puntos críticos en el ámbito laboral"

IMPLANTACIÓN

IMPLANTACIÓN

IMPLANTACIÓN

IMPLANTACIÓN

IMPLANTACIÓN

PUESTA EN MARCHA

**VALORACIÓN POR
COMISIÓN DE IGUALDAD,
ESTUDIO DE VIABILIDAD,
COSTE, ETC**

**REUNIONES DE LA
COMISIÓN
DE IGUALDAD CON EQUIPO
PARA FEED BACK Y
PRIORIZACIÓN**



ESKERRIK ASKO

ASOCIACIÓN ZUBIETXE

