

JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA

Euskaraz irakurtzeko [sakatu hemen](#)

CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS

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

KUDEAKETAKO BERDINTASUNERAKO JARDUNBIDE EGOKIAK JASOTZEKO GALDETEGIA

BERDINTASUNAREN KUDEAKETA ARLOKO PRAKTIKAREN IZENBURUA: Uraren Euskal Agentziaren zeharkako prestakuntzan genero-ikuspegia txertatzea.

BILATZEN DITUEN HELBURUAK:

URaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Planak lau esku-hartze ildo ditu.

Praktika horrekin funtsezko bi helburu lortu nahi izan dira, planaren hainbat ildotan islatuta :

- 2. Lerroa. Ekonomiak eta gizarte-antolamendua eraldatzea eskubideak bermatzeko : 3.1. neurria : Agentziako langileen berdintasunaren inguruko sentsibilizazioa eta zeharkako prestakuntza areagotzea.
- 4. lerroa. Lan-ingurune osasungarria eta indarkeriarik gabekoa: 7.1 neurria: Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuan genero-ikuspegia txertatzea, prebentzio- eta zuzenketa-jarduera garrantzitsuak garatuz eta Laneko Arriskuen Prebentziorako Planean artikulatuz.

Hori lortzeko proposatutako neurriaren helburua da Agentziako langileen berdintasunaren arloko sentsibilizazioa eta zeharkako prestakuntza areagotzea, genero-ikuspegia zeharka txertatuz barnean ematen diren beste prestakuntza batzuetan.

Horretarako, genero-ikuspegia txertatu da Agentziako langileei lanean emandako laneko arriskuen prebentzioarekin lotutako prestakuntzetan. Hain zuzen ere, generoaren arabera adibide espezifikoak zehazten eta azaltzen dituzten edukiak txertatu dira, eta, horrela, ikastaro horietan garatu beharreko gaien bertsio osatuagoa eta osoagoa eman da.

2024ko lehen sei hilabetean, Enpresa Osasungarria programako hiru tailer eman dira. Horietako bi nutrizio-osasunari buruzkoak (Nola lortu zure bertsiorik onena elikadura osasungarriarekin eta Nutrizio-kudeaketa lanean), eta hirugarrena loaren higienari buruzkoa. Hauetaz gain, ur-ikuskaritzako langile guztiei zuzendutako ikastaro bat eman zen, gatazkak kudeatzeari eta konpontzeko sistemari buruzkoa.

ENTITATE ARDURADUNA: Uraren Euskal Agentzia

EMAKUMEZKO LANGILEEN KOPURUA: 96 Emakumeen ehunekoa plantilla osoarekiko: %49,75

GIZONEZKO LANGILEEN KOPURUA: 97 Gizonen ehunekoa plantilla osoarekiko: %50,25

WEBGUNEAK: <https://www.uragentzia.euskadi.eus>

JARDUNBIDE EGOKIAN PARTE HARTZEN DUTEN BESTE ENTITATE BATZUK:

Kasu honetan, IMQ Uraren Euskal Agentziarekin lankidetzan ari den laneko arriskuen prebentziorako erakundea aipatu behar da, haiekin antolatu baitugu jardunbide egoki honen xede den prestakuntza.

HASIERA DATA: 2024

HARREMANETARAKO PERTSONA: Lorena Baranda Gómez

HARREMANETARAKO TELEFONOA: 945011768

HARREMANETARAKO EMAILA: lbaranda@uragentzia.eus

HITZ GAKOAK: Aukeratu hurrengoetatik praktikarekin harreman gehien duten **3 kontzeptuak**:

	Estrategia
	Pertsonak
	Aliantzak
	Hornitzaileak
	Gizarte Erantzukizun Korporatiboa
	Erakunde Eredua
	Zeharkakoa
	Kualitatibo eta kuantitatiboa
	Kudeaketa Sistematikoa, metodologia edo prozesua
	Diagnostikoa
	Berdintasunerako plana
	Ikerketak eta genero analisiak
	Estrategian Integrazio
	Feminizidioa
	Genero-indarkeria
X	Arriskuen prebentzioa

	Komunikazio eta/edo publizitatea erabilera ez-sexista
	Gardentasuna
	Nazioarteko egunak: kanpaina 22F, 8M, 17M, 28E, 25A
X	Formazioa eta Sentsibilizazioa
	Mentoretza
	Barne Promozioa ez sexista
	Emakumeak sartzeko ordezkaritza txikia duten eremuetan
	Batez ere gizonen edo emakumeen sektorea
	Emakumeen partehartzea
	Amatasuna eta aitatasuna
	Kontziliazio erantzukidea
	Denboraren eta espazioaren antolamendua
	Zaintzak eta bizitzaren iraunkortasuna

	Sexu-jazarpenaren oinarritutako protokoloa		Emakume erreferenteen ikusaraztea
	Lan baldintzak		Autodefentsa feminista
	Ordainsari- politika		Emakumeen ahalduntzea
	Sailkapen profesiona		LGBTBIQ+ politikak
	Kristalezko sabaia		Berdintasunarekin konprometitutako maskulinitateak
	Parekidetasuna		Emakume migratzaileak eta migratuak
	Berdintasunerako lid		Gizarte Esku-hartzea
X	Interseksionalitatea,		
	Genero-ikuspegia ed		
	Komunikazio eraginkorra/ komunikazio ez bortitza		Segurtasuna, Osasuna eta Ongizatea
	Barne komunikazioa		Bezeroentzako/erabiltzaileentzako arreta
	Kanpoko Komunikazio		

ERAKUNDEAREN SEKTOREA:

	Hezkuntza
	Industria
	Zerbitzuak
	Bestelakoak
	Osasun arloa
X	Zerbitzu publikoa / Herri administrazioa
	Gizarte zerbitzuak

DESKRIBAPENA:

Agentziako langileei aurten emandako zeharkako ikastaroetan, genero-ikuspegia txertatu da, eduki espezifikoak sartuz haien programetan.

ALDERDI BERRITZAILEAK:

2023an III. Berdintasun Plana egiteko orduan, funtsezko neurritzat jotzen dugu erakundean berdintasunari buruzko prestakuntza zeharkakoa izatea, genero-berdintasunaren arloko ikastaro espezifikoak soilik eskaini ez daitezen, eta genero-ikuspegia duten edukiak zeharkako prestakuntza-ekintzetan langile guztiengana irits daitezen.

Eta jada 2024an, lan-arriskuen prebentzioaren alorretik langile guztiei zuzendutako enpresa-osasungarria programarekin hastea erabaki zenean, eduki horiek genero-ikuspegiarekin zeharkakotu ahal izateko hasiera ezin hobea izan zitekeela ikusi genuen.

Izan ere, enpresa osasungarriaren programaosatzen duten tailerrak antolatzerakoan, eduki horiek arlo horretan nahiko berritzaileak direla ikusi da; prestakuntza ematen zuen enpresari berariaz eskatu behar izan genion eduki horiek sartzeko, baita genero-ikuspegia duten edukien adibideak jarri ere.

EMAITZAK (inpaktu positiboak edo ondorio negatiboen murrizketa):

Enpresa osasungarriaren esparruko prestakuntzak erakundeko langileen ongizatea sustatzen du, lan-ingurune positiboa eta produktiboa sustatuz.

Ikuspegi hori pertsonen osasun fisikoan ez ezik, haien ongizate mental, emozional eta sozialean ere oinarritzen da. Erakundearen ongizatea hobetzea helburu duten programetan inbertitzean, erakundearen kultura landu daiteke epe luzera, errendimendua, laneko gogobetetasuna eta talentuari eustea bultzatzeko.

Prestakuntza-ekintza horietan genero-ikuspegia duten edukiak txertatuta, emakumeen diskriminazioa eta desberdintasuna identifikatzea, zalantzan jartzea eta baloratzea ahalbidetzen duten metodologia eta mekanismoak azaltzea lortzen dugu, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun biologikoetan oinarrituta justifikatu nahi dena, bai eta genero-faktoreen gainean jarduteko eta genero-berdintasunaren eraikuntzan aurrera egitea ahalbidetuko duten aldaketa-baldintzak sortzeko abiarazi behar diren ekintzak ere.

Adibidez, enpresa osasungarriko tailerretan genero-ikuspegia txertatzeak (elikadura osasungarria, loaren higieena) aukera ematen du behar espezifikoak ulertzeko (nutrizionalak, atsedeneakoak) desberdinak direla emakumeen eta gizonen artean, bai eta lo-faltaren arazoaren jatorria ere, adibidez, edo burdinaren eta bitaminen defizita, etab.

Bestalde, gatazkak kudeatzeko prestakuntzari dagokionez, genero-ikuspegia txertatzeak aukera ematen die ikuskatzaileei egoera jakin batzuk kudeatzeko mekanismoak identifikatzeko eta desberdintasun horien jatorria zalantzan jartzeko.

Egindako praktikari buruzko informazioa emango diguten adierazle kuantitatibo eta kualitatiboek dagokienez, urte amaieran prestakuntza-ekintzak amaitu ondoren egindako inkestak aztertuko dira. Orain arte egiaztatu ahal izan dugu orain arte egindako prestakuntzari buruzko inkestek emaitza oso positiboak ematen dituztela, eta oso ondo baloratu dute langileek prestakuntza hori. Planteatutako enpresa osasungarriko tailerrak enpresa osasungarriaren proiektuaren lehen fasea dira. 2024. urte honen helburua langile guztiak kontzientziaztea, prestatzea eta informatzea da, eta 2025ari begira, aurtengo ekintzen eta neurri partikularren (nutrizionistak, psikologiaren arloko profesionalak, etab.) balorazioa positiboa bada, aktibatu egingo dira. Enplegatuari arreta emateko programa espezifikoak egitea planteatzen da (saio indibidualak edo taldekoak psikologoekin, gai zehatzak lantzeko tresnak jasotzeko, kardiopatiak dituzten langileentzako programa espezifikoak, esfortzu-probak, etab.).

KUDEAKETAN INTEGRATUA:

Aipatu den bezala, URaren III. Berdintasun Planaren helburuetako bat "Berdintasunarekin konprometitutako antolaketa- eta enpresa-kultura bultzatzea" da. Agentziaren III. Berdintasun Plana erakundearen estrategian sartuta dago, eta zeharkakoa da erakundearen esparru guztietan, prestakuntza barne.

Hori lortzeko proposatutako neurriaren helburua Agentziako langileen sentsibilizazioa eta berdintasunari buruzko zeharkako prestakuntza areagotzea da, eta, zehazki, lan-arriskuen prebentzioaren arloarekin lotutako zeharkako prestakuntza. Gure ustez, prestakuntza horiek langileen egoera hobetzen laguntzen dute, eta, ondorioz, baita egoera hori kudeatzen ere.

ERAGINKORRA:

Praktikan jartzeko Agentziaren giza baliabideak eta baliabide materialak erabili dira: plangintzaz, erregulazioaz eta ezarpenaz, etab. Agentziako Administrazio eta Zerbitzuen Zuzendaritza arduratu da, eta prestakuntza-gastuetan sartu da, eduki horiek aurreikusitako prestakuntzari gehitutako kosturik ekarri gabe.

Orain arte, IMQrekin kontratatutako prestakuntzaren kostua honako hau izan da:

Elikadura osasungarriaren programa	2.560,00€
Loaren higieena	1.280,00€
Mindfulness (egin gabea)	6.850,00€
Gatazken kudeaketa (Ur ikuskariak)	3.360,00€
GUZTIRA	14.050,00€

PARTE HARTZEA ETA PRAKTIKAREN IRISMENA:

Aipatu diren enpresa osasungarriko tailerrak langile guztiei zuzendu zaizkie, eta, partehartze handia izan dute.

Tailerra	Emakumea	Gizona
Nola lortu zure bertsiorik onena elikadura osasungarri batekin	48	32
Nutrizio-kudeaketa lanean	50	26
Loaren higieena	48	31
Gatazken kudeaketa (ur-ikuskaritzako langileak)	10	18

Gatazkak kudeatzeko ikastaroa, berriz, ikuskaritza-kolektiboari soilik zuzendu zaio (28 pertsona, 10M/18H), langileen % 15 inguru izanik.

DOKUMENTATUA: ikastaro hauen programak eta materiala erakundearen intranetean jarri dira, langile guztien eskura.

ARRAKASTA-FAKTOREAK: Arrakasta-faktore gisa, kontuan hartu behar da aipatutako edukiak sartu direla, hain zuzen ere, erakundearen barruan harrera handiena izan duen prestakuntza-eremu batean, hala nola enpresa osasungarriaren programan. Nutrizio-osasuneko eta loaren higieneko tailerren jarraipen gisa, mindfulness, gorputz-kontzientzia eta osasun kardiobaskularreko tailerrak antolatuko ditugu uda ostean. Tailer horietan genero-ikuspegiko edukiak ere sartuko dira.

Era berean, uste da eduki horiek sartzea ahalbidetu duen faktore bat URAko berdintasun-taldeak proposatutako edukiak direla, kanpoko prebentzio-enpresari horrelako prestakuntzetarako genero-ikuspegitik interesgarriak diren adibideak eta edukiak eman bait dizkie. IMQrekin enpresa osasungarriaren programa egitea adostu zenetik, eduki horiek proposatutako tailerretan sartzea beharrezkoa dela ikusi da.

TRANSFERIGARRITASUNA: Edozein erakunde motari osorik transferi dakioken praktika da, haren jarduera edo tamaina edozein dela ere; izan ere, edozein enpresatan sar daitezke genero-ikuspegia duten edukiak, dela prestakuntza mota horretan, laneko arriskuen prebentzioarekin lotuta, dela beste prestakuntza-eremu batzuetan.

IKASKUNTZA: Beste prestakuntza-arlo batzuetara zabaltzea beharrezkoa dela uste da, baina zailtasunak daude gai teknikoak direla eta.

PRAKTIKA AKREDITATZEN DUEN MATERIALA: Jarraian, deskribatutakoa azaltzen duten eranskinak ematen dira.

EMPRESA OSASUNGARRIA PROGRAMA

Enpresa osasungarriko tailerrak

XXI. mendeko erakundearen erronka garrantzitsuenetako bat **langileen ongizatea** da. Pertsonen osasun fisikoa, mentala eta soziala ahaztu gabe, ahalegin handiak batu behar dituzte lan-espazio osasungarriak sortzeko, azken batean, gutariko bakoitzaren erantzukizuna delako.

Horregatik, **URA - Uraren Euskal Agentziak** enpresa-programa osasungarri bat jartzen du langileen eskura, gai hauetako bakoitzaren formakuntza-ekintzez eta infografiez osatua:

Nutriziop osasuna

Gorputz-kontzientzia

Mindfulness

Osasun kardiobaskularra

Loaren higieena

Tailerrak 2024. eta 2025. urteetan aingo dira. Helburua, tresnak eskaintzea, jakiteko zer egin dezakegun osasuntsu zahartzeko eta bizitza osoago batez gozatzeko da.

Nola lortu zure bertsiorik onena elikadura osasungarriarekin eta kudeaketa nutrizionala lanean

MUJERES VS. HOMBRES

Función biológica crucial.

Varía según diferentes factores: género.

- Diferencias:

- **Duración**: mujeres 11'+
 - Responsabilidades y roles.
- **Calidad**: mujeres + problemas de insomnio
 - Factores hormonales.
- **Patrones**: mujeres cronotipo matutino vs. hombres cronotipo vespertino
 - Diferencias biológicas en los ritmos circadianos.
- **Trastornos**: mujeres piernas inquietas vs. hombres apneas del sueño
 - Retroalimentación negativa con trastorno del ánimo.



 **IMQ** Prevención

GATAZKEN KUDEAKETA ETA EBAZTEKO SISTEMAK

Prestakuntza-programa

1. Gatazkak. Nola detektatu.
2. Komunikazio egokia.
3. Tentsioei erantzuteko sistemak.
4. Berdintasun-alderdiak
 - a. Laneko eta sexuan oinarritutako sexu-jazarpena.
 - b. Zer portaera dituen.
 - c. Jokabide horiek debekatzea.
 - d. Erakundeetan biktimak babesteko dauden protokoloak.

BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN

TÍTULO DE LA PRÁCTICA DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN: Integrar la perspectiva de género en la formación transversal de la Agencia Vasca del Agua

OBJETIVOS QUE PERSIGUE:

El III Plan para la igualdad de mujeres y hombres de URA se estructura en cuatro líneas de intervención.

Con esta práctica se han perseguido dos objetivos fundamentales, reflejados en diferentes líneas del plan:

- Línea 2. Transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos: Medida 3.1.: Aumentar la sensibilización y formación transversal en igualdad del personal de la Agencia
- Línea 4. Entorno laboral saludable y libre de violencia: Medida 7.1.: Incorporar la perspectiva de género en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollando las actuaciones preventivas y correctoras relevantes, y articulándolas en el Plan de Prevención de Riesgos laborales

Así, la medida propuesta para su consecución busca aumentar la sensibilización y formación transversal en igualdad del personal de la Agencia, integrando la perspectiva de género de forma transversal en otras formaciones que se impartan internamente.

Para ello, se ha integrado la perspectiva de género en las formaciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales impartidas al personal de la Agencia en lo que llevamos de ejercicio, incorporando contenidos que detallan y explican ejemplos específicos en función del género, dando así una versión más integral y completa de los temas a desarrollar en dichos cursos.

A lo largo del primer semestre del 2024 se han impartido tres talleres del programa de Empresa Saludable, dos de los cuales trataban sobre la salud nutricional (Cómo lograr tu mejor versión con una alimentación saludable y Gestión nutricional en el trabajo) y un tercero sobre la higiene del sueño. Además, se impartió un curso dirigido a todo el personal de inspección de aguas sobre gestión de conflictos y sistemas de resolución.

ENTIDAD RESPONSABLE: Agencia Vasca del Agua

Nº DE TRABAJADORAS: 96 **Porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla:** 49,75%

Nº DE TRABAJADORES: 97 **Porcentaje de hombres sobre el total de la plantilla:** 50,25%

WEB: <https://www.uragentzia.euskadi.eus>

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRACTICA:

En este caso es necesario mencionar a la entidad de prevención de riesgos laborales que colabora con la Agencia Vasca del Agua, IMQ, con quienes hemos organizado la formación objeto de esta buena práctica.

FECHA DE COMIENZO: 2024

PERSONA DE CONTACTO: Lorena Baranda Gómez

TELEFONO DE CONTACTO: 945011768

EMAIL DE CONTACTO: lbaranda@uragentzia.eus

PALABRAS CLAVE: Elige los **3 conceptos** con los 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

☐	Uso no sexista de la comunicación y/o de la publicidad
☐	Transparencia
☐	Días internacionales: campaña 22F, 8M, 17M, 28J, 25N
☒	Formación y Sensibilización
☐	Mentoría
☐	Promoción libre de sesgos sexistas
☐	Incorporación de mujeres en ámbitos de infrarrepresentación
☐	Sector mayoritariamente de mujeres/hombres
☐	Participación feminista
☐	Maternidad y paternidad
☐	Conciliación corresponsable
☐	Organización del tiempo y del espacio

	Comunicación eficaz/comunicación no violenta
	Comunicación Interna
	Comunicación externa

	Cuidados y sostenibilidad de la vida
	Seguridad, Salud y Bienestar
	Atención a la clientela/personas usuarias

	Protocolo de Acoso Sex
	Condiciones laborales
	Política retributiva
	Clasificación profesiona
	Techo de cristal
	Paridad
	Liderazgo para la iguald
	Interseccionalidad, Dive
x	Perspectiva de Género \

	Visibilización de mujeres referentes
	Autodefensa feminista
	Empoderamiento
	Políticas LGTBIQ+
	Masculinidades comprometidas con igualdad
	Mujeres migrantes y migradas
	Intervención Social

SECTOR DE LA ORGANIZACIÓN:

	Educación
	Industria
	Servicios
	Salud
x	Servicios públicos / Administración pública
	Servicios sociales
	Otros

DESCRIPCIÓN:

Se ha integrado la perspectiva de género en las formaciones de carácter transversal impartidas al personal de la Agencia en lo que llevamos de ejercicio, incorporando contenidos específicos en sus programas.

ASPECTOS INNOVADORES:

A la hora de elaborar el III Plan de Igualdad el pasado ejercicio 2023 consideramos como medida fundamental transversalizar la formación en igualdad en la organización, de forma que no se ofrecieran exclusivamente cursos específicos en el ámbito de igualdad de género, sino que contenidos con perspectiva de género llegaran a toda la plantilla en las acciones formativas de carácter transversal.

Y ya en 2024, cuando desde el área de prevención de riesgos laborales se decidió comenzar con un programa de empresa saludable, dirigido a toda la plantilla, vimos que podía ser el inicio perfecto para poder transversalizar esos contenidos con perspectiva de género.

De hecho, a la hora de organizar los talleres que integran el programa de empresa saludable, se ha visto que estos contenidos son bastante novedosos en este campo, dado que tuvimos que pedir específicamente a la empresa que impartía la formación que se incluyeran estos contenidos, incluso poner ejemplos de contenidos con perspectiva de género para los diferentes temas.

RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos):

La formación en el ámbito de empresa saludable fomenta el bienestar integral de las trabajadoras y los trabajadores de la organización, promoviendo un entorno laboral positivo y productivo.

Este enfoque no sólo se centra en la salud física de las personas, sino también en su bienestar mental, emocional y social. Al invertir en programas que buscan mejorar el bienestar organizacional es posible cultivar una cultura de la entidad a largo plazo que impulse el rendimiento, la satisfacción laboral y la retención del talento.

Incorporando contenidos con perspectiva de género en estas acciones formativas logramos exponer la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, y desigualdad de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Por ejemplo, la incorporación de la perspectiva de género en los talleres de empresa saludable (alimentación saludable, higiene del sueño), permite entender que las necesidades específicas (nutricionales, de descanso) son diferentes en las mujeres que en los hombres, así como el origen de los problemas de falta de sueño, por ejemplo, o de déficits de hierro y vitaminas, etc.

Por su parte en el caso de la formación en gestión de conflictos, la introducción de la perspectiva de género permite a las inspectoras identificar mecanismos para la gestión de determinadas situaciones, y cuestionarse el origen de estas diferencias.

En cuanto a indicadores cuantitativos y cualitativos que nos den información sobre la práctica realizada, se analizarán las encuestas efectuadas una vez finalizadas las acciones formativas a final de año. Hasta el momento hemos podido comprobar que las encuestas sobre las formaciones realizadas hasta ahora arrojan resultados muy positivos, se ha valorado muy bien esta formación por la plantilla.

Los talleres de empresa saludable planteados representan la primera fase del proyecto de empresa saludable. El objetivo del presente 2024 es la concienciación, formación e información a toda la plantilla, y de cara a 2025 se activarán, de resultar positiva la valoración de las acciones de este año, medidas particulares (nutricionistas, profesionales del campo de la psicología, etc.). Se plantea la realización de programas específicos de atención a la persona empleada (sesiones individuales o grupales con psicólogos/as para recibir herramientas para tratar temas concretos, programas específicos para personal con cardiopatías, pruebas de esfuerzo, etc.).

INTEGRADA EN LA GESTION:

Como se ha mencionado anteriormente, uno de los objetivos del III Plan de Igualdad de URA es “Impulsar una cultura organizativa y empresarial comprometida con la igualdad”. El III Plan de Igualdad de la Agencia está integrado en la estrategia del ente, y es transversal a todos los ámbitos de la entidad, incluida la formación.

La medida propuesta para su consecución busca aumentar la sensibilización y formación transversal en igualdad del personal de la Agencia, y en concreto en la formación transversal impartida relacionada con el área de prevención de riesgos laborales. Creemos que estas formaciones redundan en la mejora de la situación de la plantilla y por ende en la gestión de la misma.

EFFECTIVA Y EFICIENTE:

La práctica ha contado con recursos personales y materiales de la Agencia: La planificación, regulación e implantación, etc. ha sido a cargo de la Dirección de Administración y Servicios de la Agencia, e integrado en los gastos de formación, sin suponer la inclusión de estos contenidos un coste añadido a la formación prevista.

Hasta el momento el coste de la formación contratada con IMQ ha sido el siguiente:

Programa alimentación saludable	2.560,00€
Higiene del sueño	1.280,00€
Mindfulness (no realizado)	6.850,00€
Gestión de conflictos (inspección)	3.360,00€
TOTAL	14.050,00€

PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:

Los talleres de empresa saludable a los que se hace mención han sido dirigidos a la totalidad de la plantilla, y de hecho han tenido un gran alcance:

Taller	Mujer	Hombre
Cómo lograr tu mejor versión con una alimentación saludable	48	32
Gestión nutricional en el trabajo	50	26
Higiene del sueño	48	31
Gestión de conflictos (personal de inspección de aguas)	10	18

El curso de gestión de conflictos en cambio se dirige exclusivamente al colectivo de inspección (28 personas, 10M/18H), que representan alrededor del 15% de la plantilla.

DOCUMENTADA: Los programas y material que documentan esta práctica se han colgado en la intranet de la organización a disposición de la totalidad de la plantilla.

FACTORES DE ÉXITO: Como factor de éxito ha de considerarse que se han incluido precisamente contenidos de este tipo en un ámbito formativo de los que mayor acogimiento ha tenido dentro de la organización, como ha sido el programa de empresa saludable. Como continuación de los talleres de salud nutricional y de higiene del sueño tenemos previsto organizar, para después de verano, talleres de mindfulness, conciencia corporal y salud cardiovascular, en los cuales también se incluirán contenidos con perspectiva de género.

Se considera asimismo que un factor que ha posibilitado la inclusión de estos contenidos es la propuesta de contenidos desde el grupo de igualdad de URA, facilitando a la empresa de prevención ajena ejemplos y contenidos de interés desde la perspectiva de género para este tipo de formaciones. Desde que se acuerda con IMQ la realización del programa de empresa saludable se considera la necesidad de inclusión de estos contenidos en los talleres propuestos.

TRANSFERIBILIDAD: Es una práctica transferible en su totalidad a cualquier tipo de organización, independientemente de su actividad o tamaño, dado que la inclusión de contenidos con perspectiva de género bien en este tipo de formación, relacionada con la prevención de riesgos laborales, o bien en otros ámbitos formativos, puede realizarse en cualquier empresa.

APRENDIZAJES: Se considera la necesidad de su posible extensión a otras áreas formativas, pero se encuentran dificultades con temáticas más técnicas.

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA: A continuación, se facilitan anexos con ejemplos que ilustran lo descrito anteriormente.

PROGRAMA DE EMPRESA SALUDABLE

Talleres de Empresa Saludable

El bienestar de las personas trabajadoras es uno de los retos más importantes de las organizaciones del siglo XXI, que deben sumar esfuerzos para crear espacios de trabajo saludables, sin perder de vista que la salud física, mental y social de las personas, en última instancia es responsabilidad de cada uno de nosotros y nosotras.

Es por ello por lo que **URA - Agencia Vasca del Agua**, pone a disposición de sus trabajadoras y trabajadores un **programa de empresa saludable** constituido por acciones formativas e infografías específicas de cada uno de los siguientes temas:

Salud nutricional

Conciencia corporal

Mindfulness

Salud cardiovascular

Higiene del sueño

Los talleres se desarrollarán a lo largo del año 2024 y parte del 2025. El objetivo es aportar herramientas que nos permitan conocer qué podemos hacer para envejecer saludablemente y poder disfrutar de una vida más plena.



Higiene del sueño

MUJERES VS. HOMBRES

Función biológica crucial.

Varía según diferentes factores: género.

- Diferencias:

- **Duración:** mujeres 11'+
 - Responsabilidades y roles.
- **Calidad:** mujeres + problemas de insomnio
 - Factores hormonales.
- **Patrones:** mujeres cronotipo matutino vs. hombres cronotipo vespertino
 - Diferencias biológicas en los ritmos circadianos.
- **Trastornos:** mujeres piernas inquietas vs. hombres apneas del sueño
 - Retroalimentación negativa con trastorno del animo.



 **IMQ** Prevención

GESTIÓN DE CONFLICTOS Y SISTEMAS DE RESOLUCIÓN

Programa Formativo

1. Los conflictos. Cómo detectarlos.
2. Comunicación adecuada.
3. Sistemas de atención a las tensiones.
4. Aspectos de Igualdad
 - a. Acoso sexual laboral y por razón de sexo.
 - b. Qué comportamientos contiene.
 - c. Prohibición de estos comportamientos.
 - d. Protocolos existentes en las organizaciones para proteger a las víctimas.