

## **FORMACION EN IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES**

---

### OBJETIVOS:

- Sensibilizar al personal que se incorpora a EUSKOTREN acerca de compromiso de la empresa con la igualdad.
- Impulsar la toma de conciencia de género en las trabajadoras y en los trabajadores.
- Prevención y desarrollo de herramientas de respuesta de mujeres trabajadoras ante situaciones de violencia externa.

### ENTIDAD RESPONSABLE:

EUSKOTREN.

### FECHA DE COMIENZO:

Línea de trabajo que comienza en el 2006 (I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres) hasta el momento presente.

### PERSONA DE CONTACTO:

Joseba Barrena.

### TELEFONO DE CONTACTO:

94 401 99 00.

### EMAIL DE CONTACTO:

[jbarrena@euskotren.eus](mailto:jbarrena@euskotren.eus)

### DESCRIPCIÓN:

- Resumen:

Desde la aprobación del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres (en la actualidad III Plan) la formación y sensibilización han sido cuestiones estratégicas en el desarrollo de la Igualdad en EUSKOTREN. Una de las claves fundamentales para el impulso de la igualdad en EUSKOTREN es la mejora del conocimiento y la actitud de la plantilla hacia la igualdad de mujeres y hombres.

A lo largo del tiempo y los Planes desarrollados desde EUSKOTREN se ha gestionado la Igualdad desde la formación atendiendo a dos estrategias de intervención:

- Impartiendo formación en materia de igualdad de mujeres y hombres al personal de EUSKOTREN.

- Incorporando criterios de Igualdad en el Plan de formación de EUSKOTREN.

Entre las acciones desarrolladas destacamos las que se muestran en el siguiente apartado de descripción.

- Descripción:

Las personas responsables del Plan de igualdad de EUSKOTREN realizan formación on-line sobre sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres (Escuela Virtual de Igualdad y Programa Gizonduz) y acuden a diversos Foros y Jornadas en esta materia.

Se imparte desde la asistencia técnica, en el marco de diferentes procesos de trabajo, formación dirigida a personal de EUSKOTREN en las siguientes materias:

- Conceptos básicos sobre las Políticas para la igualdad de mujeres y hombres.
- Transversalidad de género en las organizaciones.
- Gestión de la conciliación corresponsable.
- Uso no sexista del lenguaje e imágenes.
- Procesos de selección no discriminatorios por razón de sexo.
- La violencia contra las mujeres: análisis de los incidentes de violencia externa que sufren las y los trabajadores de EUSKOTREN desde el enfoque de género.

Se trabaja, desde el equipo responsable del Plan, el responsable de formación y la asistencia técnica, una **herramienta para gestionar la formación con criterios de Igualdad**. En esta herramienta se indica cómo aplicar estos criterios.

La herramienta se dirige a:

- Quienes gestionan la formación.
- Personal formador interno de EUSKOTREN.
- Empresas y profesorado contratado para impartir formación en EUSKOTREN.

Se indica cuándo aplicar estos criterios en diferentes momentos de la propia gestión de la formación:

- Al elaborar el plan anual de formación.
- Al diseñar cualquier acción formativa.
- Al contratar a empresas para impartir formación.

En este contexto, también se realiza formación específica dirigida a hombres, y se recurre al **Programa GIZONDUZ** para trabajar con ellos la sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres, nuevas masculinidades, la violencia contra las mujeres, etc.

Se trabaja desde el equipo responsable y la asistencia técnica con el responsable de publicidad en las unidades móviles con un decálogo sobre pistas para el trato igualitario en el lenguaje e imágenes, que además de difundirse a nivel interno (web, portabolis...), se ha trasladado a empresas proveedoras de publicidad.

Se trata de una campaña de sensibilización en materia de lenguaje e imágenes no discriminatorias, para todo el personal de EUSKOTREN, denominado "**pistas para el trato igualitario en el lenguaje e imágenes**". Para hacer llegar el mensaje a todo el personal se elabora un porta bolígrafos con mensajes a tener en cuenta en el lenguaje escrito, oral y las imágenes que utilizamos.

El **calendario** que se elabora anualmente se trabaja desde la perspectiva de género y para el impulso de la Igualdad. Como ejemplo recordamos el calendario 2016 en el que se plasmaba mes a mes el nombre de mujeres y su importante aportación a la humanidad, con el objeto de hacerlas visibles. El calendario de 2017 presentaba una infografía en la que se mostraban los datos significativos del Informe de Evaluación y Diagnóstico que sirvieron para elaborar el III Plan para Igualdad de mujeres y hombres.

- Resultados:
  - El personal utiliza un lenguaje inclusivo y no discriminatorio, y quienes tratan con empresas proveedoras les trasladan la obligatoriedad de trabajar en la misma clave.
  - El personal de EUSKOTREN está sensibilizado y formado en cuestiones de Igualdad y perspectiva de género. Hecho que hace que se trabaje en clave de Igualdad.
  - El personal comprende, gracias a la sensibilización y las acciones formativas, que las situaciones con las que se encuentran en su trabajo diario no son temas personales o puntuales sino debidos a las desigualdades de género existentes.
  - Se detectan situaciones de riesgo en algunos puestos de trabajo desarrollados por mujeres participantes (riesgos frente a los que se está actuando, por ejemplo poniendo guardas de seguridad en trayectos peligrosos).
  - Se propone, por parte de las trabajadoras participantes en autodefensa feminista, formar a los trabajadores para prevenir situaciones de violencia y tratos sexistas.

- Se reclaman acciones para presentar de manera accesible y cercana los recursos de violencia y seguir recogiendo sugerencias e ideas.
- Aspectos innovadores:
  - Se traslada a las empresas proveedoras la necesidad desarrollar aspectos relacionados con la Igualdad de mujeres y hombres y cómo poder realizarlo.
  - La formación en autodefensa feminista facilita claves para la detección y posibles respuestas a las mujeres trabajadoras de EUSKOTREN ante cualquier situación de violencia.
  - Se trabaja en torno a las nuevas masculinidades con hombres trabajadores de EUSKOTREN.
- Factores de éxito:
  - Las personas implicadas en la gestión de la organización y más específicamente en la formación y sensibilización, han recibido capacitación en materia de igualdad de mujeres y hombres y sobre el uso inclusivo del lenguaje e imágenes.
  - El recorrido de EUSKOTREN en materia de Igualdad es fundamental para que las políticas de género impregnen la organización (en la actualidad EUSKOTREN cuenta con su III Plan para la Igualdad de mujeres y hombres).
  - Los productos "físicos" en los que se trabajan para sensibilizar al personal de EUSKOTREN así como a la clientela (calendarios, carteles, porta bolígrafos, etc.) hacen posible la visibilización de desigualdades y lanzar mensajes que favorezcan la evolución hacia la Igualdad.

#### TRANSFERIBILIDAD:

La Buena Práctica presentada tiene una gran transferibilidad a otras empresas. Para poder adaptarla a la realidad de otras organizaciones se requiere tener en cuenta las siguientes cuestiones:

- Realizar campañas de sensibilización dirigidas a toda la organización.
- Efectuar sesiones y materiales de formación a toda la plantilla.
- Mostrar el compromiso de la Dirección de la organización.
- Captar y dar respuesta a las necesidades formativas específicas según los ámbitos de intervención de EUSKOTREN.
- Tener presente la perspectiva de género en las formaciones y campañas de sensibilización que se realicen tanto a nivel interno como externo de EUSKOTREN.

## INSTITUCIONALIZACION:

Se logra la institucionalización de la Buena práctica en EUSKOTREN gracias al compromiso de la Dirección y a la sensibilización de toda la organización en materia de Igualdad de mujeres y hombres que ve necesaria la formación y continuar sensibilizando en diferentes aspectos del ámbito de la Igualdad.

Las estructuras creadas para el avance de la Igualdad en EUSKOTREN son las que captan las necesidades y facilitan el continuar sensibilizando y formando a todo el personal.

## RECURSOS (personas y recursos financieros y materiales):

- Equipo responsable: un trabajador y una trabajadora de EUSKOTREN, que se van formando en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- Responsables del Grupo Sectorial de Comunicación.
- Grupos de mejora en los que participa la Dirección.
- Comisión de igualdad formada por la Dirección.
- Asistencia técnica especializada en Igualdad y homologada por Emakunde.

