

## TÍTULO DE LA PRÁCTICA DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN:

Igualdad en Prevención: ¡Aprende y Actúa!

Berdintasuna prebentzio arloan: Ikasi eta Ekin!

**OBJETIVOS QUE PERSIGUE:** ¿A qué necesidad responde?

Incorporar la perspectiva de género en todas las actividades realizadas por el servicio de prevención ajeno.

Genero-ikuspegia kanpoko prebentzio-zerbitzuak egindako jarduera guztietan txertatzea

**PERSONA DE CONTACTO:** ¿Con quién habría que contactar para ampliar información sobre la práctica?

Arancha Cantero o Puri Barrio

**PALABRAS CLAVE:** Elige los 3

conceptos con los que más relación tiene la práctica.

Incorporación de mujeres en ámbitos de infrarrepresentación

Seguridad, Salud y Bienestar

Segurtasuna, Osasuna eta Ongizatea

Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo

Sexu-jazarpenaren eta arrazoi sexualengatiko jazarpenaren aukako protokoloa

Perspectiva de Género y/o feminista

Genero-ikuspegia eta/edo ikuspegi feminista

**DESCRIPCIÓN:** Describe en qué consiste, origen de la práctica, a qué necesidad responde, de quién parte la idea o cómo surge. Fases de su desarrollo, cómo ha sido el proceso para llevarla a cabo, cómo se ha involucrado al resto de personas, etc.

Esta iniciativa surge de nuestro interés en incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la empresa incluyendo la prevención y la seguridad. Aunque nuestro servicio de prevención sea ajeno a nuestra entidad, no lo vemos como una barrera. Sino como una oportunidad de contagiar nuestro espíritu igualitario a nuestras partes de interés. A las entidades con las que nos relacionamos para que ellas también puedan adquirir la conciencia y el interés necesario para adaptarse a una nueva sociedad igualitaria.

Nuestra buena práctica consiste, pues, en ayudar a una entidad completamente ajena a nosotros a adaptar su cultura a una cultura igualitaria.

Estableciendo con sus equipos diferentes fases, la primera LA SENSIBILIZACIÓN: en diferentes ocasiones hemos aprovechado para invitarles a ser partícipes de nuestras actividades, pero también aprovechamos las visitas a nuestra planta para hacer debates y mantener conversaciones que fomenten la reflexión y ese primer contacto con nuestra cultura.

Después: LA FORMACIÓN. Nuestra entidad será mentora para ayudarles en esta transición. Nuestra entidad puede dar una formación básica en igualdad de género. Pero buscamos personas expertas en materia de igualdad de género y prevención de riesgos y salud para formar a nuestro equipo externo de forma adecuada en esta materia tan específica.

Por último: LA ADECUACIÓN del trabajo y de la documentación con perspectiva de género. Nuestra entidad cuenta con personal ya “experto” en la aplicación de la perspectiva de género. Estas personas tutorizarán las actividades de prevención y seguridad para ayudar a educar los cerebros en la forma de ver y de implementar la perspectiva de género en las actividades preventivas. Así como, ayudará en la adecuación de la documentación para garantizar el uso no sexista del lenguaje.

Ekimen hau, genero-ikuspegia enpresako esparru guztietan txertatzeko dugun interesetik abiatu da, prebentzioa eta segurtasuna barne hartuz. Gauregun dugun prebentzio-zerbitzua gure erakundetik kanpo egon arren, ez dugu oztoporik ikusten genero ikuspegia integratu dezan, berdintasunaren espiritua zabaltzeko aukera gisa baizik. Harreman hurbila dugun erakundeek berdintasunezko gizarte berri batera egokitzeko kontzientzia eta interesa har dezatela da helburua. Gure jardunbide egokia beraz, guregandik arrotz den entitate bati berdintasunezko kultura batera egokitzen laguntzea da.

Prosezu hau fase desberdinak ezarriz egin da, lehenengoa SENTSIBILIZAZIOA izanik: hainbat alditan aprobetxatu dugu gure berdintasun jardueretan parte hartzera gonbidatzeko, horretaz gain gure instalazioetara egindako bisitak aprobetxatzen ditugu berdintasunaren inguruan eztabaidatzeko eta hausnarketa egiteko, gure kulturarekiko lehen harreman hori sustatzeko elkarriketak bultzatuz.

Ondoren: PRESTAKUNTZA fasea: Gure erakundea mentorea izango da trantsizio honetan. Gure erakundeak genero-berdintasunari buruzko oinarritzko prestakuntza eman dezake. Genero-berdintasunean, arriskuen prebentzian eta osasunean adituak diren pertsonak bilatzen ditugu, gure kanpoko prebentzio-zerbitzua gai zehatz horretan behar bezala prestatzeko.

Azkenik: eguneroko lana eta dokumentuak genero-ikuspegiariko EGOKITZAPENA. Gure erakundeak genero-ikuspegiaren aplikazioan "adituak" diren langileak ditu. Pertsona horiek prebentzio eta segurtasun-jardueren tutore izango dira, prebentzio-jardueretan genero-ikuspegia sustatzeko eta ezartzeko. Gainera, dokumentazioa egokitzen lagundu dugu, hizkuntzaren erabilera ez-sexista bermatzeko.

**ASPECTOS INNOVADORES:** Describe mecanismos, procedimientos o metodologías creativas o nuevas, si se plantean soluciones novedosas, creatividad en los procesos participativos o nuevas relaciones con el entorno, novedoso en la problemática que aborda, etc. ¿Aporta alguna novedad bien en el enfoque, en el proceso, los actores o actrices que se implican, en quienes se benefician (personas usuarias, clientela, personas de la plantilla), en la metodología, en el método de participación, en la forma de presentación o en el resultado de la acción?

Habitualmente nos vemos capaces de liderar este tipo de cambio en nuestras entidades pero no somos capaces de acompañar a otras en su camino porque “escapa” a nuestro control y responsabilidad. Creo que lo más novedoso de nuestra metodología es que no vemos esa barrera, y hacemos posible lo imposible para que nuestros proveedores de servicios se unan a este propósito de implementar la igualdad REAL en sus entidades e inicien el camino de aprendizaje de la aplicación de la perspectiva de género.

Eskuarki, gure erakundeetan horrelako aldaketak zuzentzeko gai sentitzen gara, bai beste entitate batzuei berdintasunaren bidean laguntzeko, printzipioz gure kontrolari eta erantzukizunari "ihes" egiten diotenak. Gure ustez, gure metodologiaren alderdirik berritzaileena da, aldaketa bideratzeko oztoporik ez dugula ikusten, eta ez dugula beldurrik gure zerbitzu eta hornitzaileek gurekin bat egin dezaten beraien erakundeetan BENETAKO berdintasuna ezartzeko eta genero-ikuspegiaren aplikatzeari ekiteko.

**RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos):** ¿Tiene resultados positivos demostrables en la eliminación de los factores de desigualdad entre mujeres y hombres? ¿Ha contribuido a reducir las brechas de género y/o a avanzar hacia la igualdad? Por ejemplo, indicadores que estén ligados a los objetivos que persigue la práctica o del grado de cumplimiento de lo planificado; reducción de brechas de género en organización; impactos externos, impacto social, en la prestación de los servicios con perspectiva de género (clientela, sociedad, proveeduría); impactos en la gestión para la igualdad; en la cultura de la organización.

Sí, puesto que mejora la seguridad y la salud de las mujeres trabajadoras analizando cómo los riesgos inciden de forma diferente a hombres y mujeres. Este análisis desagregado por sexos permitirá conocer los índices de exposición atendiendo al género y dotará a la empresa de nueva información para poder afinar tanto las acciones preventivas como correctivas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Bai, emakume langileen segurtasuna eta osasuna hobetzen baititu, gizonei eta emakumeei nola eragiten dieten aztertuz. Sexuaren arabera bereizitako azterketa horri esker, generoaren araberako esposizio-indizeak ezagutu ahal izango dira, eta enpresari informazio berria emango zaio, laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko prebentzioa eta zuzenketa-ekintzak doitu ahal izateko.

**INTEGRADA EN LA GESTION:** ¿La práctica está alineada con la política y/o de estrategia de la organización? Por ejemplo, está institucionalizada; está planificada anualmente o de forma periódica; es transversal, forma parte de un proceso, procedimiento; es continua en el tiempo; tiene un sistema de seguimiento y evaluación que permite incorporar cambios para la mejora y/o su actualización. ¿Es conocida por la plantilla? ¿Por las personas usuarias? ¿Por la clientela? ¿Está disponible para su consulta? ¿Se ha formado a la plantilla o a personas responsables del proceso en su implantación y seguimiento? ¿La acción está totalmente finalizada? ¿Quedan fases por abordar?

Esta práctica está totalmente alineada con nuestra política de igualdad en la empresa. Se ha planificado, negociado con la RLT en las reuniones de seguridad y salud anuales y forma parte de un seguimiento estructurado de acciones que contemplamos en nuestro plan de igualdad. Y como se ha gestionado con la RLT en la comisión de seguridad pero también se revisa con la comisión de seguimiento del plan de igualdad, está informado a las personas implicadas en su implantación y seguimiento. La acción está en curso, puesto que es una actividad que hemos iniciado recientemente y todavía estamos cumpliendo las fases arriba mencionadas.

Praktika hau guztiz lerrokatuta dago enpresan dugun berdintasun-politikarekin. Langileen legezko ordezkariekin urteko segurtasun eta osasun bileretan planifikatu eta negoziatu da, eta gure berdintasun-planean jasotzen ditugun ekintzen jarraipena egituratzen da horrela. Segurtasun-batzordean langileen ordezkariekin kudeatu denez eta berdintasun-planaren jarraipen-batzordearekin ere berrikusten denez, plan horren ezarpenean eta jarraipenean inplikaturako pertsoneri berri ematen zaie eta beraien parte hartzea suspertzen da. Ekintza oraindik abian da, duela gutxi hasi dugun jarduera baita, eta aurretik aipatutako faseak betetzen ari gara.

**EFFECTIVA Y EFICIENTE:** Los recursos humanos, financieros y materiales son utilizados para lograr el efecto que se desea y /o empleando los mejores medios posibles. Por ejemplo, gastos en formación, dedicación de las personas, contratación de consultoría externa, la eficacia y eficiencia de los recursos empleados.

En este caso sí. Tenemos destinada una persona en nuestra entidad para la coordinación de las actividades formativas que gestiona de cero todo el proceso para facilitar al S.P.A. la labor.

Kasu honetan bai. Pertsona bat daukagu gure erakundearen, prozesu osoa hutsetik hasi eta prestakuntza-jarduerak kudeatu eta koordinatzeko, Kanpo prebentzio zerebitzuarri lana errazteko.

**PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:** ¿Cuenta con la participación de las personas trabajadoras de la entidad, del público objetivo, etc.? Por ejemplo, número o porcentaje de personas de que han participado en su desarrollo o implantación, y/o sobre las que ha tenido efecto / impacto real (desagregadas por sexo). Pueden ser personas de la organización, pero también de otros grupos de interés (clientela, de entidades proveedoras, del entorno social...). Indicar formas en las que se prevé hacer seguimiento de su evolución en el futuro.

Sí

Interna: 2 mujeres 1 hombre

Externo: 1 mujer 1 hombre

Bai

Barnekoa: 2 emakume gizon 1

Kanpokoak: emakume 1 gizon

**DOCUMENTADA:** ¿Las acciones están acompañadas de documentación que avale la experiencia y ésta es de uso público? Da ejemplos.

No, aún. Ez oraindik

**FACTORES DE ÉXITO:** Describe cuestiones como competencias del equipo del proyecto, participación de la plantilla, del público objetivo, apoyo de la alta dirección, presupuestada y **2024** recursos adecuados, planificada adecuadamente, existencia de una ley, apoyo de la administración, participación en redes de empresas, de conocimiento, alianzas con entidades similares, etc. ¿Habéis contado con ayuda? ¿Cuáles han sido las principales dificultades y cómo las habéis superado?

Tras diversas entrevistas con la técnica de prevención, decidimos "formalizar" la acción con el responsable de Aspy para hacerle nuestra "propuesta de intervención".

La respuesta ha sido muy positiva, así que la principal barrera que podía ser la negación para colaborar o trabajar esta integración ha sido superada con éxito al plantear este tema como algo no sólo estratégico o de cumplimiento legal, sino como un beneficio para la entidad, su personal, su competitividad y ofrecer nuestro apoyo durante todo el trayecto.

Prebentzio-teknikariarekin hainbat elkarrizketa egin ondoren, ASPY enpresako arduradunarekin ekintza zintzotzea erabaki genuen, "esku hartzeko proposamena" egiteko.

Erantzuna oso positiboa izan da, eta, beraz, integrazio horretan parte ez hartzeko edo lan egiteko ukapena izan zitekeen oztopo nagusia arrakastaz gainditu da, gai hau estrategikotzat hartuz, legea

betetzekoa ez ezik, erakundearentzako, langileentzako eta lehiakortasunerako onuratzat planteatu baita, eta ibilbide osoan zehar gure laguntza eskainiz.

**TRANSFERIBILIDAD:** ¿Por qué esta práctica puede tener capacidad de adaptación a entornos distintos, de modo que se pueda repetir sus elementos esenciales con posibilidades de éxito?  
¿Qué recomendaciones haríais a quien quiera replicar o adaptar vuestra práctica a su entidad?

Porque la integración de la perspectiva de género es algo transversal y obligatorio. Y aplicar perspectiva de género a algo tan importante y fundamental para una empresa como es la prevención y la salud. Es clave para la transformación y el cambio real de la cultura empresarial y de la plantilla. Además beneficioso, por los aspectos que hemos citado anteriormente. En el que sabemos que implementar la perspectiva de género ayuda a las empresas en sus análisis y en la mejor elección de las acciones preventivas y correctivas ya adaptadas a las necesidades reales de la plantilla.

Genero-ikuspegiaren integrazioa zeharkakoa eta nahitaezkoa delako. Gu bezalako enpresa batentzat, prebentzioa eta osasuna bezalako gai garrantzitsu eta funtsezkoetan genero-ikuspegia aplikatzea nahitaezkoa da. Funtsezkoa da enpresa-kultura eta langileak eraldatzeko eta errotik aldatzeko. Gainera, onuragarria da, lehen aipatu ditugun alderdiengatik. Ezaguna da genero-ikuspegia ezartzeak enpresei azterketa zehatzagoak egiten laguntzen diela, horrela langileen benetako beharretara egokitutako prebentzio eta zuzenketa-ekintzak hobeto aukeratzeko.

**APRENDIZAJE:** ¿Haríais algo diferente echando la vista atrás?

Claro, hoy con lo que sabemos elegiríamos un proveedor que ya incorporase en su realidad la perspectiva de género y fuese pionero. Pero, nosotras creemos que las personas pueden cambiar y mejorar, por lo que es importante nuestra decisión de mentorizar y acompañar en este camino a nuestra proveeduría. El reto es ayudar a que quien no tiene esta cultura igualitaria se pueda transformar por medio de nuestro espíritu y nuestro ejemplo.

Jakina, gaur egun dakigunarekin hornitzaile bat aukeratuko genuke, bere errealitatean genero-ikuspegia txertatuta zukeena eta aitzindaria izango litzatekeena. Baina, gure ustez, pertsonak eta erakundeak aldatu eta hobetu daitezke, eta, beraz, garrantzitsua da gizarte transformazioaren bidetik, gure hornitzaileei bide horretan laguntzeko eta mentorizatzeke erabakia hartzea. Momentuko erronka da berdintasun kultura hori ez duten persona eta erakundeei zabaltzea

**MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA:** Facilitar información complementaria ayuda a comprender en detalle la naturaleza de la práctica y a realizar una valoración más unificada. Te animamos a incluir anexos (10 páginas como máximo) con ejemplos que ilustren lo descrito en los apartados anteriores. Por ejemplo, pantallazos o fragmentos de la documentación del proceso, procedimiento, instrucción, convenio, enlaces a una web, un vídeo, materiales elaborados en texto y/o en otros formatos audiovisuales, etc. Se valorará especialmente la aportación de datos cuantitativos, indicadores y figuras gráficas que muestren la evolución en la gestión.

CITA REUNIÓN EQUIPO S.P.A. KANPO PREVENTZIO ZERBITZUAREKIN BILERA

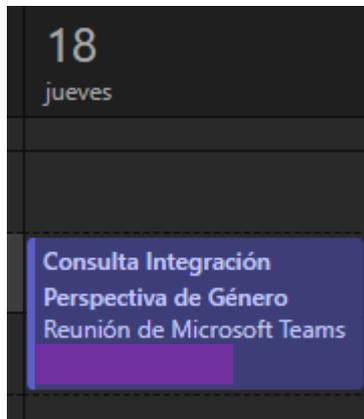
Aceptado: REVISIÓN EV.RIESGOS mié 10 de feb de 2021 9am - 11am (CET) (Arancha Cantero)

 Google Calendar en nombre de Inietoaraujo@aspyprevencion.com  
Para:  Arancha Cantero Mar 09/02/2021 11:

-  Aceptado: REVISIÓN EV.RIESGOS mié 10 de feb de 2021 9am - 11am (CET) (Arancha Cantero)
-  Mié 10/02/2021, 'de' 9:00 a 11:00
-  Reunión de Microsoft Teams

 Google Calendar ha aceptado este evento

ENTREVISTAS CON PROVEEDORES DE FORMACIÓN, BÚSQUEDA EN WEB, CORREOS ENVIADOS / KORREOZ BIDLITAKO MEZUAK, INTERNETEN BILAKETAK ETA FORMAKUTZA HORNITZAILEEKIN ELKARRIZKETAK



**Asunto:** RV: jornadas del SEA que os pueden interesar

Holis,

<https://sie.sea.es/>

Estas jornadas son presenciales y gratuitas.  
Para ir calentando motores a la formación que necesitamos, en septiembre tenemos estas jornadas que nos podríamos reservar.

Aquí os podéis registrar al de violencias: <https://sie.sea.es/actualidad/cursos/empresa-igualitaria-jornadapautas-para-la-prevencion-y-deteccion-de-violencias-sexuales/>

Y AQUÍ PARA LA PRL con PG <https://sie.sea.es/actualidad/cursos/empresa-igualitaria-jornada-pautas-para-la-prevencion-de-riesgos-laborales-con-perspectiva-de-genero/>

## Perspectiva de género en salud laboral

**Tipo de actividad:**  
Curso

**Duración (Horas lectivas/días):**  
15 h en 31 días

**Centro organizador:**  
Centro Nacional de Nuevas Tecnologías

**Modalidad:**  
Online

**Horario:**  
Plataforma 24 horas