

JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA

Euskaraz irakurtzeko [sakatu hemen](#)

CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS

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

KUDEAKETAKO BERDINTASUNERAKO JARDUNBIDE EGOKIAK JASOTZEKO GALDETEGIA

BERDINTASUNAREN KUDEKETA ARLOKO PRAKTIKAREN IZENBURUA: BERDINETIK BERDINERA

BILATZEN DITUEN HELBURUAK:

Hasierako helburua parte hartzeko espazio bat sortzea da, non genero-ikuspegia izango den sexuan oinarritutako edozein diskriminazio mota ekuaziotik aldentzen lagunduko duen tresna.

Langileak berdintasunean prestatzea, kultura korporatiboaren aldaketa bultzatzeko.

Osakidetzaren I. Berdintasun Planaren helburuak ikusaraztea, berdintasunari buruzko oinarritzko kontzeptuen prestakuntzarekin lotuta. Eta 2024tik aurrera EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako estrategia ezartzea, 2030 Agenda.

ENTITATE ARDURADUNA: OSI BARRUALDE-GALDAKAOKO ESI

EMAKUMEZKO LANGILEEN KOPURUA: 3.362 **Guztiraren gaineko portzentajea:** 79,26%

GIZONEZKO LANGILEEN KOPURUA: 880 **Guztiraren gaineko portzentajea:** 20,74%

PLANTILLAREN DATUAK 2025eko IRAILEAN

E	G	Emaizak
3.362	880	4.242
79,26%	20,74%	100,00%

WEBGUNEAK:

https://osakidetza.sharepoint.com/sites/BarrualdeGaldakao_Intranet/SitePages/eu/Home.aspx

JARDUNBIDE EGOKIAN PARTE HARTZEN DUTEN BESTE ENTITATE BATZUK: Momentuz besterik ez.

HASIERA DATA: 2023/01/26

HARREMANETARAKO PERTSONA: Begoña Ormaetxe Aurrekoetxea

HARREMANETARAKO TELEFONOA: 944579312

HARREMANETARAKO EMAILA: Berdintasuna.barrualdeg@osakidetza.eus / bego.ormaeaxeurrekoetxea@osakidetza.eus

HITZ GAKOAK: Aukeratu hurrengoetatik praktikak harreman handien duen **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
	Arriskuen prebentzioa
	Komunikazio eraginkorra/komunikazio ez bortitza
	Barne komunikazioa
	Kanpoko Komunikazio
	Hizkuntzaren erabilera ez-sexista
	Gardentasuna
	Soldata arrakala
	Berdintasunerako kanpainak
X	Formazioa eta Sentsibilizazioa
	Mentoretza
	Barne Promozioa ez sexista
	Emakumeak sartzea ordezkartza txikia duten eremuetan
	Batez ere gizonen edo emakumeen

	sektorea
	Emakumeen partehartzea
	Kontziliazio erantzukidea
	Denboraren eta espazioaren antolamendua
	Zaintzak eta bizitzaren iraunkortasuna
	Segurtasuna, Osasuna eta Ongizatea
	Bezeroentzako/erabiltzaileentzako arreta
	Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako protokoloa
	Lan baldintzak
	Ordainsari- politika
	Saillapen profesionala
	Kristalezko sabaia
	Parekidetasuna
	Berdintasunerako lidergoa/lidergo feminista
	Interseksionalitatea, Aniztasuna
X	Genero-ikuspegia edo/eta feminista
	Emakume erreferenteen ikusaraztea
	Autodefentsa feminista
X	Emakumeen ahalduntzea
	LGTBIQ+ politikak
	Berdintasunarekin konprometitutako maskulinitateak
	Emakume migratzaileak eta migratuak
	Gizarte Esku-hartzea

ERAKUNDEAREN SEKTOREA:

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

DESKRIBAPENA:

Barrualde-Galdakaoko ESIko profesionalengana berdintasuna hurbiltzen duten gaiak eta kontzeptuak lantzeko espazio propioa sortzea. Genero-ikuspegia erabiltzen duen transmisiorako eta ikaskuntzarako balio duen espazio bat.

Osakidetzako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planean jasotako oinarritzko kontzeptuekin eta berdintasunari buruzko oinarritzko kontzeptuekin lotutako prestakuntza-pilulak langile guztientzat. Eta 2024tik aurrera, EAEko emakumeen eta gizonen berdintasunerako estrategian, 2030 Agendan.

Proiektu hori 2023an jarri zuten martxan Rosa Urcelay Cabañes eta Begoña Ormaetxe Aurrekoetxea berdintasun-erreferenteek, ESIko Berdintasun Batzordearen adostasunarekin.

ALDERDI BERRITZAILEAK:

I. Berdintasun Plana ezarri ondoren, dena eraikitze prozesuan zegoen, eta egunerokoan gure erreferente-lana ikusita, konturatu ginen komunikazio espazio bat falta zela, berdintasunaren arloarekin lotutako kontzeptuei buruzko informazio erraza, eskuragarria eta objektiboa iraultzeko. Erreferentzia, irudi, datu, ezagutza eta mezuen abaniko kontzeptual eta deskriptibo bat gordetzeko leku bat, azken batean, pieza horiek berdintasunarekin lotuta erakusteko espazio propio bat; horrela sortu zen Berdinetik Berdineraren benetako berdintasunarekiko konpromisoa.

Proiektua Power Point dokumentu batean oinarritzen da. Bertan, berdintasunarekin lotutako kontzeptuak ilustratzen eta definitzen dira, euskaraz eta gaztelaniaz, eta hileroko egiten da, BARRUALDE-GALDAKAKO ESIaren intraneteko banner batean. Gure ideia azaldu genion Berdintasun Batzordeari, eta Komunikazio Sailarekin bildu ginen ideia azaltzeko eta ZUZENEAN buletinean nola agertuko zen adosteko. 2023ko urtarrilaren 26an argitaratu zen lehen pilula buletinean eta ESIko Berdintasun ataleko Berdinetik Berdineraren bannerrean.

Hilero, berdintasun arloko BERDINETIK BERDINERA gunean eta ESIren Zuzenean Buletinean argitaratzen da. Eta, jakina, egun bereziekin bat eginez, hala nola otsailaren 11 Emakumea eta Neska Zientzian Nazioarteko Eguna, martxoaren 8 Emakumeen Nazioarteko Eguna, maiatzaren 28 Emakumeen Osasunaren Nazioarteko Eguna eta azaroaren 25 Emakumearen aurkako indarkeria matxista ezabatze Nazioarteko Eguna.

Konbentzionalismoetatik kanpo, berdintasunaz hitz egiten jarraitu behar dugu, eta, behin eta berriz, testuinguruari gehien egokitzen zaion moduan, agian ez du arrakasta ekarriko duen inpakturik edo emaitzarik izango. Sirimiria bezala etengabe azaltzen, informatzen eta baieztatzen jarraitzea berdintasuna beharrezkoa dela gizarte aske, berdintasunezko eta ekitatiboa lortzeko.

EMAITZAK (inpaktu positiboak edo ondorio negatiboen murrizketa):

Ideiak berekin zekarren espazioa interaktiboa eta aberasgarria izateko beharra, bertara hurbiltzen ziren pertsona guztiek ikasteko beharra; hori lortzeak bere zailtasunak ditu. Bisiten datuek

Enpresaren dimentsioan, Osakidetzako profesionalentzat, 2021-2025 Plan Estrategikoan sartua.

Etengabeko prestakuntzako jarduera bat da, erakundearen politikarekin lerrokatua, aldizka planifikatua eta 2030 Agendaren arabera denboran zehar jarraitzen duen prozesu baten parte dena. Tresna transversal bat da, langile guztientzat eskuragarri dagoena, eta jarraipen- eta ebaluazio-sistema bat du, adibidez, ebaluazio-inkestaren bidez.

2021ean, Osakidetzak argi berdea eman zion Osakidetzaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planari (2021-2024). Plan horrek, herritarrei zuzendutako jardueretan berdintasun-printzipioa eta genero-ikuspegia txertatzeaz gain, Osakidetzaren barne-eremuan berdintasuna sustatzen lagundu nahi du. Plan hori 2022an eta 2023an artikulatu eta finkatu zen gure erakundean, kudeaketa-egitura propio baten bidez, gure 2 berdintasun-erreferenteen eta gure berdintasun-batzordearen bidez. Urteko Plan Operatiboak urte bakoitzerako ezarritako helburuen betetze-maila jasotzen du. Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko Osakidetzaren protokoloa dugu. 2023an, protokolo hori hobetu egin da, eta gure erakundean Aholkularitza Konfidentziala eratu da, aplikatzeko, jarraipena egiteko eta ebaluatzeko organo gisa. Era berean, atal propioa dugu gure Intraneten eta Zuzenean barne-zabalkundeko buletinean. Bertan, berdintasunaren arloko informazio eta prestakuntza-pilulen atal espezifiko bat sartu dugu, BERDINETIK BERDINERA izenekoa. Osakidetzako Zuzendaritza Nagusiak berriki hautatu du ekimen hori jardunbide egoki gisa.

ERAGINKORRA:

Berdintasunerako erreferentetzat jotzen dugun lorpenik handiena transmisiorako eta ikaskuntzarako lurralde propio hori sortzea da. Lurralde horrek genero-ikuspegia erabiltzen du, desberdintasunaren ekuaziotik sexuaren ziozko diskriminazio mota oro uxatzeko tresna gisa.

Helburua lortzeko erabili diren giza baliabideak, finantza-baliabideak eta baliabide materialak orain arte lortutako emaitza lortzeko beharrezkoak izan dira, eta erabilitako gastuetan eta baliabideetan eragin txikiena izan dute.

2023. urteaz geroztik, berdintasunari buruzko ikastaroak eskaintzen zaizkie gizonei ere, eta, bereziki, maskulinitate berriei buruzko ikastaroak. Eskaintako ikastaroei buruzko datuak erantsi dira.

2023. URTEA

IZENBURUA	EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA
ACERCÁNDONOS IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES	80	18	98
ACTUALIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD	17	3	20
LENGUAJE INCLUSIVO	112	17	129
2023an guztira	584	79	663

2024. URTEA

IZENBURUA	EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA
ACERCÁNDONOS IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES	230	34	264
PAUTAS PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO	537	90	627
2024an guztira	1.572	203	1.775

2025. URTEA

IZENBURUA	EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA
ACERCÁNDONOS IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES	118	16	134
MACHISMO DEL COTIDIANO Y MALESTARES GÉNERO	63	5	68
MASCULINIDAD CORRESPONSABILIDAD CUIDADOS	3	3	6
PAUTAS PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO	469	100	569
2025ean guztira	1.034	191	1.225

Berdintasun gaietan prestatutako pertsonak, guztira **3.238** **478** **3.716**

Gizonen parte-hartzea oso txikia da, nahiz eta berariaz gizonen zuzendutako ikastaroak egon.

Partaidetza handiagoa lortzea da berdintasunaren alde lan egiten duten erakunde guztien erronketako bat. Dakigunez, gizartearen egiturazko arazoa da.

[BERDINETIK BERDINERA DATUAK.xlsx](#) artxibo hau atxikituta doa.

BERDINETIK BERDINERA pilula bat ere egin zen, maskulinitasun berrien gaiarekin.

Berdinetik berdinera

Maskulinitate tradizionalak edo hegemonikoak [gizon-eredu](#) menderatzaile eta zapaltzaile finkatzen du.

MASKULINITATE TOXIKOAREN EZAUGARRIAK

- HOMOFobia eta TRANSMISOGINIA
- PROTAGONISMOA ETA INBASIOA
- OROJAKITURIA ETA BETI ARRAZOA SENTIMENDUEN GAINETIK
- FEMENINOAREKIKO DESMARKATU eta EMAKUMEAK KULPABILIZATU
- EMAKUMEA "OBJEKTO" BIHURTZE
- ANITASUN MASKULINOA edo KORPORATIBISMOA
- PRIVILEGIO DESBERDINEN MANTENUA: Familiarrak, sexualak, laboralak eta sozialak

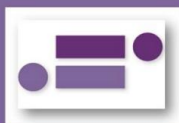
MASKULINITATE BERRIAK

"Maskulinitate berriak" kontzeptuak genero maskulinorako eredu berri bat eraiki daitekeela berrikusteaz, kritikatzaz, aldatzeaz edo ulertzeaz hitz egiten du. Matxismoa gainditzearekin eta gizonak bere genero-identitateari buruz egiten duen hausnarketa kritikoarekin lotzen den terminoa da.

Osakidetza
ERAKUNDE VASCOAREN ERKATEA
ORGANIZACIÓN VASCA DE INVESTIGACIÓN
SERVICIO DE CALIDAD

<https://www.gazteaukera.euskadi.eus/albiste/2020/irakurketa-gida-maskulinitate-berriak/webgaz00-ovjcont/eu/>

Berdinetik berdinera



MASKULINITATE TOXIKOAREN GIZON DISIDENTEAK

Maskulinitate disidenteek aukera ematen dute sentsibiltatea erakusteko, ahulak izateko, maitekorrak, enpatikoak eta txeratsuak izateko, maskulinitate tradizionalaren estereotipo kaltegarriak gaindituz, non gizonak bortitzak, lehiakorak, harroak, axolagabeak, bihozgabeak...diren.



Osakidetza
MARTELAKA GALLIMARRI
ERAKUNDE SANITARIO INTEGRATUA
ORGANIZACIÓN SANITARIA INTEGRADA
BARRIALES DE GALIZIA

MASKULINITATE ERALDATZAILEA

Gizonaren ideia tradizionalak desberdintasunari eusten dioten genero-rolak errepikatzen ditu. Maskulinitate berriek eredu hegemoniko horren alternatiba bat bilatzen dute, genero-ikuspegia txertatuz, “gizon izateak” esan nahi duenaren eredu tradizionalak zalantzan jartzeko.



Maskulinitate eraldatzailea, genero-estereotipoak baztertzen dituen eta portaera berri eta positiboekin elikatzen dena, existentzia ez-sexista, indarkeriarik gabekoa eta homofobikoa sustatuz.

<https://www.emakunde.euskadi.eus/informazioa/gizonduz-taldeak/webema01-contentproyect/eu/>

PARTE HARTZEA ETA PRAKTIKAREN IRISMENA:

Genero desberdintasuna fenomeno orokortua da, non emakumeek ez duten enplegu duinetarako sarbiderik eta generoagatiko soldata desberdintasunei aurre egiten dieten; edo oztopo ikusezinak, hala nola erakundeetan aginte postuetan emakumeen presentzia urria azaltzen duten kristalezko sabaia, edo emakumeei ezarritako genero rolak betetzeko gai egiten dituzten gizarte estereotipoetatik alde egitea eragozten dieten zoru itsaskorrak, eta horiek haztea eta ahalduntzea eragiten duten gainerako lan guztiek hanka egiten dute.

Arrazoi horiengatik eta beste hainbatengatik, gizarte osoak parte hartzeko prozesuan jarraitu behar dugu, gure ESlan behintzat, berdintasunari buruzko sentsibilizazioan, desberdintasunak ESiko langileek berdintasunean prestatzeko tresna eta estrategia gisa ikusteko aukera emango duten ekintzekin.

Formatua egungoa izan daiteke, edo beste euskarri batzuetara alda daiteke, prestakuntza-ekintzaren kalitatea eta hedapena hobetzeko.

Adibide gisa, maiatzaren 28ko egun bereziari (Emakumeen Osasunaren aldeko Ekintza Eguna) buruzko azken pilularen bistaratzeari dagokion grafikoa erantsi dugu, bisita-kopurua adierazita.

Visitas a la página Último 7 30 **90** días
59 324 🕒



DOKUMENTATUA:

Proiektu hori guztia dokumentatuta eta jasota dago Berdintasun Batzordearen aktetan, ESlaren ZUZENEAN buletinean eta intraneten. Argitaratutako pilula guztiak, hilekoak eta bereziak biltzen dira.

https://osakidetza.sharepoint.com/sites/BarrualdeGaldakao_Profesionales/SitePages/ber/eu/berdin.aspx

ARRAKASTA-FAKTOREAK:

Berdintasunean arrakasta izatea ezin da ukigarria izan; aitzitik, paradigma-aldaketa baten bidez frogatzen da, gizartearen egiturazko arazoa baita.

Erreferenteek eta Berdintasun Batzordeak sostengatutako talde-lanak proiektuaren helburuak bermatzen ditu.

Jardunbide egoki horren arrakasta faktoreek, helburu argiak definitzeaz gain, plangintza bat dute denboran zehar, ESlaren konpromisoa dugu, hainbat arlorekin, hala nola Komunikazioa, Prestakuntza eta baliabideen kudeaketa egokia dugu, metodologia estrategiaren aldaketak aldatu ahala egokituko da.

Formaturik egokiena hileroko pilula bat egitea zen. Bertan, modu erakargarri eta erraz batean, alborapenik gabeko informazioa zabaldu eta erronka gisa prestakuntza sustatzeko hobekuntza-arlo bat lortzea, eta, beraz, feedback efektua lortzea, hau da, elkar ikasteko gune bat. Esperientzia parte-hartzailea da, eta Berdintasun Batzordeak eta Komunikazio Sailak ere parte hartu zuten, identifikatzen gaituen logoa sortu baitziguten.

Plangintza errealista da, eta landu beharreko hurrengo gaia Osakidetzaren II. Berdintasun Plana izango da.

Aldian-aldean, une bakoitzeko helburuak amaitzen direnean, jarraipen eta ebaluazio egokia egingo da.

Programa gauzatzean sor daitezkeen aldaketetara egokitzeko gai den esperientzia da, plangintza eta beharrezko estrategiak egokituz.

2025ean, 1.225 profesionalak parte hartu eta lagundu dute berdintasunarekin eta genero-indarkeriarekin lotutako prestakuntza-jardueretan.

TRANSFERIGARRITASUNA:

Praktika hau beste ingurune batzuetara egokitu daiteke, beste ESI batean eginda dago eta edozein eremutan eta edozein formatutan erreplika daiteke.

Helburua prestakuntza eta ikaskuntza da.

IKASKUNTZA:

Dena hobetu daiteke, etengabeko ikaskuntza da, jakina, hobekuntzak egiten ditugu informazioan eta ebaluatze moduan.

Hasieratik ikusi zen sortutako espazioa interaktiboa eta ikasteko leku aberasgarria izan behar zela; datuek baieztatzen duten zifrak, adoregabetasunaren ordean, lanean jarraitzea bultzatzen dute, eta proiektu berri orok bezala denbora behar du bere potentzialtasuna ikusteko.

Urtebete igarota, eta Berdinetik Berdineraren erabilgarritasunari edo eraginkortasunari ezari buruz hausnartu ondoren, ebaluazio-inkesta bat egin zen ahulguneak egiaztatze eta estrategia hobetzeko. Hainbeste lan, ahalegin eta dedikazioaren ondoren, nahiz eta hasieran ez izan nahi den eragina eta emaitzak, ez du esan nahi arrakasta ez duenik.

Proiektu hau benetako berdintasunarekiko konpromiso arduratsua da gure ESI, eta sirimiria bezala etengabe azaltzen, informatzen eta baieztatzen jarraitzea behartzen gaitu, gizarte askea, berdintasunezkoa eta ekitatiboa lortzeko.

Proiektuaren hasiera "Emakumeen eta Gizonen Berdintasunera hurbiltzen" ikastaroaren eskeman oinarritu zen. Ikastaroaren ikaskuntza indartzeko Jakinsareak eskaini zuen; 2024tik aurrera, gure lana EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategian oinarritzen da.

Esperientzia honekin jarraitu behar dugula uste dugu. BERDINETIK BERDINERA tresna bat da, kontzeptuak, trebetasunak eta berdintasunarekiko konpromisoa bereganatzen eta trebatzen jarraitzeko aukera ematen diguna.

PRAKTIKA AKREDITATZEN DUEN MATERIALA:

Jarraian, eranskinak ematen dira, arestian deskribatutakoa erakusten duten adibideekin.

- Inkesta eta horren emaitza
 - Argitaratutako lehen pilula eta oporretako aurrerakin gisa argitaratutakoa eta azkenengoa, guztiak argitaratuta dauden estekaz gain. [Berdinetik Berdiner](#)
-

BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN

TÍTULO DE LA PRÁCTICA DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN: BERDINETIK BERDINERA

OBJETIVOS QUE PERSIGUE:

El objetivo inicial es crear un espacio participativo en el que la perspectiva de género sea la herramienta que contribuya a despejar de la ecuación cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Formar en Igualdad a la plantilla para impulsar el cambio en la cultura corporativa.

Visibilizar los objetivos del I Plan de Igualdad de Osakidetza relacionados con la formación de conceptos básicos sobre la igualdad. Y desde el 2024 implementar la Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE, la Agenda 2030.

ENTIDAD RESPONSABLE: OSI BARRUALDE-GALDAKAO KO ESI

Nº DE TRABAJADORAS: 3.362 **Porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla:** 79,26%

Nº DE TRABAJADORES: 880 **Porcentaje de hombres sobre el total de la plantilla:** 20,74%

DATOS DE PLANTILLA A SEPTIEMBRE DE 2025

M	H	Resultado
3.362	880	4.242
79,26%	20,74%	100,00%

WEB: [Intranet OSI Barrualde-Galdakao - Inicio](#)

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRACTICA: De momento ninguna.

FECHA DE COMIENZO: 26/01/2023

PERSONA DE CONTACTO: Begoña Ormaetxe Aurrekoetxea

TELEFONO DE CONTACTO: 944579312

EMAIL DE CONTACTO: Berdintasuna.barrualdeg@osakidetza.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
	Comunicación eficaz/comunicación no violenta
	Comunicación interna
	Comunicación externa
	Uso no sexista de la comunicación y/o de la publicidad
	Transparencia
	Días internacionales: campaña 22F, 8M, 17M, 28J, 25N
X	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
	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
	Interseccionalidad, Diversidad
X	Perspectiva de Género y/o feminista
	Visibilización de mujeres referentes
	Autodefensa feminista
X	Empoderamiento
	Políticas LGTBIQ+
	Masculinidades comprometidas con la igualdad
	Mujeres migrantes y migradas
	Intervención Social

SECTOR DE LA ORGANIZACIÓN:

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

DESCRIPCIÓN:

Crear un espacio propio donde se tratan temas y conceptos que acercan la igualdad a las y los profesionales de la OSI Barrualde-Galdakao. Un espacio que sirve para la transmisión y aprendizaje que utiliza la perspectiva de género.

Píldoras de formación para toda la plantilla relacionadas con los conceptos básicos contenidos en el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza y conceptos básicos sobre la igualdad. Y desde el 2024 en la Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE, en la Agenda 2030.

Este proyecto se puso en marcha en 2023 por parte de las Referentes de Igualdad, Rosa Urcelay Cabañes y Begoña Ormaetxe Aurrekoetxea con el consenso de la Comisión de Igualdad de la OSI.

ASPECTOS INNOVADORES:

Tras la implementación del I Plan de Igualdad todo estaba en proceso de construcción, y viendo nuestro trabajo de referentes en el día a día nos dimos cuenta que faltaba un espacio de comunicación donde volcar información fácil, accesible y objetiva sobre conceptos relacionados con el ámbito de la igualdad. Un lugar donde depositar un abanico conceptual y descriptivo de referencias, imágenes, datos, conocimientos, mensajes, en definitiva, un espacio propio donde mostrar estas piezas interconectadas con la igualdad; así surgió Berdinetik Berdiner a un compromiso con la igualdad real.

El proyecto se basa en un documento de Power Point donde se ilustran y definen conceptos relacionados con la igualdad en euskera y castellano y que se realiza mensualmente y que está ubicado en un banner dentro de la intranet de la OSI BARRUALDE-GALDAKAO.

Expusimos nuestra idea a la Comisión de Igualdad, nos reunimos con el departamento de Comunicación para explicarles la idea y consensuar cómo aparecería en el boletín ZUZENEAN. El 26 de enero de 2023 se publicó la primera píldora en el boletín y en el banner Berdinetik Berdiner a del apartado de Igualdad de la OSI.

Cada mes se publica en el espacio BERDINETIK BERDINERA del área de igualdad y en el Boletín Zuzenean de la OSI. Y evidentemente, coincidiendo con fechas especiales tales como el 11 de febrero Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, el 8 de marzo Día Internacional de las Mujeres, el 28 de mayo Día Internacional de la Salud en las Mujeres y 25 de noviembre Día Internacional de la eliminación de la Violencia machista contra la Mujer.

Fuera de los convencionalismos debemos seguir hablando de la Igualdad, insistiendo y acercando de la forma que más se adecúe al contexto al que se dirige, puede que no tenga el impacto ni los resultados que signifiquen éxito. Seguir explicando, informando, confirmando de manera continua como el sirimiri, que la igualdad es necesaria para conseguir una sociedad libre, igualitaria y equitativa.

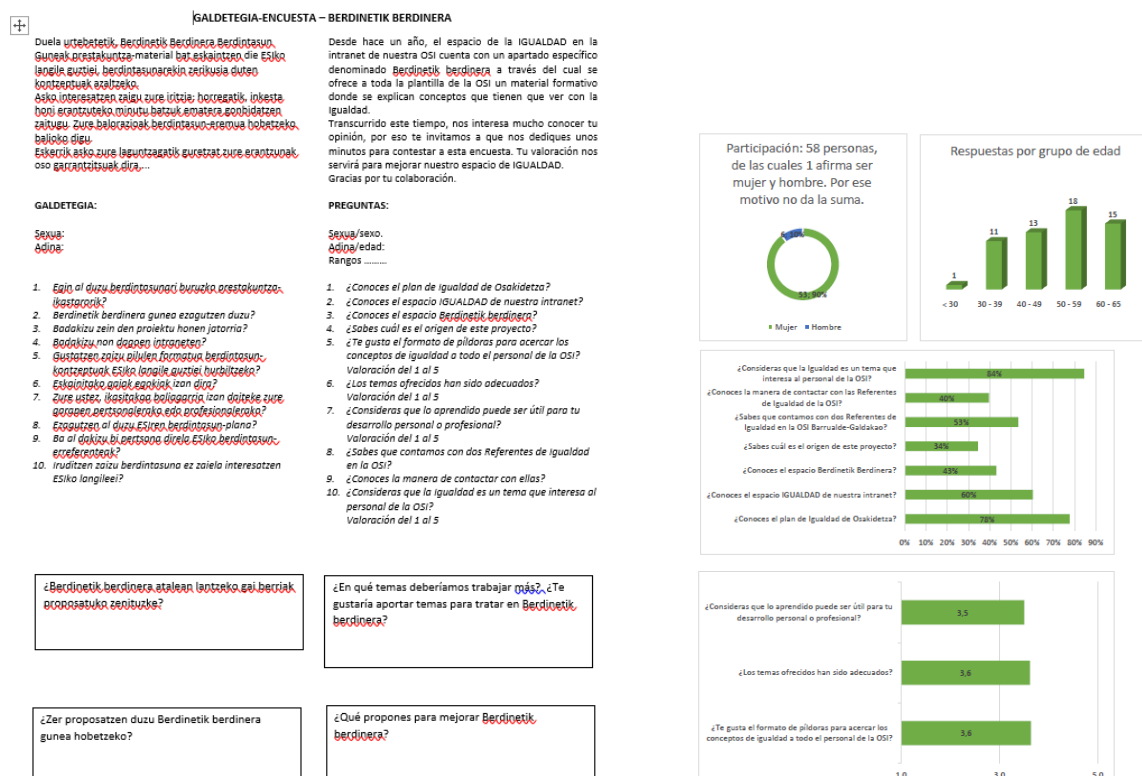
RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos):

La idea llevaba implícita la necesidad de que el espacio fuera interactivo y enriquecedor, de aprendizaje para todas las personas que se acercaran a él; conseguirlo tiene sus dificultades. Los datos de visitas (SharePoint) corroboran que las cifras no calan con nuestras expectativas iniciales; como todo proyecto nuevo necesita un tiempo para que arranque con toda su potencialidad. Pasado un año, decidimos hacer una encuesta de evaluación del escenario para comprobar los puntos débiles y mejorar la práctica.

La encuesta indica los totales, las medias y los porcentajes más significativos en cada caso. Como dato curioso, una persona ha indicado que es hombre y mujer, no habíamos incluido el no binarismo porque no coincidía el número de respuestas y la suma de mujeres y hombres participantes. Ahora ya hemos aprendido para la desagregación por sexos.

Partiendo de los datos recopilados se hicieron unos gráficos que ayudan a interpretar los datos en un vistazo. La imagen de la izquierda corresponde a la encuesta en el que debían puntuar de 1 a 5, y también las respuestas de texto libre. En la derecha están los gráficos, el porcentaje corresponde a las personas que han respondido “sí”.

Se adjunta la encuesta y los resultados.



El camino es largo y con obstáculos. Los resultados siempre serán positivos mientras haya personas interesadas en conseguir la Igualdad de Mujeres y Hombres

INTEGRADA EN LA GESTIÓN:

Alineamiento estratégico con el I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Osakidetza y ahora con la Estrategia para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE - Agenda 2030.

En la dimensión de Empresa, para profesionales de Osakidetza, incluido en el Plan Estratégico 2021-2025.

Es una actividad de formación continua, alineada con la política de la organización, planificada de forma periódica y que forma parte de un proceso que continúa en el tiempo de acuerdo con la Agenda 2030. Es una herramienta transversal y accesible para toda la plantilla y se cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación a través de por ejemplo, encuesta de evaluación.

En 2021, Osakidetza da luz verde al I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Osakidetza (2021-2024). Un plan que, además de integrar el principio de igualdad y la perspectiva de género en las actuaciones dirigidas a la ciudadanía, pretende contribuir al impulso de la igualdad en el ámbito interno de Osakidetza. Este Plan se viene articulando y consolidando en los años 2022 y 2023 en nuestra organización a través de una estructura de gestión propia, a través de nuestras 2 Referentes de Igualdad y de nuestra Comisión de Igualdad. El Plan Operativo Anual recoge el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para cada año. Contamos con el Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo de Osakidetza, que en 2023 ha sido objeto de incorporación de mejoras, y está constituida en nuestra organización la Asesoría Confidencial como órgano para su aplicación, seguimiento y evaluación. Contamos asimismo con un apartado propio en nuestra Intranet y en el boletín de difusión interna Zuzenean, en donde hemos incorporado un apartado específico de “píldoras” informativas-formativas en materia de Igualdad denominado BERDINETIK BERDINERA. Esta iniciativa, recientemente ha sido seleccionada por la Dirección General de Osakidetza como buena práctica.

EFFECTIVA Y EFICIENTE:

El mayor logro, que consideramos como referentes de igualdad, es la creación de este territorio propio de transmisión y aprendizaje que utiliza la perspectiva de género como herramienta para despejar de la ecuación de la desigualdad cualquier tipo de discriminación por sexo.

Los recursos humanos, financieros y materiales utilizados para lograr el objetivo han sido los necesarios para conseguir el resultado obtenido hasta ahora, con mínimo impacto en los gastos y recursos utilizados.

Desde el año 2023 se están ofertando cursos relacionados con la igualdad también a hombres y especialmente los cursos relacionados con las nuevas masculinidades. Se adjuntan datos relacionados con los cursos ofrecidos.

AÑO 2023

TITULO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ACERCÁNDONOS IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES	80	18	98
ACTUALIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD	17	3	20

LENGUAJE INCLUSIVO	112	17	129
TOTAL 2023	584	79	663

AÑO 2024

TITULO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ACERCÁNDONOS IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES	230	34	264
PAUTAS PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO	537	90	627
TOTAL 2024	1.572	203	1.775

AÑO 2025

TITULO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ACERCÁNDONOS IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES	118	16	134
MACHISMO DEL COTIDIANO Y MALESTARES GÉNERO	63	5	68
MASCULINIDAD CORRESPONSABILIDAD CUIDADOS	3	3	6
PAUTAS PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO	469	100	569
TOTAL 2025	1.034	191	1.225

Total general de personas formadas en temas de igualdad 3.238 478 3.716

La participación de los hombres es muy baja aunque haya cursos específicamente dirigidos a ellos.

Conseguir una mayor participación es uno de los retos de todas las instituciones que trabajan por la igualdad. Como bien sabemos es un problema estructural de la sociedad.

[BERDINETIK BERDINERA DATUAK.xlsx](#) se adjunta documento.

También se realizó un píldora BERDINETIK BERDINERA con el tema de las Nuevas Masculinidades.

Berdinetik berdiner

La masculinidad tradicional o hegemónica afianza un [modelo de hombre](#) dominante y opresivo.

CARACTERÍSTICAS MASCULINIDAD TÓXICA

- HOMOFOBIA Y TRANSMISOGINIA
- PROTAGONISMO E INVASIÓN
- OMNISCIENCIA Y SIEMPRE LA RAZÓN POR ENCIMA DE LOS SENTIMIENTOS
- DESMARCARSE DE LO FEMENINO Y CULPABILIZAR A LAS MUJERES
- CONVERTIR A LAS MUJERES EN OBJETO
- FRATERNIDAD MASCULINA O CORPORATIVISMO
- MANTENIMIENTO DE PRIVILEGIOS: familiares, sexuales, laborales y sociales

NUEVAS MASCULINIDADES

El concepto de “nuevas masculinidades” habla de revisar, criticar, cambiar o entender que se puede construir un nuevo modelo para el género masculino. Es un término que se relaciona con la superación del machismo y la reflexión crítica del hombre con respecto a su identidad de género.

<https://www.gasteaukera.euskadi.eus/noticia/2020/guia-de-lectura-nuevas-masculinidades/webgax00-ovjonte/es/>

Berdinetik berdinera



HOMBRES DISIDENTES DE LA MASCULINIDAD TÓXICA

Las masculinidades disidentes abren la posibilidad de demostrar sensibilidad, de mostrarse vulnerables, ser cariñosos, empáticos, afectuosos, superando los estereotipos dañinos de la masculinidad tradicional, donde los hombres son violentos, competitivos, arrogantes, indolentes, insensibles...



UNA MASCULINIDAD TRANSFORMADORA

La idea tradicional de hombre reproduce roles de género que sostienen la desigualdad. Las nuevas masculinidades buscan una alternativa a ese modelo hegemónico, incorporando la perspectiva de género para cuestionar los patrones tradicionales de lo que significa “ser hombre”.



Una masculinidad transformadora que destierra los estereotipos de género y que se nutre con comportamientos nuevos y positivos, promoviendo una existencia no sexista, no violenta no homofóbica.

Osakidetza
SERVICIO VASCO DE SALUD
SERVICIO VASCO DE SALUD
ORGANIZACIÓN DE SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

<https://www.emakunde.euskadi.eus/informacion/gizonduz-grupos/webema01-contentproyect/es/>

https://osakidetza.sharepoint.com/sites/BarrualdeGaldakao_Referenciadocumental/Documentos%20compartidos/Profesionales/Igualdad/Berdinetik%20berdinera/NUEVAS%20MASCULINIDADES.pdf

PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:

La desigualdad de género es un fenómeno generalizado en el que las mujeres carecen de acceso a empleos dignos y enfrentan diferencias salariales por motivo de género; o barreras invisibles como el techo de cristal que explican la escasa presencia de mujeres en puestos de mando en las organizaciones, o los suelos pegajosos que impiden a las mujeres despegarse de los estereotipos sociales que las hacen aptas para cumplir con los roles de género impuestos, e invisibles para todos los demás trabajos que las hagan crecer y empoderarse.

Por estas y otras tantas razones debemos continuar en el proceso de participación de toda la sociedad, al menos en nuestra OSI, en la sensibilización acerca de la igualdad con acciones que permitan la visibilidad de las desigualdades como herramienta y estrategia que sea accesible al personal de la OSI a fin de formarse en igualdad.

El formato puede ser el actual o variar a otros soportes que mejoren la calidad y el despliegue de la acción formativa.

Como ejemplo se adjunta gráfica correspondiente a la visualización de la última píldora relativa al día especial del 28 de mayo, Día de Acción por la Salud de las Mujeres indicando nº de visitas

Visitas a la página Último 7 30 **90** días
59 324 🕒



DOCUMENTADA:

Todo este proyecto está documentado y recogido en las actas de la Comisión de Igualdad, en el boletín ZUZENEAN de la OSI y en la intranet. Donde se recogen todas las píldoras publicadas, las mensuales y las especiales.

https://osakidetza.sharepoint.com/sites/BarrualdeGaldakao_Profesionales/SitePages/ber/berdin.aspx
X



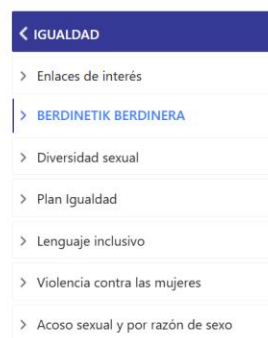
Berdinetik Berdiner

En este espacio iremos recopilando toda la información que se comparta mensualmente en el boletín Zuzenean.

Mensualmente se publica una píldora informativa cuya finalidad es ofrecer formación y/o información sobre diferentes temas relacionados con la igualdad:



Píldora nº 41: Liderazgos y alianzas feministas II	Píldora nº 29: Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en Osakidetza
Píldora nº 40: Liderazgos y alianzas feministas I	Píldora nº 28: Negar la violencia machista es una forma de apoyarla. Unámonos para pararla
Píldora nº 39: Nueva referente de igualdad	Píldora nº 27: Empleo digno v en condiciones de igualdad (III)



FACTORES DE ÉXITO:

El éxito en Igualdad es algo que no puede ser tangible sino que se demuestra en un cambio de paradigma porque es un problema estructural de la sociedad.

El trabajo en equipo sustentado por las referentes y la Comisión de Igualdad avalan los objetivos del proyecto.

Los factores de éxito de esta buena práctica además de definir objetivos claros, tiene una planificación a lo largo del tiempo, contamos con el compromiso de la OSI, con diferentes áreas como Comunicación, Formación y disponemos de una adecuada gestión de recursos, la metodología se adaptará según se modifiquen los cambios de la estrategia.

El formato que parecía más idóneo era realizar una píldora mensual donde, de una manera atractiva y fácil, divulgar una información libre de sesgo y como reto conseguir un área de mejora para impulsar la formación, y por lo tanto, conseguir un efecto de retroalimentación, de feedback, es decir, un espacio de aprendizaje mutuo.

Es una experiencia participativa donde intervinieron también la Comisión de Igualdad y el Departamento de Comunicación, que nos crearon el logo que nos identifica.

La planificación es realista, como próximo tema a trabajar será el II Plan de Igualdad de Osakidetza.

Regularmente, cuando se terminen los objetivos de cada momento se hará un seguimiento y evaluación adecuado.

Es una experiencia capaz de adaptarse a los cambios que puedan surgir durante la ejecución del programa, ajustando la planificación y las estrategias necesarias.

En 2023, 1.088 profesionales han participado y asistido a actividades formativas vinculadas a igualdad y violencia de género.

TRANSFERIBILIDAD:

Esta práctica puede ser adaptada a otros entornos, ya se ha llevado a cabo en otra OSI y puede replicarse en cualquier ámbito y en cualquier formato.

La finalidad es la formación y el aprendizaje.

APRENDIZAJES:

Todo es mejorable, es un continuo aprendizaje, por supuesto vamos haciendo mejoras en la información y en la forma de evaluación.

Desde el inicio se vio la necesidad de que el espacio creado fuera interactivo y un lugar enriquecedor de aprendizaje; los datos confirman unas cifras que en lugar del desánimo, impulsan a seguir trabajando y que como todo nuevo proyecto necesita un tiempo para ver su potencialidad.

Pasado un año, y tras reflexionar sobre la utilidad o ineficacia de Berdinetik Berdineria se realizó una encuesta de evaluación para comprobar los puntos débiles y mejorar la estrategia. Después de tanto

trabajo, esfuerzo y dedicación, aunque al principio no tenga el impacto ni los resultados deseados no significa que no tenga éxito.

Este proyecto es un compromiso responsable con la igualdad real en nuestra OSI, y nos obliga a seguir explicando, informando, confirmando de manera continua como el sirimiri, para conseguir una sociedad libre, igualitaria y equitativa.

El inicio del proyecto estuvo basado en el esquema del curso “Acercándonos a la Igualdad de Mujeres y Hombres” ofertado por Jakinsarea como refuerzo de aprendizaje del curso; desde 2024 nuestro trabajo se basa en el documento Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.

Consideramos que debemos continuar con esta experiencia. BERDINETIK BERDINERA es el instrumento que permite seguir formándonos y adquiriendo conceptos, habilidades y compromiso con la igualdad.

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA:

A continuación, se facilitan anexos con ejemplos que ilustran lo descrito anteriormente.

- La encuesta y su resultado
- Primera píldora publicada y la última como anticipo vacacional, además del enlace donde está publicadas todas. [Berdinetik Berdiner](#)