

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: "GOBERNANTZA- ETA KUDEAKETA-ORGANOAK ETA HORIEN FUNTZIONAMENDUA GENERO-IKUSPEGIA SATSEN INTEGRATZEKO"

BILATZEN DITUEN HELBURUAK:

- Genero-ikuspegia sartzea SATSEren printzipio estrategikoetan.
- Genero-ikuspegia sartzea SATSEren estrategia eta ekintza guztietan.
- Egitura osoaren inplikazioa eta parte-hartzea aurreko bi helburuak betetzear.

ENTITATE ARDURADUNA: SATSE-ERIZAINNTZA SINDIKATUA

EMAKUMEZKO LANGILEEN KOPURUA: 57 **Guztiraren gaineko portzentajea:** 82,60%

GIZONEZKO LANGILEEN KOPURUA: 12 **Guztiraren gaineko portzentajea:** 17,40%

WEBGUNEA: <https://euskadi.satse.es/es/>

JARDUNBIDE EGOKIAN PARTE HARTZEN DUTEN BESTE ENTITATE BATZUK:

HASIERA DATA: 2013

HARREMANETARAKO PERTSONA: NURIA RIVADA ROSALES

HARREMANETARAKO TELEFONOA: 945 25 18 00

HARREMANETARAKO EMAILA: igualdadeuskadi@satse.es

HITZ GAKOAK: Aukeratu hurrengoetatik praktikak harreman handien duen **3 kontzeptuak:**

<input checked="" type="checkbox"/>	Estrategia
<input type="checkbox"/>	Pertsonak
<input type="checkbox"/>	Aliantzak
<input type="checkbox"/>	Hornitzaileak
<input type="checkbox"/>	Gizarte Erantzukizun Korporatiboa
<input type="checkbox"/>	Erakunde Eredua
<input checked="" type="checkbox"/>	Zeharkakoa
<input type="checkbox"/>	Kualitatibo eta kuantitatiboa
<input checked="" type="checkbox"/>	Kudeaketa Sistemakoa, metodologia edo prozesua
<input type="checkbox"/>	Diagnostikoa
<input type="checkbox"/>	Berdintasunerako plana
<input type="checkbox"/>	Ikerketak eta genero analisiak
<input type="checkbox"/>	Estrategian Integrazio
<input type="checkbox"/>	Feminizidioa

<input type="checkbox"/>	Genero-indarkeria
<input type="checkbox"/>	Arriskuen prebentzioa
<input type="checkbox"/>	Komunikazio eraginkorra/ komunikazio ez bortitza
<input type="checkbox"/>	Barne komunikazioa
<input type="checkbox"/>	Kanpoko Komunikazio
<input type="checkbox"/>	Komunikazio eta/edo publizitatea erabilera ez-sexista
<input type="checkbox"/>	Gardentasuna
<input type="checkbox"/>	Nazioarteko egunak: kanpaina 22F, 8M, 17M, 28E, 25A
<input type="checkbox"/>	Formazioa eta Sentsibilizazioa
<input type="checkbox"/>	Mentoretza
<input type="checkbox"/>	Barne Promozioa ez sexista
<input type="checkbox"/>	Emakumeak sartzea 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
	Segurtasuna, Osasuna eta Ongizatea
	Bezeroentzako/erabiltzaileentzako arreta
	Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako protokoloa
	Lan baldintzak
	Ordainsari- politika

	Sailkapen profesionala
	Kristalezko sabaia
	Parekidetasuna
	Berdintasunerako lidergoa
	Interseksionalitatea, Aniztasuna
	Genero-ikuspegia edo/eta feminista
	Emakume erreferenteen ikusaraztea
	Autodefentsa feminista
	Emakumeen ahalduntzea
	LGTBIQ+ politikak
	Berdintasunarekin konprometitutako maskulinitateak
	Emakume migratzaileak eta migratuak
	Gizarte Esku-hartzea

ERAKUNDEAREN SEKTOREA:

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

DESKRIBAPENA:

SATSEn uste dugu lan-erakunde orok, eta, bereziki, erakunde sindikal batek, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa eraginkortasunez aplikatzen dela zaindu behar duela, eta printzipio estrategiko bihurtu behar duela, bere politika instituzionala eta giza baliabideena gidatzeko.

Horretarako, SATSE Euskadin hainbat kudeaketa- eta gobernantza-organo sortu dira, bai eta zenbait figura ere (ikus ORGANIGRAMA), SATSE Euskadi osoan egitura sendo bat sortzeko helburuarekin, genero-ikuspegia SATSEren estrategia eta ekintza guztietan sar dadin sustatzeko, antolaketa-kultura mesedegarria finkatzeko eta emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortzen laguntzeko.

Sortutako organoen eta irudien deskribapen laburra:

SATSE EUSKADIKO BERDINTASUN BATZORDEA.

Honako hauek osatzen dute batzordea:

- Autonomia-erkidegoko idazkari nagusia
- Sindikatuko berdintasun-teknikaria
- Berdintasunerako Autonomia Erkidegoko arduraduna
- Berdintasunerako probintzia-arduradunak
- Lan-kontratuko langileen ordezkaria

Gainera, **OSAKIDETZAKO ES**letan **BERDINTASUNAZ ARDURATZEN DIREN ORDEZKARIAK** sortu dira. Organo horrek eta gainerako figurek erakundearen barruan nahiz kanpoan betetzen dituzte funtzioak.

Barne-mailan, Berdintasun Batzordeak **eginkizun** hauek ditu, besteak beste:

- 1) Jarraipen Batzordeari Berdintasunerako I. Plana betetzen laguntzea eta diskriminaziorik ezaren printzipioa errespetatzen dela ziurtatzea, zuzeneko zein zeharkako diskriminaziorik egiten ez dela zainduz.
- 2) Langileen galderei, iradokizunei edo gorabehereri erantzutea, SATSE Euskadin emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorrari dagokionez.
- 3) Ekintza bereziei buruz egingo diren urteko eta azken jarraipen-txostenak bildu, aztertu eta ebaluatzea.
- 4) Egindako bileren aktak egitea eta proposatutako jardueren jarraipena egitea.
- 5) Planaren existentzia eta aurrerapenak zabaltzea SATSE EUSKADiko langileen artean.

Kanpoan, SATSE ordezkatzan dute ordezkariak dugun erakundeetako eta enpresetako Berdintasun Batzordeetan (adibidez, Osakidetza, Arabako Gizarte Ongizaterako Foru Erakundea, Bizkaiko Gizarte Ongizaterako Institutua, etab.). Lankidetzan ari garen sareetako sindikatuko ordezkariak dira, BAI SAREAn, (EMAKUNDEk bultzatutako sarea da. Informazio gehiago hurrengo estekan topatu ahal duzu [BAI SAREA](#)) esaterako, eta SATSE Euskadi ordezkatzan dute SATSEko Berdintasun Batzordean (Estatu mailan).

OSAKIDETZAKO ESIETAN BERDINTASUNAZ ARDURATZEN DIREN DELEGATUEK eginkizun horiek betetzen dituzte, batez ere kanpoan, ESletako Berdintasun Batzordeetan, SATSEk proposatzen edo egiten dituen ekintza, plataforma eta estrategia guztiek genero-ikuspegia izan dezaten.

Egitura horrek bere eginkizunak behar bezala bete ditzan, SATSE Euskadik hainbat ekintza egin ditu, eta, horien artean, honako hau nabarmendu nahi dugu:

- Ongietorri-kita, honako hauek osatua:
 - o Ongietorri-gutuna, sindikatuak berdintasunarekin duen konpromisoa azaltzeko eta berdintasun arlora daraman webguneko esteka jasotzeko. Bertan daude harekin zerikusia duten eduki guztiak.
 - o SATSE Euskadiren sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren aurkako protokoloa.
 - o SATSE Euskadiren berdintasunarekiko eta sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren kontrako konpromisoa sinatzen duen dokumentua.
 - o "Jarrera sexistarik gabeko gunea" kartela
 - o Logoa duten pegatinak.
 - o Kartontzilo gogorarazlea.

- Hasierako prestakuntza eta prestakuntza aurreratua. Gutxieneko talde bat sortu bezain laster, berdintasunaren arloko oinarrizko prestakuntza emateko irizpidea ezarri zen. Gure helburuak lortzeko ezinbestekoa iruditzen zaigu ordezkarietara legitimitatea eta baliabideak ematea, enpresetan eta Administrazio Publikoan berdintasun-planak eta -neurriak egin eta aplikatu daitezkeen sustatu eta exijitzeko, negoziazio kolektiboaren bidez. Gainera, oinarrizko prestakuntza horren ondoren, beste prestakuntza batzuk egiten jarraitzen da, hala nola, "sexu-jazarpenari edo sexuan oinarritutako jazarpenari" buruzkoak, helburu horrekin berarekin. Horri esker, trakzio-papera hartu ahal izan dugu berdintasun-klabeen lan-esparruak faboratzeko neurriak hartzeko beharra hedatzean: SATSE Euskadik bere gain hartzen du beste batzuk arrastatzeko zeregina, gizarte-eredu bidezkoago eta berdinzaleago baterantz.

- "GENERO-IKUSPEGIA SATSEko AHOLKULARITZA JURIDIKOAN" prestakuntza espezifikoa.

- Aurrez aurreko bilerak: erabaki zen, gutxienez urtean behin, berdintasunari buruzko prestakuntza bat egingo zela organigraman deskribatutako pertsona guztientzat, eta prestakuntza hori hartu-eman nahikoa izateko denborarekin amaituko zela. Pertsonak eskatzen zutela baloratu zen; izan ere, espazio

horiek harremanak eta taldea indartzeko balio dute, konfiantza eta lankidetzak sustatzen dituzte, parte-hartzea gehiago ahalbidetzen dute eta komunikazio argia errazten dute.

- Teams-en lantaldeak: lineako lanak dituen onurak txertatzeko, Teams-en talde bat sortu zen, Berdintasun Batzordea eta arlo horretako ordezkari arduradunak biltzeko. Arduradun berriak lantaldean berehala sartzeko eta informazioa, prestakuntza-pilulak, dokumentazioa eta iritziak trukatzeko balio digu, denbora eta kostuak optimizatuz. Gainera, talde horrek liburutegi birtual moduko bat ere du, dokumentazio garrantzitsua kontsultatzeko.

ALDERDI BERRITZAILEAK:

Deskribatu den bezala, baliabide telematikoen erabilerak – Teamseko lantaldea – prozesu parte-hartzaileagoak sortzeko aukera eman digu, ekintzetan inplikaturako pertsonak gehiago direlako eta, era berean, komunikazio arinago eta azkarragoaren egungo beharretara egokitzeko aukera eman digulako.

Era berean, aholkularitza juridikoentzako prestakuntza bideokonferentzia baten bidez egin zuen Teamsek. Agian ez da ohikoena, baina gure erakundearen berritzailea izan da eta eragin positiboa izan du.

EMAITZAK (inpaktu positiboak edo ondorio negatiboen murrizketa):

Neurri handi batean, erakundearen barruan genero-zeharkakotasuna lortu da; SATSE Euskadi askoz inplikatuago eta sentsibilizatuago dago emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin, prozesu hau hasi genuenean baino.

Urte hauetan zehar SATSE Euskadin berdintasun erreal eta eraginkorrerako neurriak ezartzea lortu da, SATSEn lan egiten duten pertsonen kudeaketa eta aprobetxamendua hobetzeko balio izan dutenak, horrela langileen eta ordezkarien gogobetetzea eta motibazioa bultzatuz. Ahalegin horien ondorioz, lantoki atsegina eta berdintasunarekiko begirunetsuagoa lortu dugu.

Eta nahiz eta egiten eta hedatzen joan garen planetan sartzeko zailtasunak izan, plan horiek barne-mailan bideratuta zeudelako, hainbat ekintza egin dira, eta horrek poz handia eman digu gure afiliarioari eta lan egiten dugun kolektiboari, Erizaintzari eta Fisioterapiari, zuzenduta, lan-esparruak bultzatzeko berdintasunaren eta gizarte bidezkoago eta berdintasunezkoago baten alde. Helburuei lotutako adierazleak:

- I. Berdintasun Planeko ekintzen % 86,57 betetzea.
- II. Berdintasun Planeko ekintzen % 91,76 betetzea.

KUDEAKETAN INTEGRATUA:

SATSE Euskadi osoan egitura sendo bat sortzea lortu da, SATSEren estrategia eta ekintza guztietan genero-ikuspegia sistematikoki txertatzea sustatuko duena, emakumeen eta gizonen berdintasunaren helburua benetan lortzea ahalbidetzeko.

ERAGINKORRA:

Gardentasuna eta gobernu onaren arauak dira SATSEk garatutako ekintza ororen oinarritzko ardatzak, eta behin eta berriz adierazi du erakundearen jarduera-eremu guztietan gobernu-jardunbide onenak eta etikaren printzipioak garatzeko konpromisoa duela, baita, bestela izan ezin daitekeen bezala, arlo honetan ere.

Horregatik, SATSE Euskadik eskatuta, Estatuko Batzorde Betearazleak 2022tik aurrera 2019ko azaroaren 13an egindako bileran hartutako erabakiaren arabera, probintzietako idazkaritzek eta probintzia bakarreko autonomia-erkidegoetako idazkaritzek emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunarekin lotutako jardueretarako aurrekontu-partida batean berariaz gordetzen duten afiliazio-kuotengatiko diru-sarreraren ehunekoaren % 2.

Horren arabera, SATSE Euskadik barne-egitura eraginkor bat izateko inbertitutako aurrekontua 22.817,61€-koa izan zen. Egitura horrek berdintasuna sustatuko du, SATSE Euskadiren zutabe estrategikoetako bat den aldetik, bai eta langile kualifikatuak (berdintasun-teknikaria) mantentzea eta ekintza bereziak garatzea ere 2023an.

PARTE HARTZEA ETA PRAKTIKAREN IRISMENA:

Ekintza erabat INTEGRATUTA dago, SATSE Euskadiren egitura osoak parte hartzen baitu: 43 delegatu emakume, 10 delegatu gizon, 10 emakume lan-kontratuarekin eta 2 gizon lan-kontratuarekin; izan ere, une batean edo bestean, pertsona guztiek bultzatzen, garatzen eta/edo babesten dute neurria.

DOKUMENTATUA:

Sistematika hori bermatzen duten hainbat agiri erantsi dira:

- "Jarrera sexistarik gabeko gunea" dioen kartela.
- Kartoitxo oroigarria.
- Egitura osora hedatzeko organigrama.

ARRAKASTA-FAKTOREAK:

- SATSE Euskadiko Berdintasun Batzordearen lidergoa eta prestakuntza.
- Berdintasunaz Hornitutako Arduradunen prestakuntza eta lidergoa.
- Osakidetzako ESI bakoitzean berdintasunaz arduratzen diren delegatuen prestakuntza eta lidergoa.
- Berdintasunerako arduradun autonomikoen prestakuntza.
- Estatuaren gainerakoan egitura berriak sortzea eta eratzea.
- Estatu osoko aholkularitza juridikoen prestakuntza.
- SATSE Euskadiren parte-hartzea BAI SAREA sarean.

TRANSFERIGARRITASUNA:

Sistematika beste erakunde batzuei transferi dakieke, nahiz eta egitura desberdina izan; izan ere, erakunde bakoitzaren berezitasunen barruan, barne-egitura bat sortu ahal izango da, Plana hedatzen laguntzeko eta erakundetik sortzen diren ekintza, neurri eta erabaki guztietan genero-ikuspegia txertatuta egotea lortzeko.

Izan ere, eredu hori baliagarria da sindikatuarentzat, gainerako autonomia-erkidegoetan egitura eraginkorra eta efizientea sortzeko, berdintasun-politikak beren jarduera-eremuetan hedatzen laguntzeko.

IKASKUNTZA:

Sistematika hori hasieratik paperaren gainean jartzea, egituran sartzen diren pertsona guztiek ezagut eta uler dezaten, beste pertsona batzuen azalpenaren beharra gabe.

PRAKTIKA AKREDITATZEN DUEN MATERIALA:

Lehen adierazi dugun bezala, aurretik deskribatutakoa ilustratzen laguntzen duten hainbat dokumentu ematen dira, eta dagoeneko azalduetakoez gain, honako hauek ere eranstean dira:

- SATSE Euskadiko Teams taldeen pantaila-irudiak.
- Teamsen bidez egindako Prestakuntzaren pantailaratzeak.

- Hainbat argazki.

BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN

TÍTULO DE LA PRÁCTICA DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN: “ORGANOS DE GOBERNANZA Y GESTIÓN Y SU FUNCIONAMIENTO PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SATSE”

OBJETIVOS QUE PERSIGUE:

- Introducción de la perspectiva de género en los principios estratégicos de SATSE.
- Introducción de la perspectiva de género en todas las estrategias y acciones de SATSE.
- Implicación y participación de toda la estructura en el cumplimiento de los dos objetivos anteriores.

ENTIDAD RESPONSABLE: SINDICATO DE ENFERMERÍA- SATSE

Nº DE TRABAJADORAS: 57 **Porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla:** 82,60%

Nº DE TRABAJADORES: 12 **Porcentaje de hombres sobre el total de la plantilla:** 17,40%

WEB: <https://euskadi.satse.es/es/>

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRACTICA:

FECHA DE COMIENZO: 2013

PERSONA DE CONTACTO: NURIA RIVADA ROSALES

TELEFONO DE CONTACTO: 945 25 18 00

EMAIL DE CONTACTO: igualdadeuskadi@satse.es

PALABRAS CLAVE: Elige los 3 conceptos con los que más relación tiene la práctica:

X	Estrategia
	Personas
	Alianzas
	Proveeduría
	Responsabilidad Social corporativa
	Modelo de Gestión
X	Transversal
	Cualitativo y cuantitativo
X	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
	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
	Perspectiva de Género y/o feminista
	Visibilización de mujeres referentes
	Autodefensa feminista
	Empoderamiento
	Políticas LGTBIQ+
	Masculinidades comprometidas con la igualdad
	Mujeres migrantes y migradas
	Intervención Social

SECTOR DE LA ORGANIZACIÓN:

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

DESCRIPCIÓN:

En SATSE entendemos que toda organización laboral, y en particular una organización sindical, ha de velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, convirtiéndolo en un principio estratégico que rija su política institucional y de recursos humanos.

Para ello, en SATSE Euskadi se han generado una serie de órganos de gestión y gobernanza así como una serie de figuras (ver ORGANIGRAMA) con el objetivo de crear una estructura sólida en todo SATSE

Euskadi que promueva la introducción de la perspectiva de género en todas las estrategias y acciones de SATSE, que nos permita consolidar una cultura organizativa favorable y que ayude a la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Breve descripción de los órganos y figuras creadas:

COMISIÓN DE IGUALDAD DE SATSE EUSKADI.

Esta Comisión está compuesta por:

- Secretaria General Autonómica,
- Técnica de Igualdad del Sindicato
- Responsable Autonómica de Igualdad.
- Responsables Provinciales de Igualdad.
- Representante del personal laboral.

Además, se han creado las figuras de las **DELEGADAS RESPONSABLES DE IGUALDAD EN LAS OSIS DE OSAKIDETZA.**

Este órgano así como el resto de figuras, cumplen funciones tanto a nivel interno como a nivel externo en la organización.

A nivel interno, la Comisión de Igualdad tiene como **funciones** entre otras:

- 1) Asistir a la Comisión de Seguimiento en el cumplimiento del I Plan para la Igualdad y asegurar el respeto por el principio de no discriminación, vigilando que no se realicen tanto discriminaciones directas como indirectas.
- 2) Atender consultas, sugerencias o incidencias del personal en lo que se refiere a la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en SATSE Euskadi.
- 3) Recoger, analizar y evaluar los Informes Anuales y Finales de Seguimiento que se realizarán sobre las acciones especiales.
- 4) Elaborar actas de las reuniones celebradas y realizar seguimiento a las actuaciones propuestas.
- 5) Difundir la existencia y avances del Plan entre el personal de SATSE EUSKADI.

A nivel externo, sus integrantes representan a SATSE en las Comisiones de Igualdad de aquellas organizaciones y empresas donde tenermos representatividad (por ejemplo, Osakidetza, Instituto Foral de Bienestar Social de Álava, Instituto Bienestar Social de Bizkaia, etc.), son representantes del Sindicato en redes donde colaboramos como la RED BAI SAREA (es una Red impulsada por Emakunde y a continuación se adjunta el enlace a su web [Baisarea - Red de entidades colaboradoras para la igualdad de mujeres y hombres. | Baisarea - Red de entidades colaboradoras para la igualdad de mujeres y hombres.](#)) representan a SATSE Euskadi en la Comisión de Igualdad de SATSE (Estatal).

DELEGADAS RESPONSABLES DE IGUALDAD EN LAS OSIS DE OSAKIDETZA realizan estas mismas funciones, sobre todo a nivel externo, en las Comisiones de Igualdad de las OSIs que son de su ámbito de actuación, permitiendo que todas las acciones, plataformas, estrategias que SATSE proponga o realice tengan perspectiva de género.

Para conseguir que esta estructura pueda cumplir debidamente sus funciones, desde SATSE Euskadi se han llevado a cabo diversas acciones entre las que se estima oportuno resaltar.

- Kit de Bienvenida compuesto por:
 - Carta de bienvenida donde se explique el compromiso del sindicato con la Igualdad y recoja el link de la web que lleva al área de Igualdad donde están todos los contenidos que con ella tienen relación.
 - El Protocolo contra el acoso sexual y sexista de SATSE Euskadi.
 - El documento donde firman su compromiso con la Igualdad y contra el acoso sexual y sexista en SATSE Euskadi.
 - Cartel de “espacio libre de actitudes sexistas”
 - Pegatinas con el logo.
 - Cartoncillo recordatorio.
- Formación inicial y avanzada. Se estableció el criterio de que en cuanto se tuviera un grupo mínimo de nuevas incorporaciones, se impartirá una formación básica en materia de igualdad. Nos parece vital para conseguir nuestros objetivos el dotar de legitimidad y recursos a las delegadas y delegados, para promover y exigir la elaboración y aplicación de planes y medidas de igualdad en las empresas y la Administración Pública a través de la negociación colectiva.

Además, tras esta formación básica, se siguen realizando otras formaciones, como, por ejemplo, sobre “Acoso sexual o por razón de sexo” con este mismo fin, que nos ha permitido adoptar un papel tractor en la difusión de la necesidad de adoptar medidas que tiendan a favorecer marcos laborales en clave de igualdad: SATSE Euskadi asume el papel de arrastre de otros/as hacia un nuevo modelo social más justo e igualitario.

- Formación específica “LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ASESORÍA JURÍDICA DE SATSE”.
- Reuniones presenciales: se decidió que, mínimo una vez al año, se iba a realizar una formación en materia de igualdad para todas las personas descritas en el organigrama la cual terminaría con un tiempo suficiente para el intercambio. Se valoró el hecho de que las personas los pedían, ya que estos espacios sirven para el fortalecimiento de las relaciones y del equipo, potencian la confianza y la cooperación, permiten en mayor medida la participación y facilitan la comunicación clara.
- Grupos de trabajo de Teams: con el objetivo de incorporar los beneficios que tiene el trabajo en línea, se creó un grupo de Teams donde se incorporara la Comisión de Igualdad y las delegadas responsables de esta materia.

Nos sirve para actualizar e integrar al nuevo personas responsables al equipo de trabajo de manera inmediata y para el intercambio de información, píldoras formativas, documentación y opiniones optimizando tiempo y costes. Además, este grupo, también sirve como una especie de biblioteca virtual donde consultar documentación importante.

ASPECTOS INNOVADORES:

Tal y como se ha descrito, el uso de medios telemáticos- Grupo de trabajo de Teams- nos ha permitido generar procesos más participativos, ya que se amplían las personas implicadas en las acciones y también nos ha permitido adaptarnos a la necesidad actual de una comunicación más fluida y rápida.

Asimismo, la formación a las asesorías jurídicas, se realizó a través de una videoconferencia por Teams, que tal vez no es lo más común, pero ha sido algo innovador en nuestra organización que ha tenido un impacto positivo.

RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos):

Se ha conseguido en gran medida la transversalidad de género dentro de la entidad, SATSE Euskadi está mucho más implicado y sensibilizado con la igualdad entre mujeres y hombres que cuando iniciamos este proceso.

A lo largo de estos años se ha conseguido implantar medidas para la igualdad real y efectiva en SATSE Euskadi que han servido para mejorar la gestión y el aprovechamiento de las personas que trabajan en SATSE, favoreciendo de este modo la satisfacción y la motivación de las trabajadoras y trabajadores y las delegadas y delegados. Estos esfuerzos nos han llevado a conseguir un lugar de trabajo más amable y respetuoso con la igualdad.

Y a pesar de que tenían difícil encaje en los Planes que hemos ido realizando y desplegando, por estar éstos destinados a nivel interno, se han llevado a cabo multitud de acciones que nos han dado grandes satisfacciones destinadas a nuestra afiliación y al colectivo para el que trabajamos, la Enfermería y la Fisioterapia, para así favorecer marcos laborales en clave de igualdad y una sociedad más justa e igualitaria.

Indicadores ligados a objetivos:

- Cumplimiento de las acciones del I Plan de Igualdad en un 86,57%.
- Cumplimiento de las acciones del II Plan de Igualdad en un 91,76%.

INTEGRADA EN LA GESTIÓN:

Se ha conseguido crear una estructura sólida en todo SATSE Euskadi, que de forma sistemática, promueva la introducción de la perspectiva de género en todas las estrategias y acciones de SATSE que permitan una consecución real del objetivo de igualdad de mujeres y hombres.

EFFECTIVA Y EFICIENTE:

La transparencia y las normas de buen gobierno son los ejes básicos fundamentales de toda acción desarrollada desde SATSE, que ha manifestado de manera reiterada su compromiso con el desarrollo de las mejores prácticas de gobierno y los principios de la ética en todos los ámbitos de actuación de la organización, también, como no podría ser de otra manera, en este.

Por ello, a petición de SATSE Euskadi, en virtud del Acuerdo del Comité Ejecutivo Estatal tomado en la reunión del Comité Ejecutivo Estatal, celebrada el 13 de noviembre de 2019 a partir de 2022, el 2% del porcentaje de los ingresos por cuotas de afiliación que las Secretarías Provinciales y las Secretarías Autonómicas Uniprovinciales es reservado específicamente cada año en una partida presupuestaria destinada a actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En su virtud, el presupuesto invertido por SATSE Euskadi para disponer de una estructura interna eficiente que promueva la igualdad como uno de los pilares estratégicos de SATSE Euskadi, el mantenimiento de personal cualificado (técnica de igualdad) y el desarrollo de acciones especiales durante el año 2023 fue de 22.817,61 €.

PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:

La acción está totalmente INTEGRADA, ya que participa la totalidad de la estructura de SATSE Euskadi, entre 43 delegadas, 10 delegados, 10 mujeres con contrato laboral y 2 hombres con contrato laboral, ya que, en un momento u otro, todas las personas impulsan, desarrollan y/o apoyan y secundan la medida.

DOCUMENTADA:

Se adjunta diversa documentación que avale esta sistemática:

- Cartel de “espacio libre de actitudes sexistas”.
- Cartoncillo recordatorio.
- Organigrama del despliegue a toda la estructura.

FACTORES DE ÉXITO:

- Liderazgo y formación de la Comisión de igualdad de SATSE Euskadi.
- Formación y liderazgo de las Responsables Provinciales de igualdad.
- Formación y liderazgo de las Delegadas responsables de Igualdad en cada una de las OSIs de Osakidetza.

- Formación de las Responsables Autonómicas de igualdad.
- Creación de nuevas estructuras en el resto del Estado y formación de la misma.
- Formación de las Asesorías Jurídicas de todo el Estado.
- Participación de SATSE Euskadi en la RED BAI SAREA.

TRANSFERIBILIDAD:

La sistemática puede ser transferible a otras organizaciones, aunque tengan una estructura diferente, entendiendo que, dentro de las particularidades de cada organización, se podrá adaptar de modo que se pueda generar una estructura interna que ayude a desplegar el Plan y a conseguir que, en todas las acciones, medidas, decisiones que nazcan de la organización esté incorporada la perspectiva de género.

De hecho, este modelo está sirviendo al Sindicato, para genera una estructura efectiva y eficiente en el resto de Comunidades Autónomas que les ayude a para desplegar las políticas de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

APRENDIZAJES:

Poner esta sistemática sobre el papel desde el principio, de manera que todas las personas que entren a formar parte de la estructura la conozcan, la puedan interiorizar y comprender, sin depender de que otras personas se la expliquen.

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA:

Tal y como se ha indicado anteriormente, se facilitan diversos documentos que ayudan a ilustran lo descrito anteriormente y además de los ya expuestos se adjuntan:

- Pantallazos de los grupos de Teams de SATSE Euskadi.
- Pantallazos de la Formación realizada a través de Teams.
- Diversas fotografías.